

02/06/2022

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.121.633 GOIÁS

RELATOR : **MIN. GILMAR MENDES**
RECTE.(S) : MINERAÇÃO SERRA GRANDE S.A
ADV.(A/S) : PATRICIA MIRANDA CENTENO AMARAL
ADV.(A/S) : VICTOR RUSSOMANO JUNIOR
ADV.(A/S) : MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO
RECDO.(A/S) : ADENIR GOMES DA SILVA
ADV.(A/S) : KARLLA DAMASCENO DE OLIVEIRA
AM. CURIAE. : CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI
ADV.(A/S) : CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES
ADV.(A/S) : MARCUS VINICIUS FURTADO COÊLHO
AM. CURIAE. : FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE
MINAS GERAIS - FIEMG
ADV.(A/S) : TIAGO GOMES DE CARVALHO PINTO
ADV.(A/S) : JOSÉ EDUARDO DUARTE SAAD
AM. CURIAE. : SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E
CONSERVAÇÃO DO ESTADO DO PARÁ - SEAC/PA
ADV.(A/S) : FRANCINALDO FERNANDES DE OLIVEIRA
AM. CURIAE. : SINDICATO DOS MÉDICOS NO ESTADO DO
PARANÁ - SIMEPAR
ADV.(A/S) : LUIZ GUSTAVO DE ANDRADE
ADV.(A/S) : LUIZ FERNANDO ZORNIG FILHO
AM. CURIAE. : ASSOCIACAO NACIONAL DOS PROCURADORES
DO TRABALHO - ANPT
ADV.(A/S) : MAURO DE AZEVEDO MENEZES
ADV.(A/S) : ALBERTO PAVIE RIBEIRO
ADV.(A/S) : GUSTAVO TEIXEIRA RAMOS
ADV.(A/S) : PAULO ROBERTO LEMGRUBER EBERT
ADV.(A/S) : MILENA PINHEIRO MARTINS
AM. CURIAE. : CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE -
CNT
ADV.(A/S) : SÉRGIO ANTÔNIO FERREIRA VICTOR
AM. CURIAE. : CONFEDERACAO DAS ASSOCIACOES COMERCIAIS
E EMPRESARIAIS DO BRASIL
ADV.(A/S) : RAFAEL FREITAS MACHADO

ARE 1121633 / GO

ADV.(A/S) :GUILHERME CARDOSO LEITE
ADV.(A/S) :LEONARDO PIMENTEL BUENO
AM. CURIAE. :FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE
SERVIÇOS E LIMPEZA AMBIENTAL - FEBRAC
ADV.(A/S) :CELITA OLIVEIRA SOUSA
ADV.(A/S) :LIRIAN SOUSA SOARES
ADV.(A/S) :CELY SOUSA SOARES
ADV.(A/S) :RAQUEL CORAZZA
AM. CURIAE. :CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES - CUT
ADV.(A/S) :JOSE EYMARD LOGUERCIO
ADV.(A/S) :FERNANDA CALDAS GIORGI
ADV.(A/S) :RICARDO QUINTAS CARNEIRO
ADV.(A/S) :ANTONIO FERNANDO MEGALE LOPES
AM. CURIAE. :CEBRASSE - CENTRAL BRASILEIRA DO SETOR DE
SERVICOS
ADV.(A/S) :MARCELO NOBRE
ADV.(A/S) :PERCIVAL MARICATO
ADV.(A/S) :DIOGO TELLES AKASHI
AM. CURIAE. :CONFEDERACAO DA AGRICULTURA E PECUARIA
DO BRASIL - CNA
ADV.(A/S) :RUDY MAIA FERRAZ
ADV.(A/S) :RODRIGO DE OLIVEIRA KAUFMANN
AM. CURIAE. :ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA
JUSTIÇA DO TRABALHO - ANAMATRA
ADV.(A/S) :MILENA PINHEIRO MARTINS
AM. CURIAE. :FEDERACAO BRASILEIRA DE TELECOMUNICACOES
- FEBRATTEL
ADV.(A/S) :MARILDA DE PAULA SILVEIRA
ADV.(A/S) :FLÁVIO HENRIQUE UNES PEREIRA
AM. CURIAE. :CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO SISTEMA
FINANCEIRO - CONSIF
ADV.(A/S) :LUIZ CARLOS STURZENEGGER
ADV.(A/S) :FABIO LIMA QUINTAS
AM. CURIAE. :ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROC.(A/S)(ES) :PROCURADOR-GERAL DO ESTADO DO RIO
GRANDE DO SUL
AM. CURIAE. :SINDICATO DA INDÚSTRIA DO TRIGO NO ESTADO

ARE 1121633 / GO

DE SÃO PAULO - SINDUSTRIGO
ADV.(A/S) : ANA PAULA PAIVA DE MESQUITA BARROS
AM. CURIAE. : SINDICATO DA INDÚSTRIA DA ENERGIA NO
ESTADO DE SÃO PAULO - SINDIENERGIA
ADV.(A/S) : ANA PAULA PAIVA DE MESQUITA BARROS
AM. CURIAE. : ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DO
TRIGO - ABITRIGO
ADV.(A/S) : MARCELO KANITZ
ADV.(A/S) : ANA PAULA PAIVA DE MESQUITA BARROS
AM. CURIAE. : ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MAGISTRADOS DO
TRABALHO - ABMT
ADV.(A/S) : CAROLINA TUPINAMBA FARIA

Recurso extraordinário com agravo. Direito do Trabalho. Processo-paradigma da sistemática da repercussão geral. Tema 1.046. 3. Validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista. Matéria constitucional. Revisão da tese firmada nos temas 357 e 762. 4. Fixação de tese: *“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.”* 5. Recurso extraordinário provido.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos estes autos, acordam os Ministros do Supremo Tribunal Federal, em Sessão Plenária, sob a presidência do Senhor Ministro Luiz Fux, na conformidade da ata de julgamento e das notas taquigráficas, por maioria de votos, apreciando o tema 1.046 da repercussão geral, dar provimento ao recurso extraordinário, nos termos do voto do Relator.

Brasília, 02 de junho de 2022.

ARE 1121633 / GO

Ministro GILMAR MENDES

Relator

Documento assinado digitalmente

01/06/2022

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.121.633 GOIÁS

RELATOR	: MIN. GILMAR MENDES
RECTE.(S)	: MINERAÇÃO SERRA GRANDE S.A
ADV.(A/S)	: PATRICIA MIRANDA CENTENO AMARAL
ADV.(A/S)	: VICTOR RUSSOMANO JUNIOR
ADV.(A/S)	: MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO
RECDO.(A/S)	: ADENIR GOMES DA SILVA
ADV.(A/S)	: KARLLA DAMASCENO DE OLIVEIRA
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI
ADV.(A/S)	: CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES
ADV.(A/S)	: MARCUS VINICIUS FURTADO COÊLHO
AM. CURIAE.	: FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS - FIEMG
ADV.(A/S)	: TIAGO GOMES DE CARVALHO PINTO
ADV.(A/S)	: JOSÉ EDUARDO DUARTE SAAD
AM. CURIAE.	: SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO ESTADO DO PARÁ - SEAC/PA
ADV.(A/S)	: FRANCINALDO FERNANDES DE OLIVEIRA
AM. CURIAE.	: SINDICATO DOS MÉDICOS NO ESTADO DO PARANÁ - SIMEPAR
ADV.(A/S)	: LUIZ GUSTAVO DE ANDRADE
ADV.(A/S)	: LUIZ FERNANDO ZORNIG FILHO
AM. CURIAE.	: ASSOCIACAO NACIONAL DOS PROCURADORES DO TRABALHO - ANPT
ADV.(A/S)	: MAURO DE AZEVEDO MENEZES
ADV.(A/S)	: ALBERTO PAVIE RIBEIRO
ADV.(A/S)	: GUSTAVO TEIXEIRA RAMOS
ADV.(A/S)	: PAULO ROBERTO LEMGRUBER EBERT
ADV.(A/S)	: MILENA PINHEIRO MARTINS
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE - CNT
ADV.(A/S)	: SÉRGIO ANTÔNIO FERREIRA VICTOR
AM. CURIAE.	: CONFEDERACAO DAS ASSOCIACOES COMERCIAIS E EMPRESARIAIS DO BRASIL
ADV.(A/S)	: RAFAEL FREITAS MACHADO

ARE 1121633 / GO

ADV.(A/S) :GUILHERME CARDOSO LEITE
ADV.(A/S) :LEONARDO PIMENTEL BUENO
AM. CURIAE. :FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE
SERVIÇOS E LIMPEZA AMBIENTAL - FEBRAC
ADV.(A/S) :CELITA OLIVEIRA SOUSA
ADV.(A/S) :LIRIAN SOUSA SOARES
ADV.(A/S) :CELY SOUSA SOARES
ADV.(A/S) :RAQUEL CORAZZA
AM. CURIAE. :CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES - CUT
ADV.(A/S) :JOSE EYMARD LOGUERCIO
ADV.(A/S) :FERNANDA CALDAS GIORGI
ADV.(A/S) :RICARDO QUINTAS CARNEIRO
ADV.(A/S) :ANTONIO FERNANDO MEGALE LOPES
AM. CURIAE. :CEBRASSE - CENTRAL BRASILEIRA DO SETOR DE
SERVICOS
ADV.(A/S) :MARCELO NOBRE
ADV.(A/S) :PERCIVAL MARICATO
ADV.(A/S) :DIOGO TELLES AKASHI
AM. CURIAE. :CONFEDERACAO DA AGRICULTURA E PECUARIA
DO BRASIL - CNA
ADV.(A/S) :RUDY MAIA FERRAZ
ADV.(A/S) :RODRIGO DE OLIVEIRA KAUFMANN
AM. CURIAE. :ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA
JUSTIÇA DO TRABALHO - ANAMATRA
ADV.(A/S) :MILENA PINHEIRO MARTINS
AM. CURIAE. :FEDERACAO BRASILEIRA DE TELECOMUNICACOES
- FEBRATTEL
ADV.(A/S) :MARILDA DE PAULA SILVEIRA
ADV.(A/S) :FLÁVIO HENRIQUE UNES PEREIRA
AM. CURIAE. :CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO SISTEMA
FINANCEIRO - CONSIF
ADV.(A/S) :LUIZ CARLOS STURZENEGGER
ADV.(A/S) :FABIO LIMA QUINTAS
AM. CURIAE. :ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROC.(A/S)(ES) :PROCURADOR-GERAL DO ESTADO DO RIO
GRANDE DO SUL
AM. CURIAE. :SINDICATO DA INDÚSTRIA DO TRIGO NO ESTADO

ARE 1121633 / GO

DE SÃO PAULO - SINDUSTRIGO
ADV.(A/S) : ANA PAULA PAIVA DE MESQUITA BARROS
AM. CURIAE. : SINDICATO DA INDÚSTRIA DA ENERGIA NO
ESTADO DE SÃO PAULO - SINDIENERGIA
ADV.(A/S) : ANA PAULA PAIVA DE MESQUITA BARROS
AM. CURIAE. : ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DO
TRIGO - ABITRIGO
ADV.(A/S) : MARCELO KANITZ
ADV.(A/S) : ANA PAULA PAIVA DE MESQUITA BARROS
AM. CURIAE. : ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MAGISTRADOS DO
TRABALHO - ABMT
ADV.(A/S) : CAROLINA TUPINAMBA FARIA

RELATÓRIO

O SENHOR MINISTRO GILMAR MENDES (RELATOR): Trata-se do julgamento do processo-paradigma do tema 1.046 da sistemática da repercussão geral, que versa sobre a prevalência de acordos e convenções coletivas, nos termos do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal.

Cuida-se, na espécie, de agravo contra decisão de inadmissibilidade de recurso extraordinário interposto em face de acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, que afastou, em síntese, a validade da norma coletiva que suprimia direitos relativos a horas *in itinere*. Eis a ementa desse julgado:

“AGRAVO REGIMENTAL. HORAS IN ITINERE. NORMA COLETIVA. SUPRESSÃO. DENEGAÇÃO DE SEGUIMENTO. APLICAÇÃO DO ARTIGO 557, CAPUT, DO CPC. ACERTO DA DECISÃO AGRAVADA. NÃO PROVIMENTO. O artigo 557, *caput*, do CPC autoriza o relator a negar seguimento ao recurso quando manifestamente inadmissível, improcedente ou prejudicado em razão de entendimento sumulado pelo respectivo Tribunal. Na hipótese, negou-se seguimento ao agravo de instrumento, em razão de o acórdão regional se encontrar em consonância com a Súmula nº 90, II. No presente

ARE 1121633 / GO

agravo, embora a parte recorrente demonstre seu inconformismo, reiterando as teses anteriormente esposadas, não apresenta argumentos que demovam a decisão denegatória do agravo de instrumento. Por tal razão, deve ser mantido o *decisum* ora agravado. Agravo regimental a que se nega provimento". (eDOC 11, p. 1)

No recurso extraordinário, interposto com fundamento no art. 102, III, a, da Constituição Federal, aponta-se violação aos artigos 5º, II, LV e XXXV; e 7º, XIII e XXVI, do texto constitucional. (eDOC 23, p. 3)

Nas razões recursais, alega-se a necessidade de manutenção do pactuado em negociação coletiva, por meio da qual se estabeleceu que não seriam pagas como extras as horas *in itinere*, em razão do princípio da prevalência do acordo coletivo de trabalho, da autonomia da vontade das partes contratantes e da segurança jurídica.

A requerente sustenta que o Tribunal de origem afronta a Constituição Federal ao assentar a invalidade do ajustado no referido instrumento, ao fundamento de supressão do direito previsto no art. 58, § 2º, da CLT, que trata do tempo despendido pelo empregado até a efetiva ocupação do posto de trabalho.

Argumenta-se que o Supremo Tribunal Federal já reconheceu a existência de repercussão geral em hipótese similar à dos autos, no RE-RG 590.415, acerca da declaração de invalidade de cláusulas firmadas em acordo coletivo.

Além disso, questiona-se a possibilidade de o Poder Judiciário conferir outro conteúdo à vontade das partes e substituir os critérios estabelecidos em normas convencionais por elas definidas, para impor os seus próprios. Aduz-se que, apesar de aparentemente tal cláusula ser desfavorável ao empregado, o instrumento coletivo, no conjunto, apresenta normas favoráveis que tutelam de maneira adequada o interesse dos trabalhadores.

Cabe ressaltar que o Tribunal Superior do Trabalho indeferiu o processamento dos embargos de declaração opostos concomitantemente ao recurso extraordinário (eDOC 31). Contra essa decisão, a parte ora

ARE 1121633 / GO

recorrente interpôs agravo, ao qual foi negado provimento com aplicação de multa (eDOC 42). Por esse motivo, após esse julgamento, a parte recorrente complementou as razões do apelo extremo (eDOC 44), no que tange à multa imposta por litigância de má-fé, nos termos dos arts. 80 e 81 do CPC, além de reforçar as razões de mérito anteriormente expostas.

Inicialmente, neguei seguimento ao recurso extraordinário, por entender serem aplicáveis ao caso as Súmulas 279 e 454 desta Corte, motivo pelo qual foi interposto agravo regimental.

Em nova análise do caso, verifiquei que a discussão dos autos, acerca da validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista, versa sobre matéria constitucional. Desse modo, reconsiderarei a decisão agravada e julguei prejudicado o agravo regimental.

Em 12.4.2019, submeti os autos ao Plenário Virtual, por entender que a discussão posta no recurso extraordinário possuía repercussão geral. Na ocasião, propus a reafirmação da jurisprudência da Corte sobre o tema.

Todavia, ao final do julgamento virtual, apesar de reputar a questão constitucional e reconhecer a repercussão geral, o Plenário não reafirmou a jurisprudência dominante sobre o caso, motivo pelo qual os autos são agora submetidos à apreciação do Pleno.

Em 1º.8.2019, determinei a suspensão de todos os processos pendentes, individuais ou coletivos, em que discutida a questão posta nos presentes autos, que tramitem no território nacional, nos termos do artigo 1.035, § 5º, do CPC.

Tendo em vista a referida determinação, o Tribunal Superior do Trabalho, em 10.10.2019, decidiu, por maioria, suspender a tramitação de todos os processos que tratam da validade de norma coletiva que limita ou restrinja direito trabalhista não assegurado pela Constituição da República.

Em 31 de maio de 2022, neguei pedidos de tutela provisória incidental requeridos para que fosse aplicado o tema 1.046 a demandas que versam sobre cláusulas de acordos e de convenções coletivas referentes à cota legal destinada à aprendizagem profissional de jovens e a políticas públicas de inclusão da pessoa com deficiência. Reitero, nesse

ARE 1121633 / GO

ponto, que tais questões não guardam estrita relação com o apreciado na presente demanda.

A Procuradoria-Geral da República manifesta-se pelo não conhecimento do recurso e, caso conhecido, pelo provimento, para julgar improcedente o pedido formulado na ação. (eDOC 215)

Admiti o ingresso de diversas entidades no feito na condição de *amicus curiae*.

É o relatório.

PLENÁRIO

EXTRATO DE ATA

RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.121.633

PROCED. : GOIÁS

RELATOR : MIN. GILMAR MENDES

RECTE.(S) : MINERAÇÃO SERRA GRANDE S.A

ADV.(A/S) : PATRICIA MIRANDA CENTENO AMARAL (54917/DF, 24190/GO)

ADV.(A/S) : VICTOR RUSSOMANO JUNIOR (03609/DF)

ADV.(A/S) : MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO (29340/DF)

RECDO.(A/S) : ADENIR GOMES DA SILVA

ADV.(A/S) : KARLLA DAMASCENO DE OLIVEIRA (24941/GO)

AM. CURIAE. : CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI

ADV.(A/S) : CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES (0020016/DF, 20016/DF, 91152/RJ)

ADV.(A/S) : MARCUS VINICIUS FURTADO COÊLHO (18958/DF, 167075/MG, 2525/PI, 463101/SP)

AM. CURIAE. : FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS - FIEMG

ADV.(A/S) : TIAGO GOMES DE CARVALHO PINTO (71905/MG)

ADV.(A/S) : JOSÉ EDUARDO DUARTE SAAD (36634D/SP)

AM. CURIAE. : SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO ESTADO DO PARÁ - SEAC/PA

ADV.(A/S) : FRANCINALDO FERNANDES DE OLIVEIRA (0010758/PA)

AM. CURIAE. : SINDICATO DOS MÉDICOS NO ESTADO DO PARANÁ - SIMEPAR

ADV.(A/S) : LUIZ GUSTAVO DE ANDRADE (35267/PR)

ADV.(A/S) : LUIZ FERNANDO ZORNIG FILHO (27936/PR)

AM. CURIAE. : ASSOCIACAO NACIONAL DOS PROCURADORES DO TRABALHO - ANPT

ADV.(A/S) : MAURO DE AZEVEDO MENEZES (19421A/DF)

ADV.(A/S) : ALBERTO PAVIE RIBEIRO (70077/DF)

ADV.(A/S) : GUSTAVO TEIXEIRA RAMOS (17725/DF)

ADV.(A/S) : PAULO ROBERTO LEMGRUBER EBERT (0020647/DF)

ADV.(A/S) : MILENA PINHEIRO MARTINS (DF034360/)

AM. CURIAE. : CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE - CNT

ADV.(A/S) : SÉRGIO ANTÔNIO FERREIRA VICTOR (19277/DF)

AM. CURIAE. : CONFEDERACAO DAS ASSOCIACOES COMERCIAIS E EMPRESARIAIS DO BRASIL

ADV.(A/S) : RAFAEL FREITAS MACHADO (020737/DF, 419390/SP)

ADV.(A/S) : GUILHERME CARDOSO LEITE (026225/DF, 422262/SP)

ADV.(A/S) : LEONARDO PIMENTEL BUENO (22403/DF, 322673/SP)

AM. CURIAE. : FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS E LIMPEZA AMBIENTAL - FEBRAC

ADV.(A/S) : CELITA OLIVEIRA SOUSA (03174/DF)

ADV.(A/S) : LIRIAN SOUSA SOARES (12099/DF)

ADV.(A/S) : CELY SOUSA SOARES (16001/DF)

ADV.(A/S) : RAQUEL CORAZZA (17240/DF)

AM. CURIAE. : CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES - CUT

ADV.(A/S) : JOSE EYMARD LOGUERCIO (01441/DF, 01441/A/DF)

ADV.(A/S) : FERNANDA CALDAS GIORGI (43404/DF, 184349/SP)
ADV.(A/S) : RICARDO QUINTAS CARNEIRO (01445/A/DF, 8487/ES)
ADV.(A/S) : ANTONIO FERNANDO MEGALE LOPES (23072/DF)
AM. CURIAE. : CEBRASSE - CENTRAL BRASILEIRA DO SETOR DE SERVICOS
ADV.(A/S) : MARCELO NOBRE (138971/SP)
ADV.(A/S) : PERCIVAL MARICATO (042143/SP)
ADV.(A/S) : DIOGO TELLES AKASHI (207534/SP/)
AM. CURIAE. : CONFEDERACAO DA AGRICULTURA E PECUARIA DO BRASIL -
CNA
ADV.(A/S) : RUDY MAIA FERRAZ (0022940/DF)
ADV.(A/S) : RODRIGO DE OLIVEIRA KAUFMANN (23866/DF, 374576/SP)
AM. CURIAE. : ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO
TRABALHO - ANAMATRA
ADV.(A/S) : MILENA PINHEIRO MARTINS (34360/DF)
AM. CURIAE. : FEDERACAO BRASILEIRA DE TELECOMUNICACOES - FEBRATEL
ADV.(A/S) : MARILDA DE PAULA SILVEIRA (0033954/DF)
ADV.(A/S) : FLÁVIO HENRIQUE UNES PEREIRA (0031442/DF)
AM. CURIAE. : CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO SISTEMA FINANCEIRO - CONSIF
ADV.(A/S) : LUIZ CARLOS STURZENEGGER (1942A/DF)
ADV.(A/S) : FABIO LIMA QUINTAS (17721/DF, 249217/SP)
AM. CURIAE. : ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROC.(A/S) (ES) : PROCURADOR-GERAL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
AM. CURIAE. : SINDICATO DA INDÚSTRIA DO TRIGO NO ESTADO DE SÃO
PAULO - SINDUSTRIGO
ADV.(A/S) : ANA PAULA PAIVA DE MESQUITA BARROS (198344/MG,
52122/PE, 105656/PR, 113793/SP)
AM. CURIAE. : SINDICATO DA INDÚSTRIA DA ENERGIA NO ESTADO DE SÃO
PAULO - SINDIENERGIA
ADV.(A/S) : ANA PAULA PAIVA DE MESQUITA BARROS (198344/MG,
52122/PE, 105656/PR, 113793/SP)
AM. CURIAE. : ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DO TRIGO -
ABITRIGO
ADV.(A/S) : MARCELO KANITZ (14116/DF, 427658/SP)
ADV.(A/S) : ANA PAULA PAIVA DE MESQUITA BARROS (198344/MG,
52122/PE, 105656/PR, 113793/SP)
AM. CURIAE. : ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MAGISTRADOS DO TRABALHO -
ABMT
ADV.(A/S) : CAROLINA TUPINAMBA FARIA (124045/RJ)

Decisão: Após a leitura do relatório e a realização das sustentações orais, o julgamento foi suspenso. Falaram: pela recorrente, o Dr. Mozart Victor Russomano Neto; pelo recorrido, o Dr. Mauro de Azevedo Menezes; pelo *amicus curiae* Confederação Nacional da Indústria - CNI, a Dra. Karoline Ferreira Martins; pelo *amicus curiae* Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais - FIEMG, o Dr. José Eduardo Duarte Saad; pelo *amicus curiae* Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Pará - SEAC/PA, o Dr. Francinaldo Fernandes de Oliveira; pelo *amicus curiae* Sindicato dos Médicos no Estado do Paraná - SIMEPAR, a Dra.

Miriam Cipriani Gomes; pelos *amici curiae* Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT e Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA, o Dr. Gustavo Teixeira Ramos; pelo *amicus curiae* Confederação Nacional do Transporte - CNT, o Dr. Antônio Pedro Machado; pelo *amicus curiae* Federação Nacional das Empresas de Serviços e Limpeza Ambiental - FEBRAC, a Dra. Lirian Sousa Soares Cavalheiro; pelo *amicus curiae* Central Única dos Trabalhadores - CUT, o Dr. José Eymard Loguercio; pelo *amicus curiae* Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil - CNA, o Dr. Rodrigo de Oliveira Kaufmann; pelo *amicus curiae* Federação Brasileira de Telecomunicações - FEBRATEL, o Dr. Thiago Barra de Souza; pelo *amicus curiae* Confederação Nacional do Sistema Financeiro - CONSIF, a Dra. Grace Maria Fernandes Mendonça; pelo *amicus curiae* Estado do Rio Grande do Sul, o Dr. Guilherme Gonzales Real, Procurador do Estado do Rio Grande do Sul; pelos *amici curiae* Sindicato da Indústria do Trigo no Estado de São Paulo - SINDUSTRIGO, Sindicato da Indústria da Energia no Estado de São Paulo - SINDIENERGIA e Associação Brasileira da Indústria do Trigo - ABITRIGO, o Dr. Carlos Vinícius Amorim; e, pela Procuradoria-Geral da República, o Dr. Antônio Augusto Brandão de Aras, Procurador-Geral da República. Impedido o Ministro Luiz Fux, Presidente. Presidiu o julgamento a Ministra Rosa Weber, Vice-Presidente. Plenário, 1º.6.2022.

Presidência do Senhor Ministro Luiz Fux. Presentes à sessão os Senhores Ministros Gilmar Mendes, Ricardo Lewandowski, Cármen Lúcia, Dias Toffoli, Rosa Weber, Roberto Barroso, Edson Fachin, Alexandre de Moraes, Nunes Marques e André Mendonça.

Procurador-Geral da República, Dr. Antônio Augusto Brandão de Aras.

Carmen Lilian Oliveira de Souza
Assessora-Chefe do Plenário

02/06/2022

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.121.633 GOIÁS

VOTO

O SENHOR MINISTRO GILMAR MENDES (RELATOR): Trata-se do julgamento do processo-paradigma do tema 1.046 da sistemática da repercussão geral, que versa sobre a prevalência de acordos e convenções coletivas, nos termos do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal.

Em 12 de abril de 2019, esta Corte reconheceu a repercussão geral e o caráter constitucional da questão apreciada, deixando, contudo, de reafirmar a jurisprudência sobre o tema.

I – Alcance do tema de repercussão geral

Na origem, o caso concreto refere-se ao afastamento de acordo coletivo no qual as partes transacionaram acerca do pagamento das chamadas horas *in itinere*. Apesar da situação fática específica, o fundamento constitucional desta demanda é idêntico ao de diversas outras que diariamente chegam a esta Corte e à Justiça do Trabalho.

Daí a relevância da unificação da matéria em tema de repercussão geral que consolide o entendimento que o Supremo Tribunal Federal vem desenvolvendo nos últimos anos. O tema 1.046 sedimentará, de forma clara, a evolução da jurisprudência sobre a controvérsia constitucional – isto é, sobre a prevalência de acordos e convenções coletivas – conferindo maior segurança jurídica às partes e ditando os rumos das demandas que tenham esse tema por objeto.

Feitos esses esclarecimentos quanto à questão constitucional, entendo que o tema 1.046, ora debatido, possui alcance amplo, não se restringindo às particularidades do caso concreto e tampouco apenas à

ARE 1121633 / GO**negociação coletiva que verse sobre horas *in itinere*.**

Há muito tenho insistido na ideia de que a convivência do modelo incidental difuso tradicional com um sistema de múltiplas ações diretas (ADI, ADC, ADO, ADPF) e representação interventiva operou significativa mudança no controle de constitucionalidade brasileiro. Pode-se apontar, dentre as diversas transformações detectadas, inequívoca tendência para ampliar a feição objetiva do processo de controle incidental entre nós, sobretudo no que diz respeito aos efeitos da decisão de inconstitucionalidade no controle difuso.

A própria ideia de que os modelos abstrato e concreto de controle de constitucionalidade são absolutamente segregados revela-se concepção ilusória na jurisdição constitucional.

Como bem observam ALEC SWEET e MARTIN SHAPIRO, referindo-se ao processo de abstrativização do modelo norte-americano de *judicial review*, mesmo nos casos de controle concreto, resta evidente que “*a adjudicação de direitos fundamentais se realiza através da construção elaborada de testes de balanceamento, geralmente acoplada a um requisito de proporcionalidade. Inevitavelmente, esses testes se organizam a partir da construção de situações hipotéticas, de narrativas com abstrações*” (tradução livre). (SHAPIRO, Martin e SWEET, Alec Stone. *Abstract and Concrete Review in The United States*. In: **On Law, Politics, and Judicialization**. Oxford University Press, 2002, p. 364).

A centralidade de uma sistemática de precedentes no sistema jurídico implica a necessidade de juízes estarem atentos aos desdobramentos da declaração de constitucionalidade ou inconstitucionalidade da norma, ainda que feita a partir de um caso concreto. Nesse exercício, é claro que o Tribunal irá considerar as matrizes de circunstâncias futuras que permearão a aplicação da norma.

Como destacam mais uma vez SWEET e SHAPIRO: “*Em qualquer sistema jurídico que leva a sério a formação de precedentes, o argumento de que o controle difuso de constitucionalidade deve privilegiar as circunstâncias do caso concreto fica seriamente abalado*”. Prosseguem os autores:

“Se a Corte Constitucional estiver ciente de que a sua

ARE 1121633 / GO

decisão será tratada como um precedente, não somente em casos futuros em que as circunstâncias sejam exatamente as mesmas, mas naqueles com circunstâncias similares, os julgadores devem levar em conta não apenas como a lei agora anunciada afetará as partes envolvidas caso atual, mas que impacto terá em casos futuros e na conduta de futuras partes em potencial que buscam evitar violação à lei anunciada hoje (tradução livre)". (SHAPIRO, Martin e SWEET, Alec Stone. Abstract and Concrete Review in The United States. In: **On Law, Politics, and Judicialization**. Oxford University Press, 2002, p. 372).

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.

Não por outro motivo, o próprio Tribunal Superior do Trabalho (TST) filiou-se ao posicionamento de que o tema 1.046 da repercussão geral ultrapassa a discussão acerca da flexibilização do pagamento de horas *in itinere*.

Após ter sido por mim prolatada decisão que determinou a suspensão nacional dos processos relacionados ao tema, a SBDI-I do TST decidiu em questão de ordem que a "*suspensão nacional determinada no bojo dos autos em que analisado o Tema 1.046 da repercussão geral (STF-ARE-1121633) abarca todos os processos que versam sobre idêntica matéria para a qual foi reconhecida a repercussão geral, qual seja, a validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista não garantido na Constituição Federal*". Transcreve-se a íntegra da ementa do julgado:

"Questão de ordem. Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Tema 1.046 da repercussão geral. Suspensão nacional. Alcance. **A SBDI-I, em sua composição plena, ao analisar questão de ordem, decidiu, por maioria, que a suspensão nacional determinada no bojo dos**

ARE 1121633 / GO

autos em que analisado o Tema 1.046 da repercussão geral (STF-ARE-1121633) abarca todos os processos que versam sobre idêntica matéria para a qual foi reconhecida a repercussão geral, qual seja, a validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista não garantido na Constituição Federal. Não está delimitada, portanto, às matérias compreendidas nos Temas 357 e 762 da repercussão geral, mas, ao contrário, é mais abrangente e representará a revisão do anterior entendimento de ausência de repercussão geral dos aludidos temas. De outra sorte, decidiu-se que a matéria abarcada pelo Tema 1.046, por sua própria abrangência expressa, não envolve situações em que a Justiça do Trabalho, em aplicação da norma coletiva analisada, e considerando-a válida, afasta determinado direito, em virtude da interpretação dada à cláusula de acordo ou convenção coletiva. Em virtude do julgamento da questão de ordem, a Subseção suspendeu o julgamento do caso concreto e determinou a permanência dos autos na Secretaria da SBDI-I até ulterior determinação do STF. Vencidos os Ministros Cláudio Mascarenhas Brandão, Walmir Oliveira da Costa, José Roberto Freire Pimenta, Hugo Carlos Scheuermann, Lelio Bentes Corrêa e Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. TST-E-RR-819-71.2017.5.10.0022, SBDI-I, rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 10.10.2019.”

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.

Por outro lado, considero oportuno assentar que a discussão travada nos presentes autos não abrange a validade de políticas públicas de inclusão da pessoa com deficiência e dos jovens e adolescentes no mercado de trabalho, que são definidas em legislação específica.

Por essa razão, em 31.5.2022, proferi decisões nos presentes autos nas quais tornei sem efeito determinações anteriores que suspendiam o

ARE 1121633 / GO

andamento de processos em que se discute a aplicação legal de cota destinada à aprendizagem profissional de jovens, por parte de empresas de segurança, nos termos do Decreto 5.598/2005 (revogado pelo Decreto 9.579/2018, que consolidou atos normativos editados pelo Poder Executivo sobre essa temática); e o preenchimento, pelos aprendizes de profissional de vigilância, dos requisitos da Lei 7.102/1983, no que concerne à idade mínima de vinte e um anos para porte de arma, exigência para o desempenho da função.

Assim, entendo bem delimitada a temática a ser apreciada neste julgamento de mérito de repercussão geral.

II – Resgate histórico e significado particular das negociações coletivas na Constituição Federal de 1988

Antes de adentrar a discussão de mérito da repercussão geral, entendo oportuno delinear brevemente como o debate sobre a autonomia negocial coletiva assegurada pela Constituição Federal de 1988 se insere no contexto histórico brasileiro.

As relações entre Estado e sindicatos no Brasil sempre foram marcadas pela singularidade. Na sua origem, no contexto do não intervencionismo da República Velha, os diplomas legislativos que autorizavam a criação de sindicatos rurais (Decreto-Lei 979, de 1903) e, depois, de sindicatos urbanos (Decreto 1.637, de 1907), chocavam-se frontalmente, por exemplo, com a criminalização do direito de greve (art. 205 do Código Penal de 1890). Ademais, os dois diplomas seminais do sindicalismo curiosamente não dotam os sindicatos com o poder de conduzir acordos e convenções coletivas. É tentador ver, nesse estado de coisas, uma contradição fundamental; na época, entretanto, não o era:

“O primeiro diploma a tratar da sindicalização no Brasil foi o Decreto-Lei n. 979 de 1903, que disciplinava a criação de sindicatos rurais. Segundo Edgar Carone a **"sua organização tem mais espírito cooperativista do que de classe"**. Isto realmente transparece quando se analisa algumas das

ARE 1121633 / GO

faculdades atribuídas aos sindicatos: intermediação de créditos a favor dos sócios, aquisição de bens úteis ao exercício profissional dos sócios, venda de bens produzidos pelos sócios, organização de caixas rurais de crédito agrícola e de cooperativa de produção ou de consumo, de sociedade de seguros e assistência” (CAMPINHO, Fábio. “Sindicalismo de Estado: controle e repressão na Era Vargas (1930-1935)”. In: **Revista CEJUR**. Vol.1, n.1, agosto-dezembro de 2006, p. 118).

Como bem pontuou Boris Fausto, a configuração sindical experimentara modificações com os conflitos trabalhistas urbanos transcorridos entre 1917-1920, embora influenciado por uma conjuntura (contexto internacional revolucionário, proeminência do movimento anarquista e comunista etc.) que, ao perder força, colocou o movimento operário sob “a sombra de um longo eclipse” (FAUSTO, Boris. **Trabalho urbano e conflito social**. São Paulo: Difel, 1976, p. 249).

Seja como for, uma mudança propriamente radical do perfil dos sindicatos precisou esperar pela Revolução de 1930, movimento que – segundo a autorizada interpretação de Thomas Skidmore – possuía como um de seus vetores um nacionalismo semiautoritário, “cuja principal preocupação era a ‘regeneração nacional’ e a modernização. Seus partidários estavam dispostos a experimentar formas políticas não democráticas, a fim de alcançar as mudanças sociais e econômicas sobre as quais falavam de modo vago, mas apaixonado”. (SKIDMORE, Thomas. **Brasil: de Getúlio a Castello (1930-1964)**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010, p. 42).

Um dos expoentes intelectuais de tal posicionamento, Oliveira Vianna, festejava, em obra publicada um pouco antes da Revolução de 1930, o fato de que, na Europa, “o ciclo dos parlamentares oniscientes está encerrado”. Dava boas-vindas o antigo auxiliar de Lindolfo Collor, no Ministério do Trabalho, à substituição dos parlamentos pelos Conselhos Técnicos, mormente na elaboração das “leis de classe”. (OLIVEIRA VIANNA. **Problemas de Política Objetiva [1930]**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Record, 1974, p. 119 e 129)

ARE 1121633 / GO

Como se sabe, a Lei de Sindicalização de Lindolfo Collor, o Decreto 19.770/1931, investia exatamente numa integração dos sindicatos ao aparato estatal, dentre outras estratégias, conferindo a tais organizações um papel consultivo:

“(...) esse Decreto, além de estabelecer o sindicato único por categoria, outorgava o controle financeiro do Ministério do Trabalho sobre os sindicatos, definia o sindicato como órgão de colaboração e cooperação com o Estado, permitia aos delegados do Ministério do Trabalho o direito de participar das assembleias sindicais, proibia o desenvolvimento de atividades políticas e ideológicas dentro dos sindicatos, vetava sua filiação a organizações sindicais internacionais, negava o direito de sindicalização aos funcionários públicos e limitava a participação de estrangeiros nos sindicatos. E mais, a lei de sindicalização atingia todas as associações de classe, quer fossem de empregados, quer fossem de empregadores.

Portanto, a Lei de sindicalização de 1931 vinha transformar e, ao mesmo tempo, concorrer com o padrão de associações até então existentes no movimento operário. Por meio dela, os sindicatos eram legalmente reconhecidos – o que era um velho desejo dos trabalhadores, sempre rejeitado pelo patronato. Contudo, a lei também criava restrições. Consagrando o princípio da unidade e definindo o sindicato como órgão consultivo e de colaboração com o poder público, o decreto trazia as associações operárias para a órbita do Estado. Seu objetivo evidente era o combate a toda organização que permanecesse independente, bem como a todas as lideranças – socialistas, comunistas, anarquistas, etc. – definidas como capazes de articular movimentos de protesto contra a nova ordem institucional. (BATISTELLA, Alessandro. “A Era Vargas e o movimento operário e sindical brasileiro (1930-1945)”. In: **Unoesc & Ciência**. Vol. 6, n. 1, janeiro-junho de 2015, p. 24).

Com a Carta de 1937, essa incorporação do movimento sindical à estrutura público-estatal em muito se acentuou, a ponto de se tornar peça central do corporativismo que informava o Estado Novo, oportunidade

ARE 1121633 / GO

em que – sustentava Francisco Campos – os sindicatos passaram a renunciar a um certo espírito jacobino, que marcava o período anterior e inviabilizava qualquer colaboração pública (CAMPOS, Francisco. “O Estado Nacional e suas Diretrizes”. In: **Direito Constitucional**. Rio de Janeiro: Forense, 1942, p. 300).

Essa simbiose entre Poder Público e movimento sindical passou a ser um dado permanente de nosso direito, não obstante as óbvias adaptações impostas pelo tempo. Simbiose adequadamente descrita por Armando Boito Júnior por meio do conceito de “Sindicalismo de Estado”: uma complexa teia de relações entre trabalhadores, sindicatos e Poder Público que convergem para a integração do movimento trabalhista à burocracia do Estado. Uma simbiose que não é neutra: a conjugação de sindicatos oficiais, unicidade sindical e imposto sindical rende a consequência de forjar sindicatos separados da sua própria base representativa (os trabalhadores), mas submissos ao Estado. (BOITO JÚNIOR, Armando. **Sindicalismo de Estado no Brasil**. São Paulo: Hucitec, 1991)

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.

III – Estatura constitucional da força normativa dos acordos e convenções coletivas e diretrizes para a intervenção judicial

O Constituinte valorizou as convenções e os acordos coletivos de forma enfática, reconhecendo-os como direito fundamental dos trabalhadores (art. 7º, XXVI, da CF) e elevando-os a instrumento essencial da relação trabalhista. A Constituição Federal faz três menções explícitas aos direitos que podem ser reduzidos por meio de negociação coletiva.

O art. 7º, inciso VI, da Constituição Federal dispõe ser direito dos

ARE 1121633 / GO

trabalhadores a *“irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”*. O texto constitucional prevê, ainda, *“duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”* (art. 7º, XIII, CF), bem como *“jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”* (art. 7º, XIV, da CF).

É evidente, da leitura desses dispositivos, que o Constituinte estabeleceu uma margem de atuação para a livre negociação entre empregadores e trabalhadores. Definiu os limites negociais de modo a conceder certa flexibilidade ao acordado e, ao mesmo tempo, garantir direitos que entendeu serem essenciais aos trabalhadores.

Como bem ressaltado pelo eminente Ministro Alexandre de Moraes, em decisão no RE 1.251.927, *“a disposição contida no art. 7º, do inciso XXVI, da Constituição de 1988 (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”*.

Justamente por ser clara a opção do constituinte de privilegiar a força normativa dos acordos e convenções coletivas de trabalho, a jurisprudência recente do STF tem reconhecido que o debate sobre a validade de normas coletivas que afastam ou limitam direitos trabalhistas possui natureza constitucional.

É certo que no julgamento dos temas 357 e 762 da sistemática da repercussão geral, o Tribunal inicialmente firmou entendimento no sentido de que a discussão restringir-se-ia ao âmbito infraconstitucional, em acórdãos que restaram assim ementados:

“Redução do intervalo intrajornada. Majoração da jornada em turnos ininterruptos de revezamento. Convenção e acordo coletivo. Matéria restrita ao âmbito infraconstitucional.

ARE 1121633 / GO

Inexistência de repercussão geral”. (AI-RG 825.675, de minha relatoria, DJe 25.3.2011)

“PROCESSUAL CIVIL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. NORMA COLETIVA DE TRABALHO. PAGAMENTO DAS HORAS IN ITINERE. FIXAÇÃO DE LIMITE INFERIOR À METADE DO TEMPO EFETIVAMENTE GASTO NO TRAJETO ATÉ O LOCAL DO SERVIÇO. VALIDADE. MATÉRIA INFRACONSTITUCIONAL. AUSÊNCIA DE REPERCUSSÃO GERAL. 1. A controvérsia relativa à validade de norma coletiva de trabalho que limita o pagamento de horas in itinere a menos da metade do tempo efetivamente gasto pelo trabalhador no seu trajeto até o local do serviço, fundada na interpretação da Consolidação das Leis do Trabalho e da Lei 10.243/01, é de natureza infraconstitucional. 2. É cabível a atribuição dos efeitos da declaração de ausência de repercussão geral quando não há matéria constitucional a ser apreciada ou quando eventual ofensa à Carta Magna se dê de forma indireta ou reflexa (RE 584.608 RG, Min. ELLEN GRACIE, DJe de 13/3/2009). 3. Ausência de repercussão geral da questão suscitada, nos termos do art. 543-A do CPC”. (RE-RG 820.729, Rel. Min. Teori Zavascki, DJe 3.10.2014)

Todavia, ao revisitar a matéria, no RE-RG 590.415, tema 152, da sistemática da repercussão geral, esta Corte concluiu que a controvérsia referente à validade de norma coletiva de trabalho que limita ou reduz direitos trabalhistas possui, sim, natureza constitucional.

Nessa ocasião, o relator, Min. Roberto Barroso, ressaltou o alcance da autonomia da vontade no âmbito do Direito do Trabalho, afirmando que esta não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. Isso, porque, no âmbito do direito coletivo do trabalho, não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho.

Anotou, nesse aspecto, que a Constituição de 1988 reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de

ARE 1121633 / GO

prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas e tornou explícita a possibilidade de utilização desses instrumentos, inclusive para a redução de direitos trabalhistas.

Mais recentemente, a importância dos acordos coletivos como instrumento constitucional de negociação dos conflitos foi novamente reconhecida pelo STF ao apreciar conjuntamente as ADIs 3.423, 3.392, 3.431, 3.432 e 3.520, de minha relatoria, julgadas em sessão do Plenário Virtual finalizado em 29 de maio de 2020. As ações tinham por objeto o art. 1º da Emenda Constitucional 45, de 8 de dezembro de 2004, que alterou o art. 114, §§2º e 3º, da Constituição Federal.

Ao analisar a exigência de “mútuo acordo” para a instauração de dissídio coletivo, inserida na nova redação do §2º do art. 114 (“*Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente*”), consignei que um dos objetivos da Reforma do Poder Judiciário (EC 45) foi justamente diminuir o poder normativo da Justiça do Trabalho, privilegiando a autocomposição.

No caso, restou entendido que, na composição da resolução de conflitos coletivos, deve ser privilegiada a normatização autônoma, evitando a imposição do poder estatal. O acórdão ficou ementado nos seguintes termos:

“Ação Direta de Inconstitucionalidade. 2. Art. 1º, da Emenda Constitucional nº 45/2004, na parte em que deu nova redação ao art. 114, §§ 2º e 3º, da Constituição Federal. 3. Necessidade de ‘mútuo acordo’ para ajuizamento do Dissídio Coletivo. 4. Legitimidade do MPT para ajuizar Dissídio Coletivo em caso de greve em atividade essencial. 5. Ofensa aos artigos 5º, XXXV, LV e LXXVIII, e 60, § 4º, IV, da Constituição Federal. Inocorrência. 6. Condição da ação estabelecida pela Constituição. Estímulo às formas alternativas de resolução de conflito. 7. **Limitação do poder normativo da justiça do**

ARE 1121633 / GO

trabalho. Violação aos artigos 7º, XXVI, e 8º, III, e ao princípio da razoabilidade. Inexistência. 8. Recomendação do Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho. Indevida intervenção do Estado nas relações coletivas do trabalho. Dissídio Coletivo não impositivo. Reforma do Poder Judiciário (EC 45) que visa dar celeridade processual e privilegiar a autocomposição. 9. Importância dos acordos coletivos como instrumento de negociação dos conflitos. Mútuo consentimento. Precedentes. 10. Ação direta de inconstitucionalidade julgada improcedente. §§ 2º e 3º, da Constituição Federal. 3. Necessidade de ‘mutuo acordo.’” (grifei)

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.

A partir da jurisprudência acumulada deste Tribunal em torno do tema, entendo oportuno fixar **3 (três) balizas ou premissas básicas para a revisão judicial de normas coletivas**. Repiso que essas balizas, a meu ver, apenas projetam o que já foi decidido por esta Corte em outras oportunidades.

III.A – Princípio da equivalência entre negociantes. Inaplicabilidade do princípio protetivo ou da primazia da realidade.

A primeira baliza fundamental à intervenção judiciária diz respeito à inviabilidade de interpretação de convenções e acordos coletivos com fundamento em princípios do direito individual do trabalho que mitigam a autonomia coletiva. A jurisprudência da Justiça do Trabalho frequentemente interpreta convenções e acordos coletivos com base no

ARE 1121633 / GO

fundamento do princípio da primazia da realidade ou com fundamento no princípio protecionista. Indica, nessas hipóteses, não estar invalidando dispositivos convencionados, mas apenas verificando se estes são compatíveis com a prática desempenhada.

Nesse quadro, é importante afastar verdadeira crença de que a transação coletiva gera vantagens apenas aos empregadores. Cuida-se de ponto de vista limitado, resultante de décadas de forte sistema de protecionismo heteronormativo estatal, desenvolvido a partir da noção de que trabalhadores são hipossuficientes.

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”* (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.

No caso das negociações coletivas, a própria pactuação, em si, não é estruturada a partir do pressuposto de assimetria de poderes. Ao contrário, autores como MAURÍCIO GODINHO DELGADO (DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Editora LTr, 2015. p. 1411-1412), DAVI FURTADO MEIRELES (MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação Coletiva em tempos de crise**. São Paulo: LTr, 2018, p. 48) e outros afirmam a incidência, no Direito Coletivo do Trabalho, do chamado princípio da equivalência dos entes coletivos.

Como bem destacado em artigo recente de PAMPLONA FILHO e AMARAL, *“a autonomia da vontade coletiva deve ser interpretada partindo-se da premissa de que os entes se encontram em equivalência técnico-jurídica, bem como ambos possuem meios eficazes de atuação e pressão. E, por tais motivos, a autonomia da vontade coletiva diferencia-se da autonomia privada individual no*

ARE 1121633 / GO

direito do trabalho” (PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga e AMARAL, Felipe Marinho. Anulação de cláusulas normativas e a atuação do poder judiciário na autonomia privada coletiva. Revista dos Tribunais, vol. 1011/2020, Jan/2020, p. 139-160).

Registre-se que o **princípio da equivalência entre os negociantes** já foi afirmado reiteradas vezes na jurisprudência deste Tribunal. A esse respeito, são clarividentes as considerações feitas pelo eminente Ministro Luís Roberto Barroso em seu voto-relator no RE 590.415/DF, ao aduzir que:

“Se a rigorosa limitação da autonomia da vontade é a tônica no direito individual do trabalho e na legislação infraconstitucional anterior à Constituição de 1988, o mesmo não ocorre no que respeita ao direito coletivo do trabalho ou às normas constitucionais atualmente em vigor. [...] No âmbito do direito coletivo, não se verifica, portanto, a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Por consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. Ao contrário, o direito coletivo do trabalho, em virtude de suas particularidades, é regido por princípios próprios, entre os quais se destaca o princípio da equivalência dos contratantes coletivos, que impõe o tratamento semelhante a ambos os sujeitos coletivos empregador e categoria de empregados.”

Anoto, ainda, que a anulação de acordos, na parte em que supostamente interessam ao empregador, mantidos os ônus assumidos no que diz respeito ao trabalhador, ao mesmo tempo em que viola o art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, leva a um claro desestímulo à negociação coletiva, que deveria ser valorizada e respeitada.

Por meio da transação coletiva, trabalhadores podem receber uma série de benefícios aos quais normalmente poderiam não ter acesso dentro de um sistema heteronormativo justtrabalhista. Sob uma perspectiva mais ampla de análise, relatório acostado a estes autos pela Confederação Nacional das Indústrias elenca exemplos de ganhos que

ARE 1121633 / GO

podem ser obtidos por negociação coletiva, que beneficiam tanto empresas quanto trabalhadores. A autonomia coletiva favoreceria, segundo indicado por esse *amicus curiae*:

“Aumento da produtividade: a possibilidade de se estabelecer rotinas e condições de trabalho específicas a cada setor econômico propiciaria melhor aproveitamento da estrutura produtiva, conjugado ao atendimento do desejo de empregados de melhor organizar o próprio tempo;

Agilidade para adaptação à realidade econômica: assim como um bom momento da economia propicia conquistas, tempos de crise exigem que empresas adequem-se à realidade para enfrentar dificuldades. Ajustes rápidos, feitos em comum acordo, podem ajudar na preservação de empregos e na preparação para a retomada do crescimento;

Melhoria do ambiente de trabalho: a negociação das rotinas e condições de trabalho fortalece o diálogo entre empresas e trabalhadores e contribui para a construção de soluções equilibradas e benéficas para os dois lados. Também pode aumentar a satisfação da equipe, ao definir rotinas flexíveis que busquem o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional;

Reduz o conflito judicial: o recurso sistemático à Justiça do Trabalho gera custo para toda sociedade. A negociação coletiva privilegia o diálogo social, além de contribuir para o amadurecimento das relações do trabalho”. (eDOC 75)

Na negociação coletiva, a participação sindical é especial garantia conferida aos trabalhadores – e aos empregadores – para que tenham seus direitos devidamente defendidos quando ajustados por tutela privada.

Entender que dispositivos assim negociados são inválidos parece levar à conclusão de que sindicatos não foram verdadeiramente leais aos seus objetivos constitucionais. Ajustes acordados com aval sindical são revestidos de boa-fé. Sua invalidade deve ser a exceção, não a regra. Aí se

ARE 1121633 / GO

insere o princípio da lealdade e transparência nas negociações coletivas, fundado na premissa de que o resultado da negociação não será o estabelecimento de meras cláusulas contratuais, mas de normas jurídicas.

Como leciona Maurício Godinho Delgado, *“a lisura na conduta negocial atinge qualquer das duas partes coletivas envolvidas. Não se pode aqui, regra geral, invocar o princípio tutelar (próprio ao Direito Individual) para negar validade a certo dispositivo ou diploma anteriormente celebrado na negociação coletiva - as partes são teoricamente equivalentes (ao contrário do que ocorre no ramo justrabalhista individual)”* (DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017, p.1493).

Ainda sobre esse ponto, considero precisas as observações feitas pelo eminente Ministro Alexandre de Moraes em decisão monocrática no RE 1.251.927/DF, ao advertir que *“supor que a cláusula [de uma negociação coletiva] não foi devidamente compreendida pelos trabalhadores, por faltar-lhe a demonstração matemática das suas consequências é, no mínimo, menosprezar a capacidade do sindicato de cumprir o papel de representar a categoria e negociar os melhores termos do acordo, como lhe autoriza e garante o art. 8º, III e VIII, CF. Tal entendimento desprestigia o modelo justrabalhista proposto pela Constituição de 1988, que reconhece os mecanismos de negociação coletiva como instrumento de solução de conflitos”* (RE 1.251.927, Rel. Min. Alexandre de Moraes, DJe 19.7.2021).

Assim, estabilizo como primeira diretriz a ideia de que os acordos e convenções coletivas devem ser interpretados a partir do princípio da equivalência entre os negociantes, de modo que a autonomia coletiva não pode ser simplesmente substituída pela invocação do princípio protetivo ou princípio da primazia da realidade, oriundos do direito individual do trabalho.

III.B – Teoria do conglobamento na apreciação de normas coletivas. Impossibilidade de interpretação baseada na dissecação de compensações individuais.

Uma segunda diretriz fundamental à interpretação das normas

ARE 1121633 / GO

coletivas está relacionada à aplicabilidade da teoria do conglobamento no Direito Coletivo do Trabalho. De acordo com essa teoria, o acordo e a convenção coletiva são fruto de concessões mútuas, cuja anulação não pode ser apenas parcial em desfavor de um dos acordantes nem pode ser examinada de forma individual, desconsiderando-se o conjunto de contraprestações acordadas.

Sobre esse ponto, convém ressaltar que o **caráter sinalagmático** e o reconhecimento dos parâmetros constitucionais da negociação coletiva foram destacados pelo saudoso Ministro Teori Zavascki. Em suas palavras:

“Considerando a natureza eminentemente sinalagmática do acordo coletivo, a anulação de uma cláusula tão sensível como essa demandaria certamente a ineficácia do acordo em sua integralidade, inclusive em relação às cláusulas que beneficiam o empregado. Aparentemente, o que se pretende é anular uma cláusula, que poderia ser contrária ao interesse do empregado, mas manter as demais. Não vejo como, num acordo que tem natureza sinalagmática, fazer isso sem rescindir o acordo como um todo” (RE 590.415, p. 39-40 do acórdão).

A adoção da teoria do conglobamento pelo Supremo Tribunal Federal no tema 152 também foi destacada pelo Ministro Roberto Barroso em artigo acadêmico publicado em coautoria com Patrícia Perrone Campos Mello. Assim se manifestaram os referidos autores:

“É descabida, ademais, a pretensão de manter em favor dos empregados os diversos benefícios assentados em um acordo coletivo, mas suprimir justamente a cláusula que lhes impõe determinado ônus. Quando as partes chegam aos termos de um acordo, levam em consideração o conjunto de direitos e obrigações que se atribuem reciprocamente, de forma que o acordo é válido na sua integralidade e, portanto, gera todos os custos e benefícios dele decorrentes, ou é inválido e, nesse caso, não gerará vantagens ou desvantagens para quaisquer das

ARE 1121633 / GO

partes. (...) Não é possível destacar de uma norma o que interessa e optar por descumprir o resto. Deve-se observar, no ponto, a teoria do conglobamento. Como bem observado pelo Ministro Teori Zavascki em seu voto” (BARROSO, Luis Roberto; MELLO, Patrícia Perrone Campos. O Direito Coletivo do Trabalho no Supremo Tribunal Federal: Planos de Demissão Incentivada e Autonomia da Vontade, Um Estudo de Caso. **Revista de Direito do Trabalho**, ano 44, n. 190, junho/2018, p 39).

Em síntese, não é possível a análise de determinada cláusula de um acordo ou convenção coletiva, sem levar em consideração o conjunto do negociado. Isso, porque concessões e abdições são inerentes ao processo de transação entre empregadores e trabalhadores, característica que evidencia a importância da necessidade da participação do respectivo sindicato, nos termos do texto constitucional.

A anulação de acordos, na parte em que supostamente interessam ao empregador, mantidos os ônus assumidos no que diz respeito ao trabalhador, ao mesmo tempo em que viola o art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, leva a um claro desestímulo à negociação coletiva, que deveria ser valorizada e respeitada, especialmente em momentos de crise. Sobre esse tema, Ives Gandra da Silva Martins Filho indica, em artigo acadêmico, que:

“(…) tanto o Ministério Público do Trabalho, ao ajuizar as ações anulatórias de cláusulas de convenções ou acordos coletivos de trabalho, quanto a Justiça do Trabalho, ao apreciá-las ou ao analisar incidentalmente esses instrumentos normativos, têm dado interpretação ampliativa ao conceito de direitos indisponíveis do trabalhador, limitando excessivamente a autonomia negocial coletiva de sindicatos e empresas.

Tal orientação tem tido, como efeito direto, um desestímulo à negociação coletiva, a par de contribuir para tornar irresponsáveis os sindicatos, uma vez que apenas as cláusulas desfavoráveis aos trabalhadores são anuladas e não os

ARE 1121633 / GO

acordos ou convenções em seu todo, preservando-se as vantagens compensatórias ofertadas pelas empresas, o que só onera mais os empregadores.” (MARTINS FILHO, Ives Gandra. *Os Pilares do Direito do Trabalho: os princípios jurídicos e as teorias gerais (uma reflexão sobre sua aplicação). Os pilares do direito do trabalho*. São Paulo: Lex Magister, 2013).

Não é possível esquecer que há regras válidas para os dois lados da relação trabalhista e que esse equilíbrio é vital inclusive para o desenvolvimento econômico nacional. Um mercado de trabalho forte, apto a gerar mais empregos e, por consequência, preservar os benefícios negociados com os trabalhadores, tem como fundamento a manutenção de quadro de normalidade e de estabilidade jurídica. Reflexão semelhante foi feita pelo Ministro Roberto Barroso em seu voto no RE 590.415. Ponderou Sua Excelência:

“o voluntário cumprimento dos acordos coletivos e, sobretudo, a atuação das partes com lealdade e transparência em sua interpretação e execução são fundamentais para a preservação de um ambiente de confiança essencial ao diálogo e à negociação. O reiterado descumprimento dos acordos provoca seu descrédito como instrumento de solução de conflitos coletivos e faz com que a perspectiva do descumprimento seja incluída na avaliação dos custos e dos benefícios de se optar por essa forma de solução de conflito, podendo conduzir à sua não utilização ou à sua oneração, em prejuízo dos próprios trabalhadores”.

Ou seja, aqui se aplica a ideia de que *querendo fazer o bem, acaba por se fazer o mal*. A anulação imprudente de cláusulas coletivas que em tese beneficiariam, em um primeiro momento, o trabalhador, resulta em um quadro de “perde-perde”, no qual concessões feitas por empresas em convenções passadas talvez não sejam repetidas, por ausência de segurança jurídica que sustente a plausibilidade de que o acordado será cumprido nos exatos termos em que fixado.

ARE 1121633 / GO

É bem verdade ser possível haver situações de excepcional irregularidade na negociação de convenções e de acordos coletivos, com ofensa a direitos indisponíveis, hipótese em que a intervenção da Justiça do Trabalho se faz necessária. O reconhecimento da autonomia coletiva não significa, por óbvio, a renúncia ao acesso à Justiça.

III.C – Disponibilidade ampla dos direitos trabalhistas em normas coletivas, resguardado o patamar mínimo civilizatório

Por fim, uma terceira diretriz a ser observada na revisão judicial consiste no entendimento de que a redução ou a limitação dos direitos trabalhistas por acordos coletivos deve, em qualquer caso, respeito aos direitos absolutamente indisponíveis, constitucionalmente assegurados.

A Constituição Federal de 1988 erigiu ao âmbito de proteção constitucional uma série de direitos considerados essenciais aos trabalhadores, solidificando a importância concedida a demandas trabalhistas e dando voz ao clamor pelo aumento de proteção dos trabalhadores. Por força do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, as convenções coletivas não podem diminuir ou esvaziar o padrão geral de direitos trabalhistas previstos na legislação aplicável, salvo quando houver autorização legal ou constitucional expressa.

No Direito Coletivo do Trabalho, entende-se que a autonomia coletiva deve ser conjugada com o chamado princípio da adequação setorial negociada, que define a importância de harmonização dos interesses das partes na negociação coletiva com o sistema normativo heterônomo estatal.

O princípio da adequação setorial negociada tem fundamento no fato de que *“normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalhista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados”*.

Os critérios que devem ser observados nessa sistemática são dois, conforme sistematização realizada por Maurício Godinho Delgado: “a)

ARE 1121633 / GO

quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; e b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta)." (DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017, p. 1495)

Em relação ao primeiro caso, relativo ao estabelecimento de padrão setorial autônomo de direitos *superior* ao padrão geral previsto na legislação heterônoma, este não é, obviamente, um problema. A questão torna-se complexa, contudo, na análise da segunda hipótese.

Por força da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, entende-se que as convenções coletivas não podem diminuir ou esvaziar o padrão geral de direitos trabalhistas previsto na legislação aplicável, salvo quando houver autorização legal ou constitucional expressa. Isso significa que acordos e convenções coletivas apenas podem tratar de parcelas justrabalhistas de indisponibilidade relativa.

Isso conduz ao principal ponto desse princípio: a definição dos direitos absolutamente indisponíveis. Em regra, **as cláusulas de convenção ou acordo coletivo não podem ferir um patamar civilizatório mínimo**, composto, em linhas gerais, (i) pelas normas constitucionais, (ii) pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro e (iii) pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores.

Sobre esse ponto, destaco mais uma vez trecho de voto do Ministro Roberto Barroso, relator do processo-paradigma do tema 152 da repercussão geral, apreciado pelo Plenário desta Corte:

*"as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade absoluta. Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação *in pejus* os direitos que*

ARE 1121633 / GO

correspondam a um patamar civilizatório mínimo, como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas". (grifei)

Destaca-se que esse mesmo entendimento foi acolhido pela Segunda Turma desta Corte ao apreciar recurso extraordinário em que se discutia a validade de acordo coletivo de trabalho que dispunha sobre as chamadas horas *in itinere*, julgamento digno de ser mencionado, até mesmo pela similitude com o caso concreto ora apreciado. (RE-AgR 895.759, Rel. Min. TEORI ZAVASCKI, Segunda Turma, DJe 23.5.2017).

Naquele processo, o recorrente firmara acordo coletivo com o sindicato da categoria para que fosse suprimido o pagamento das horas *in itinere* e, em contrapartida, fossem concedidas outras vantagens aos empregados, como fornecimento de cestas básicas, seguro de vida e pagamento do salário-família além do limite legal. No entender do Tribunal Superior do Trabalho, essas horas integrariam núcleo de direitos indisponíveis aos trabalhadores.

Em seu voto, todavia, o Ministro TEORI ZAVASCKI consignou que a própria Constituição Federal admite que as normas coletivas de trabalho disponham sobre salário (art. 7º, VI) e sobre jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV), inclusive reduzindo temporariamente remuneração e fixando jornada diversa da constitucionalmente estabelecida.

Naquele caso, o relator entendeu que a verba paga pelas horas *in itinere* possui natureza salarial, tendo em vista ser devida em razão do período em que o empregado é transportado, a cargo do empregador, até local de trabalho de difícil acesso ou não servido de transporte regular. Concluiu que a questão se vincula diretamente a *salário* e a *jornada de*

ARE 1121633 / GO

trabalho, temáticas em relação às quais a Constituição Federal autoriza expressamente a elaboração de normas coletivas de trabalho (art. 7º, incisos XIII e XIV). O acórdão do RE-AgR 895.759, da Segunda Turma, restou assim ementado:

“TRABALHISTA. AGRAVOS REGIMENTAIS NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. TRANSAÇÃO DO CÔMPUTO DAS HORAS IN ITINERE NA JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO. CONCESSÃO DE VANTAGENS DE NATUREZA PECUNIÁRIA E DE OUTRAS UTILIDADES. VALIDADE. 1. Conforme assentado pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE 590.415 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO, DJe de 29/5/2015, Tema 152), a Constituição Federal reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas, tornando explícita inclusive a possibilidade desses instrumentos para a redução de direitos trabalhistas. Ainda segundo esse precedente, **as normas coletivas de trabalho podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade absoluta.** 2. É válida norma coletiva por meio da qual categoria de trabalhadores transaciona o direito ao cômputo das horas in itinere na jornada diária de trabalho em troca da concessão de vantagens de natureza pecuniária e de outras utilidades. 3. Agravos regimentais desprovidos. Inaplicável o art. 85, § 11, do CPC/2015, pois não houve prévia fixação de honorários advocatícios na causa”. (RE-AgR-segundo 895.759, Rel. Min. Teori Zavascki, Segunda Turma, DJe 23.5.2017)

É claro que nem sempre é fácil delimitar *ex ante* qual seria o patamar civilizatório mínimo que escaparia do âmbito da negociabilidade coletiva.

Para conferir maior segurança jurídica às negociações, a Lei 13.467/2017, que instituiu a chamada Reforma Trabalhista, acrescentou à

ARE 1121633 / GO

CLT dois dispositivos que definiriam, de forma positiva e negativa, os direitos passíveis de serem objeto de negociação coletiva. A redação conferida ao art. 611-A da CLT prevê as hipóteses em que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei, enquanto que o art. 611-B da CLT, lista matérias que não podem ser objeto de transação em acordos e negociações coletivos caso sejam suprimidos ou reduzidos.

Considerando que, na presente ação, não estamos discutindo a constitucionalidade dos arts. 611-A e 611-B da CLT, entendo que uma resposta mais efetiva sobre os limites da negociabilidade coletiva deve ser buscada na própria jurisprudência consolidada do TST e do STF em torno do tema.

A jurisprudência do TST tem considerado que, estando determinado direito plenamente assegurado por norma imperativa estatal (Constituição, Leis Federais, Tratados e Convenções Internacionais ratificados), tal norma não poderá ser suprimida ou restringida pela negociação coletiva trabalhista, a menos que haja autorização legal ou constitucional expressa.

Portanto, são excepcionais as hipóteses em que acordo ou convenção coletivos de trabalho podem reduzir garantias previstas no padrão geral heterônomo just trabalhista. Isso ocorre somente nos casos em que a lei ou a própria Constituição Federal expressamente autoriza a restrição ou supressão do direito do trabalhador.

É o que se vislumbra, por exemplo, na redação dos incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da Constituição Federal de 1988, os quais estabelecem que são passíveis de restrição, por convenção ou acordo coletivo, questões relacionadas a redutibilidade salarial, duração, compensação e jornada de trabalho, *in verbis*:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...) VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

(...) XIII - duração do trabalho normal não superior a oito

ARE 1121633 / GO

horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

(...) XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;”

Portanto, em relação a essas matérias, **disposições de acordo ou convenção coletiva de trabalho podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justralhista**, mesmo que isso importe em redução de direitos do trabalho.

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).

Por outro lado, é entendimento assente do TST que as regras de intervalos intrajornadas, bem como as que estabelecem o limite legal de 5 (cinco) minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho, não podem ser suprimidas ou alteradas por convenções coletivas.

Para fins de sistematização, colaciono abaixo tabela que sintetiza os principais julgados do TST e do STF, antes e após a promulgação da Reforma Trabalhista, envolvendo o tema do acordado sobre o legislado.

ARE 1121633 / GO

Tabela 1 – Resumo da jurisprudência do TST e do STF sobre âmbito de disponibilidade de direitos trabalhistas por meio de acordos e negociações coletivos

DIREITOS TRABALHISTAS	ÂMBITO DE DISPONIBILIDADE	ÂMBITO DE INDISPONIBILIDADE
<p>ALTERAÇÃO DE PADRÃO REMUNERATÓRIO PREVISTO NA LEGISLAÇÃO COM CORRESPONDENTE REDUÇÃO DE JORNADA</p>	<p>Súmula 358 do TST: SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. EMPREGADO. SERVIDOR PÚBLICO I – Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado. II – Na Administração Pública direta, autárquica e fundacional não é válida remuneração de empregado público inferior ao salário mínimo, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida. Precedentes do Supremo Tribunal Federal.</p>	<p>Súmula 375 do TST, a qual dispõe que “os reajustes salariais previstos em norma coletiva de trabalho não prevalecem frente à legislação superveniente de política salarial”.</p>

ARE 1121633 / GO

<p>COMPENSAÇÕES DA JORNADA DE TRABALHO</p>	<p>Súmula 85 do TST. I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (...).</p>	<p>Súmula 85 do TST. (...) VI – Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT.</p>
<p>INTERVALOS INTRAJORNADA E PERÍODOS DE DESCANSO</p>		<p>Súmula nº 437/TST, item II: “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), infenso à negociação coletiva”.</p> <p>Súmula nº 449/TST: “MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. LEI Nº 10.243, DE 19.06.2001. NORMA COLETIVA. FLEXIBILIZAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. A partir da vigência da Lei nº 10.243, de 19.06.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras.</p>

ARE 1121633 / GO

<p>JORNADAS DE TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO</p>	<p>Súmula 423 do TST: “estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras”</p>	
<p>HORAS <i>IN ITINERE</i></p>	<p>É válida norma coletiva por meio da qual categoria de trabalhadores transaciona o direito ao cômputo das horas <i>in itinere</i> na jornada diária de trabalho em troca da concessão de vantagens de natureza pecuniária e de outras utilidades. (RE-AgR-segundo 895.759, Rel. Min. Teori Zavascki, Segunda Turma, DJe 23.5.2017)</p>	

Fonte: elaboração própria

IV. Do caso concreto – ARE 1.121.633 (tema 1.046)

Em relação ao ARE 1.121.633, processo-paradigma da repercussão geral ora apreciada, anoto que este guarda semelhança com o decidido pela Segunda Turma no RE-AgR 895.759, de relatoria do Min. Teori Zavascki. Na presente ação, o Tribunal de origem manteve acórdão do Tribunal Regional do Trabalho que afastou a aplicação de norma coletiva de trabalho, a qual estabelecia que o tempo despendido de ida ou de retorno ao trabalho com veículo fornecido pela recorrente não daria ensejo ao pagamento de horas *in itinere*.

Segundo o acórdão recorrido, o sistema de proteção e prevalência da autonomia privada coletiva encontra limites nos princípios e normas que compõem o ordenamento jurídico como um todo. Dessa forma, assentou que, na medida em que se privilegia a negociação coletiva, a flexibilização das normas encontra limites no sistema jurídico, garantindo-se direitos e benefícios básicos ao trabalhador. **Dentre eles, limita-se a atuação dos sindicatos no tocante a cláusulas abusivas e que dispõem a respeito de**

ARE 1121633 / GO**renúncia de direitos.**

Entretanto, conforme amplamente demonstrado acima, esta Corte firmou orientação no sentido de que deve ser privilegiada norma coletiva de trabalho, desde que os temas pactuados não sejam absolutamente indisponíveis. E, em relação especificamente às horas *in itinere*, o Supremo Tribunal Federal já chegou à conclusão de que se trata de direito que pode ser pactuado entre trabalhadores e empregadores de forma diversa ao previsto na legislação trabalhista.

Esse entendimento restou inclusive explicitado na Reforma Trabalhista. A Lei 13.467/2017 alterou a redação do art. 58, §2º, da CLT, para fazer constar que "*o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.*"

Trata-se, portanto, de direito disponível, sujeito à autonomia de vontade coletiva expressa mediante acordo e convenção coletiva. Ao não reconhecer a validade do acordo coletivo, na parte em que trata do pagamento das horas *in itinere*, o Tribunal de origem viola o art. 7º, XXVI, da Constituição Federal.

Assim, deve-se considerar válido o acordo coletivo firmado entre as partes, por meio do qual delimitado o tempo de horas *in itinere* a ser pago aos trabalhadores, bem como definida sua natureza salarial.

Por todas as razões expostas, **dou provimento ao recurso extraordinário.**

V. Conclusão e tese proposta para o tema 1.046 da repercussão geral

Feitas essas considerações, reitero que as teses firmadas pelo Plenário Virtual nos autos do AI-RG 825.675, de minha relatoria, DJe 25.3.2011 (tema 357), e do RE-RG 820.729, Rel. Min. Teori Zavascki, DJe 3.10.2014 (tema 762) restaram superadas, tendo em vista manifestações desta Corte no sentido do caráter constitucional da matéria referente à

ARE 1121633 / GO

supremacia dos acordos coletivos.

E, nessa extensão, proponho a fixação da seguinte tese que, ao meu ver, reproduz as diretrizes assentadas neste voto:

“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.”

02/06/2022

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.121.633 GOIÁS

INCIDÊNCIAS AO VOTO

O SENHOR MINISTRO GILMAR MENDES (RELATOR) – Todos nós havemos de lembrar - até porque está na agenda do debate de jurisdição constitucional mundial - do clássico caso *Roe v. Wade*, o caso do aborto. Nos debates, nos *public hearings* sobre esse caso, chegou-se a uma situação em que se diz: *"Bom, mas essa pessoa está aqui a vindicar esse direito ao aborto, dizendo que sofreu violência sexual, mas a criança já teria nascido."* Um juiz redarguiu: *"não estamos discutindo apenas o caso concreto, estamos discutindo o tema - exatamente o caso Roe v. Wade"*. Ao contrário do que, por exemplo, acabamos por fazer no célebre *habeas corpus* em que se discutiu a questão do aborto de feto anencéfalo, em que aí se diz *"não, mas, se a criança nasceu, já está prejudicado o habeas corpus"*.

Esse fenômeno é que se fala de objetivação ou de abstrativização do controle incidental, cujos passos avançamos no que diz respeito à repercussão geral.

02/06/2022

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.121.633 GOIÁS

INCIDÊNCIAS AO VOTO

O SENHOR MINISTRO GILMAR MENDES (RELATOR) - Faço aqui uma mera observação, *a latere* e em *obiter dictum*, Ministra Rosa.

Nós, Juízes, tanto Vossa Excelência quanto eu e tantos outros Colegas, temos inclusive reconhecido a legitimidade da Anamatra para vir à tribuna defender a competência da Justiça do Trabalho.

Nós, Juízes, em geral, amamos muito os processos. Gostamos muito de processo e gostamos muito da ideia da reserva de jurisdição. É por isso que, no Brasil, tramitam hoje - daqui a pouco Vossa Excelência estará na Presidência do Supremo e administrando o CNJ - alguma coisa como oitenta milhões de processos. É uma vastidão.

Há um ânimo enorme no sentido de preservar a atividade do juiz, às vezes em questões mínimas. Temos que trabalhar em uma linha de desjudicialização - em algum momento, certamente, isso vai ocorrer -, seja porque os precedentes devem firmar orientação, seja porque as partes serão capazes de resolver suas querelas por arbitragem, por mediação.

Eu me lembro até, Ministro Fachin, que, em minhas antigas vivências - já há muito tempo - como AGU, trabalhei fortemente para trazer os Juizados Especiais Federais à vida. Acreditávamos, Ministro André, que teria um universo relativamente pequeno de demandas no âmbito dos Juizados Especiais Federais, porque o parâmetro que se seguiu foi o que havia, das causas da Previdência Social, varas especializadas já existentes na Justiça Federal em matéria de Previdência Social.

Quando se colocou a oportunidade de mandar o projeto para o Congresso, estava na biblioteca do Palácio da Alvorada com o Presidente Fernando Henrique Cardoso e o Ministro Pedro Parente. O Ministro Pedro Parente disse: "Talvez, fosse interessante, ao invés de ficarmos limitados a essa proposta de quarenta salários mínimos, como teto para os Juizados Especiais, chegarmos até sessenta salários mínimos".

Então veio a seguinte pergunta: mas quantos processos haverá nos

ARE 1121633 / GO

Juizados Especiais Federais? Do CJF e do STJ veio a resposta: nos próximos dez anos, alguma coisa como duzentos mil processos. Suportável, eu dizia, se, em todos os casos, nós, a União, formos condenados. Suportável, disse o Ministro Pedro Parente, fazendo as contas. Veja que não estávamos falando de precatórios, estávamos falando de RPV.

Qual não foi a surpresa da torcida do Flamengo e do Corinthians quando se descobriu... Inter e Grêmio, para ser justo ao Rio Grande do Sul. Não vou falar de torcida do Santos aqui porque hoje ela é muito pequena, né?

Em pouco tempo, não eram só duzentos mil processos. Hoje, tramitam, nas varas da Justiça Especial Federal, alguma coisa como dois milhões e pouco de processos. Metade da Justiça Federal hoje depende disso. Então, a rigor, temos que, de fato, trabalhar em outro sentido. Não vamos conseguir ampliar as estruturas judiciais para atender a essa demanda e estamos sempre em déficit. É claro que temos de discutir isso de maneira aberta e, obviamente, fortalecer as instituições que podem contribuir para uma correta arbitragem dos vários direitos envolvidos.

No caso que eu estava citando, do § 2º do art. 114, restou entendido que, na composição da resolução de conflitos coletivos, deve ser privilegiada a normatização autônoma, evitando a imposição do poder estatal.

02/06/2022

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.121.633 GOIÁS

INCIDÊNCIAS AO VOTO

O SENHOR MINISTRO GILMAR MENDES (RELATOR) - Como já disse anteriormente, a banalização dessas impugnações talvez interesse, traduza, Ministra Rosa, aquilo que eu, com uma ponta de ironia, já timbrei como a chamada "hermenêutica do interesse". Interessa, decerto, às corporações jurídicas, talvez até aos juízes. Explica, por exemplo, a presença forte da Anamatra nesses nossos embates, como se dissessem: "Não nos tire processo, deixe que...". É uma visão de mundo.

Os Procuradores do Trabalho, hoje, são uma categoria que tem mais Procuradores do que os Procuradores da República, ou um pouco menos, e, claro, em busca de causas.

Interessa a esse grupamento, mas será que interessa aos trabalhadores? Criaram-se as instituições, agora se precisam inventar atividades.

02/06/2022

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.121.633 GOIÁS

RELATOR	: MIN. GILMAR MENDES
RECTE.(S)	: MINERAÇÃO SERRA GRANDE S.A
ADV.(A/S)	: PATRICIA MIRANDA CENTENO AMARAL
ADV.(A/S)	: VICTOR RUSSOMANO JUNIOR
ADV.(A/S)	: MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO
RECDO.(A/S)	: ADENIR GOMES DA SILVA
ADV.(A/S)	: KARLLA DAMASCENO DE OLIVEIRA
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI
ADV.(A/S)	: CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES
ADV.(A/S)	: MARCUS VINICIUS FURTADO COÊLHO
AM. CURIAE.	: FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS - FIEMG
ADV.(A/S)	: TIAGO GOMES DE CARVALHO PINTO
ADV.(A/S)	: JOSÉ EDUARDO DUARTE SAAD
AM. CURIAE.	: SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO ESTADO DO PARÁ - SEAC/PA
ADV.(A/S)	: FRANCINALDO FERNANDES DE OLIVEIRA
AM. CURIAE.	: SINDICATO DOS MÉDICOS NO ESTADO DO PARANÁ - SIMEPAR
ADV.(A/S)	: LUIZ GUSTAVO DE ANDRADE
ADV.(A/S)	: LUIZ FERNANDO ZORNIG FILHO
AM. CURIAE.	: ASSOCIACAO NACIONAL DOS PROCURADORES DO TRABALHO - ANPT
ADV.(A/S)	: MAURO DE AZEVEDO MENEZES
ADV.(A/S)	: ALBERTO PAVIE RIBEIRO
ADV.(A/S)	: GUSTAVO TEIXEIRA RAMOS
ADV.(A/S)	: PAULO ROBERTO LEMGRUBER EBERT
ADV.(A/S)	: MILENA PINHEIRO MARTINS
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE - CNT
ADV.(A/S)	: SÉRGIO ANTÔNIO FERREIRA VICTOR
AM. CURIAE.	: CONFEDERACAO DAS ASSOCIACOES COMERCIAIS E EMPRESARIAIS DO BRASIL
ADV.(A/S)	: RAFAEL FREITAS MACHADO

ARE 1121633 / GO

ADV.(A/S) :GUILHERME CARDOSO LEITE
ADV.(A/S) :LEONARDO PIMENTEL BUENO
AM. CURIAE. :FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE
SERVIÇOS E LIMPEZA AMBIENTAL - FEBRAC
ADV.(A/S) :CELITA OLIVEIRA SOUSA
ADV.(A/S) :LIRIAN SOUSA SOARES
ADV.(A/S) :CELY SOUSA SOARES
ADV.(A/S) :RAQUEL CORAZZA
AM. CURIAE. :CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES - CUT
ADV.(A/S) :JOSE EYMARD LOGUERCIO
ADV.(A/S) :FERNANDA CALDAS GIORGI
ADV.(A/S) :RICARDO QUINTAS CARNEIRO
ADV.(A/S) :ANTONIO FERNANDO MEGALE LOPES
AM. CURIAE. :CEBRASSE - CENTRAL BRASILEIRA DO SETOR DE
SERVICOS
ADV.(A/S) :MARCELO NOBRE
ADV.(A/S) :PERCIVAL MARICATO
ADV.(A/S) :DIOGO TELLES AKASHI
AM. CURIAE. :CONFEDERACAO DA AGRICULTURA E PECUARIA
DO BRASIL - CNA
ADV.(A/S) :RUDY MAIA FERRAZ
ADV.(A/S) :RODRIGO DE OLIVEIRA KAUFMANN
AM. CURIAE. :ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA
JUSTIÇA DO TRABALHO - ANAMATRA
ADV.(A/S) :MILENA PINHEIRO MARTINS
AM. CURIAE. :FEDERACAO BRASILEIRA DE TELECOMUNICACOES
- FEBRATTEL
ADV.(A/S) :MARILDA DE PAULA SILVEIRA
ADV.(A/S) :FLÁVIO HENRIQUE UNES PEREIRA
AM. CURIAE. :CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO SISTEMA
FINANCEIRO - CONSIF
ADV.(A/S) :LUIZ CARLOS STURZENEGGER
ADV.(A/S) :FABIO LIMA QUINTAS
AM. CURIAE. :ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROC.(A/S)(ES) :PROCURADOR-GERAL DO ESTADO DO RIO
GRANDE DO SUL
AM. CURIAE. :SINDICATO DA INDÚSTRIA DO TRIGO NO ESTADO

ARE 1121633 / GO

	DE SÃO PAULO - SINDUSTRIGO
ADV.(A/S)	: ANA PAULA PAIVA DE MESQUITA BARROS
AM. CURIAE.	: SINDICATO DA INDÚSTRIA DA ENERGIA NO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDIENERGIA
ADV.(A/S)	: ANA PAULA PAIVA DE MESQUITA BARROS
AM. CURIAE.	: ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DO TRIGO - ABITRIGO
ADV.(A/S)	: MARCELO KANITZ
ADV.(A/S)	: ANA PAULA PAIVA DE MESQUITA BARROS
AM. CURIAE.	: ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MAGISTRADOS DO TRABALHO - ABMT
ADV.(A/S)	: CAROLINA TUPINAMBA FARIA

OBSERVAÇÃO

A SENHORA MINISTRA ROSA WEBER - Peço licença a todos para não observar, neste caso concreto, aquilo que convenciamos quando há pedido de destaque. O destaque foi meu, a relevância do tema é ímpar, mas vou passar a colher os votos dos Colegas, considerando justamente que até já enfrentamos esse tema, ainda que por outro ângulo e de outra forma, na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 381, ontem. Portanto não haverá nenhuma surpresa.

O início da votação pelo Ministro que faz o destaque justamente visa a oportunizar que os demais tenham a compreensão e o conhecimento daquela divergência ou do ponto a ser focado.

02/06/2022

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.121.633 GOIÁS

RELATOR	: MIN. GILMAR MENDES
RECTE.(S)	: MINERAÇÃO SERRA GRANDE S.A
ADV.(A/S)	: PATRICIA MIRANDA CENTENO AMARAL
ADV.(A/S)	: VICTOR RUSSOMANO JUNIOR
ADV.(A/S)	: MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO
RECDO.(A/S)	: ADENIR GOMES DA SILVA
ADV.(A/S)	: KARLLA DAMASCENO DE OLIVEIRA
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI
ADV.(A/S)	: CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES
ADV.(A/S)	: MARCUS VINICIUS FURTADO COÊLHO
AM. CURIAE.	: FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS - FIEMG
ADV.(A/S)	: TIAGO GOMES DE CARVALHO PINTO
ADV.(A/S)	: JOSÉ EDUARDO DUARTE SAAD
AM. CURIAE.	: SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO ESTADO DO PARÁ - SEAC/PA
ADV.(A/S)	: FRANCINALDO FERNANDES DE OLIVEIRA
AM. CURIAE.	: SINDICATO DOS MÉDICOS NO ESTADO DO PARANÁ - SIMEPAR
ADV.(A/S)	: LUIZ GUSTAVO DE ANDRADE
ADV.(A/S)	: LUIZ FERNANDO ZORNIG FILHO
AM. CURIAE.	: ASSOCIACAO NACIONAL DOS PROCURADORES DO TRABALHO - ANPT
ADV.(A/S)	: MAURO DE AZEVEDO MENEZES
ADV.(A/S)	: ALBERTO PAVIE RIBEIRO
ADV.(A/S)	: GUSTAVO TEIXEIRA RAMOS
ADV.(A/S)	: PAULO ROBERTO LEMGRUBER EBERT
ADV.(A/S)	: MILENA PINHEIRO MARTINS
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE - CNT
ADV.(A/S)	: SÉRGIO ANTÔNIO FERREIRA VICTOR
AM. CURIAE.	: CONFEDERACAO DAS ASSOCIACOES COMERCIAIS E EMPRESARIAIS DO BRASIL
ADV.(A/S)	: RAFAEL FREITAS MACHADO

ARE 1121633 / GO

ADV.(A/S) :GUILHERME CARDOSO LEITE
ADV.(A/S) :LEONARDO PIMENTEL BUENO
AM. CURIAE. :FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE
SERVIÇOS E LIMPEZA AMBIENTAL - FEBRAC
ADV.(A/S) :CELITA OLIVEIRA SOUSA
ADV.(A/S) :LIRIAN SOUSA SOARES
ADV.(A/S) :CELY SOUSA SOARES
ADV.(A/S) :RAQUEL CORAZZA
AM. CURIAE. :CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES - CUT
ADV.(A/S) :JOSE EYMARD LOGUERCIO
ADV.(A/S) :FERNANDA CALDAS GIORGI
ADV.(A/S) :RICARDO QUINTAS CARNEIRO
ADV.(A/S) :ANTONIO FERNANDO MEGALE LOPES
AM. CURIAE. :CEBRASSE - CENTRAL BRASILEIRA DO SETOR DE
SERVICOS
ADV.(A/S) :MARCELO NOBRE
ADV.(A/S) :PERCIVAL MARICATO
ADV.(A/S) :DIOGO TELLES AKASHI
AM. CURIAE. :CONFEDERACAO DA AGRICULTURA E PECUARIA
DO BRASIL - CNA
ADV.(A/S) :RUDY MAIA FERRAZ
ADV.(A/S) :RODRIGO DE OLIVEIRA KAUFMANN
AM. CURIAE. :ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA
JUSTIÇA DO TRABALHO - ANAMATRA
ADV.(A/S) :MILENA PINHEIRO MARTINS
AM. CURIAE. :FEDERACAO BRASILEIRA DE TELECOMUNICACOES
- FEBRATTEL
ADV.(A/S) :MARILDA DE PAULA SILVEIRA
ADV.(A/S) :FLÁVIO HENRIQUE UNES PEREIRA
AM. CURIAE. :CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO SISTEMA
FINANCEIRO - CONSIF
ADV.(A/S) :LUIZ CARLOS STURZENEGGER
ADV.(A/S) :FABIO LIMA QUINTAS
AM. CURIAE. :ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROC.(A/S)(ES) :PROCURADOR-GERAL DO ESTADO DO RIO
GRANDE DO SUL
AM. CURIAE. :SINDICATO DA INDÚSTRIA DO TRIGO NO ESTADO

ARE 1121633 / GO

DE SÃO PAULO - SINDUSTRIGO
ADV.(A/S) : ANA PAULA PAIVA DE MESQUITA BARROS
AM. CURIAE. : SINDICATO DA INDÚSTRIA DA ENERGIA NO
ESTADO DE SÃO PAULO - SINDIENERGIA
ADV.(A/S) : ANA PAULA PAIVA DE MESQUITA BARROS
AM. CURIAE. : ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DO
TRIGO - ABITRIGO
ADV.(A/S) : MARCELO KANITZ
ADV.(A/S) : ANA PAULA PAIVA DE MESQUITA BARROS
AM. CURIAE. : ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MAGISTRADOS DO
TRABALHO - ABMT
ADV.(A/S) : CAROLINA TUPINAMBA FARIA

VOTO-VOGAL

O SR. MINISTRO ANDRÉ MENDONÇA:

1. Senhor Presidente, Senhor Ministro GILMAR MENDES, decano e relator do presente feito, Senhoras Ministras, eminentes pares; acolhendo o escoreito relatório elaborado por Sua Excelência, o Ministro GILMAR MENDES, congratulando-o pela verticalidade e percuciência com que analisou a matéria, em deferência à argumentação brilhantemente desenvolvida no voto apresentado, antecipo, desde logo, que **acompanho o eminente Relator em relação ao deslinde do caso concreto.**

2. Entendo pertinente, contudo, promover exame mais detido dos limites e extensão da tese que venhamos a fixar sob a sistemática da Repercussão Geral.

3. E o faço considerando especificamente o cenário atualmente vivenciado no âmbito das reclamações que aportam neste Tribunal precisamente em relação ao Tema 1.046 da Repercussão Geral, ora sob julgamento.

ARE 1121633 / GO

4. Permito-me apenas rememorar brevemente que estamos a analisar o agravo interposto contra decisão de inadmissibilidade de recurso extraordinário aviado em face de acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, que afastou, em síntese, a validade da norma coletiva que suprimia direitos relativos a horas *in itinere*. O recorrente alega violação aos artigos 5º, II, LV e XXXV; e 7º, XIII e XXVI, do Texto Constitucional.

5. Concomitantemente, no âmbito da ADPF 381, analisamos a potencial violação aos princípios constitucionais da segurança jurídica, da isonomia (art. 5º, *caput*, CF), da livre iniciativa (art. 1º, IV, CF), bem como a supremacia das convenções e dos acordos coletivos (art. 7º, XXVI, CF), por reiteradas decisões do Tribunal Superior do Trabalho e de Tribunais Regionais do Trabalho que declararam inválidos dispositivos de convenções coletivas pactuadas entre transportadoras e motoristas para condenar empregadores ao pagamento de horas extras e de horas trabalhadas em dias de descanso em situações ocorridas antes da vigência da Lei Federal 12.619/2012.

6. De outro bordo, do catálogo de temas da Repercussão Geral desta Excelsa Corte, lastreado no acórdão que reconheceu a existência de questão constitucional e repercussão geral em relação à matéria, verifica-se que o item 1.046 está assim sintetizado: “*validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente*”.

7. Constata-se, portanto, quanto aos contornos temáticos, ampliação do escopo da matéria em discussão. De proêmio, registro aqui escência com o referido alargamento, por compreendê-lo como condição imprescindível à fixação de uma tese que reflita, com a extensão e potencialidade adequadas, a *ratio decidendi* que norteia a compreensão deste Supremo Tribunal Federal não só no presente caso, como em outros julgados, destacando-se, dentre todos, o Tema nº 152 da Repercussão Geral.

ARE 1121633 / GO

8. Se este Excelso Colegiado ficasse adstrito, por exemplo, à delimitar a extensão do princípio constitucional da prevalência das convenções e dos acordos coletivos (art. 7º, XXVI, CF) apenas em matéria de jornada de trabalho, teríamos a necessidade de fixação de tantos temas e teses de repercussão geral quantas fossem as matérias passíveis de negociação coletiva, como, *v.g.* já ocorrera anteriormente com o próprio Tema 152, no bojo do qual fixou-se tese sobre os limites e possibilidades de negociações coletivas especificamente em relação aos programas de demissão voluntária. Eis a tese ali fixada: *“A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado.”*.

9. Registro, quanto ao ponto, informação extraída do *Painel de Consulta ao Banco Nacional de Demandas Repetitivas e Precedentes Obrigatórios*, elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça, dando conta da existência de, pelo menos, 65.918 (sessenta e cinco mil, novecentos e dezoito) processos sobrestados, versando sobre os mais variados direitos trabalhistas, aguardando o deslinde dessa repercussão geral.

10. Portanto, me parece proporcional, necessário e adequado à construção de uma jurisprudência íntegra, estável e coerente (CPC, art. 926), fixar-se ao tema 1.046 tese com a amplitude necessária a ensejar o exercício de subsunção do precedente ao caso concreto, em todas as hipóteses em que o contexto fático aponte para a incidência das mesmas razões de decidir.

11. Fixada a referida premissa, entendendo assim pela necessidade de manutenção dos contornos gerais delineados pelo Relator e referendados pelo colegiado ao apreciar a existência de questão constitucional e repercussão geral em relação à matéria, passo a fazer

ARE 1121633 / GO

específico recorte em relação à possibilidade de eventual negociação coletiva flexibilizar os percentuais mínimos de contratação, estabelecidos pela legislação infraconstitucional, em favor do menor aprendiz e das pessoas com deficiência.

12. Como mencionado anteriormente, entendo pertinente o enfrentamento desta questão singular no âmbito mais abrangente da fixação da tese do Tema em discussão, considerando o volume de demandas relacionadas ao ponto específico que aportam a este Pretório Excelso pela via da reclamação, sem olvidar as peculiaridades inerentes ao menor aprendiz e à pessoa com deficiência, aptas a justificar a imperiosa distinção *a priori* – sob pena, desta feita por excessivo alargamento, de incorrerem na necessidade de revisitação do debate em futuro próximo, em desalinho aos cânones prescritos pela lei processual a orientar o julgador no exercício da fixação de teses jurisprudenciais.

13. A reforçar tal conclusão, aponto, inclusive, para a decisão do e. Relator que concedeu tutela provisória incidental, no bojo da causa-piloto ora apreciada, exatamente para *“suspender o Processo 1003445-03.2018.5.02.0000, em trâmite no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, cujo objeto é decisão que anula cláusula de convenção coletiva que trata do contingenciamento ao setor administrativo de vagas para menores aprendizes, no âmbito das empresas de segurança, nos termos acordados entre as partes”*. (grifei)

14. Na oportunidade, o Ministro Relator entendeu que a *“matéria de fundo refere-se, de fato, à validade da prevalência de acordo coletivo que restringe direitos trabalhistas, nos termos acordados entre as partes”*- *“matéria constitucional, objeto do tema 1.046, da sistemática da repercussão geral”*.

15. A partir de tal decisão, sucederam-se, no âmbito das reclamações apreciadas por ambas as Turmas dessa Excelsa Corte, provimentos concessivos de medida liminar para assegurar a suspensão da tramitação

ARE 1121633 / GO

dos feitos, na origem, para se aguardar o desfecho do tema em discussão (Rcl 51.061-AgR, Rel. Min. ALEXANDRE DE MORAES, **Primeira Turma**; Rcl 42.774-AgR, Rel. Min. GILMAR MENDES, **Segunda Turma**).

16. À título ilustrativo da multiplicidade de processos que versam especificamente sobre o ponto em questão, colaciono ainda as seguintes decisões monocráticas: Rcl 37.943/MG, Rel. Min. EDSON FACHIN, DJe 18/11/2019; Rcl 37.899/MG, Rel. Min. ALEXANDRE DE MORAES, DJe 12/11/2019; Rcl 46.810/RS, Rel. Min. CARMÉN LÚCIA, DJe 16/04/2021; Rcl 50479/BA, Rel. Min. ROBERTO BARROSO, DJe 23/03/2022; Rcl 49546/SP, Rel. Min. NUNES MARQUES, DJe 1º/10/2021; Rcl 53241/ES, Rel. Min. ROSA WEBER, DJe 13/05/2022.

17. Evidenciada, portanto, a relevância de enfrentamento do ponto específico, rememoro que a tese inicialmente sugerida pelo eminente Relator conta com a seguinte redação:

“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.” (grifei)

18. Vê-se, assim, que o próprio enunciado proposto já sinaliza para a impossibilidade de negociação coletiva sobre os *“direitos absolutamente indisponíveis, constitucionalmente assegurados”*.

19. No que pertine à política pública de estímulo e incentivo à aprendizagem, é mister acentuar o que preconiza o art. 227 do Texto Constitucional:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta

ARE 1121633 / GO

prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (grifei)

20. Na trilha da previsão constitucional, o Estatuto da Criança e do Adolescente destina Capítulo próprio à temática. Dentro do “*Título II - Dos Direitos Fundamentais*”, o Capítulo V trata “*Do Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho*” entre os artigos 60 a 69.

21. Por sua vez, a Consolidação das Leis do Trabalho disciplina o contrato de aprendizagem conceituando-o no artigo 428, e estabelecendo, no art. 429, a obrigação de observância à cota mínima de vagas destinadas a essa modalidade laboral *sui generis*, dando concretização ao dever constitucionalmente compartilhado entre o Estado e a sociedade de assegurar, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, a profissionalização.

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

24. Sob enfoque complementar, há que se ressaltar que além da fundamentalidade do direito à profissionalização, “por si só”, verifica-se do seu contexto de concretização que a sua efetiva realização contribui ainda, de modo essencial, para o resguardo mais amplo da proteção do menor, privilegiando-se, sobretudo, especialmente aqueles que estão em situação de vulnerabilidade – em situação de pobreza, insegurança a alimentar, egressos de medidas socioeducativas, etc.

ARE 1121633 / GO

25. Tentando potencializar a utilização da aprendizagem como importante instrumento de concretização não apenas da política pública de profissionalização dos jovens e adolescentes, mas também dessas outras ações governamentais de proteção do menor de modo mais abrangente, foi recentemente editada, inclusive, a Medida Provisória nº 1.116, de 4 de maio de 2022.

26. O referido diploma inclui o §5º ao citado art. 929 da CLT, com a seguinte redação:

Art. 929.

(...)

§5º Para fins de cumprimento da cota de aprendizagem profissional, será contabilizada em dobro a contratação de aprendizes, adolescentes ou jovens, que se enquadrem nas seguintes hipóteses:

I - sejam egressos do sistema socioeducativo ou estejam em cumprimento de medidas socioeducativas;

II - estejam em cumprimento de pena no sistema prisional;

III - integrem famílias que recebam benefícios financeiros de que trata a Lei nº 14.284, de 29 de dezembro de 2021, e de outros que venham a substituí-los;

IV - estejam em regime de acolhimento institucional;

V - sejam protegidos no âmbito do Programa de Proteção a Crianças e Adolescentes Ameaçados de Morte, instituído pelo art. 109 do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018;

VI - sejam egressos do trabalho infantil; ou

VII - sejam pessoas com deficiência.

27. Tais alterações reverberaram, inclusive, no Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, alterado pelo Decreto nº 11.061, do mesmo dia 4 de maio de 2022.

28. Vê-se, portanto, que a cota legal de vagas destinadas à efetivação da aprendizagem no país, é instrumento de concretização de uma série de

ARE 1121633 / GO

políticas públicas que gozam de assento constitucional expresse.

29. Diante de tal contexto, evidencia-se que uma compreensão constitucionalmente adequada da questão demanda que se enfoque a cota de aprendizagem a partir não apenas de uma leitura atomizada do art. 227 e do direito à profissionalização dos jovens e adolescentes, sendo imperioso recordar igualmente o que preconizam os artigos 1º, 3º, e 5º do Texto Constitucional, ao estabelecerem: *a)* o valor social do trabalho como fundamento da República; *b)* a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; a erradicação da pobreza e da marginalização, além da redução das desigualdades sociais, com a promoção do bem de todos, sem discriminação, como objetivos fundamentais desta República; e *c)* a igualdade, plenamente garantida pelo combate às desigualdades através de ações afirmativas, como direito fundamental do indivíduo.

30. Sob tal perspectiva, com as devidas vênias à compreensão em sentido contrário, penso ser evidente o reconhecimento de que, enquanto instrumento de concretização do conjunto de políticas públicas destinadas à proteção do menor, as cotas legais de aprendizagem estão umbilicalmente relacionadas à *“direitos absolutamente indisponíveis, constitucionalmente assegurados”*, não podendo, portanto, ser objeto de flexibilização por acordo ou convenção coletiva.

31. Essa direção, inclusive, já foi trilhada por algumas decisões em âmbito de reclamação, que compartilhando do juízo distintivo ora proposto, rechaçaram o pleito de suspensão dos processos que versam sobre a higidez normativa de cláusula de convenção ou acordo coletivo que discipline, de forma diversa da legislação de regência, a forma de cálculo do percentual de vagas destinados à contratos de aprendizagem, diante da não incidência do Tema 1.046 à questão.

32. Neste sentido: **Rcl 49.702/RO**, Rel. Min. RICARDO LEWANDOWSKI; **Rcl 50.166/DF**, Rel. MIN. ROSA WEBER; **Rcl 37.842-AgR/MG**, Rel. Min.

ARE 1121633 / GO

MARCO AURÉLIO; **Rcl 40.013-AgR/MG**, Rel. Min. LUIX FUX; **Rcl 50229/DF**, Rel. Min. ROBERTO BARROSO, DJe 07.2.2022.

33. Em igual direção, e por idênticos fundamentos, compreendo que a mesma solução deve se aplicar em relação às cotas legalmente estabelecidas para inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

34. No ponto, rememora-se o teor do art. 5º da *Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*, internalizada no ordenamento pátrio pelo Decreto nº 6.949/2009, com status de Emenda Constitucional, ao preconizar que:

Artigo 5

Igualdade e não-discriminação

1.Os Estados Partes reconhecem que todas as pessoas são iguais perante e sob a lei e que fazem jus, sem qualquer discriminação, a igual proteção e igual benefício da lei.

2.Os Estados Partes proibirão qualquer discriminação baseada na deficiência e garantirão às pessoas com deficiência igual e efetiva proteção legal contra a discriminação por qualquer motivo.

3.A fim de promover a igualdade e eliminar a discriminação, os Estados Partes adotarão todas as medidas apropriadas para garantir que a adaptação razoável seja oferecida.

4.Nos termos da presente Convenção, as medidas específicas que forem necessárias para acelerar ou alcançar a efetiva igualdade das pessoas com deficiência não serão consideradas discriminatórias.

35. No plano infraconstitucional, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência prevê em seu artigo 8º ser “**dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao**

ARE 1121633 / GO

lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico". (grifei)

36. Portanto, com idêntica finalidade das cotas de aprendizagem, o art. 93 da Lei nº 8.213/91 prevê a destinação de percentual de vagas específicas no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, em relação às empresas que tenham mais de 100 (cem) empregados, variando a alíquota entre 2% a 5%, a depender da quantidade total de funcionários.

37. Trata-se, à toda evidência, de instrumento igualmente imprescindível à concretização de *"direitos absolutamente indisponíveis, constitucionalmente assegurados"*, não podendo, portanto, também este percentual ser objeto de flexibilização por acordo ou convenção coletiva.

38. A propósito, a própria redação atual do art. 611-B, da CLT, dispõe ser *"objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:"* (...) *"XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;"* (...) *"XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;"*.

39. Em reforço argumentativo, não se pode olvidar ainda que, tanto em relação às vagas destinadas aos aprendizes quanto àquelas direcionadas à pessoa com deficiência, eventual negociação coletiva de trabalho, liderada pela associação sindical afeta à determinada categoria profissional, careceria de inegável *déficit de representatividade adequada*.

40. Com a máxima deferência ao relevante e necessário papel desempenhado pelas entidades de classe no âmbito do direito coletivo do trabalho, não há como negligenciar que tais organizações não são

ARE 1121633 / GO

legitimamente vocacionadas à defesa da categoria específica dos aprendizes e das pessoas com deficiência, podendo haver justificado receio de, no âmbito do processo negocial afeto à totalidade da categoria envolvida, seja dada predileção a outros pleitos, mais diretamente ligados à totalidade dos trabalhadores representados, em detrimento de ambos os grupos minoritários.

41. Em arremate, peço licença para trazer à colação lapidar passagem de decisão monocrática do Min. Ricardo Lewandowski, no bojo da **Rcl 53.209**, *in verbis*:

No caso sob análise, entendo que a referida legislação infraconstitucional, ao estabelecer cotas para a contratação de jovens aprendizes e de pessoas portadoras de deficiência, nas hipóteses delimitadas, concretiza as normas programáticas da Constituição que garantiram especial proteção a esses grupos de pessoas, litteris:

“Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

§ 1º O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, admitida a participação de entidades não governamentais, mediante políticas específicas e obedecendo aos seguintes preceitos: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

I - aplicação de percentual dos recursos públicos destinados à saúde na assistência materno-infantil;

II - criação de programas de prevenção e atendimento

ARE 1121633 / GO

especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

§ 2º *A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.*

§ 3º *O direito a proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:*

I - idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII;

II - garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;

III - garantia de acesso do trabalhador adolescente à escola;

III - garantia de acesso do trabalhador adolescente e jovem à escola; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010).” (grifei).

Consentâneo a essa escolha, o legislador constituinte originário reitera a proteção aos direitos de jovens aprendizes e de portadores de deficiência no capítulo reservado aos direitos sociais, conforme se lê do rol de direitos trabalhistas, verbis:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

ARE 1121633 / GO

[...]

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

[...].” (grifei).

Assim, entendo que as cláusulas coletivas objeto de impugnação pelo Ministério Público do Trabalho não flexibilizam os direitos trabalhistas dos substituídos das entidades sindicais que firmaram os acordos.

Na verdade, tais cláusulas tornam inócuas normas legais cogentes que instituem políticas públicas de inclusão social e previnem práticas discriminatórias no acesso ao mercado de trabalho.

Nesse contexto, não poderiam as entidades de classe renunciar a direitos que não pertencem exclusivamente a seus filiados, mas a grupos sociais protegidos pela Constituição.

(...).

(grifei)

42. Por fim, em observância às diretrizes prescritas pela Nova Lei de Introdução ao Direito Brasileiro – LINDB, sobretudo quando aponta para a necessidade de se considerarem as “consequências práticas da decisão” (art. 20), entendo relevante pontuar os dados trazidos ao conhecimento desta Corte por meio de memoriais apresentados pelo Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente – CONANDA, atualmente vinculado ao Ministério da Mulher, Família e Direitos Humanos – MMFDH.

43. De acordo com o referido órgão, **há no Brasil 443.124** (quatrocentos e quarenta e três mil, cento e vinte e quatro) **pessoas com deficiência com vínculo formal de trabalho, das quais 91,16% estão contratadas justamente por empresas obrigadas ao cumprimento da**

ARE 1121633 / GO

cota prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91. Já em relação à aprendizagem, de acordo com dados do Ministério do Trabalho e Previdência, em junho de 2021 existiam 451.228 aprendizes contratados no Brasil, estimando-se que 98% desses estariam alocados em empresas obrigadas ao cumprimento legal de cotas de aprendizagem.

44. Ante todo o exposto, acompanho o e. Relator para **dar provimento ao recurso extraordinário** sob análise.

45. Contudo, quanto à tese a ser fixada no âmbito do Tema 1046 da Repercussão Geral, com as devidas vênias ao e. Relator, proponho a seguinte redação, que entendo não divergir, mas complementar, o enunciado proposto por Sua Excelência:

“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.”

É como voto.

Ministro ANDRÉ MENDONÇA

02/06/2022

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.121.633 GOIÁS

VOTO

O SENHOR MINISTRO NUNES MARQUES: Trata-se de recurso extraordinário, com repercussão geral reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal, interposto por Mineração Serra Grande S.A., com fundamento no art. 102, III, “a”, da Constituição Federal, em face de acórdão do Tribunal Superior do Trabalho cuja ementa é a seguinte:

AGRAVO REGIMENTAL. HORAS “IN ITINERE”. NORMA COLETIVA. SUPRESSÃO. DENEGAÇÃO DE SEGUIMENTO. APLICAÇÃO DO ARTIGO 557, “CAPUT”, DO CPC. ACERTO DA DECISÃO AGRAVADA. NÃO PROVIMENTO.

O artigo 557, “caput”, do CPC autoriza o relator a negar seguimento ao recurso quando manifestamente inadmissível, improcedente ou prejudicado em razão de entendimento sumulado pelo respectivo Tribunal.

Na hipótese, negou-se seguimento ao agravo de instrumento, em razão de o acórdão regional se encontrar em consonância com a Súmula nº 90, II. No presente agravo, embora a parte recorrente demonstre seu inconformismo, reiterando as teses anteriormente esposadas, não apresenta argumentos que demovam a decisão denegatória do agravo de instrumento. Por tal razão, deve ser mantido o “decisum” ora agravado.

Agravo regimental a que se nega provimento.

Em suas razões recursais, a recorrente alega violação aos arts. 5º, II, XXXV e LV, e 7º, XIII e XXVI, da Constituição Federal, sustentando, em suma, que:

A matéria debatida nos autos não enseja revolvimento de matéria fática, diz respeito à possibilidade, em negociação

ARE 1121633 / GO

coletiva, em razão do princípio da prevalência do Acordo Coletivo de Trabalho e da autonomia da vontade das partes contratantes, estabelecerem que não serão pagas como extra as horas “in itinere”, haja vista a existência de vantagens pactuadas nos acordos coletivos, bem como o fato de que a empresa recorrente dista a apenas 3,5 km da zona urbana, sendo que o trajeto pode ser vencido à pé ou por outros meios de transporte. Em decorrência do instrumento normativo firmado sem qualquer insurgência pelo sindicato obreiro ao longo de anos, surge a questão se o C. Tribunal Superior do Trabalho pode afastar o Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre a Recorrente e as entidades representativas das bases sindicais da categoria, invalidando algumas de suas cláusulas, cujos termos e condições vêm sendo cumpridas na forma estipulada e desde sempre mantida nos acordos subsequentes, pois, a prevalecer tal decisão, proferida no bojo de uma ação individual, com força de precedente uniformizador sobre o tema no âmbito da Justiça do Trabalho, poderá importar em grandes prejuízos financeiros da empresa recorrente, importando até mesmo no encerramento de suas atividades.

O Ministério Público Federal, em manifestação da lavra do Procurador-Geral da República, Dr. Augusto Aras, opinou pelo não conhecimento do recurso extremo, mas, se conhecido, por seu provimento.

Foram admitidas na condição de *amici curiae* as seguintes entidades:

- a) Confederação Nacional da Indústria (CNI);
- b) Confederação das Associações Comerciais e Empresariais do Brasil (CACB);
- c) Central Brasileira do Setor de Serviços (Cebrasse);
- d) Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA);
- e) Sindicato das Empresas de Serviços Terceirizáveis, Trabalho Temporário, Limpeza e Conservação Ambiental do

ARE 1121633 / GO

Estado do Pará (Seac/PA);

f) Confederação Nacional do Transporte (CNT);

g) Federação Nacional das Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza e Conservação (Febrac);

h) Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG);

i) Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT);

j) Sindicato dos Médicos no Estado do Paraná (Simepar);

l) Central Única dos Trabalhadores (CUT);

m) Federação Brasileira de Telecomunicações (Febrate);

n) Confederação do Sistema Financeiro (Consif);

o) Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra);

p) Sindicato da Indústria do Trigo no Estado de São Paulo (Sindustriço);

q) Estado do Rio Grande do Sul;

r) Associação Brasileira da Indústria do Trigo (Abitriço);

s) Associação Brasileira de Magistrados do Trabalho (ABMT); e

t) Sindicato da Indústria da Energia no Estado de São Paulo (Sindienergia).

É o sucinto relatório. Passo ao voto.

Reputo cognoscível este recurso extraordinário com agravo. A matéria trazida a julgamento pode ser reduzida à discussão, em tese, da possibilidade ou não de acordos ou convenções coletivas suprimirem direitos trabalhistas não previstos expressamente na Constituição Federal, ou, se previstos, gravados com cláusula expressa de possível supressão mediante negociação coletiva.

Analisada sob esse ângulo, a questão se apresenta como o cotejo entre o fundamento lógico subjacente ao acórdão embargado e o texto da Constituição, em especial os arts. 5º, II, XXXV e LV, e 7º, XIII e XXVI, de

ARE 1121633 / GO

sorte que se amolda à hipótese “a” do art. 102, III, da Carta. Além disso, o tema apresenta relevância para além do caso em exame, como já admitido pelo Tribunal na apreciação da existência de repercussão geral.

Conheço, portanto, do recurso.

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 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.

A Constituição não tratou expressamente das chamadas horas *in itinere*, para equipará-las a tempo de jornada de trabalho. Pelo contrário, a Lei Fundamental sempre trata do direito ao transporte como relação autônoma da trabalhista. Assim, por exemplo, no *caput* do art. 6º, quando separa o direito ao trabalho do direito ao transporte; no art. 7º, IV, quando afirma que o salário mínimo deve ser capaz de suprir as despesas do trabalhador com transporte; nos dispositivos que qualificam o transporte como serviço público (arts. 30, V, e 178).

Está claro que, no silêncio da Carta de 1988, tanto a legislação ordinária quanto a negociação coletiva podem dispor sobre o tempo de deslocamento do trabalhador de casa para o local do trabalho, e vice-versa, seja para incluí-lo na jornada de trabalho, seja para excluí-lo dela.

É assim que, por exemplo, a legislação previdenciária trata como acidente de trabalho aquele ocorrido com o segurado no percurso da residência ao local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado (Lei n.

ARE 1121633 / GO

8.213/1991, art. 21, IV, “d”). Já a legislação trabalhista, a partir da chamada Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017), determina, em sentido diverso, que o tempo do trajeto do trabalhador rumo a – ou de volta do – trabalho não deve ser contado como jornada, dado que o empregado, nesses períodos, não está à disposição do empregador.

Ambas as disciplinas são perfeitamente constitucionais, pois estão inseridas no poder de conformação do legislador ordinário. Parece-me, ainda, que, dentro desse silêncio normativo da Constituição, cabe também à negociação coletiva o poder de dispor sobre a questão do tempo de deslocamento, afinal a Carta da República confere à autorregulação coletiva posição privilegiada na composição do quadro normativo de proteção ao trabalhador (arts. 7º, VI, XIII, XIV, XXVI; 8º, III e VI; e 114, §§ 1º e 2º).

É notório que, pelo próprio dinamismo e especificidade dos variados campos econômicos em que a relação de trabalho se insere, não há como o Estado acompanhar e regular de forma pormenorizada as relações econômicas e trabalhistas. E não deve haver a pretensão estatal de arvorar-se em tal objetivo, sob pena de adentrar demasiado a esfera particular dos indivíduos e, com isso, tolher-lhes a liberdade em suas diversas acepções.

A importância das convenções e dos acordos coletivos de trabalho é indiscutível. Eles são os principais meios para dar concretude à autonomia da vontade coletiva, decorrência do contido no inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal. Saliento que tais meios de negociação coletiva, para além de se encontrarem fundamentados no mencionado art. 7º, XXVI, da Carta Magna, ainda projetam efeitos sobre a relativização da irreduzibilidade do salário (art. 7º, VI) e a flexibilização da jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV).

Por emanarem justamente de entidades sindicais inseridas no

ARE 1121633 / GO

contexto das relações trabalhistas, entidades essas conhecedoras dos pormenores do seu ramo de atuação e de sua realidade laboral, o acordo e a convenção coletiva são fonte de equilíbrio social.

Esse entendimento segue rigorosamente a posição desta Corte, que assim já consignou:

[...]

3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.

4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida.

[...]

(RE 590.415, ministro Roberto Barroso, julgamento em 30 de abril de 2015)

No ponto, ressaltamos a teoria do conglobamento, a qual prescreve a impossibilidade de interpretação de determinados institutos de maneira fracionada, dividida, retirando-se parte benéfica de um instituto e parte benéfica de outro.

Nos atos consensuais, os agentes envolvidos chegam a seu termo por concessões recíprocas de ônus e bônus, de modo que o acordo tem seu valor no conjunto, no todo. Retirar apenas o ônus de uma parte, sem nada mais alterar no acordo, é desfigurá-lo, é deixá-lo favorável apenas a um

ARE 1121633 / GO

dos contraentes.

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.

Na linha do consignado pelo ministro Roberto Barroso (RE 590.415, julgamento em 30 de abril de 2015), também entendo que as negociações coletivas “podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade absoluta”.

O tema específico da contagem das horas *in itinere* como tempo de jornada de trabalho, com a devida vênua, é claramente um assunto que pode ser objeto tanto de legislação ordinária como de negociação coletiva. A presunção de que essas horas são jornada de trabalho, longe de ser algo óbvio, pode ser afastada em casos específicos, por negociação coletiva que reconheça as peculiaridades de cada atividade econômica.

Embora a Constituição Federal não discipline a matéria, o art. 58, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho tinha o seguinte teor antes da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467/2017):

Art. 58. [...]

[...]

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

ARE 1121633 / GO

(Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

A Corte Superior trabalhista condensou seu entendimento acerca das horas *in itinere* por meio do enunciado n. 90 da Súmula/TST, a seguir transcrita:

I – O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho.

II – A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas “*in itinere*”.

III – A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas “*in itinere*”.

IV – Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas “*in itinere*” remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.

V – Considerando que as horas “*in itinere*” são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.

Observa-se que, no caso dos autos, foi deferido ao recorrido o direito a computar o equivalente a 44 (quarenta e quatro) minutos diários em sua jornada de trabalho, com os reflexos trabalhistas correspondentes, a título de horas *in itinere*, o que diverge de disposição de Acordo Coletivo aplicável às partes, o qual estabelecia que “o tempo despendido através de veículo fornecido pela recorrente de ida ou retorno ao trabalho não dá ensejo ao pagamento de horas ‘*in itinere*’”.

Ora, as horas *in itinere* inserem-se no regramento atinente à jornada de trabalho, com reflexos salariais, cujas disciplinas encontram respaldo

ARE 1121633 / GO

para relativização por negociação coletiva, na exata leitura do art. 7º, VI, XIII e XIV, da Constituição Federal, o que caracteriza, segundo penso, a disponibilidade de tal direito na área negocial coletiva.

Ademais, a aludida disponibilidade pode ser inferida em vista da supressão, pelo legislador ordinário, do cômputo de tais horas como jornada de trabalho a partir da Reforma Trabalhista de 2017, que resultou na atual redação do art. 58, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 58. [...]

[...]

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, **não será computado na jornada de trabalho**, por não ser tempo à disposição do empregador.

Por todas essas razões, tenho que a convenção coletiva deve prevalecer sobre a lei sempre que, dispondo sobre matérias que não digam respeito ao padrão mínimo civilizatório esperado das relações trabalhistas, estipulem direitos e obrigações diversos dos legalmente previstos, a fim de atender às circunstâncias concretas da atividade econômica em jogo. Nesse contexto considero incluída a possibilidade de autorregulação coletiva das normas referentes às horas *in itinere*.

Ante o exposto, acompanho o eminente Relator, ministro Gilmar Mendes, para, conhecendo do recurso extraordinário com agravo, dar provimento ao correspondente extraordinário, a fim de reformar o acórdão recorrido e assegurar a validade da negociação coletiva de trabalho impugnada.

É como voto, Senho Presidente.

02/06/2022

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.121.633 GOIÁS

VOTO

O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES: Sr. Presidente, trata-se do Tema 1046 da repercussão geral:

Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente.

Trata-se de Reclamação Trabalhista ajuizada em face da recorrente, na qual o autor postula o pagamento pelo tempo de percurso que leva para ir e voltar do trabalho - horas *in itinere*, com adicional de horas extras e seus reflexos, a despeito de haver cláusula fixada em Acordo Coletivo de Trabalho vedando o pagamento da parcela aos trabalhadores que utilizam o transporte fornecido pela empresa.

O Tribunal Superior do Trabalho confirmou o acórdão regional que, julgando procedente o pedido, invalidou a cláusula do Acordo Coletivo que vedava o pagamento das horas *in itinere*, ao fundamento de que a Súmula 90, II, daquela Corte e o art. 58, § 2º, da CLT garantem ao empregado o pagamento da parcela. Eis a ementa do acórdão (Vol. 11, fl. 1):

“AGRAVO REGIMENTAL. HORAS IN ITINERE. NORMA COLETIVA. SUPRESSÃO. DENEGAÇÃO DE SEGUIMENTO. APLICAÇÃO DO ARTIGO 557, CAPUT, DO CPC. ACERTO DA DECISÃO AGRAVADA. NÃO PROVIMENTO.

O artigo 557, caput, do CPC autoriza o relator a negar seguimento ao recurso quando manifestamente inadmissível, improcedente ou prejudicado em razão de entendimento sumulado pelo respectivo Tribunal.

Na hipótese, negou-se seguimento ao agravo de instrumento, em razão de o acórdão regional se encontrar em

ARE 1121633 / GO

consonância com a Súmula nº 90, II.

No presente agravo, embora a parte recorrente demonstre seu inconformismo, reiterando as teses anteriormente esposadas, não apresenta argumentos que demovam a decisão denegatória do agravo de instrumento.

Por tal razão, deve ser mantido o *decisum* ora agravado.

Agravo regimental a que se nega provimento”.

Irresignada, a parte interpôs o Apelo Extremo, com fundamento no art. 102, III, “a”, da Constituição Federal, no qual alega violação aos arts. 5º, II, LV, XXXV, e 7º, XIII e XXVI, da CF/88; bem como à Súmula Vinculante 10. Para tanto, fundamenta que:

(a) não pode o Poder Judiciário conferir conteúdo diverso ao acordo de vontade das partes;

(b) a descaracterização do acordo pela recorrente e o Sindicato da categoria profissional violou o artigo 7º, XXVI, que elevou o Acordo Coletivo ao patamar constitucional;

(c) a cláusula que veda o pagamento de horas *in itinere* não pode ser vista de forma isolada, visto que o Acordo, em sua totalidade, é favorável ao empregado;

(d) a invalidação do acordo firmado entre as partes gera insegurança jurídica e excessivo ônus financeiro.

Posteriormente, após condenação por litigância de má-fé, a recorrente apresentou complementação às suas razões (Vol. 44) requerendo a suspensão do processo no que concerne à ultratividade das normas coletivas tendo em vista a liminar proferida na ADPF 323 ajuizada em face da Súmula 277 do TST (*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*).

Inicialmente, o Ilustre relator, Min. GILMAR MENDES, negou seguimento ao recurso, ao fundamento de que a análise das razões

ARE 1121633 / GO

recursais demandaria o reexame dos fatos e provas constantes dos autos, bem como das cláusulas do Acordo Coletivo, incorrendo, portanto, no óbice das Súmulas 279 e 454 do STF (Vol. 63).

Irresignada, a ora recorrente interpôs agravo interno (Vol. 64).

Em pronunciamento enviado ao Plenário Virtual, o Relator reconsiderou a decisão agravada, julgando prejudicado o agravo interno e passando diretamente à análise do RE.

Forte na compreensão de que a anulação de cláusula de negociação coletiva que prevê direito disponível do empregado viola o artigo 7º, XXVI, da CF/88, o Relator votou no sentido de dar provimento ao Recurso Extraordinário da reclamada, julgando improcedente o pedido autoral no que se refere ao pagamento das horas *in itinere* (Vol. 78).

Em 3/5/2019, o Plenário virtual reconheceu a repercussão geral da matéria travada nestes autos, oportunidade na qual o Relator, Min. GILMAR MENDES, manifestou-se no sentido de que devem ser revisadas as teses firmadas nos Temas 357 e 762, que reputam infraconstitucionais as discussões relacionadas às normas dispostas em negociações coletivas. Eis a ementa da decisão que reconheceu a repercussão geral:

“Recurso extraordinário com agravo. 2. Direito do Trabalho. 3. Validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista. Matéria constitucional. Revisão da tese firmada nos temas 357 e 762. 4. Repercussão geral reconhecida”.

Na sequência, o Relator determinou a suspensão de todos os processos pendentes, individuais ou coletivos, que versem sobre a questão em debate e tramitem no território nacional, nos termos do art. 1035, § 5º, do CPC.

Foram admitidas no processo, na qualidade de *amici curiae*, as seguintes entidades: Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil -

ARE 1121633 / GO

CNA, Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA; Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT; Confederação das Associações Comerciais e Empresariais do Brasil - CACB; Central Brasileira do Setor de Serviços - Cebrasse; Confederação Nacional do Transporte - CNT; Confederação do Sistema Financeiro - CONSIF, Central Única dos Trabalhadores - CUT, Federação Nacional das Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza e Conservação - Febrac; Federação Brasileira de Telecomunicações - FEBRATEL; Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais - FIEMG; Sindicato das Empresas de Serviços Terceirizáveis, Trabalho Temporário, Limpeza e Conservação Ambiental do Estado do Pará - SEAC/PA; Sindicato dos Médicos no Estado do Paraná - SIMEPAR; Confederação Nacional da Indústria (CNI); Sindicato da Indústria da Energia no Estado de São Paulo - SINDIENERGIA; Associação Brasileira de Magistrados do Trabalho - ABMT; Associação Brasileira da Indústria do Trigo - ABITRIGO; Sindicato da Indústria do Trigo no Estado de São Paulo - SINDUSTRIGO; e Estado do Rio Grande do Sul.

A Procuradoria-Geral da República ofertou parecer em que se manifesta pelo não conhecimento do recurso; e, caso conhecido, por seu provimento, para julgar improcedente o pedido formulado na ação, nos termos da seguinte ementa (Vol. 215):

“RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA PELO PLENÁRIO VIRTUAL. TEMA 1046. INCIDÊNCIA DOS VERBETES 279, 282, 356 E 454 DA SÚMULA DO STF. INFRACONSTITUCIONALIDADE. NÃO CONHECIMENTO. QUESTÃO DE ORDEM. NECESSIDADE DE DELIMITAÇÃO DO TEMA À QUESTÃO POSTA NO RECURSO. LIMITAÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO (HORAS IN ITINERE). ART. 58, § 2º, DA CLT, COM REDAÇÃO ORIGINAL DADA PELA LEI 10.243/2001. CONTROVÉRSIA SOBRE VALIDADE DE CLÁUSULA DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.

ARE 1121633 / GO

SUPRESSÃO, SEM CONTRAPARTIDA, DE DIREITO PREVISTO EM LEI. DIREITOS DE INDISPONIBILIDADE RELATIVA. POSSIBILIDADE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA.

1. É inadmissível recurso extraordinário que versa sobre questão infraconstitucional; reclama análise do teor de cláusulas contratuais (de acordo coletivo de trabalho) e exige o revolvimento de matéria fático-probatória. Ausência de prequestionamento. Verbetes 279, 282, 356 e 454 da súmula do STF.

2. Questão de ordem. Delimitação da repercussão geral à questão posta no recurso. Sugestão de adequação do tema, nos seguintes termos: *“Validade de cláusula de norma coletiva de trabalho que reduz ou suprime o direito dos trabalhadores ao cômputo das ‘horas in itinere’ na jornada de trabalho, em período anterior à vigência da Lei 13.467/2017”*.

3. Acolhida a delimitação proposta, sugestão da fixação da tese nos seguintes termos: *“Prestigiada a autonomia privada negocial coletiva, é válida cláusula de norma coletiva de trabalho que reduz ou suprime o direito dos trabalhadores ao cômputo das ‘horas in itinere’ na jornada de trabalho, em período anterior à vigência da Lei 13.467/2017”*.

4. Não é possível promover a identificação entre *horas de percurso e horas de efetivo trabalho*, visto que, ontologicamente, sob o aspecto da fadiga decorrente do labor realizado e da relação de subordinação, são incomparáveis.

5. A indisponibilidade relativa das horas *in itinere* torna constitucionalmente viável a celebração de acordo coletivo, no âmbito de empresa, ou convenção coletiva, no âmbito de categoria profissional e econômica, tudo com amparo no princípio constitucional da autonomia privada negocial coletiva, tornando ofensiva à Constituição a genérica invalidação dos indigitados instrumentos coletivos de autocomposição de conflitos do trabalho. Precedentes.

6. O sinalagma, típico do exercício da autonomia negocial no direito civil, não compõe o substrato da negociação coletiva e, portanto, não há compulsoriedade de existência de

ARE 1121633 / GO

contrapartida para o propósito de redução ou supressão de direito social trabalhista por meio de acordo ou convenção coletiva.

7. A existência de cláusula normativa pactuada em acordo ou convenção coletiva não confere às partes envolvidas efeitos prospectivos com lapso temporal indeterminado ou – dito de outro modo –, a estipulação de cláusulas econômicas em negociação coletiva não se submete a *pacta sunt servanda*, sendo certo que a alterabilidade das condições ajustadas é o apanágio mais genuíno da antedita autonomia negocial.

8. As expressões “lei ou ato normativo” cunhadas na Súmula Vinculante 10 não se adequam à hipótese de acordo ou convenção coletiva, que sequer podem ser objeto de ação direta de inconstitucionalidade, visto que a sua normatividade é restrita aos trabalhadores e empresas envolvidas nas relações entre determinada categoria profissional e econômica. Ausência de violação à Súmula Vinculante 10.

8. Sugestão de delimitação da tese nos seguintes termos: *“À exceção dos direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis assegurados por normas constitucionais, tais como as relativas à saúde, higiene e segurança no trabalho (art. 7º, XXII/CF), as convenções e os acordos coletivos de trabalho podem admitir redução ou supressão de direitos, conforme o princípio da autonomia privada negocial coletiva (art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI).*

Parecer pelo não conhecimento do recurso. Caso conhecido, pelo provimento do recurso, para julgar improcedente o pedido formulado na ação. “

É o relatório.

Inicialmente, pontuo que, na hipótese vertente, não se verifica a suposta violação à Súmula Vinculante 10; o órgão fracionário do Tribunal de origem apenas interpretou e aplicou o conjunto normativo pertinente de acordo com o caso concreto, não havendo infração ao referido enunciado.

Passo, assim, à análise do mérito.

ARE 1121633 / GO

Conforme relatado, insurge-se a MINERAÇÃO SERRA GRANDE S.A contra decisão do Tribunal de origem que, declarando a invalidade de norma prevista em acordo coletivo do trabalho, condenou-a ao pagamento das horas *in itinere*, adicionadas de horas extras e seus reflexos.

No deslinde da causa, o Tribunal Superior do Trabalho reputou que o art. 58, § 2º, da CLT e Súmula 90 do TST são normas de ordem pública, de forma que não poderiam ser fruto de transação entre a empresa reclamada e o sindicato da categoria dos trabalhadores (Vol. 11, fl. 8). A propósito, veja-se o teor do dispositivo citado, na redação anterior à reforma trabalhista promovida pela Lei 13.467, de 2017:

“§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução”.

Cita-se, ainda, o texto da Súmula 90 do TST:

“HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978)

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere". (ex-OJ nº 50 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995)

ARE 1121633 / GO

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere". (ex-Súmula nº 324 – Res. 16/1993, DJ 21.12.1993)

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 – Res. 17/1993, DJ 21.12.1993)

V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)".

(i) Da jurisprudência do STF nas causas relacionadas a negociações coletivas

A validade de negociações coletivas que suprimem direitos dos trabalhadores sempre foi objeto de grandes debates, tanto nos tribunais trabalhistas, quanto nesta SUPREMA CORTE.

Inicialmente, o SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL compreendia que as discussões relacionadas a cláusulas fixadas em acordos ou convenções coletivas não alçavam o patamar constitucional, o que inviabilizava, portanto, a análise do mérito dos processos.

Tal entendimento foi consolidado nos Temas 357 e 752, nos quais esta CORTE rejeitou a repercussão geral da matéria, haja vista que o exame da controvérsia dependia da análise de atos normativos infraconstitucionais e infralegais. A propósito, veja-se a ementa dos julgados:

“Tema 357: Redução do intervalo intrajornada. Majoração da jornada em turnos ininterruptos de revezamento. Convenção e acordo coletivo. Matéria restrita ao âmbito infraconstitucional. Inexistência de repercussão geral. (AI 825675 RG / SP, Rel. Min.

ARE 1121633 / GO

GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, DJe de 25/03/2011)“

“Tema 762: Ementa: PROCESSUAL CIVIL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. NORMA COLETIVA DE TRABALHO. PAGAMENTO DAS HORAS IN ITINERE. FIXAÇÃO DE LIMITE INFERIOR À METADE DO TEMPO EFETIVAMENTE GASTO NO TRAJETO ATÉ O LOCAL DO SERVIÇO. VALIDADE. MATÉRIA INFRACONSTITUCIONAL. AUSÊNCIA DE REPERCUSSÃO GERAL. 1. A controvérsia relativa à validade de norma coletiva de trabalho que limita o pagamento de horas *in itinere* a menos da metade do tempo efetivamente gasto pelo trabalhador no seu trajeto até o local do serviço, fundada na interpretação da Consolidação das Leis do Trabalho e da Lei 10.243/01, é de natureza infraconstitucional. 2. É cabível a atribuição dos efeitos da declaração de ausência de repercussão geral quando não há matéria constitucional a ser apreciada ou quando eventual ofensa à Carta Magna se dê de forma indireta ou reflexa (RE 584.608 RG, Min. ELLEN GRACIE, DJe de 13/3/2009). 3. Ausência de repercussão geral da questão suscitada, nos termos do art. 543-A do CPC. (RE 820729 RG / DF, Rel. Min. TEORI ZAVASCKI, Tribunal Pleno, DJe. 03/10/2014)“

Todavia, como bem ponderado pelo Relator, diante da enorme demanda relacionada à regulamentação dos direitos trabalhistas fixada em negociações coletivas, a jurisprudência do STF evoluiu e tomou contornos diferentes.

Quando do julgamento do RE 590.415, de relatoria do Min. ROBERTO BARROSO, DJe de 29/5/2015, esta SUPREMA CORTE reconheceu a repercussão geral da discussão relacionada à renúncia genérica a direitos mediante adesão a plano de demissão voluntária, no qual se fixou a tese de que:

“Tema 152: “A transação extrajudicial que importa

ARE 1121633 / GO

rescisão do contrato de trabalho em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado”.

Embora o objeto da causa fosse diverso do presente processo, analisando os votos do citado precedente, nota-se que a razão de decidir fundou-se na constitucionalidade da autonomia coletiva da vontade, à luz do art. 7º, XXVI, da CF/88.

Conforme bem pontuado pelo Min. ROBERTO BARROSO, Relator do paradigma, diferentemente do que ocorre nas relações individuais de trabalho, os acordos coletivos têm o condão de colocar os empregados, representados pelos sindicatos da categoria, e os empregadores em patamar de igualdade (*Princípio da Equivalência entre os Negociantes*). Alcança-se, portanto, isonomia de poderes. Peço licença para citar trecho do voto do relator:

“Assim, se a rigorosa limitação da autonomia da vontade é a tônica no direito individual do trabalho e na legislação infraconstitucional anterior à Constituição de 1988, o mesmo não ocorre no que respeita ao direito coletivo do trabalho ou às normas constitucionais atualmente em vigor.

[...]

Diferentemente do que ocorre com o direito individual do trabalho, o direito coletivo do trabalho, que emerge com nova força após a Constituição de 1988, tem nas relações grupais a sua categoria básica. O empregador, ente coletivo provido de poder econômico, contrapõe-se à categoria dos empregados, ente também coletivo, representado pelo respectivo sindicato e munido de considerável poder de barganha, assegurado, exemplificativamente, pelas prerrogativas de atuação sindical, pelo direito de mobilização, pelo poder social de pressão e de

ARE 1121633 / GO

greve. No âmbito do direito coletivo, não se verifica, portanto, a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Por consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.

21. Ao contrário, o direito coletivo do trabalho, em virtude de suas particularidades, é regido por princípios próprios, entre os quais se destaca o princípio da equivalência dos contratantes coletivos, que impõe o tratamento semelhante a ambos os sujeitos coletivos – empregador e categoria de empregados”.

Nessa trilha, prossegue o Relator no sentido de que a invalidação automática de acordos viola dispositivos constitucionais que garantiram aos trabalhadores, enquanto entes coletivos representados pelo respectivo sindicato, tratamento igualitário perante o empregador:

“Nessa linha, não deve ser vista com bons olhos a sistemática invalidação dos acordos coletivos de trabalho com base em uma lógica de limitação da autonomia da vontade exclusivamente aplicável às relações individuais de trabalho. Tal ingerência viola os diversos dispositivos constitucionais que prestigiam as negociações coletivas como instrumento de solução de conflitos coletivos, além de recusar aos empregados a possibilidade de participarem da formulação de normas que regulam as suas próprias vidas. Trata-se de postura que, de certa forma, compromete o direito de serem tratados como cidadãos livres e iguais”.

Ato contínuo, no julgamento do RE 895.759 AgR-segundo/PE, de relatoria do saudoso Min. TEORI ZAVASCKI, DJe de 23/05/2017, a Segunda Turma desta CORTE, reportando-se ao RE 590.415, entendeu que as horas *in itinere* podem ser objeto de transação mediante acordo coletivo. No caso, concluiu o Relator que não há óbice ao reconhecimento da validade do acordo coletivo haja vista a ausência de prejuízo ao trabalhador que sequer está à disposição da empresa no local de trabalho.

ARE 1121633 / GO

Cito, ainda, a ADI 4364, Rel. Min. DIAS TOFFOLI, DJe de 16/5/2011, na qual o PLENÁRIO do STF reconheceu a necessidade de prestigiarem-se os acordos e convenções coletivas. Eis o trecho da ementa desse acórdão:

“EMENTA Ação direta de inconstitucionalidade. Lei complementar estadual que fixa piso salarial para certas categorias. Pertinência temática. Conhecimento integral da ação. Direito do trabalho. Competência legislativa privativa da União delegada aos Estados e ao Distrito Federal. Lei Complementar federal nº 103/2000. Alegada violação ao art. 5º, caput (princípio da isonomia), art. 7º, V, e art. 114, § 2º, da Constituição. Inexistência. Atualização do piso salarial mediante negociação coletiva com a participação do “Governo do Estado de Santa Catarina”. Violação ao princípio da autonomia sindical. Inconstitucionalidade formal. Procedência parcial.

(...)

7. A parte final do parágrafo único do art. 2º da Lei Complementar nº 459/2009, ao determinar a participação do “Governo do Estado de Santa Catarina” nas negociações entre as entidades sindicais de trabalhadores e empregadores para atualização dos pisos salariais fixados na referida lei complementar, ofende o princípio da autonomia sindical (art. 8º, I, CF/88) e extrapola os contornos da competência legislativa delegada pela União. As negociações coletivas devem ocorrer com a participação dos representantes dos empregadores e dos trabalhadores, sem intromissão do governo (princípio da negociação livre). Ao criar mecanismo de participação estatal compulsória nas negociações coletivas, o Estado de Santa Catarina legisla sobre “direito coletivo do trabalho”, não se restringindo a instituir o piso salarial previsto no inciso V do art. 7º da Constituição Federal. 8. Ação direta de inconstitucionalidade julgada parcialmente procedente.”

ARE 1121633 / GO

Mais recentemente, o SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL destacou a importância dos acordos coletivos na Justiça do Trabalho, bem como da autocomposição dos conflitos trabalhistas, quando acompanhou o voto do Relator, Min. GILMAR MENDES, na ADI 3423, DJe de 18/6/2020, na qual Sua Excelência salientou a necessidade de a Justiça Trabalhista ter uma postura de contenção frente à negociação coletiva, considerando, entre outras razões, que:

“De fato, um dos objetivos da Reforma do Poder Judiciário (EC 45) foi, efetivamente, diminuir o poder normativo da Justiça do Trabalho, e privilegiar a autocomposição; e a OIT entende que a melhor forma de composição na resolução de conflitos coletivos deve privilegiar a normatização autônoma, evitando a imposição do poder estatal.”

Essa compreensão tem sido a mesma defendida pela doutrina especializada - que propõe, inclusive, métodos específicos para interpretação dos acordos coletivos, denominados de teoria da acumulação e teoria do conglobamento ou incindibilidade.

Por fim, ainda na esteira da evolução da jurisprudência, o Plenário do TRIBUNAL reconheceu a repercussão geral do presente processo, a despeito dos Temas 357 e 762, nos quais se entendeu que a controvérsia era destituída de matéria constitucional.

(ii) Da tutela constitucional do direito coletivo dos trabalhadores

O atual regime sindical brasileiro, com algumas alterações, manteve o modelo criado com o ditatorial Estado Novo, persistindo desde 1937.

A gênese desse modelo foi permitir o dirigismo estatal sobre a organização sindical.

A CONSTITUIÇÃO de 1988, apesar de manter esse modelo corporativo com fortes ligações estatais, inclusive com a unidade sindical, trouxe arejamento democrático, permitindo o direito à livre fundação de

ARE 1121633 / GO

sindicatos, dispensando autorização e aprovação pelo Ministério do Trabalho, reconhecendo constitucionalmente a investidura sindical na representatividade da categoria, entre outras. Mas, principalmente, consagrou a liberdade de sindicalização, na esteira da liberdade de associação, prevista no art. 5º do texto constitucional.

A CONSTITUIÇÃO de 1988 fez o que foi possível à época, e, se não encerrou a estrutura sindical centralizadora e paternalista, deu um importante passo nesse sentido, estabelecendo normas imediatas e mediatas no sentido de possibilitar a ruptura dos grilhões entre ESTADO/SINDICATO e SINDICATO/TRABALHADOR, quanto à liberdade individual associativa.

O Tribunal de origem afastou a validade da cláusula prevista no Acordo Coletivo ao fundamento de que o art. 58, § 2º, da CLT e a Súmula 90 do TST tratam de direitos indisponíveis do trabalhador, não podendo, portanto, ser derogados mediante transação das partes.

A Constituição Federal de 1988 valida, em pelo menos quatro passagens, a formalização de acordos mediante negociação coletiva:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

VI - irredutibilidade do salário, **salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;**

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, **mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;**

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, **salvo negociação coletiva;**

[...]

XXVI - **reconhecimento das convenções e acordos**

ARE 1121633 / GO

coletivos de trabalho;

Conforme se observa, o inciso XXVI é o mais abrangente dos citados, estabelecendo de forma imperativa a validade das negociações coletivas.

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.

A doutrina brasileira acentua que a Constituição de 1988 inovou quanto às diretrizes que devem nortear as relações de trabalho, prestigiando a participação do sindicato nas negociações coletivas, conferindo autonomia a essas entidades sindicais para negociar os direitos de seus filiados como verdadeiro ente privado, e não mais como agente do Estado, razão pela qual descabe a anterior postura intervencionista, sob pena de restringir-se o princípio da autonomia privada negocial coletiva, e a própria liberdade das partes de participar das decisões que afetam as suas vidas em área tão sensível como o trabalho.

Vejam-se a respeito os ensinamentos do ilustre professor e Desembargador do Trabalho, SÉRGIO PINTO MARTINS:

[...] o sindicato não exerce mais função delegada de poder público, não estando ligado umbilicalmente ao Estado. Na verdade, hoje, o sindicato é uma **entidade de direito privado, exercendo com autonomia seu mister**. Essa realmente é a grande inovação da Constituição de 1988, que não repetiu as anteriores no ponto em que dizia que o sindicato exercia função delegada de poder público.

ARE 1121633 / GO

[...]

A negociação coletiva também foi elevada em âmbito constitucional. Em primeiro lugar, vemos que o inciso XXVI do art. 7.º da Norma Ápice reconhece as convenções e os acordos coletivos, **prestigiando a autonomia da vontade das partes envolvidas nas negociações**. Em segundo lugar, há pelo menos três dispositivos que tratam da negociação coletiva no art. 7.º da Lei Fundamental: o inciso VI reza sobre a possibilidade da redução de salários, mediante negociação coletiva; o inciso XIII versa sobre a redução ou compensação da jornada de trabalho, por meio de negociação coletiva; e o inciso XIV permite o aumento da jornada nos turnos ininterruptos de revezamento.

Tudo isso revela que o sindicato deve participar ativamente dessa negociação. O inciso VI do art. 8.º da Lei Ápice mostra que o sindicato deverá participar obrigatoriamente nas negociações coletivas. O inciso III do mesmo artigo evidencia que o sindicato representa a categoria, judicial ou extrajudicialmente, quanto a direitos individuais e coletivos. **Como vemos, está prestigiada a participação do sindicato nas negociações coletivas, matéria atualmente realçada na Lei Maior.**” (Direito do Trabalho. 10. Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2000, Versão Digital)

Na mesma linha, MAURICIO GODINHO DELGADO comenta:

“No que tange aos trabalhadores, sua face coletiva institucionalizada surge mediante seus entes associativos; no caso brasileiro, os sindicatos.

[...]

Os instrumentos colocados à disposição do sujeito coletivo dos trabalhadores (garantias de emprego, prerrogativas de atuação sindical, possibilidades de mobilização e pressão sobre a sociedade civil e Estado, greve, etc.) reduziriam, no plano juscoletivo, a disparidade lancinante que separa o trabalhador, como indivíduo, do empresário. Isso possibilitaria ao Direito Coletivo conferir tratamento jurídico mais equilibrado às partes

ARE 1121633 / GO

nele envolvidas. Nessa linha, perderia sentido no Direito Coletivo do Trabalho a acentuada diretriz protecionista e intervencionista que tanto caracteriza o Direito Individual do Trabalho". (*Curso de direito do trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 1557-1558).

Desse modo, no âmbito das negociações coletivas, cada um os sujeitos interessados cede uma parcela dos seus direitos. Assim, os limites jurídicos do acordo devem ser traçados pelo conjunto das normas nele contidas, tomando em conta as disposições favoráveis ao trabalhador, bem como eventuais restrições às normas protetivas.

Antes mesmo da reforma trabalhista de 2017, que estabeleceu um rol de direitos insuscetíveis de negociação, a doutrina já trilhava meios para identificar os limites jurídicos dos acordos (*Princípio da Adequação Setorial Negociada*).

Dessa forma, trazendo o acordo disposições favoráveis ao trabalhador, não há qualquer violação às normas protetivas, de forma que podem ser aplicadas sem qualquer restrição.

Doutro lado, havendo no acordo cláusula que restringe o direito dos trabalhadores, torna-se necessário analisar se os direitos suprimidos são de indisponibilidade relativa ou absoluta.

A doutrina trata como direito de indisponibilidade absoluta (insuscetível de qualquer flexibilização) as parcelas "imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização daquela deferível ao trabalho" (DELGADO, p. 1567).

Sendo, todavia, de indisponibilidade relativa, não há óbice à transação.

ARE 1121633 / GO

Com o escopo de esclarecer a celeuma que vigorava entre o que seria direito disponível e indisponível, a reforma trabalhista inseriu o art. 611-B da CLT, que elencou um rol de direitos insuscetíveis de negociação:

“Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - salário mínimo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

V - valor nominal do décimo terceiro salário; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VIII - salário-família; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IX - repouso semanal remunerado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XI - número de dias de férias devidas ao empregado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

ARE 1121633 / GO

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XIX – aposentadoria; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

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; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

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; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa

ARE 1121633 / GO

e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)“

Nota-se, portanto, que os incisos mencionados reproduzem, em suma, os direitos constitucionalmente assegurados aos trabalhadores no art. 7º. Verifica-se, ainda, que não há qualquer menção às horas *in itinere* entre o rol mencionado.

Ao contrário, o art. 611-A, I, também introduzido pela Lei nº 13.467, de 2017, trouxe disposição expressa no sentido de que as negociações coletivas de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre jornada de trabalho, desde que observados os limites constitucionais.

Ora, o art. 7º, XIII, da Constituição Federal prevê expressamente que a redução ou compensação da jornada de trabalho pode ser objeto de negociação coletiva.

Corroborando a tese de que o pagamento de horas *in itinere* não se insere entre o rol de direitos fundamentais do trabalhador, constata-se que a reforma trabalhista revogou expressamente o disposto no art. 58, § 2º da CLT, de forma que, a partir de 2017, não há mais falar em horas *in*

ARE 1121633 / GO

itinere.

Merece consideração, ainda, a percuciente observação trazida pelo Ministério Público Federal, em seu parecer, acerca das razões que justificam considerarem-se as horas *in itinere* como direito social trabalhista de matiz disponível (Vol. 215, fls. 19-20):

“Poder-se-ia eventualmente objetar a legitimidade da avença coletiva com suporte na ideia de que as horas *in itinere* corresponderiam a direitos sociais trabalhistas de caráter indisponível, tornando-as, em tudo, similares ao salutar controle de jornada constitucionalmente previsto (art. 72, XII).

Todavia, não é possível promover a identificação entre horas de percurso e horas de efetivo trabalho, visto que, ontologicamente, tanto sob o aspecto da fadiga decorrente do labor realizado quanto da subordinação, são incomparáveis.

O empregado que percorre o caminho até a chegada à empresa não se submete à mesma intensidade do poder diretivo empresarial do colega que lá já se encontra.

Decorre daí que a indisponibilidade relativa das horas *in itinere* torna constitucionalmente viável a celebração de acordo coletivo, no âmbito de empresa, ou convenção coletiva, no âmbito de categoria profissional e econômica, tudo com amparo no princípio constitucional da autonomia privada negociada coletiva, tornando ofensiva à Constituição a genérica invalidação dos indigitados instrumentos coletivos de autocomposição de conflitos, tal como já assentado por este Excelso Pretório (STF, RE nº 590.415/SC-RG, Relator Ministro Teori Zavascki).”

Assim, tendo em vista que a Constituição não erigiu as horas *in itinere* a direito social trabalhista indisponível, é hígida a norma coletiva de trabalho restritiva dessa benesse.

ARE 1121633 / GO

Até porque, a Constituição, ao reconhecer as convenções e acordos coletivos de trabalho como direito social dos trabalhadores, prestigiou não só a autonomia da vontade das partes, como também o postulado da segurança jurídica, pilar de todo arcabouço constitucional.

Na ADPF 323, o debate consiste em definir se a modificação jurisprudencial consubstanciada na nova redação da Súmula 277 (*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*) do Tribunal Superior do Trabalho encontra respaldo na alteração redacional do art. 144, § 2º, da Constituição Federal, promovida pela EC 45/2004, ou se, em sentido contrário, a implementação do princípio da ultratividade condicionada de normas de acordos e de convenções coletivas pela via judicial caracteriza afronta aos preceitos fundamentais da separação de poderes e da legalidade.

Iniciado o julgamento em 4/8/2021, o Relator, o Ilustre Min. GILMAR MENDES já se posicionou pela procedência da ação constitucional, declarando a inconstitucionalidade de interpretações de decisões judiciais no sentido de que o art. 114, § 2º, com a sua nova redação dada pela EC 45, permitiria a aplicação do princípio da ultratividade das normas, acordos e convenções coletivas de trabalho.

Na ocasião acompanhei o voto do Relator, ressaltando que os termos e os prazo ajustados nas convenções devem ser respeitados, pois a interferência do Poder Judiciário quando não está em jogo direitos trabalhistas indisponíveis, para além de desrespeitar a vontade das partes, fragiliza a segurança jurídica com reflexos imprevisíveis na relação entre empregado e empregador.

É importante lembrar que, nessas convenções, nos contratos do

ARE 1121633 / GO

trabalho, o prazo de validade é um dos elementos mais importantes na negociação. Obviamente, para determinadas vantagens, ou não, se um prazo for mais extensivo, ou menor, mais restritivo, a vantagem pode ser menor ou maior. Isso faz parte da negociação. A partir do momento em que o prazo termina e não há um novo acordo, se formos jogar com essa ultratividade que não está, a meu ver, expressa diretamente na Constituição, nós acabamos, em verdade, inviabilizando até futuras negociações, porque, a partir do momento em que não há segurança jurídica no prazo dessa negociação, fica muito mais difícil prever os reflexos desse pacto entre empregado e empregador.

O Professor Sérgio Pinto Martins, Eminentíssimo Desembargador do Trabalho, bem coloca a questão de que a interpretação no sentido do retorno da ultratividade pode até prejudicar os trabalhadores, porque aqueles que foram beneficiados a partir dessa convenção coletiva, com o término dela, poderiam até ser demitidos para serem substituídos por outros. O que parece mais importante realmente é não só o respeito à autonomia de vontades naquele momento de pacto em que, volto a dizer, o prazo do acordo influencia nas outras cláusulas, mas principalmente a segurança jurídica para ambas as partes.

Amparado nesses fundamentos, na ocasião, entendi que não houve uma revitalização constitucional do princípio da ultratividade da norma coletiva, até porque a grande discussão que sempre existiu na doutrina trabalhista de eventual término do prazo deste acordo e com isso a cessação de direitos - eu diria, indisponíveis ao trabalhador -, não existe mais, porque os direitos garantidos pelo art. 7º da Constituição não podem ser pactuados entre empregado e empregador. Aqueles direitos previstos no art. 7º são imutáveis, são inalienáveis. A partir da convenção, do término do prazo, em não ocorrendo um novo acordo, o mínimo garantido já está na Constituição: os direitos sociais dos arts. 6º e 7º.

Esses argumentos são plenamente aplicáveis na hipótese vertente na

ARE 1121633 / GO

qual a norma coletiva não versa sobre direito coletivo assegurado constitucionalmente.

Aliás, em outra oportunidade, também já assentei que as cláusulas pactuadas livremente em norma coletiva devem ser observadas pelas partes. Esse entendimento foi sufragado pela Primeira Turma desta CORTE. Confira-se:

Ementa: CONSTITUCIONAL, TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. CLÁUSULA PACTUADA EXPRESSAMENTE PARA VIGER APÓS O FIM DA VIGÊNCIA DA NORMA COLETIVA. AUSÊNCIA DE APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA ULTRATIVIDADE NO PRESENTE CASO. DECISÃO RECLAMADA ALINHADA AO QUE DECIDIDO NA ADPF 323-MC. AGRAVO QUE SE NEGA PROVIMENTO. 1. Na origem, discutiu-se cláusula prevista em norma coletiva, pactuada para vigor de 1º/1/2019 a 31/12/2019, a qual preconizava que “as empresas se comprometem a reajustar, automaticamente em Janeiro de 2020, o valor do piso, caso o salário mínimo que vier a ser fixado pelo Governo Federal superar o valor estipulado no caput”. 2. Na ADPF 323-MC, determinou-se “a suspensão de todos os processos em curso e dos efeitos de decisões judiciais proferidas no âmbito da Justiça do Trabalho que versem sobre a aplicação da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas”. 3. O caso concreto não guarda qualquer similaridade com o paradigma, uma vez que as partes expressamente pactuaram obrigação a ser eventualmente cumprida após o término da norma coletiva. **Assim, a observância da cláusula se impõe por força do que foi livre e expressamente pactuado,** não guardando qualquer relação com o princípio da ultratividade, já que não se trata de vigência automática e extensiva de norma convencional exaurida, mas sim ocorrência de situação fática suficiente para a eficácia da norma convencional, mesmo após o fim de sua vigência formal. 4. Recurso de Agravo a que se nega

ARE 1121633 / GO

provimento (Rcl 49876 AgR, Relator(a): ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, DJe de 19/11/2021)

Em abono a esse entendimento, a doutrina realça que os objetivos do Direito Coletivo do Trabalho são buscar a paz social, aperfeiçoar as condições laborativas e promover a adequação setorial justralhista (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 150-151). Portanto, ainda que louvável o intuito da jurisprudência trabalhista de proteger os direitos dos trabalhadores, a interferência indevida nos acordos e convenções de trabalho pode findar por tumultuar as relações entre o obreiro e o empregador, o que, ao fim e ao cabo, pode ser prejudicial ao próprio empregado.

(iii) Aplicação da norma mais favorável

Hodiernamente, há duas teorias por meio das quais se tenta explicar a norma que deve ser aplicada às relações de trabalho.

A primeira é a **teoria da acumulação**, segundo a qual, diante de duas normas, devem-se retirar os dispositivos mais benéficos de cada uma e aplicá-los ao caso. Há, portanto, um agrupamento das normas comparadas, formando, assim, um terceiro regulamento.

Essa teoria é alvo de inúmeras críticas da doutrina e jurisprudência, haja vista que o juiz atua como legislador positivo, criando uma norma autônoma para o caso concreto. Além disso, a teoria da acumulação desprestigia as negociações coletivas, em violação direta à Constituição Federal.

De outro lado, temos a **teoria do conglobamento ou incindibilidade**, pela qual, diversamente, diante de duas normas, aplica-se aquela que em sua totalidade é mais benéfica ao trabalhador. Aqui, o julgador analisa globalmente a norma que deve ser aplicada à categoria.

Por essa teoria, é despicienda, portanto, a análise de cada cláusula individualmente.

ARE 1121633 / GO

“... não cabe se fracionarem preceitos ou institutos jurídico, realizando-se a comparação, em busca da norma mais favorável, a partir da totalidade dos sistemas ou diplomas jurídicos comparados (neste caso, trata-se do chamado conglobamento amplo, total ou puro) ou, pelo menos, a partir de um bloco relevante e coerente dessa totalidade (nesse caso, trata-se do conglobamento mitigado ou setorizado.

[...]

Ressalte-se, por fim, que o parâmetro para se proceder à comparação da norma mais favorável não será o indivíduo, tomado isoladamente, mas a coletividade interessada (categoria, por exemplo) ou o trabalhador objetivamente considerado como membro de uma categoria ou segmento, inserido em um quadro de dimensão mais ampla. Como se nota, também por esse aspecto, o critério do conglobamento emerge como o mais adequado na dinâmica de apreensão da norma trabalhista mais favorável” (DELGADO, p. 1660-1661).

De modo inverso da teoria da acumulação, aqui as normas não sofrem recortes, devendo ser aplicada em sua totalidade. Logo, há respeito às negociações coletivas, bem como aos preceitos constitucionais que a asseguram (art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, c/c art. 8º, ambos da CF/88).

A propósito do tema, cumpre colacionar a opinião do eminente doutrinador AMAURI MASCARO NASCIMENTO:

“Há duas teorias, a da acumulação e a do conglobamento. De acordo com a primeira, o trabalhador gozará do estatuto mais benéfico, ainda que seja preciso fragmentar as suas disposições, retirando-se preceitos de normas diferentes, condições singulares contidas nos diferentes textos. Conforme a segunda, não haverá fracionamento de disposições nem cisão de conteúdos. Apenas será mais favorável o estatuto que globalmente for entendido como tal.

ARE 1121633 / GO

[...]

O conglobamento, que quer dizer consideração global ou de conjunto critério que Deveali chama de orgânico, porque respeita cada regime em sua unidade integral, não o decompondo, com o que fica excluída a possibilidade de aplicação simultânea de regimes diferentes, foi valorizado pela doutrina italiana, afirmando Barassi que a regulamentação convencional constitui um todo inseparável que não pode ser tomado isoladamente.

A acumulação, que é uma postura atomista, como observa Deveali, consistente em se somarem às vantagens resultantes de diferentes normas, suas partes, seus artigos, suas cláusulas, separadamente, poderia trazer dificuldades, porque há leis especiais e gerais, aquelas com vantagens maiores que não são estendidas a estas situações. Tomar como critério o que é melhor para o trabalhador individualmente considerado pode esbarrar na casuística que acabaria por invalidar a autoridade de determinadas regras legais. O trabalhador como um todo, objetivamente conceituado, é o parâmetro, embora caibam exceções. Não só aspectos econômicos precisam ser valorizados, mas os jurídicos também, de modo que a dignidade da pessoa humana seja preservada.” (Curso de direito do trabalho. 26. Ed. São Paulo: Saraiva, 2011)

Novamente, vejam-se a respeito as lições de SÉRGIO PINTO MARTINS:

“A aplicação das normas coletivas compreende duas teorias: da acumulação e do conglobamento. A teoria da acumulação envolve a aplicação de cláusulas de convenções coletivas diferentes ao mesmo tempo, ou seja, é possível aplicar a cláusula primeira da convenção A ou a cláusula segunda da convenção B, utilizando-se da norma mais favorável ao

ARE 1121633 / GO

trabalhador. A teoria do conglobamento diz respeito a se utilizar da convenção coletiva em seu conjunto, globalmente.

Assim, havendo duas normas coletivas, aplica-se a que for mais favorável ao trabalhador em seu conjunto, e não cláusula por cláusula, isoladamente. De acordo com as circunstâncias, poder-se-á optar pela aplicação global de determinada convenção ou pela acumulação de cláusulas mais favoráveis oriundas de convenções diversas, quando em cada caso concreto, esta ou aquela condição for mais favorável ao trabalhador.” (Direito do Trabalho. 10. Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2000, Versão Digital)

Ou seja, havendo negociação coletiva, presume-se a contrapartida do empregador, uma vez que a avença foi formalizada com partes equivalentes (sindicato dos empregados e empregador). Pressupõe-se, assim, a existência de concessões e renúncias por ambos os lados, de forma que se torna desnecessária a análise do quantitativo de normas favoráveis ao empregado.

A título de exemplo, no caso posto a julgamento nos autos do citado RE 895.759, a supressão das horas despendidas pelo empregado para ida e volta do local de trabalho levou à concessão de diversos benefícios, a saber: fornecimento de cesta básica no período de entressafra; seguro de vida e de acidentes além do obrigatório, com prêmio no valor de R\$ 7.000,00 (sete mil reais), arcado pelo empregador, pagamento de abono anual aos trabalhadores com ganho mensal superior a dois salários-mínimos; pagamento de salário-família além do limite legal; fornecimento de repositores energéticos; e adoção de tabela progressiva de produção além da prevista na convenção coletiva.

Logo, a anulação de uma cláusula que alberga direito disponível do trabalhador torna o contrato obsoleto e anti-isonômico, prevendo regras que beneficiam apenas os representados pelo sindicato da categoria profissional.

ARE 1121633 / GO

A respeito, oportuno conferir as considerações do Min. TEORI ZAVASCKI, no julgamento do aqui já referido RE 590.415 (Tema 152 da repercussão geral), acerca do caráter sinalagmático do acordo coletivo:

“Considerando a natureza eminentemente sinalagmática do acordo coletivo, a anulação de uma cláusula tão sensível como essa demandaria certamente a ineficácia do acordo em sua integralidade, inclusive em relação às cláusulas que beneficiam o empregado. Aparentemente, o que se pretende é anular uma cláusula, que poderia ser contrária ao interesse do empregado, mas manter as demais. Não vejo como, num acordo que tem natureza sinalagmática, fazer isso sem rescindir o acordo como um todo”.

Ainda que não haja perfeita correspondência entre as concessões e renúncias recíprocas por parte do empregador e do empregado, tratando-se de direito disponível, o sindicato profissional tem ampla legitimidade atribuída pela Constituição para livre negociação do pacto coletivo, conforme acentuado pelo Ministério Público em seu parecer (Vol. 215, fls. 21-22):

“Pronuncia-se o *Parquet* acerca da discutível compulsoriedade de existência de contrapartida para o propósito de redução ou supressão de direito social trabalhista por meio de acordo ou convenção coletiva.

O sinalagma, típico do exercício da autonomia negocial no direito civil, não compõe o substrato da negociação coletiva.

Se o sindicato profissional, no âmbito da negociação coletiva, com empresa ou sindicato econômico, dirige-se ao propósito de reduzir ou suprimir direito social trabalhista relativamente indisponível e, portanto, viável à transacionabilidade, o ato de negociação não pode ser

ARE 1121633 / GO

identificado a suposta renúncia por duas razões realmente significativas:

i) o grêmio sindical extrai a legitimidade para sua atuação diretamente do Texto Constitucional (art. 8º, III/CF), fazendo com que a suposta “renúncia” se converta meramente em ato de representação de categoria profissional, cujo ônus dele resultante será suportado pelos trabalhadores responsáveis pela eleição dos dirigentes sindicais que entabularam a negociação;

ii) exigir-se sistemática contrapartida ou bônus compensatório é, pela via oblíqua, reflexa ou indireta, burocratizar o concerto coletivo, impedindo-se insidiosamente o exercício, em sua plenitude, da autonomia privada negocial coletiva.

Não se pode descurar que a própria CARTA MAGNA prevê a prevalência dos acordos coletivos de trabalho mesmo quando importe redução de direitos trabalhistas; a título de exemplo, cito o inciso VI do art. 7º da CF, que dispõe “*irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”.*

Por isso, com mais forte razão, deve prevalecer a norma coletiva que dispôs sobre direito disponível consubstanciado nas horas *in itinere*.

Assim, constando no acordo coletivo determinada cláusula livremente pactuada entre as partes coletivas, é de rigor a sua observância pelos pactuantes, que devem agir pautados pela boa-fé objetiva.

Esse também foi o enfoque dado pelo Ministro TEORI ZAVASCKI, ao votar no RE 590.415, no qual realçou o sentido do princípio do *pacta sunt servanda* como projeção da própria boa-fé objetiva:

“Concordo plenamente com Sua Excelência que, no atual estágio do Direito Constitucional brasileiro, não há mais base normativa para considerar que as entidades sindicais sejam

ARE 1121633 / GO

tidas juridicamente como uma espécie de entidade de relativamente incapazes. Por outro lado, não posso considerar como princípio do Direito do Trabalho, muito menos no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, que a reserva mental seja inerente a esse tipo de negociação. Portanto, no meu entender, nas negociações coletivas se aplica o artigo 110 do Código Civil, que é, afinal de contas, uma norma universal que vem, a rigor, até de tempos mais antigos, do princípio do *pacta sunt servanda*.

(...)

Não vejo como se possa fazer exceção a essa regra, em se tratando de acordo firmado por uma entidade sindical. Não é pelo empregado. O empregado merece a proteção da lei. Mas afirmar que a reserva mental seja um princípio do Direito do Trabalho ou do Direito Coletivo do Trabalho atua contra o fortalecimento do próprio Direito Coletivo do Trabalho, que está expressamente consagrado na Constituição. Isso, portanto, é contra o interesse dos próprios trabalhadores.”

A esse respeito, na ocasião, o Eminentíssimo Ministro RICARDO LEWANDOWSKI complementou que *“o princípio do ‘pacta sunt servanda’, sobretudo esse princípio da boa-fé objetiva e que se traduz também naquele velho brocardo latino que proíbe ‘venire contra factum proprium’, ou seja, a pessoa tem uma atitude, num determinado momento, lícita, e, depois, num segundo momento, ela toma uma outra atitude igualmente lícita, mas contraditória com a primeira. Ou seja, isso o Direito, ‘data venia’, não agasalha”*.

Como se viu até aqui, a jurisprudência do STF e a doutrina têm reconhecido a relevância dos acordos coletivos de trabalho, e preconizado que a ingerência da Justiça trabalhista, no âmbito de tais ajustes, deve ser feita com parcimônia, de forma a privilegiar a vontade coletiva livremente pactuada pelas partes.

O próprio TST já consolidou a predominância da teoria do conglobamento:

ARE 1121633 / GO

(...)

PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO SOBRE A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. Prevalece nesta Corte a aplicação do princípio do conglobamento para a solução do conflito acerca das condições estabelecidas em convenção e acordo coletivo, segundo o qual essas normas devem ser consideradas em seu conjunto para efeito de apuração da norma mais benéfica. Assim, a interpretação a ser empreendida para a eleição da respectiva norma deve ser compreendida de forma sistemática, ou seja, considerando-se o conjunto da norma, e não aspectos isoladamente, por se revelarem mais vantajosos. Sob essa ótica, pela teoria do conglobamento, também as convenções e acordos coletivos são considerados e interpretados em toda a sua extensão, e não de forma pontual, como preconiza a teoria oposta da acumulação, que a doutrina e a jurisprudência nacionais pacificamente não acolhem. Omissis. Recurso de revista não conhecido" (RR-957900-04.2003.5.09.0011, 2ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 31/08/2012)

Sobreleva notar, por último, as repercussões práticas que decorrem da valorização do princípio da autonomia privada coletiva no direito trabalhista.

O constituinte de 1988 visou a aprimorar as relações laborais no Brasil por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, pois, já naquela época, estava atento às modificações que vinham ocorrendo no mercado de trabalho.

A Confederação Nacional da Indústria - CNI, em sua petição de ingresso na causa como *amicus curiae* (Vol. 69), apresenta os resultados de pesquisa realizada pelo Ibope, a pedido da entidade, que demonstra o aumento crescente dos empregados em optar por formas alternativas de organização do trabalho, as quais foram identificadas como maneiras de

ARE 1121633 / GO

incrementar o nível de produtividade que decorre da melhora na satisfação no desempenho das atividades pelo trabalhador. Transcrevem-se abaixo alguns dados obtidos na enquete (Vol. 69, fl. 9):

“Mais de oito em cada dez brasileiros gostariam de ter flexibilidade de local de trabalho, como poder trabalhar de casa ou de locais alternativos em caso de necessidade.

Em 2016, o percentual de brasileiros que gostariam de possuir flexibilidade no horário de trabalho é maior que o percentual daqueles que têm essa possibilidade. Enquanto 73% concordam totalmente ou em parte que gostariam de chegar e sair do trabalho em horários diferentes, conforme a necessidade, entre os brasileiros que trabalham, apenas 59% concordam totalmente ou em parte que possuem essa flexibilidade em seus trabalhos.

O percentual de brasileiros que concordam, totalmente ou em parte, que gostariam de poder negociar com as empresas para trabalhar mais horas por dia em troca de mais dias folgas passou de 63%, em 2015, para 67%, em 2016. Cabe destacar o crescimento no percentual que concorda totalmente que essa flexibilidade é desejável: passou de 45% para 51% em um ano.

Entre 2015 e 2016, o percentual de entrevistados que concordam totalmente que gostariam de poder negociar com as empresas a redução do horário de almoço em troca de sair mais cedo passou de 44% para 50% (2017. Retratos da Sociedade Brasileira. Flexibilidade no Mercado de Trabalho.)

Ou seja, quer do ângulo estritamente jurídico, quer sob o prisma pragmático, o respeito às cláusulas livremente pactuadas nas convenções e acordos coletivos não só atende os anseios da Constituição, como também traz benefícios para os trabalhadores, empregadores e para a economia do país, que usufrui de ganhos de produtividade com repercussão direta na qualidade de vida da população.

ARE 1121633 / GO

(iv) O caso concreto

No presente caso, no qual, conforme já pontuado, a cláusula contratual anulada pelas instâncias de origem não diz respeito aos direitos fundamentais do trabalhador, podendo, portanto, ser objeto de disposição pelos empregados tomados em seu conjunto.

Pelo exposto, ACOMPANHO o relator para DAR PROVIMENTO ao Recurso Extraordinário da reclamada, JULGANDO IMPROCEDENTE o pedido autoral referente às horas *in itinere*.

Adiro à tese proposta pelo Relator, que foi enunciada nos seguintes termos: *“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 Federal”*

02/06/2022

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.121.633 GOIÁS

Recurso Extraordinário Com Agravo 1.121.633 Goiás

VOTO

O SENHOR MINISTRO EDSON FACHIN: Saúdo o bem lançado relatório proferido pelo e. Ministro Relator.

Rememoro que o Recurso Extraordinário com Agravo n. 1.121.633, com repercussão geral reconhecida, representativo do Tema n. 1046, que tem por objeto discussão quanto à observância de acordos ou convenções coletivas, ainda que afastem ou restrinjam direitos fundamentais sociais trabalhistas, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias.

Permito-me rememorar que o recurso foi interposto em demanda trabalhista individual, por meio da qual o empregado almeja a condenação da empregadora ao pagamento de horas *in itinere*.

Julgado improcedente em primeiro grau, o pedido foi acolhido em grau de recurso pelo TRT da 18ª Região, que reconheceu a incidência, na hipótese, da Súmula n. 90 do TST e do art. 58, § 2º da CLT, cujo teor reproduzo:

“SÚMULA 90. HORAS *IN ITINERE*. TEMPO DE SERVIÇO. I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas *in itinere*. III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas *in itinere*. IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas *in itinere* remuneradas limitam-se ao trecho

ARE 1121633 / GO

não alcançado pelo transporte público. V - Considerando que as horas *in itinere* são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.”

Art. 58.

(...)

§2º. O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução (parágrafo incluído pela Lei 10.243, de 19.6.2001).

É preciso ressaltar que o art. 58, § 2º, da CLT, teve a redação alterada pela Lei 13.467/2017 e que a redação aplicada pelo acórdão recorrido foi a inaugurada pela Lei 10.243/2001. Concluiu-se, assim, pela invalidade de cláusula de acordo coletivo que suprimiu o direito dos trabalhadores à percepção de horas *in itinere*.

No apelo extraordinário, a recorrente, no que diz respeito ao pagamento de horas *in itinere*, impugna o entendimento de invalidade da cláusula de instrumento coletivo supressora do direito previsto em lei.

Nesse sentido, sustenta que a decisão do TST ofende os arts. 5º, II, XXXV, LIV e LV, 7º, VI, XIII e XXVI, e 93, IX, da Constituição de 1988 e a Súmula Vinculante 10.

Era o que cabia rememorar.

Senhor Presidente, com a devida vênia daqueles que chegaram a conclusões diversas, entendo que, preliminarmente, é preciso apreciar a questão de ordem suscitada pela d. Procuradoria-Geral da República no parecer que juntou aos autos (eDOC 215), bem como reiterada nos memoriais que fez chegar aos gabinetes.

Tem razão a d. PGR ao afirmar que “o caso dos autos refere-se a lapso temporal com incidência de orientação jurisprudencial consubstanciada no verbete 90 da súmula do TST e de vigência do disposto no art. 58, §2º, da CLT,

ARE 1121633 / GO

com redação dada pela Lei 10.243/2001”.

Com efeito, o legislador ordinário engendrou robusta alteração do quadro legislativo aplicável, a partir da Lei 13.467/2017, fruto da conversão da Medida Provisória n 808/2017.

O Poder Legislativo, assim, delineou a matéria passível de ser objeto de pactuações coletivas, nos termos do arts. 611, 611-A e 611-B da CLT.

Deste modo, tal como bem ressaltou a d. PGR, a Lei 13.467/2017 deve ser interpretada, de forma sistemática, em conformidade com o contexto de alteração da legislação trabalhista, não sendo possível interpretá-la de modo a atingir relações jurídicas travadas na vigência de outra norma, qual seja, a anterior redação do art. 58, §2º, da CLT, como já referido, na redação conferida pela Lei 10.243/2017) e da inexistência dos arts. 611-A e B da CLT.

Assim, extrai-se do acórdão recorrido que o direito ao cômputo das horas *in itinere* e seu consequente pagamento foram suprimidos, na negociação coletiva que ensejou a controvérsia, sem a pactuação de vantagem compensatória.

Desse modo, 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 trabalhista.

Nesse sentido, tal como argumenta a d. PGR, os desdobramentos do reconhecimento da repercussão geral hão de observar os **limites** do caso concreto eleito como representativo de sua controvérsia.

Caso contrário, a fixação de tese muito ampla, ou, como afirmou a d. PGR, demasiadamente abstrata, pode permitir amplo escopo de indevida restrição a direitos trabalhistas em pactuações coletivas. Haveria, então, violação do princípio da autonomia privada negocial coletiva, constitucionalmente assegurado no art. 7º, XXVI.

Ademais, tal como também ressaltou a d. PGR, deixar de proceder à adequação da tese em exame, na sistemática da repercussão geral, aos

ARE 1121633 / GO

limites do caso concreto eleito como representativo de sua controvérsia, pode gerar como efeito nocivo, incremento da litigiosidade perante esta Corte. Afinal, as reclamações poderiam trazer o debate ao STF, mediante questionamentos acerca da aplicação da tese de repercussão geral a ser aplicada. Em verdade, o efeito já pode ser verificado, conforme dados também trazidos pela PGR nos memoriais, nos quais afirmou que “*o efeito apontado já é passível de verificação na jurisprudência da Corte: inserir o termo “tema 1046”, na pesquisa de jurisprudência do site do STF resulta no quantitativo de 110 acórdãos e 1140 decisões monocráticas*”.

Para além de uma preocupação meramente *quantitativa*, porém, é preciso ressaltar que temas outros para além da questão das horas *in itinere* estão chegando a esta Corte por meio do Tema de repercussão geral em análise. A preocupação também foi veiculada nos memoriais trazidos aos autos pela d. PGR.

Assim, verifica-se que o tema 1046, ora em análise, embora iniciado com a questão do pagamento das horas *in itinere*, vem abarcando temas tão diversos como cotas para aprendizes; cotas de contratação de pessoas com deficiência, pactuadas em instrumentos coletivos; bem como definição de grau de insalubridade ou de periculosidade para fins de pagamento de adicional, direitos todos com assento constitucional.

Diante do exposto, entendo que é o caso de delimitar-se a tese a ser firmada ao objeto veiculado no acórdão recorrido que serviu de paradigma ao presente tema de repercussão geral.

Acolho, desse modo, a questão de ordem suscitada pela d. PGR, de modo a delimitar a controvérsia ao período anterior à vigência da Lei 13.457/2017, que regulou a matéria de forma ampla e detalhada. Logo, entendo que é necessário delimitar a questão jurídica do tema de repercussão geral, apto à formação do precedente vinculante, à *validade de cláusula de norma coletiva de trabalho que reduz ou suprime o direito dos trabalhadores ao cômputo das ‘horas in itinere’ na jornada de trabalho, em período anterior à vigência da Lei 13.467/2017*.

No mérito, com as vênias do e. Relator, divirjo das conclusões a que

ARE 1121633 / GO

chegou. Tenho consignado, nos julgamentos que envolvem os direitos trabalhistas, que a Constituição da República de 1988, tal como anunciado por seu Preâmbulo, institui um Estado Democrático, destinado a assegurar o pleno e efetivo exercício em especial do direitos sociais:

“Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL.”

A Justiça Social como vetor e fundamento do Estado Democrático de Direito (art. 1º, IV, da CRFB), positivado e espraiado pelas normas da Constituição de 1988, é a diretriz segura de que a valorização do trabalho humano objetiva garantir a todos e todas uma existência digna (art. 170 da CRFB), bem como de que o primado do trabalho é a base da ordem social brasileira, tendo por objetivos o bem-estar e a justiça social dos cidadãos e cidadãs brasileiros (art. 193 da CRFB).

É importante aqui lembrar que a Justiça Social trata das relações do indivíduo com a comunidade em que ele se insere. Assim, a Justiça Social, ao chamar a atenção para aquilo que é justo em comunidade, também, e ao mesmo tempo, determina os deveres de uns em relação aos outros, no seio dessa comunidade. Nesse sentido:

“A justiça social, ao regular as relações do indivíduo com a comunidade, não faz mais do que regular as relações do indivíduo com outros indivíduos, considerados apenas na sua condição de membros da comunidade”. (BARZOTTO, Luis Fernando. Justiça Social: gênese, estrutura e aplicação de um

ARE 1121633 / GO

conceito, in **Revista Jurídica Virtual**, vol. 5, n. 48, p. 1-21, maio 2003, p. 8).

A ordem econômica, conforme dicção da própria literalidade da norma constitucional (art. 170 da CRFB), deve ser balizada pelo princípio da valorização do trabalho humano, conforme observa o Professor Tércio Sampaio Ferraz Júnior:

"A (ordem) econômica deve visar assegurar a todos a existência digna conforme os ditames da justiça social. O objetivo da ordem social é o próprio bem-estar social e a justiça social. A primeira deve garantir que o processo econômico, enquanto produtor, não impeça, mas ao contrário, se oriente para o bem-estar e a justiça sociais. A segunda não os assegura, instrumentalmente, mas os visa, diretamente. Os valores econômicos são valores-meio. Os sociais, valores-fim."(FERRAZ JR., Tércio Sampaio. A legitimidade na Constituição de 1988, in FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio; DINIZ, Maria Helena; GEORGAKILAS, Ritinha Stevenson. Constituição de 1988: legitimidade, vigência, eficácia e supremacia. São Paulo : Editora Atlas, 1989, p. 53)

As relações contratuais, em geral, e as relações contratuais trabalhistas, em particular, devem considerar sujeitos e objetos concretos, fazendo referência às pessoas e aos seus comportamentos inseridos no mundo da vida em que tais relações acontecem. Conforme anotei, em contexto paralelo:

"Em dimensão elastecida do objeto imediato se localiza um determinado comportamento. A referência mediata é àquilo que é tangível ou corpóreo. Portanto, o que passa a avultar no objeto da relação jurídica são os comportamentos, ou seja, dar relevância, por exemplo, à boa-fé, à confiança, valores que juridicamente passam a ser recuperados. O objeto não é mais algo em si, passa a ter função." (FACHIN, Luiz Edson. **Teoria Crítica do Direito Civil**, 3a ed. São Paulo/Rio de Janeiro:

ARE 1121633 / GO

Renovar, 2012, p. 108)

Não se olvida que as múltiplas possibilidades de compreensão do fenômeno jurídico podem conduzir a resultados diferentes na hermenêutica constitucional, porém, o estabelecimento de visões contrapostas também pode colaborar para impulsionar formas mais adequadas de enfrentar os desafios contemporâneos. Nesse contexto, já refleti e registrei:

“A crise efetiva do direito contemporâneo pode não tão somente acostar à fragilidade dos pilares da modernidade, passíveis de estarem fincados na universalidade do sujeito, no individualismo e na autonomia; pode, também, cunhar o esboroar da abstração, da racionalidade única, da ausência de contradição no discurso da ciência. Mais ainda, sob as antinomias, o risco e o relativismo, instala-se a possibilidade do respeito à diferença e aos direitos fundamentais olvidados.” (FACHIN, Luiz Edson. **Teoria Crítica do Direito Civil**, 3ª ed. São Paulo/Rio de Janeiro: Renovar, 2012, p. 95-96).

O Estado Social de Direito, considerando essa realidade, deve direcionar todos os seus esforços institucionais para o ser humano considerado em sua comunidade, ou seja, aquela em que o outro é tomado como sujeito de direitos e deveres, digno de inclusão no grupo social e enredado por obrigações recíprocas.

Pela regra do reconhecimento, todos os sujeitos da comunidade são fins em si mesmos, estimulando-se a mais plena possível igualdade de direitos, de modo que “(...) *Cada um só possui os direitos que aceita para os outros, ou seja, cada um é sujeito de direito na mesma medida em que reconhece o outro como sujeito de direito*”(BARZOTTO, Luis Fernando. *Justiça Social: gênese, estrutura e aplicação de um conceito*, in **Revista Jurídica Virtual**, vol. 5, n. 48, p. 1-21, maio 2003, p. 7).

É consabido que há harmônica convivência entre princípios que inspiram o Estado Liberal de Direito, que prestigia as liberdades, e o Estado Social de Direito, que se compromete com a igualdade, no Texto

ARE 1121633 / GO

Constitucional de 1988. Sob a síntese do Estado Democrático de Direito (art. 1º, caput, da CRFB), é possível testemunhar que a dinâmica histórica, social e cultural está construindo as balizas concretas do direito do trabalho brasileiro, sempre com as interferências econômicas locais e globais recíprocas no rumo de novas conformações das relações trabalhistas.

Assim sendo, os destinatários das normas constitucionais de 1988 são legitimados para reivindicarem, sob os auspícios da Constituição positivada, direitos sociais fundamentais trabalhistas como corolários primários do modelo político alcinhado de Estado Democrático de Direito. A concretização das normas constitucionais efetiva-se nas relações jurídicas que se firmam em atos, contratos e outras formas de relações civis a que os sujeitos envolvem-se no ordenamento jurídico.

Não raro se associa o fenômeno de mitigação dos direitos fundamentais sociais, especialmente os trabalhistas, em face de contingências da realidade social, econômica e política, as quais supostamente seriam impeditivas da sua plena concretização. Sem maiores divergências, a proteção jurídica ao trabalho é considerada como direito fundamental social, de modo que sempre que são necessários ajustes nas condições jurídicas estabelecidas para o contrato de trabalho, com a finalidade de que sua regulamentação pelas normas infraconstitucionais não afronte diretamente a proteção constitucional que lhe é endereçada.

Considerando o contexto de concretização da Justiça Social, como fundamento constitucional inarredável do ordenamento jurídico constitucional brasileiro, o fundamento constitucional da dignidade humana será tomado no seu aspecto intersubjetivo, ou seja, a partir de uma concepção em que o ser humano é tido a partir e no contexto de sua relação com os seus pares em comunidade.

Trata-se de uma concepção de dignidade da pessoa humana, como fundamento do ordenamento constitucional, o qual exige proteção concreta e real, com a finalidade de que todos recebam igual consideração e respeito por parte do Estado e da própria comunidade, indicando,

ARE 1121633 / GO

portanto, uma inarredável dimensão política de tal princípio fundamental.

Nesse lugar epistêmico de perceber os fatos e avaliar os atos jurídico-constitucionais, o princípio da dignidade humana ocupa o espaço comunitário como produto do reconhecimento de que todos os seres humanos são merecedores de igual respeito e proteção, sem distinções de qualquer natureza. Ingo Sarlet, sobre o tema, sintetiza: *“Neste sentido, há como afirmar que a dignidade (numa acepção também ontológica, embora definitivamente não biológica) é a qualidade reconhecida como intrínseca à pessoa humana, ou da dignidade como reconhecimento, (...)”* (SARLET, Ingo. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível, in SARLET, Ingo (org.). **Dimensões da dignidade: ensaios de filosofia do Direito e Direito Constitucional**. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2005, p. 26)

Numa dimensão mais verticalizada, em relação à teoria do reconhecimento, é possível afirmar que a dignidade exige o respeito e a proteção sempre dirigida ao outro, ou seja, observância de direitos e de forma sempre recíproca. Isso tem como principal consequência a exigência de respeito à dignidade do outro como condição da dignidade própria, exigindo das autoridades públicas e dos indivíduos de toda a comunidade atitudes de igual respeito e consideração mútuas. Beatrice Maurer, nesse diapasão, afirma:

“Assim também o direito deverá permitir e encorajar todas as circunstâncias necessárias à integridade da dignidade fundamental do ser humano em sua dignidade atuada. Manifestando-se a dignidade em atos, é em todos os níveis que o direito poderá intervir, ordenar, a fim de permitir o melhor desenvolvimento possível das relações entre as pessoas.” (MAURER, Beatrice. Notas sobre o respeito da dignidade da pessoa humana...ou pequena fuga incompleta em torno de um tema central. in SARLET, Ingo (org.). **Dimensões da dignidade: ensaios de filosofia do Direito e Direito Constitucional**. Porto

ARE 1121633 / GO

Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2005, p.87)

No contexto do respeito recíproco à dignidade, como dimensão intrínseca da vida em comunidade, deve-se registrar que o princípio da dignidade humana não vincula apenas os atos das autoridades públicas, mas, também, e principalmente, atos dos indivíduos que convivem em comunidade, o que projeta o direito constitucional, especialmente a sua dogmática dos direitos fundamentais, também para as relações privadas.

Importante aqui deixar expresso que o objetivo maior de tal concepção é reconhecer direitos fundamentais e estabelecer deveres fundamentais decorrentes, sempre com o intuito de viabilizar condições concretas de os seres humanos tornarem-se, serem e reconhecerem-se entre si como pessoas dignas, seja nas suas relações perante o Estado, seja nas suas relações privadas.

A Constituição da República confirma, em seu art. 7º, a garantia de um patrimônio jurídico-constitucional mínimo assegurado ao trabalhador, trazendo para o manto de sua tutela um rol exemplificativo de direitos sociais, muitos deles designadamente referentes às relações trabalhistas.

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.

Maurício Godinho Delgado, em obra doutrinária, elucida que o patamar civilizatório mínimo é composto por normas constitucionais, em geral, ressalvadas as hipóteses de flexibilização dos incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da Constituição da República, por normas de tratados e convenções internacionais ratificadas pelo Brasil e por normas infraconstitucionais, que asseguram patamares de cidadania ao cidadão. (DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e autorizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações**

ARE 1121633 / GO

normativas e jurisprudenciais posteriores – 18. ed. – São Paulo: LTr, 2019. p. 1539)

Aplicando-se a exegese lógica, sistemática e teológica de ampliação protetiva que a própria Constituição indica (art. 5º, §2º, CRFB), tem-se que, em consonância com o inciso XXVI do seu art. 7º, é direito social do trabalhador o “reconhecimento das convenções e os acordos coletivos de trabalho”, os quais garantam proteção e concretização aos direitos fundamentais ali expressamente protegidos.

Ora, o destinatário do direito é o próprio trabalhador e, se o espírito do legislador constituinte foi o de garantir a ampliação da melhoria de suas condições sociais e de conferir maior segurança à negociação coletiva, não se afigura admissível interpretação literal que, ao invés de garantir o cumprimento da Constituição, subscreva a sua própria desconstitucionalização.

A noção que sobrevém da convergência de inúmeros preceitos constitucionais, a exemplo, entre outros, dos princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), da valorização social do trabalho (art. 1º, IV) e da justiça social (arts. 3º, I, II e III; 7º a 9º; 170; e 193) conduz à necessidade de máxima proteção da relação de trabalho, com vistas à concretização do direito fundamental ao trabalho (art. 5º, XII) e à promoção dos direitos fundamentais sociais trabalhistas (arts. 7º a 11).

Aliás, está a interpretação constitucional com propósito de conferir a maior efetividade possível aos direitos sociais fundamentais também está amparada na Convenção Americana de Direitos Humanos, ratificada pelo Brasil no ano de 1992. O Brasil assumiu, segundo o art. 26 da referida Convenção, o compromisso de potencializar progressivamente os direitos sociais, econômicos e culturais, de forma a garantir sua plena efetividade, por via legislativa ou por outro meio considerado apropriado. Assim está posto:

Artigo 26. Desenvolvimento progressivo

Os Estados Partes comprometem-se a adotar providências, tanto no âmbito interno como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de

ARE 1121633 / GO

conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados. (CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Art. 26. Disponível em:

https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_america.htmhttps://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_america.htmhttps://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_america.htmhttps://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_america.htmhttps://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_america.htm Acessado em 05.10.2020)

Assim, do dever de desenvolvimento progressivo, decorre atribuição do Estado de que sejam tomadas todas as providências possíveis e fornecidos suficientemente recursos aptos ao cumprimento do compromisso internacional firmado.

Nessa lógica, do imperativo de ampliação da efetividade destes direitos, sucede o dever de não regressividade, a demandar que medidas de restrição ao seu exercício se deem mediante justificação concernente à totalidade de direitos sociais, econômicos e culturais, em atenção ao patamar civilizatório mínimo.

O sistema de proteção das relações de trabalho opera, então, pela garantia de patamares mínimos dos direitos sociais, de forma a não se admitir o retrocesso social, porquanto a noção de concretização dos direitos fundamentais sociais requer a manutenção da rede de proteção ao trabalhador, posto que medidas flexibilizadoras implicariam desfazimento do sistema constitucional de garantia de direitos sociais trabalhistas, e de esvaziamento da orientação à atuação negocial coletiva.

Constato que, no julgamento do RE-RG 590.415, o e. Relator Ministro Roberto Barroso, ao reconhecer a validade de cláusula de negociação coletiva de quitação geral das parcelas do contrato de trabalho, em razão

ARE 1121633 / GO

de adesão a programa de demissão incentivada (PDI), deixou explícita a reunião de elementos categóricos a sustentar a decisão coletiva. Eis o teor da ementa:

“DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS.

1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano.

2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente.

3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.

4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiu a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida.

5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar

ARE 1121633 / GO

a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso.

7. Provimento do recurso extraordinário. Afirmação, em repercussão geral, da seguinte tese: A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado. (Tribunal Pleno, DJe 28.05.2015)“

É destacado pelo e. Ministro Roberto Barroso que houve comprovação, não somente da efetiva representatividade sindical e da ampla participação, inclusive de forma independente, dos trabalhadores em assembleias, garantindo que adesão ao programa de demissão fosse efetivamente voluntário, como também das vantagens compensatórias aos trabalhadores decorrentes da previsão. Veja-se:

“31. Diante da inevitabilidade da dispensa de um grande número de trabalhadores, os PDIs possibilitam, ao menos, reduzir a repercussão social das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam da mera dispensa por decisão do empregador. As demissões coletivas, ao contrário, geram greves, comoção, desemprego e oneração do seguro social.

32. Assim, os PDIs, quando aprovados por meio de acordos e convenções coletivos, como ocorrido no caso em exame, desempenham a relevante função de minimizar riscos e danos trabalhistas. Como já observado, o descumprimento dos PDIs por parte dos empregados, que, após perceberem proveitosa indenização, ingressam na Justiça do Trabalho para pleitear parcelas já quitadas, prejudica a seriedade de tais ajustes e pode fazer com que os empresários quantifiquem tal risco, optando por não mais adotar planos de demissão incentivada, ou, ainda, optando por reduzir os benefícios

ARE 1121633 / GO

ofertados por meio desse instrumento, mais uma vez, em prejuízo dos próprios trabalhadores.”

Com efeito, segundo Maurício Godinho Delgado, o princípio da adequação setorial negociada dispõe sobre as possibilidades e os limites da negociação coletiva, com vistas a promover a harmonia entre normas coletivas e normas estatais. Esclarece, nestes termos:

“Pelo principio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).” (Rev. TST, Brasília, vol. 67, n s 2, abr/jun, 2001)

Ou seja, para que as convenções ou acordos coletivos de trabalho prevaleçam, exige-se que da negociação coletiva resultem vantagens compensatórias a direitos fundamentais cuja reserva negocial seja expressa no próprio rol sugerido pelo legislador constituinte.

Nesse ponto, não se pode admitir qualquer margem à mera renúncia de direitos fundamentais. Nesse sentido, o e. Ministro Roberto Barroso, inclusive, consigna:

“25. Por fim, de acordo com o **princípio da adequação setorial negociada**, as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justrabalhistas de

ARE 1121633 / GO

indisponibilidade absoluta. Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação *in pejus* os direitos que correspondam a um patamar civilizatório mínimo, como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas.

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.

Do exposto, renovando o pedido de vênias ao e. Relator, tenho que a prevalência da negociação coletiva deve assegurar o padrão protetivo mínimo garantido ao trabalhador brasileiro, motivo pelo qual **nego provimento ao recurso.**

Por fim, sugiro a fixação da seguinte tese:

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

ARE 1121633 / GO

República de 1988, que integram o patrimônio jurídico mínimo do trabalhador brasileiro.

É como voto.

02/06/2022

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.121.633 GOIÁS

VOTO

O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO - Boa tarde, Presidente, Ministra Rosa Weber! É um prazer e uma alegria ser conduzido por Vossa Excelência nesta sessão.

Cumprimento a eminente Ministra Cármen Lúcia, que avisto aqui da minha tela. Cumprimento o eminente Ministros Dias Toffoli e a Senhora Secretária Carmen Lilian. Daqui não posso avistar, Presidente, os companheiros que estão em Plenário, mas certamente o Relator está, portanto, cumprimento o nosso Decano, Ministro Gilmar Mendes.

E o cumprimento também, Presidente, pelo voto e pelo oportuno, embora breve, histórico do sindicalismo e do corporativismo brasileiro, que acho que vem bem a calhar nessa discussão que estamos realizando. Uma breve descrição, Presidente, reveladora desse oficialismo que marca a história brasileira, dessa onipresença do Estado e do seu estamento - os agregados que dele se locupletam -, que é a marca da nossa trajetória política, como muito bem retratado no indispensável *Os donos do poder*, de Raymundo Faoro.

Na política, na economia, nas relações de trabalho, um Estado dominador, restritivo, limitando a liberdade, a inovação e o empreendimento. Esse Estado das sesmarias, das concessões, das cartas patentes e, como documenta o histórico feito pelo Ministro Gilmar Mendes, o Estado do peleguismo, um imenso cartório de favorecimentos, narrados, como disse, com brilhantismo, por Raymundo Faoro. Evidentemente, não me refiro aqui, nem tampouco Faoro se referia, ao Estado verdadeiramente social, ao Estado da educação, ao Estado da saúde, ao Estado dos serviços públicos essenciais e ao Estado das redes de proteção social - indispensáveis em uma democracia social e inclusiva como a nossa pretende ser. O Estado problemático, que muitas das discussões que travamos revela, é o do excesso de cargos, do excesso dos cargos em comissão, do excesso de empresas estatais, dos orçamentos

ARE 1121633 / GO

capturados e dos interesses especiais. Por isso, considero que a introdução e a recapitulação da trajetória do sindicalismo brasileiro trazem um pouco à tona esta prática, que queremos superar, para valorizar a vontade individual sempre que ela se possa manifestar de maneira equilibrada e sem opressão, inclusive nas relações de trabalho.

Tenho por princípio, sempre que decido questões trabalhistas, enunciar quais valores constitucionais - ou a minha interpretação deles, respeitando todas as posições -, norteiam minha visão em tema de Direito do Trabalho. Esses valores constitucionais são, a meu ver, o dever que temos de assegurar os direitos constitucionais materialmente fundamentais em matéria trabalhista listados na Constituição. Acho que esse é o primeiro dever do Supremo Tribunal Federal: assegurar que todo trabalhador tenha respeitado o patamar mínimo que a Constituição a eles assegura.

Meu segundo valor, minha segunda preocupação, quando interpreto questões de Direito do Trabalho, é incentivar a empregabilidade. Um dos mandamentos da Constituição brasileira é a busca pelo pleno emprego e, portanto, a interpretação do Direito do Trabalho deve levar isso em conta.

Meu terceiro valor, minha terceira preocupação, é desincentivar a informalidade, que, de certa forma, alija os trabalhadores, anos depois, de uma aposentadoria digna e confortável.

E, em quarto lugar, aprimorar a representação sindical, justamente para fomentar o que neste momento estamos cuidando aqui: a adequada representação sindical para negociações coletivas.

Como já bem lembrado no voto do eminente Relator e em outros votos que ao dele se seguiram, procurei fazer, na decisão que resultou em repercussão geral, no caso do Banco do Estado de Santa Catarina, uma distinção que considero indispensável: a distinção entre contrato individual de trabalho e negociação coletiva. 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

ARE 1121633 / GO

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.

Apenas recorde, no caso do Banco do Estado de Santa Catarina, que discutimos uma questão um pouco mais específica: saber a validade de um acordo coletivo celebrado com todos os empregados, de adesão voluntária, pelo qual os empregados recebiam uma série de vantagens em troca de uma quitação geral.

O caso concreto que veio a julgamento pelo Supremo Tribunal Federal era de uma senhora trabalhadora, que havia feito este acordo e recebido, salvo engano meu, algo próximo a oitenta meses de salário, para o seu desligamento, com a quitação geral e o compromisso de não ajuizar reclamações trabalhistas. Pouco após, ela, efetivamente, ajuizou uma reclamação trabalhista, pedindo horas extras. Aqui decidimos, por unanimidade, que a quitação geral que ela havia dado valia. Em minha visão, se anulássemos aquela cláusula do acordo coletivo, estaríamos comprometendo um instituto extremamente benéfico para os empregados: o instituto da demissão voluntária incentivada. Voluntária, por adesão voluntária, a qual, portanto, se não achar bom, não precisa aderir, mas se fazê-lo, deve cumprir, como deve ser para todo mundo na vida, *pacta sunt servanda*, comprometeu-se a fazer alguma coisa, o certo é que o faça. Vale para todos os contratos, penso que vale também para essa relação. Apenas ressalvei, na ocasião, que negociação coletiva válida, como fosse, teria que, necessariamente, respeitar o que chamei de "patamar civilizatório mínimo" - posição que continuo a defender.

No caso que decidimos ontem, Presidente, por uma maioria apertada, houve pouca divergência, da maior parte dos Ministros, quanto

ARE 1121633 / GO

às questões jurídicas, referentes à tese jurídica. A maioria dos Ministros acompanhou a fundamentação do Ministro Gilmar Mendes, na compreensão de que o negociado prevalece sobre o legislado, desde que não se estejam violando direitos que integrem o patamar mínimo.

O que divergimos, ali, por margem apertada, foi que, em minha visão - acompanhada pelo Ministro Toffoli -, que, de certa forma, em parte, prevaleceu, o negociado valia, mas não se aplicava a determinadas hipóteses específicas. Se o pressuposto fático previsto na negociação coletiva - impossibilidade de cômputo das horas -, não se manifestasse em determinados casos concretos, em que o cômputo se revelasse possível, seria legítimo o pagamento extra, para impedir o locupletamento do empregador. Portanto, não tínhamos, em maioria, uma divergência relevante, ou talvez nenhuma divergência, quanto à tese geral que havíamos fixado no Banco do Estado de Santa Catarina.

Neste caso específico, Presidente, estamos discutindo a possibilidade ou não de acordo coletivo para supressão do pagamento de horas *in itinere*.

Lendo a Constituição Federal e os dispositivos que asseguram os direitos trabalhistas materialmente fundamentais, lá não encontro como integrante do patamar mínimo o direito de remuneração necessária pelo pagamento das horas ou do tempo em que o empregado está em trânsito para o seu local de trabalho.

Claro que poderíamos fazer uma discussão interessante e importante sobre o problema da mobilidade urbana no país e de como, em muitas cidades do Brasil - Rio de Janeiro, especialmente -, as pessoas levam uma hora, uma hora e meia, duas horas, para chegarem ao local de trabalho. Esse é um problema que precisa ser enfrentado, porque compromete gravemente a qualidade de vida de qualquer pessoa que tenha que passar três horas no trânsito, entre ida e vinda para o trabalho. Mas essa não é exatamente uma questão trabalhista e, sim, uma questão de administração pública e de políticas públicas a serem implementadas. Não me parece que deva necessariamente recair sobre o empregador esse ônus e, portanto, este não é um direito inegociável, por parte do

ARE 1121633 / GO

trabalhador, simplesmente porque ele não consta da Constituição Federal.

Por essas razões, Presidente, cumprimentando uma vez mais o eminente Relator, estou acompanhando o voto de Sua Excelência para dar provimento ao recurso extraordinário e, conseqüentemente, negando, julgando improcedente o pedido original.

Quanto à tese, reitero meu ponto de vista que, pelo que entendi, vai ser inteirado igualmente pelo eminente Relator: o negociado prevalece sobre o legislado desde que assegurado o patamar mínimo civilizatório constitucionalmente previsto para todos os trabalhadores.

Não me passou despercebida uma observação feita pelo eminente Advogado, Doutor Mauro Menezes, relativamente à ideia de compensação. Acho que essa compensação está implícita na negociação coletiva, parto do pressuposto de que um sindicato, em boa-fé, não transaciona contra o interesse de seus filiados, de seus integrantes. Por evidente, se por má-fé ou mesmo por erro grosseiro, identificar-se um acordo coletivo, uma negociação coletiva, que vulnere esse patamar mínimo civilizatório que estamos assentando aqui, aí, sim, penso que será passível de invalidação.

Aqui, levo em conta uma observação que havia feito, reiterada pelo Ministro Gilmar Mendes: uma negociação é um pacote completo. Não é possível fazer recortes e querer ficar só com a parte boa. O benefício mútuo, na negociação, é presumido, está implícito. Se, superando o ônus argumentativo cabível, for possível demonstrar que o sindicato atuou, por qualquer motivo, contra o interesse do trabalhador, essa é uma discussão que se pode travar, mas evidentemente essa vai ser a exceção, e não a regra. Parte-se do pressuposto de que as negociações são de boa-fé entre partes que estão, como disse o Ministro Gilmar em sua decisão, em equivalência e, conseqüentemente, são acordos válidos, que devem produzir todos os seus efeitos.

A proteção trabalhista tem que se dar na justa medida, mais exacerbada em relação ao contrato individual, e com prevalectimento, como regra, da negociação coletiva, respeitados os patamares civilizatórios mínimos e eventual discussão, se o sindicato houver

ARE 1121633 / GO

frustrado seu papel por má-fé ou por desídia, em eventuais situações específicas.

Estou, portanto, Presidente, acompanhando o Relator. Penso que o Relator não enunciou expressamente sua tese, mas eu o acompanho no sentido de que o negociado em negociação coletiva prevalece sobre o legislado em todas as situações em que se respeite o patamar civilizatório mínimo garantido a todos os trabalhadores pela Constituição.

É como voto.

02/06/2022

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.121.633 GOIÁS**OBSERVAÇÃO**

A SENHORA MINISTRA ROSA WEBER (PRESIDENTE) - Antes de passar a palavra para o Ministro Dias Toffoli, eu só me permito um registro de memória: as horas *in itinere*, na verdade, foram uma criação jurisprudencial. E, se bem me recordo, no Rio Grande do Sul. Lá havia uma empresa, fábrica de celulose, de origem norueguesa, chamada Borregaard, localizada no Município de Guaíba, contíguo a Porto Alegre, às margens do Guaíba, cujos trabalhadores prestavam serviços nos matos, no corte de árvores naquela extensa propriedade. Em um horário determinado eles se apresentavam no portão principal e eram levados por veículos do empregador até os diferentes locais de trabalho. A duração da jornada, contudo, era computada a partir do momento da chegada no ponto de destino, e não no portão central.

Então, começou toda uma discussão e consolidou-se uma jurisprudência, que, depois, foi positivada na CLT, no sentido de que aquele tempo de trajeto era um tempo à disposição do empregador, porque se eventualmente os empregados entrassem em vias de fato, por exemplo, ou houvesse desrespeito a um preposto da empresa, haveria sim a possibilidade de serem acionados o poder diretivo e o poder disciplinar do empregador.

Houve, então, toda uma evolução na jurisprudência trabalhista, que culminou na Súmula 90 do TST, no sentido de que o tempo à disposição do empregador, em transporte fornecido pelo empregador até local de trabalho, quando de difícil acesso, ou quando houvesse incompatibilidade entre as jornadas e os horários regulares de transporte coletivo, é computável na jornada de trabalho. Enfim, hoje, a reforma trabalhista excluiu esse dispositivo. Ao contrário, disse que esse tempo não se considera à disposição do empregador.

É apenas um registro histórico, porque diz lá com meu Estado.

ARE 1121633 / GO

O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO - Ministra Rosa, se o empregador fizer a deferência de prover o transporte e quiser computar as horas, eu acharei ótimo. Não sou contra. Apenas é possível transacionar para que não seja incluído.

A SENHORA MINISTRA ROSA WEBER (PRESIDENTE) - Eu compreendi. Só quis pontuar a criação, porque, se aquele empregado residisse a um ou a dez quilômetros do portão central da empresa, esse tempo não era computado pela jurisprudência inicial. O tempo computado como horas *in itinere* era aquele despendido entre o portão principal da empresa e o local do trabalho efetivo, no mato, ou onde estavam as árvores, em que havia a prestação de serviço.

02/06/2022

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.121.633 GOIÁS

VOTO

O SENHOR MINISTRO DIAS TOFFOLI:

Boa tarde, Senhora Presidente.

Mais uma vez, é uma honra e uma alegria estar sob a presidência de Vossa Excelência, em nome de quem cumprimento todos os Colegas, o Ministério Público, as Senhoras e os Senhores Advogados e todos os presentes.

Senhora Presidente, faço um cumprimento especial àquele que foi o primeiro chefe da minha vida profissional. Meu primeiro estágio, em 1988, no terceiro ano da faculdade, foi na Procuradoria Regional do Trabalho, em São Paulo, e o Procurador Regional do Trabalho era exatamente o Dr. José Eduardo Duarte Saad.

Minha saudação! É uma alegria revê-lo, mesmo que por teleconferência, por meio de vídeo. Muito obrigado por estar aqui, sempre com saúde, com disposição e com sua obra clássica, aquela Consolidação das Leis do Trabalho, que todo ano Vossa Excelência tem a capacidade e a competência de bem atualizar.

Senhora Presidente, eu iria ser breve e continuarei a sê-lo, mas registro também que, depois que deixei o estágio da Procuradoria Regional do Trabalho, em 1988, passei a estagiar, em 1989, no departamento jurídico do 11 de Agosto e na Associação em Defesa da Moradia. Em tais ofícios, como estagiário e, depois, como advogado, estive praticamente em todas as favelas e cortiços de São Paulo, porque prestávamos assistência judiciária a pessoas carentes. Curiosamente, ali, perguntavam-me o porquê de o empregador não poder dar o transporte: por ter que pagar hora extra.

É evidente, Senhora Presidente, que, no caso de uma construção de uma hidrelétrica, em que se forma uma cidade, por exemplo, no sertão ou na floresta, ou na construção de Itaipu, as pessoas que vão lá laborar, a mão de obra, têm que ser transportadas coletivamente de um local de

ARE 1121633 / GO

residência para um local de trabalho. Reconheço que seria o caso de incluir as horas *in itinere* no valor da remuneração. Mas em uma megalópole como São Paulo, aquilo só prejudicou os trabalhadores, porque grandes empresas poderiam oferecer o transporte a seus funcionários da Zona Leste para ir até o ABC, poderiam dispor de transportes que fossem transversais, sem que o trabalhador da Zona Leste tivesse que ir até o centro de São Paulo e do centro de São Paulo se deslocar para o ABC, sendo que a Zona Leste é vizinha ao ABC. Por que as empresas não faziam isso? Porque teriam que pagar as horas *in itinere*. É disso que se trata.

Muitas vezes, na ideia de proteger o trabalhador, em um país tão complexo como o Brasil, acaba-se por transformar em regra geral aquilo que deveria ser uma regra específica, ajustada de acordo com a realidade setorial do tipo de trabalho, que, aí sim, deve ser respeitada.

Evidentemente, não vou me alongar. Como já havia dito e votado ontem, reafirmo os fundamentos lá trazidos e, pedindo vênias aos que entendem de forma contrária, em especial ao Ministro **Edson Fachin** - que já votou divergindo -, acompanho o Relator, inclusive quanto à tese. Embora Sua Excelência não a tenha enunciado, já a fez circular entre os Colegas por meio da proposição de seu voto, que gentilmente divulgou anteriormente.

É como voto, Presidente.

A SENHORA MINISTRA ROSA WEBER (PRESIDENTE) - Muito obrigada, Ministro Dias Toffoli. Eu também vi com muita satisfação e ouvi ontem a sustentação do Doutor José Eduardo Duarte Saad. Também muito me abeberei na publicação dos comentários todos à Consolidação das Leis do Trabalho.

02/06/2022

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.121.633 GOIÁS

VOTO

A SENHORA MINISTRA CÁRMEN LÚCIA - Senhora Presidente, tenho muita honra e muito gosto de estar sob a Presidência de Vossa Excelência, como também já foi mencionado pelos Colegas.

Senhores Ministros, faço um cumprimento especial ao Senhor Ministro-Relator, Ministro Gilmar Mendes, que proferiu um voto com tanta profundidade e lembrando o que é um dos pontos principais aqui, da negociação, que é exatamente a questão dos acordos coletivos, da formação dos sindicatos.

Senhor Procurador-Geral da República, Senhores Advogados, todos que assomaram à tribuna de maneira também tão percuciente e tão eficiente; Senhores Servidores, que cumprimento na pessoa da Secretária Carmen Lilian.

Senhora Presidente, também serei breve. A matéria foi exposta. Este recurso extraordinário teve o reconhecimento de repercussão geral, e na repercussão geral se validou que seria questionado nos seguintes termos o tema: validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Portanto, é essa a matéria.

Neste caso, teve-se uma reclamação trabalhista ajuizada por um ex-empregado da recorrente que buscava exatamente o pagamento dessas horas *in itinere*, acrescidas do adicional de 50% e o reflexo sobre as demais verbas trabalhistas.

Fazendo coro ao que já foi aqui exposto, o reclamante naquela ocasião afirmava exatamente que - e veio no recurso extraordinário

ARE 1121633 / GO

também - estas horas referiam-se a acordos que tinham sido pactuados e que a empresa recorrente estaria apenas 3,5 km da zona urbana, trajeto que, segundo o recorrente, poderia ser feito mesmo a pé ou por outros meios de transporte. Esse dado consta do recurso, e parece-me importante exatamente pelo que vem sendo também realçado por alguns Ministros, e agora o Ministro Dias Toffoli chama atenção sobre esta imposição.

Não tenho dúvida de que os direitos constitucionais trabalhistas, considerados fundamentais no Título II da Constituição, não poderiam ser objeto de negociação - e não podem -, como aqui também já foi posto desde o voto do eminente Ministro-Relator, enfatizado naqueles que o seguiram, ênfase dada aos votos agora do Ministro Roberto Barroso e do Ministro Dias Toffoli.

O que se põe aqui em questão é se se pode negociar uma matéria que alguns veem como parte deste acervo de direitos fundamentais que, por serem postos na Constituição, não poderiam ser objeto de disponibilidade nem para efeito de uma negociação. Parece-me, se não compreendi de maneira equivocada, que é exatamente essa a compreensão do voto assentado pelo Ministro Edson Fachin. Sua Excelência afirma que não poderia haver retrocesso nesses direitos fundamentais e ponho-me de acordo com ele.

A minha dificuldade, Ministro Fachin, é em ver essa parcela que foi paga como salário, neste caso, nesta condição específica, ser considerada um direito fundamental trabalhista e, portanto, não sujeito a negociações sequer em matéria de convenção coletiva ou de acordo coletivo.

Por isso mesmo é que, não considerando compor o acervo de direitos fundamentais e preservado o que o Ministro Gilmar pôs no voto e tinha sido enfatizado, anteriormente, no Recurso Extraordinário n. 590.415, pelo Ministro Roberto Barroso, que agora também volta a anotar, não

ARE 1121633 / GO

fazendo parte deste patamar civilizatório mínimo de direitos fundamentais trabalhistas, pode ser objeto dessa negociação, até mesmo, e claro, por ser compensado com outros dados que compõem direitos fundamentais, aí sim, constitucionalmente estabelecidos de maneira expressa.

Por exemplo, como se tem - e o Ministro Fachin também citou e não há nenhuma dissonância quanto a isso no Tribunal - no art. 170, ao estabelecer que uma das bases é a busca do pleno emprego. Não se consegue o pleno emprego apenas impondo-se, no caso de uma possibilidade de negociação, que haja melhoria para um grupo até maior de empregados, maior de trabalhadores.

Eu me ponho inteiramente de acordo com o Ministro Fachin, Presidente, no que se refere - e acho que não há divergência alguma quanto a isso - que os direitos fundamentais trabalhistas são inegociáveis e, sendo inegociáveis, não poderiam ser disponíveis porque, neste caso, haveria uma inconstitucionalidade.

Entretanto, neste caso, eu vou acompanhar o Ministro-Relator porque Sua Excelência expressou que não se cuidava aqui - e é o entendimento que trago do que examinei nos autos e no que foi a matéria posta na repercussão geral reconhecida expressamente, por isso fiz questão de lembrar -, e releio o que já reiterei: validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente.

Portanto, reconheceu-se que essas horas, mesmo compondo o pagamento, foram objeto de uma negociação válida e, por isso mesmo, há que se manter com a higidez que lhe foi fixada pela negociação, exatamente porque ela não compõe um direito indisponível.

Essa a razão pela qual, Senhora Presidente, eu, enfatizando também

ARE 1121633 / GO

que essas negociações são importantes, que esses acordos são importantes e que eles têm uma natureza distinta daquela que se dá com a negociação individual, quando se faz uma contratação individual, e se cuida de direito que, portanto, o trabalhador combina ou ajusta diretamente com o empregador, e, neste caso, nós temos o resguardo daquilo que foi negociado, porque se houvesse a transgressão constitucional, a não compensação e a não possibilidade, portanto, de se afirmar que não houve retrocesso daquilo que foi adquirido, realmente haveria uma inconstitucionalidade. Não é o que me parece comprovado neste caso e que parece também anotado pelo Ministro-Relator, a quem, portanto, estou acompanhando no voto.

É como voto, Senhora Presidente: no sentido de dar provimento ao agravo e, portanto, diretamente ao recurso, neste caso, que já teve a repercussão geral, para assentar exatamente o direito de que prevalece no sentido do que foi negociado validamente, sem qualquer restrição a direito constitucionalmente assegurado.

É como voto, Senhora Presidente.

Publicado sem revisão. Art. 95, RISTF.

02/06/2022

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.121.633 GOIÁS

RELATOR	: MIN. GILMAR MENDES
RECTE.(S)	: MINERAÇÃO SERRA GRANDE S.A
ADV.(A/S)	: PATRICIA MIRANDA CENTENO AMARAL
ADV.(A/S)	: VICTOR RUSSOMANO JUNIOR
ADV.(A/S)	: MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO
RECDO.(A/S)	: ADENIR GOMES DA SILVA
ADV.(A/S)	: KARLLA DAMASCENO DE OLIVEIRA
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI
ADV.(A/S)	: CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES
ADV.(A/S)	: MARCUS VINICIUS FURTADO COÊLHO
AM. CURIAE.	: FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS - FIEMG
ADV.(A/S)	: TIAGO GOMES DE CARVALHO PINTO
ADV.(A/S)	: JOSÉ EDUARDO DUARTE SAAD
AM. CURIAE.	: SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO ESTADO DO PARÁ - SEAC/PA
ADV.(A/S)	: FRANCINALDO FERNANDES DE OLIVEIRA
AM. CURIAE.	: SINDICATO DOS MÉDICOS NO ESTADO DO PARANÁ - SIMEPAR
ADV.(A/S)	: LUIZ GUSTAVO DE ANDRADE
ADV.(A/S)	: LUIZ FERNANDO ZORNIG FILHO
AM. CURIAE.	: ASSOCIACAO NACIONAL DOS PROCURADORES DO TRABALHO - ANPT
ADV.(A/S)	: MAURO DE AZEVEDO MENEZES
ADV.(A/S)	: ALBERTO PAVIE RIBEIRO
ADV.(A/S)	: GUSTAVO TEIXEIRA RAMOS
ADV.(A/S)	: PAULO ROBERTO LEMGRUBER EBERT
ADV.(A/S)	: MILENA PINHEIRO MARTINS
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE - CNT
ADV.(A/S)	: SÉRGIO ANTÔNIO FERREIRA VICTOR
AM. CURIAE.	: CONFEDERACAO DAS ASSOCIACOES COMERCIAIS E EMPRESARIAIS DO BRASIL
ADV.(A/S)	: RAFAEL FREITAS MACHADO

ARE 1121633 / GO

ADV.(A/S) :GUILHERME CARDOSO LEITE
ADV.(A/S) :LEONARDO PIMENTEL BUENO
AM. CURIAE. :FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE
SERVIÇOS E LIMPEZA AMBIENTAL - FEBRAC
ADV.(A/S) :CELITA OLIVEIRA SOUSA
ADV.(A/S) :LIRIAN SOUSA SOARES
ADV.(A/S) :CELY SOUSA SOARES
ADV.(A/S) :RAQUEL CORAZZA
AM. CURIAE. :CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES - CUT
ADV.(A/S) :JOSE EYMARD LOGUERCIO
ADV.(A/S) :FERNANDA CALDAS GIORGI
ADV.(A/S) :RICARDO QUINTAS CARNEIRO
ADV.(A/S) :ANTONIO FERNANDO MEGALE LOPES
AM. CURIAE. :CEBRASSE - CENTRAL BRASILEIRA DO SETOR DE
SERVICOS
ADV.(A/S) :MARCELO NOBRE
ADV.(A/S) :PERCIVAL MARICATO
ADV.(A/S) :DIOGO TELLES AKASHI
AM. CURIAE. :CONFEDERACAO DA AGRICULTURA E PECUARIA
DO BRASIL - CNA
ADV.(A/S) :RUDY MAIA FERRAZ
ADV.(A/S) :RODRIGO DE OLIVEIRA KAUFMANN
AM. CURIAE. :ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA
JUSTIÇA DO TRABALHO - ANAMATRA
ADV.(A/S) :MILENA PINHEIRO MARTINS
AM. CURIAE. :FEDERACAO BRASILEIRA DE TELECOMUNICACOES
- FEBRATTEL
ADV.(A/S) :MARILDA DE PAULA SILVEIRA
ADV.(A/S) :FLÁVIO HENRIQUE UNES PEREIRA
AM. CURIAE. :CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO SISTEMA
FINANCEIRO - CONSIF
ADV.(A/S) :LUIZ CARLOS STURZENEGGER
ADV.(A/S) :FABIO LIMA QUINTAS
AM. CURIAE. :ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROC.(A/S)(ES) :PROCURADOR-GERAL DO ESTADO DO RIO
GRANDE DO SUL
AM. CURIAE. :SINDICATO DA INDÚSTRIA DO TRIGO NO ESTADO

ARE 1121633 / GO

DE SÃO PAULO - SINDUSTRIGO
ADV.(A/S) : ANA PAULA PAIVA DE MESQUITA BARROS
AM. CURIAE. : SINDICATO DA INDÚSTRIA DA ENERGIA NO
ESTADO DE SÃO PAULO - SINDIENERGIA
ADV.(A/S) : ANA PAULA PAIVA DE MESQUITA BARROS
AM. CURIAE. : ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DO
TRIGO - ABITRIGO
ADV.(A/S) : MARCELO KANITZ
ADV.(A/S) : ANA PAULA PAIVA DE MESQUITA BARROS
AM. CURIAE. : ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MAGISTRADOS DO
TRABALHO - ABMT
ADV.(A/S) : CAROLINA TUPINAMBA FARIA

OBSERVAÇÃO

O SENHOR MINISTRO ANDRÉ MENDONÇA:

Ministra Rosa, agradeço a breve concessão da palavra. É apenas para um registro que acho válido, porque, muitas vezes, quando estamos julgando, não temos a exata dimensão de como a sociedade nos está vendo - ora positivamente, ora nem tanto.

Nesse ponto específico, meu gabinete recebeu uma mensagem de um presidente de uma associação de defesa dos jovens e adolescentes aprendizes. Vou só transcrever um trecho porque o Ministro Gilmar Mendes teve sensibilidade e, diria, humanismo e visão jurídica, para fazer consignar em seu voto uma preocupação em relação a esse público. A mensagem diz:

Hoje meio milhão de aprendizes e milhares de pessoas com deficiência agradecem a vocês, Ministros do Supremo Tribunal Federal, pela sensibilização e defesa do direito à profissionalização, ao trabalho e à dignidade desse público vulnerável nesse dia tão decisivo. Todos nós envolvidos na causa estamos com o coração cheio de respeito, admiração e gratidão aos Senhores.

Muito obrigado, Ministra!

Ministro **ANDRÉ MENDONÇA**

02/06/2022

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.121.633 GOIÁS

RELATOR	: MIN. GILMAR MENDES
RECTE.(S)	: MINERAÇÃO SERRA GRANDE S.A
ADV.(A/S)	: PATRICIA MIRANDA CENTENO AMARAL
ADV.(A/S)	: VICTOR RUSSOMANO JUNIOR
ADV.(A/S)	: MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO
RECDO.(A/S)	: ADENIR GOMES DA SILVA
ADV.(A/S)	: KARLLA DAMASCENO DE OLIVEIRA
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI
ADV.(A/S)	: CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES
ADV.(A/S)	: MARCUS VINICIUS FURTADO COÊLHO
AM. CURIAE.	: FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS - FIEMG
ADV.(A/S)	: TIAGO GOMES DE CARVALHO PINTO
ADV.(A/S)	: JOSÉ EDUARDO DUARTE SAAD
AM. CURIAE.	: SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO ESTADO DO PARÁ - SEAC/PA
ADV.(A/S)	: FRANCINALDO FERNANDES DE OLIVEIRA
AM. CURIAE.	: SINDICATO DOS MÉDICOS NO ESTADO DO PARANÁ - SIMEPAR
ADV.(A/S)	: LUIZ GUSTAVO DE ANDRADE
ADV.(A/S)	: LUIZ FERNANDO ZORNIG FILHO
AM. CURIAE.	: ASSOCIACAO NACIONAL DOS PROCURADORES DO TRABALHO - ANPT
ADV.(A/S)	: MAURO DE AZEVEDO MENEZES
ADV.(A/S)	: ALBERTO PAVIE RIBEIRO
ADV.(A/S)	: GUSTAVO TEIXEIRA RAMOS
ADV.(A/S)	: PAULO ROBERTO LEMGRUBER EBERT
ADV.(A/S)	: MILENA PINHEIRO MARTINS
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE - CNT
ADV.(A/S)	: SÉRGIO ANTÔNIO FERREIRA VICTOR
AM. CURIAE.	: CONFEDERACAO DAS ASSOCIACOES COMERCIAIS E EMPRESARIAIS DO BRASIL
ADV.(A/S)	: RAFAEL FREITAS MACHADO

ARE 1121633 / GO

ADV.(A/S) :GUILHERME CARDOSO LEITE
ADV.(A/S) :LEONARDO PIMENTEL BUENO
AM. CURIAE. :FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE
SERVIÇOS E LIMPEZA AMBIENTAL - FEBRAC
ADV.(A/S) :CELITA OLIVEIRA SOUSA
ADV.(A/S) :LIRIAN SOUSA SOARES
ADV.(A/S) :CELY SOUSA SOARES
ADV.(A/S) :RAQUEL CORAZZA
AM. CURIAE. :CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES - CUT
ADV.(A/S) :JOSE EYMARD LOGUERCIO
ADV.(A/S) :FERNANDA CALDAS GIORGI
ADV.(A/S) :RICARDO QUINTAS CARNEIRO
ADV.(A/S) :ANTONIO FERNANDO MEGALE LOPES
AM. CURIAE. :CEBRASSE - CENTRAL BRASILEIRA DO SETOR DE
SERVICOS
ADV.(A/S) :MARCELO NOBRE
ADV.(A/S) :PERCIVAL MARICATO
ADV.(A/S) :DIOGO TELLES AKASHI
AM. CURIAE. :CONFEDERACAO DA AGRICULTURA E PECUARIA
DO BRASIL - CNA
ADV.(A/S) :RUDY MAIA FERRAZ
ADV.(A/S) :RODRIGO DE OLIVEIRA KAUFMANN
AM. CURIAE. :ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA
JUSTIÇA DO TRABALHO - ANAMATRA
ADV.(A/S) :MILENA PINHEIRO MARTINS
AM. CURIAE. :FEDERACAO BRASILEIRA DE TELECOMUNICACOES
- FEBRATTEL
ADV.(A/S) :MARILDA DE PAULA SILVEIRA
ADV.(A/S) :FLÁVIO HENRIQUE UNES PEREIRA
AM. CURIAE. :CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO SISTEMA
FINANCEIRO - CONSIF
ADV.(A/S) :LUIZ CARLOS STURZENEGGER
ADV.(A/S) :FABIO LIMA QUINTAS
AM. CURIAE. :ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROC.(A/S)(ES) :PROCURADOR-GERAL DO ESTADO DO RIO
GRANDE DO SUL
AM. CURIAE. :SINDICATO DA INDÚSTRIA DO TRIGO NO ESTADO

ARE 1121633 / GO

DE SÃO PAULO - SINDUSTRIGO
ADV.(A/S) : ANA PAULA PAIVA DE MESQUITA BARROS
AM. CURIAE. : SINDICATO DA INDÚSTRIA DA ENERGIA NO
ESTADO DE SÃO PAULO - SINDIENERGIA
ADV.(A/S) : ANA PAULA PAIVA DE MESQUITA BARROS
AM. CURIAE. : ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DO
TRIGO - ABITRIGO
ADV.(A/S) : MARCELO KANITZ
ADV.(A/S) : ANA PAULA PAIVA DE MESQUITA BARROS
AM. CURIAE. : ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MAGISTRADOS DO
TRABALHO - ABMT
ADV.(A/S) : CAROLINA TUPINAMBA FARIA

RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO.
REPERCUSSÃO GERAL. TEMA Nº 1.046.
VALIDADE DE NORMA COLETIVA DE TRABALHO
QUE LIMITA OU RESTRINGE DIREITO
TRABALHISTA NÃO PREVISTO EXPRESSAMENTE
NA CONSTITUIÇÃO. HORAS *IN ITINERE*.
SUPRESSÃO CONTRATUAL. POSSIBILIDADE DE
ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA, DESDE
QUE PRESENTES CONCESSÕES RECÍPROCAS.
VEDAÇÃO À RENÚNCIA PURA E SIMPLES DE
DIREITOS TRABALHISTAS. RECURSO NÃO
PROVIDO.

VOTO

A Senhora Ministra Rosa Weber: 1. Cuida-se do julgamento do Tema nº 1.046/RG que versa sobre a “*Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente*”.

2. A recorrente insurge-se contra acórdão do Tribunal Superior do Trabalho que, aplicando o princípio da norma mais favorável aos trabalhadores, afastou os efeitos de cláusula contratual prevista em

ARE 1121633 / GO

convenção coletiva de trabalho a suprimir o direito de determinada categoria de trabalhadores às horas *in itinere* (CLT, art. 58, § 2º).

3. Discute-se nesta causa se o **princípio da autonomia coletiva privada** (CF, art. 7º, XXVI) autoriza os entes coletivos do trabalho (sindicatos e empregadores) a **suprimir ou mitigar** direitos assegurados aos empregados pela legislação trabalhista – as horas *in itinere* (CLT, art. 58, § 2º), no caso – por meio dos instrumentos contratuais coletivos (acordos ou convenções coletivas de trabalho).

4. A controvérsia insere-se no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho em sua atuação sobre o Direito Individual do Trabalho, questionando-se **limites da autonomia privada coletiva** à luz dos arts. 5º, **incisos II** (“ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”); **XXXV** (“a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”), **LV** (“aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes”); e 7º, **incisos XIII** (“duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”) e **XXVI** (“reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”), todos da Constituição Federal.

5. Feitas essas breves considerações, acolho o bem lançado relatório da lavra do eminente Relator, Ministro Gilmar Mendes, e examino o mérito da controvérsia.

As relações de complementariedade entre o direito individual do trabalho e o direito coletivo do trabalho na concretização da tarefa de viabilizar a melhoria das condições sociais dos trabalhadores

6. Todos sabemos que a construção e a aplicação do Direito do Trabalho se desenvolvem no diálogo entre as suas dimensões individual e coletiva. Embora intrinsecamente relacionados na regulação das relações de emprego, é cediço que o direito individual e o direito coletivo

ARE 1121633 / GO

guardam autonomia no seu campo de atuação, com princípios, institutos e regras próprios, como muito se acentuou inclusive ontem da tribuna.

De um lado, a arquitetura do direito individual construída sobre o pilar do desequilíbrio social, econômico e político dos sujeitos da relação de emprego e, de outro, a estrutura do direito coletivo alicerçada no potencial criativo da relação **teoricamente** equivalente entre seres coletivos (empresarial e sindical).

Nesse cenário, a compreensão das relações entre as normas autônomas e heterônomas no âmbito da relação de emprego, notadamente no que diz com o *“reconhecimento dos acordos e convenções coletivos de trabalho”* (7º, XXVI, CF), não pode perder de vista os princípios do direito coletivo do trabalho, em especial quanto à ampla e efetiva representatividade sindical vinculada à liberdade e autonomia sindicais, condição essencial ao processo de negociação coletiva.

Anoto a propósito que a nossa Lei Fundamental de 1988, instrumento de materialização dos anseios da sociedade brasileira pela instituição do regime democrático no país, representou, não obstante significativos avanços, tímida transição democrática no âmbito do direito coletivo do trabalho, ao preservar, no sistema de organização sindical brasileiro, algumas regras do modelo antigo, de matriz corporativista.

Na perspectiva juscoletiva, o Direito do Trabalho não se circunscreve à atividade comercial exercida no campo da autonomia privada coletiva no que diz com a produção de normas jurídicas com força de lei. Ao contrário, a atuação desse ramo específico trabalhista se amplia em direção à pacificação dos conflitos coletivos na busca pelo diálogo entre empregados, empregadores, Estado e sociedade civil dentro da dinâmica do mercado econômico. Categoria central de atuação do direito coletivo do trabalho, a representatividade das entidades sindicais abrange as dimensões privada, no âmbito das tratativas para a regulação da relação de emprego; administrativa, no que diz com a relação com o Estado; pública, manifestada no diálogo com a sociedade civil e judicial em defesa dos interesses dos seus filiados.

As entidades sindicais assumem, assim, a centralidade como sujeitos

ARE 1121633 / GO

coletivos, a potencializar a atuação dos trabalhadores, não apenas no âmbito da criação de cláusulas obrigacionais a regerem o contrato individual de trabalho, mas também, e principalmente, de participação democrática no **incremento** das condições de trabalho de cada categoria. **E a concretização de direitos que visem à melhoria de sua condição social constitui direito fundamental do trabalhador brasileiro nos exatos termos do caput do art. 7º da Constituição Federal, que relembro:**

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social (...)”

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.

Isso porque permeado todo o texto constitucional pelo propósito de consolidação do valor social do trabalho, pilar da dignidade do cidadão, um dos fundamentos, ao lado da livre iniciativa, da República Federativa do Brasil (art. 1º, IV, da CF), a tornar impositiva a otimização dos direitos fundamentais do trabalhador, e não sua supressão ou redução fora das hipóteses expressamente previstas no mesmo art. 7º, VI, XIII e XIV, da Constituição.

Na mesma direção sinaliza o art. 114, § 2º, da Constituição Federal, com a redação da Emenda 45/2004, quando estatui: *“recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”*.

Ou seja, mesmo a Justiça do Trabalho, no exercício de seu poder normativo, há de observar as disposições legais mínimas e as

ARE 1121633 / GO

convencionadas anteriormente, em absoluto podendo suprimir ou reduzir os direitos nelas assegurados fora dos estritos limites traçados na própria Constituição e que se expressam, repito, nos incisos VI, XIII e XIV do art. 7º.

O negociado sobre o legislado e a sublimação do postulado da norma mais favorável

7. Para promover a melhoria progressiva na qualidade de vida dos trabalhadores e o desenvolvimento social, o direito do trabalho, concebido como instrumento civilizatório, adota como princípio estruturante o reconhecimento da existência de uma **hierarquia dinâmica** de normas jurídicas.

Isso significa que, embora as normas de proteção ao trabalho digno possam, eventualmente, ostentar diversidade de hierarquia e de *status* normativo (normas internacionais, normas constitucionais e normas infraconstitucionais), a qualidade que confere **primazia e superioridade** a determinada norma trabalhista não resulta do seu aspecto formal, **mas sempre de seu conteúdo material**, em conformidade com o postulado que estabelece o **primado da norma mais favorável** (CF, art. 7º, *caput*).

O princípio da norma mais favorável traduz expressão do direito do trabalho como **instrumento civilizatório** capaz de assegurar aos trabalhadores não apenas os meios essenciais de subsistência (direito à vida), mas também a realização dos ideais de uma vida digna, com acesso a moradia, saúde, cultura, lazer, segurança e todos os elementos de uma existência digna.

Os eixos de proteção à dignidade do trabalhador estruturam-se em torno de três grupos fundamentais de normas jurídicas: (a) os acordos e tratados internacionais, (b) as normas constitucionais e (c) as leis federais.

O primeiro eixo tem por suporte os tratados internacionais e os sistemas global e regional de proteção aos direitos humanos. Integram esse corpo jurídico de normas protetivas do trabalho, além dos acordos e tratados internacionais ratificados pelo Brasil, também as cartas de

ARE 1121633 / GO

direitos da comunidade internacional e as convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho, como a *Declaração de Filadélfia*, de 1944, a *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, de 1948, o *Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*, de 1966 (Decreto nº 591/92), a *Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*, de 1998.

O segundo eixo de proteção à dignidade dos trabalhadores situa-se no plano constitucional. Conforme o magistério doutrinário de Maurício Godinho Delgado, as principais normas componentes do eixo constitucional, sob a vertente humanística e social, consistem nos princípios constitucionais do trabalho, assim classificados pelo ilustre magistrado e doutrinador: (1) princípio da dignidade da pessoa humana; (2) princípio da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica; (3) princípio da valorização do trabalho e do emprego; (4) princípio da inviolabilidade do direito à vida; (5) princípio do bem-estar individual e social; (6) princípio da justiça social; (7) princípio da submissão da propriedade à sua função socioambiental; (8) princípio da não discriminação; (9) princípio da igualdade em sentido material; (10) princípio da segurança; (11) princípio da proporcionalidade e da razoabilidade; e (12) princípio da vedação do retrocesso social, **entre outros.**

Ainda no eixo constitucional, destacam-se os seguintes princípios constitucionais específicos do **direito coletivo do trabalho**: (a) princípio da liberdade associativa e sindical (CF, art. 8º, V); (b) princípio da autonomia sindical (CF, art. 8º, I); (c) princípio da intervenção sindical obrigatória (CF, art. 8º, III e VI); (d) princípio da equivalência dos contratantes coletivos (CF, art. 9º); e (e) princípio da autonomia negocial coletiva (CF, art. 7º, XXVI).

Por fim, **o terceiro eixo protetivo diz respeito à legislação trabalhista**, destinada a densificar o sistema de proteção à dignidade dos trabalhadores e a dar continuidade ao processo histórico de progressiva expansão dos direitos e garantias necessários à melhoria das condições sociais dos trabalhadores (CF, art. 7º, *caput*).

ARE 1121633 / GO

Também cediço, de outra parte, que na aplicação do Direito do Trabalho ocorre a subversão da hierarquia das fontes formais, uma vez informado pelo princípio da proteção do trabalhador, a justificar sua criação como ramo autônomo do Direito, cujo **núcleo duro** é formado por normas de ordem pública, vale dizer, caracterizadas pela indisponibilidade de suas disposições, pela irrenunciabilidade dos direitos que asseguram, pela superioridade em face de normas menos protetivas e pela aplicação imediata de seus ditames. E ainda: do princípio protetivo são derivações os princípios da norma mais favorável e da condição mais benéfica e o chamado *in dubio pro misero, adaptação do in dubio pro reo* do Direito Penal.

Nessa linha, entendo que o complexo entrelaçamento entre a lei e as normas coletivas equaciona-se no **princípio favor laboratoris**, norteador da aplicação das fontes do Direito do Trabalho.

Reproduzo a lição do professor João Leal Amado, da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, ao apontar que o clássico e basilar princípio trabalhista da aplicação da norma mais favorável fundamenta-se nas seguintes proposições:

i. natureza tuitiva das normas trabalhistas inscrita no código genético do Direito do Trabalho em relação ao trabalhador assalariado, extraída da sua condição economicamente dependente e juridicamente subordinada, bem como da vinculação necessária entre o objeto do contrato – prestação de serviços – e a pessoa do trabalhador;

ii. natureza relativamente imperativa das normas legais, de ordem pública social, por consagrarem garantias mínimas para o trabalhador, reforçadas por meio de negociação coletiva;

iii. articulação entre os princípios da prevalência hierárquica da lei e do favor laboratoris nas relações entre a lei e a norma coletiva, de maneira a afastar o regime convencional do regime legal, desde que a alteração ocorra *in mellius* e não *in pejus* ao trabalhador;

iv. aplicação do favor laboratoris como técnica de resolução de conflitos entre a lei e a norma coletiva em que

ARE 1121633 / GO

pressuposta a imperatividade mínima das normas juslaborais¹.

O insigne professor destaca, ainda, diante do caráter compensador da natureza essencialmente assimétrica da relação de trabalho, a qualidade dual da dinâmica de aplicação das fontes do Direito do Trabalho:

v) trata-se, afinal, de duas faces da mesma moeda: *favor laboratoris* e imperatividade mínima das normas juslaborais. Como escreve Mercader Uguina², (professor espanhol, lembro eu, catedrático de Direito do Trabalho e Seguridade Social em Madri, em artigo sobre a decadência do princípio da norma mais favorável) *‘o critério de favor relaciona-se no ordenamento laboral com o hierárquico, do qual representa uma modalização, no sentido de que a fonte de intensidade mais forte prevalece sobre a mais débil apenas em ordem à garantia das condições mínimas. Acima do mínimo, impõe-se a norma inferior que preveja condições mais favoráveis para os trabalhadores. A regra de ordenação hierárquica das fontes do Direito do Trabalho assume, assim, um valor relativo: frente ao critério de favor, a norma de regulação superior comporta-se como norma dispositiva e, portanto, cede ante a regulação de nível inferior, a qual, por sua vez, cede ante a norma de regulação superior quando esta assegura a garantia das condições mínimas’.*³

Já o professor uruguaio Américo Plá Rodrigues, também lembrado pelo eminente Relator, em sua clássica obra *Princípios do Direito do*

1 AMADO, João Leal. Negociado x Legislado – a experiência portuguesa e a reforma trabalhista brasileira: algumas notas. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, vol. 83, nº 3, jul-set 2017, p. 139. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/115873/2017_amado_joao_negocia_do_legislado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

2 Professor espanhol Catedrático de Direito do Trabalho e da Seguridade Social na Universidade Carlos III de Madri. Trecho extraído da obra *La silenciosa decadencia del principio de norma más favorable*. In Revista Española de Derecho del Trabajo. n. 109, 2002, p. 20.

3 Idem pp-139-140

ARE 1121633 / GO

Trabalho, ao enfrentar as vozes divergentes quanto à aplicação do princípio da norma mais favorável, diante do invocado argumento do fortalecimento do trabalhador em face do empregador na negociação coletiva por meio da representação sindical, assim **justifica a manutenção do princípio de proteção:**

Na realidade, a tese de Ruiz Moreno faz um reparo de caráter temporal. Não nega a justificativa do princípio nos primórdios da disciplina, por considerar que, nesse primeiro tempo, havia uma desigualdade entre as partes em decorrência da fraqueza do trabalhador. **Mas questiona a permanência do princípio num período, como o atual, em que a desigualdade desapareceu, graças ao fortalecimento da posição do trabalhador resultante da união e do poder que os sindicatos adquiriram.**

Sem negar a procedência da observação, pois indiscutivelmente o sindicalismo tem contribuído decisivamente para o equilíbrio das partes, cremos que o abandono do princípio de proteção, proposto por esse autor, deve ser considerado prematuro.

Há ainda muitos setores trabalhistas não sindicalizados ou nos quais o grau de sindicalização é muito baixo. Por isso, justifica-se a manutenção do princípio de proteção para amparar e proteger todo o amplo setor trabalhista que não desfruta do respaldo sindical.

Além disso, a manutenção do princípio não prejudica os setores plenamente sindicalizados, uma vez que estes não costumam resolver seus problemas por via judicial - onde é costume utilizar-se desses princípios -, mas à mesa de negociação.

Mas, na perspectiva atual, cabe observar outra consideração nascida do exame dos fatos sociais. Ninguém duvida de que, nos últimos anos, tem aumentado a desocupação em quase todos os países, o que tem gerado, como consequência inevitável, o enfraquecimento dos sindicatos. Nestas condições, não se pode negar que foi

ARE 1121633 / GO

restabelecida, na sua forma mais crua, a desigualdade entre as partes e a necessidade da proteção da parte mais fraca⁴.

Nessa mesma perspectiva, o inexecutável Arnaldo Süssekind já ressaltava o efeito deletério sobre a negociação coletiva do enfraquecimento do “*espírito sindical*” decorrente dos efeitos socioeconômicos da globalização, especialmente no que diz com o aumento do desemprego e diminuição da filiação dos trabalhadores aos sindicatos:

A negociação coletiva, em quase todos os países, vem sendo prejudicada pelo enfraquecimento dos sindicatos, resultante da crise gerada pela globalização da economia com o endurecimento das leis do mercado, que ampliou consideravelmente o desemprego e reduziu significativamente (salvo algumas exceções: países escandinavos e Espanha) o número de trabalhadores filiados aos correspondentes sindicatos.⁵

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

4 Idem p. 94

5 SÜSSEKIND, Arnaldo. A negociação trabalhista e a lei. Revista LTr. São Paulo, v. 66, n. 8, p. 931-934, ago. 2002.

ARE 1121633 / GO

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. Nas palavras desse eminente doutrinador:

“É bem verdade que, no caso brasileiro, mais de dez anos após a Carta de 1988 ainda não se completou a transição para um Direito Coletivo pleno, equânime e eficaz - assecuratório de real equivalência entre os contratantes coletivos trabalhistas. E que, embora tenha a Constituição afirmado, pela primeira vez desde a década de 1930, de modo transparente, alguns dos princípios fundamentais do Direito Coletivo no país, não foi seguida, ainda, de uma Carta de Direitos Sindicais, que adequasse a velha legislação heterônoma às necessidades da real democratização do sistema trabalhista e da negociação coletiva.

Veja-se, ilustrativamente, a esse respeito, o debate sobre a extensão da garantia de emprego de dirigentes sindicais. A superação, pelo art. 8º, CF/88, do velho critério do art. 522, CLT (que confere garantia apenas ao máximo de 7 diretores e três conselheiros fiscais eleitos, e respectivos suplentes) ainda não permitiu vislumbrar-se qual é, afinal, o novo critério protetivo surgido. É gritante a inadequação da tímida garantia do art. 522 ao largo espectro constitucional (e à sociedade complexa hoje existente no Brasil). Contudo, a ausência de um parâmetro alternativo claro (que evite também, ao reverso, o abuso do direito), tem inclinado os tribunais à acomodação com o velho texto da CLT - o que frustra, obviamente, o princípio da efetiva equivalência entre os seres coletivos trabalhistas.”⁶

Nesse sentido, para além das divergências quanto aos mecanismos de mensuração, o questionamento sobre o reconhecimento das normas coletivas de trabalho, produto do exercício da autonomia privada

6 https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52335/007_delgado.pdf?sequence=2&isAllowed=y

ARE 1121633 / GO

coletiva, não prescinde da pesquisa sobre a plena representatividade sindical, seja em sua dimensão numérica, relativa ao número de filiados, seja em sua dimensão material, atinente à capacidade de atingir o tecido da sociedade e a vontade dos trabalhadores de agir coletivamente, conforme explica o sociólogo Adalberto Moreira Cardoso, pesquisador do Instituto de Estudos Sociais e Políticos da UERJ (IESP-UERJ):

[...] Entretanto, um escrutínio mais detido revelará que o termo “representatividade”, num e noutro argumento, remete a realidades diversas, isto é, está-se falando de coisa diferentes. Num caso, a representatividade dos sindicatos remete a números, medindo-se pelo clássico “contar cabeças”, havendo uma associação estreita entre número de filiados e representatividade ou capacidade de penetração dos sindicatos na organização social. Esse é o mecanismo costumeiro de mensuração nas sociedades onde impera a liberdade de associação e onde os sindicatos contratam apenas em nome dos que são filiados a eles (Spyropoulos, 1991; Ferner & Hyman, 1992; Visser, 1993; Hyman & Ferrer, 1994). Noutro caso, a representatividade se mede pela capacidade de o sindicalismo criar nos trabalhadores a vontade de agir coletivamente que está na base do poder sindical. Essa abordagem encontra nas estatísticas de greve o instrumento mais comum de representatividade, não tanto dos sindicatos individuais, mas de o movimento sindical de um modo geral (Korpi & Shalev, 1980; Noronha, 1992; Sandoval, 1994)⁷.

Segundo os dados fornecidos pelo relatório Balanço das Greves realizado no ano de 2019 pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, o País vivencia momento de consistente retração no número de greves em ambiente hostil ao movimento paredista (então persistente por 3 anos). Na esfera das empresas privadas, mais da metade das greves (63%) foi deflagrada

7 CARDOSO, Adalberto Moreira. Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal: a era Vargas acabou? Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1999.

ARE 1121633 / GO

contra o atraso no pagamento de salários e férias, um terço (31%) em favor da regularização de auxílios (alimentação, assistência médica e transporte) e em terceiro lugar, o reajuste de salários (14%). Como fatores da redução do número de greves, o Dieese aponta o impacto negativo das reformas no financiamento das entidades sindicais, alto desemprego, avanço do trabalho informal, desesperança do trabalhador em relação ao futuro e instabilidade das forças políticas:

Além do fato surpreendente de que, mesmo em momento de queda consistente no número de greves (que já dura três anos), as mais de mil greves deflagradas em 2019 ocorreram em ambiente resolutamente hostil à sustentação de mobilizações de trabalhadores. Essas greves foram encampadas em meio ao impacto da **asfixia no financiamento das entidades sindicais**; à permanência do alto desemprego, ao avanço do trabalho informal; a expectativas pouco confiantes em um futuro melhor e, sobretudo, em meio a uma difusa sensação de instabilidade, que se intensifica com a recente reconfiguração das forças políticas do país⁸.

Essa mesma avaliação se repetiu no relatório sobre o Balanço das Greves no primeiro semestre de 2020:

Em um contexto no qual as necessárias interdições sanitárias de caráter preventivo acabaram, como esperado, por diminuir expressivamente o ritmo das atividades econômicas (embora não igualmente entre os diversos tipos de atividades) e, assim, também as possibilidades de protesto dos trabalhadores, é necessário não deixar de mencionar que essa redução vem ocorrer precisamente em meio a um já acentuado movimento de declínio na deflagração de greves e paralisações.

Embora esse tipo de ação esteja longe de relacionar-se de forma simples e causal com uma ou outra variável econômica ou política, é possível apontar (como já tem sido feito em

8

<https://www.dieese.org.br/balancodasgreves/2019/estPesq93balancoGreves2019.html>

ARE 1121633 / GO

balanços de greves de anos anteriores), sem muita dificuldade, fatores que, em seu conjunto, atuam de forma a desestimular a mobilização grevista: **a permanência dos números do desemprego em altos patamares e o avanço do trabalho informal; as expectativas pouco confiantes no surgimento de um futuro melhor – reforçadas por uma difusa sensação de instabilidade derivada das recentes reconfigurações políticas do país; e, por fim, a asfixia do financiamento das entidades sindicais após a reforma de 2019.**⁹

Especificamente no tocante ao financiamento das entidades sindicais no sistema justralhista brasileiro, anteriormente à Reforma Trabalhista, ancorava-se em quatro tipos de receitas sindicais: 1. contribuição sindical obrigatória (arts. 578 a 610 da CLT); 2. contribuição confederativa (art. 8º, IV, CF); 3. contribuição assistencial (art. 513, CLT); 4. mensalidade dos associados. Exceto quanto à contribuição sindical, o recolhimento das demais receitas sindicais vincula-se à filiação à entidade sindical.

Nada obstante, esta Suprema Corte, ao julgamento conjunto da **ADI 5794 e ADC 55**, Red. do acórdão Ministro Luiz Fux, por sua corrente majoritária, concluiu pela inconstitucionalidade do pagamento obrigatório da contribuição sindical por ofensa ao princípio da liberdade sindical, à compreensão de que *“A garantia de uma fonte de custeio, independentemente de resultados, cria incentivos perversos para uma atuação dos sindicatos fraca e descompromissada com os anseios dos empregados, de modo que a Lei nº 13.467/2017 tem por escopo o fortalecimento e a eficiência das entidades sindicais, que passam a ser orientadas pela necessidade de perseguir os reais interesses dos trabalhadores, a fim de atraírem cada vez mais filiados.”*

Naquela oportunidade, em que acompanhei a corrente minoritária, fiz ver a inegável importância da contribuição sindical obrigatória à manutenção e fortalecimento das entidades sindicais no País. Na minha compreensão, afastar a obrigatoriedade do recolhimento representaria o enfraquecimento das entidades sindicais com profundos reflexos na

9

<https://www.dieese.org.br/balancodasgreves/2020/estPesq97balancoGreves1semestre2020>

ARE 1121633 / GO

representatividade sindical e, conseqüentemente, na debilitação do processo de negociação coletiva:

“É inegável, portanto, o enorme prejuízo na arrecadação do sistema sindical brasileiro, com profundos reflexos na atuação das entidades sindicais como agentes centrais da representação coletiva trabalhista. O enfraquecimento das entidades sindicais equivale à debilitação da negociação coletiva como instrumento de concretização da melhoria das condições de gestão da força de trabalho no mercado econômico.

[...]

Entretanto, há de se reconhecer a delimitação da organização constitucional do sistema sindical brasileiro com base no princípio da liberdade sindical, observadas as limitações expressamente estabelecidas, notadamente a unicidade sindical e a contribuição sindical compulsória. Não há exercício da ampla representatividade da categoria sem o respectivo custeio das entidades sindicais. O financiamento constitui elemento indispensável à estruturação saudável dos sindicatos. A diminuição brusca e repentina da receita debilita a agência sindical com reflexos perniciosos na melhoria das condições de trabalho em ofensa aos arts. 7º, *caput*, e 8º, IV, da Constituição Federal.

Atenta a esse cenário jurídico-cultural conformador da representatividade sindical, entendo que a alteração promovida pela Lei nº 13.467/2017, no que dispôs sobre a facultatividade da contribuição sindical, em nítida diminuição do financiamento da estrutura sindical, sem observar um processo gradativo que viabilizasse a adaptação das entidades sindicais, fragilizou a representação sindical com grave ofensa ao art. 8º, III e VI, que garante o direito fundamental de ampla representatividade do sindicato na defesa dos interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas, bem como de participação obrigatória nas tratativas negociais coletivas.”

ARE 1121633 / GO

Nesse panorama normativo, reforço a íntima conexão entre o direito fundamental ao **reconhecimento** dos acordos e convenções coletivos previsto no **art. 7º, XXVI, da Constituição Federal** e o exercício dos direitos fundamentais coletivos garantidores de verdadeira liberdade sindical, imprescindíveis ao sucesso da negociação coletiva, notadamente o financiamento da entidade sindical (**art. 8º, IV**), a participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (**art. 8º, VI, CF**), a estabilidade provisória do dirigente sindical (**art. 8º, VIII, CF**).

O saudoso Arnaldo Süssekind alerta para as condições de êxito da negociação coletiva: **i.** garantia da liberdade e autonomia sindicais; **ii.** razoável índice de sindicalização do grupo representado; **iii.** espaço para complementação e suplementação do sistema legal de proteção ao trabalho. Expressamente refuta a tese da prevalência do negociado sobre o legislado por *“afrontar a tradição jurídica brasileira, que é romano-germânica e não anglo-saxônica”* e ressalta a incongruência entre o sistema de proteção normativo trabalhista e norte-americano, na medida em que *“lá, esses contratos preenchem o vazio legislativo, porque raras são as leis que dispõem sobre os direitos individuais dos trabalhadores”*.

Também o juslaboralista Carlos Henrique Bezerra Leite¹⁰ (LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A quem interessa o modelo negociado sobre o legislado no Brasil?) aponta quatro requisitos fundamentais para a garantia de autêntica negociação coletiva: **i.** liberdade de negociação; **ii.** garantia de emprego; **iii.** dignidade do cidadão trabalhador; **iv.** educação; ao que acrescento um quinto: informação. Nada obstante, persistem no sistema normativo trabalhista brasileiro profundas lacunas quanto ao pleno exercício dessas garantias fundamentais.

Em primeiro lugar, o sistema de unicidade sindical, segundo o qual limitada a representação sindical a um sindicato por categoria na mesma base territorial não inferior a um município, impede a configuração de amplo pluralismo sindical no Brasil, um dos poucos países que não

10 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A quem interessa o modelo negociado sobre o legislado no Brasil? Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Disponível em: <<http://www.andt.org.br>>

ARE 1121633 / GO

ratificaram a Convenção 87 da OIT sobre a Liberdade Sindical. Some-se a isso a conjuntura de debilidade na filiação e no financiamento sindicais, com reflexos na representatividade dos trabalhadores no processo de negociação coletiva.

Em segundo lugar, a conjunção entre a instabilidade socioeconômica e a ampla rotatividade da mão de obra, uma vez garantida pelo sistema do FGTS abrangente possibilidade de rescisão contratual sem justa causa pelo empregador, conduz o empresário ou sindicato da categoria econômica *“à mesa de negociação com uma arma poderosa e desigual: a ameaça do desemprego”*. Registro que o Brasil denunciou a Convenção 158 da OIT Relativa ao Término da Relação de Trabalho por iniciativa do Empregador, anteriormente aprovada pelo Decreto Legislativo 68/1992, que excluía como causa justificada para o término da relação de trabalho *“a filiação a um sindicato ou a participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento de empregador, durante as horas de trabalho;”*¹¹.

Em terceiro lugar, consabidas as dificuldades do trabalhador brasileiro no acesso à educação profissional em todos os segmentos definidos na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei 9.394/1996), seja na formação inicial e continuada ou na qualificação profissional técnica de nível médio e tecnológica de graduação e pós-graduação. Relatório publicado pelo IBGE sobre os indicadores referentes à educação e qualificação profissional obtidos pelas informações divulgadas pela PNAD em 2014 revelam que, para além das dificuldades financeiras, os trabalhadores brasileiros relatam adversidades em relação

11 A Confederação Nacional dos Trabalhadores da Agricultura (Contag) ajuizou a ADI 1625 em que questionou nesta Suprema Corte a constitucionalidade do Decreto 2.100/1996 atinente à denúncia da Convenção 158 da OIT pelo Presidente da República. Submetida a julgamento na sessão de 14/09/2016, foi suspenso pelo pedido de vista do Ministro Dias Toffoli, devolvida recentemente em 03/08/2020. Decisão: Após o voto-vista do Ministro Teori Zavascki, julgando improcedente o pedido formulado, pediu vista dos autos o Ministro Dias Toffoli. Não votam os Ministros Edson Fachin, Roberto Barroso, Luiz Fux e Cármen Lúcia por sucederem, respectivamente, aos Ministros Joaquim Barbosa, Ayres Britto, Maurício Corrêa e Nelson Jobim. Presidência da Ministra Cármen Lúcia. Plenário, 14.09.2016.

ARE 1121633 / GO

ao acesso ao local do curso, cumprimento do horário do curso e tempo para estudar, situações intimamente relacionadas à jornada de trabalho. A falta de conhecimentos técnicos aliada à escassez de informações sobre a situação econômica da empresa ou da categoria econômica novamente coloca os trabalhadores em situação de desvantagem na negociação coletiva *“na medida em que os empresários, como é de conhecimento geral, normalmente contam com assessorias especializadas, inclusive terceirizadas, com profissionais altamente capacitados e preparados para o convencimento dos dirigentes dos sindicatos profissionais”*¹².

Nessa medida, a compreensão das relações entre as normas autônomas e heterônomas no âmbito da relação de emprego envolve a complexidade dos enfoques diacrônico e sincrônico do avanço político, social e cultural da atuação coletiva dos trabalhadores brasileiros, bem como o grau de solidez, amadurecimento e democratização das estruturas sindicais após o marco constitucional de 1988¹³.

A valorização da liberdade de criar e acomodar o Direito do Trabalho materializa-se em ambas as dimensões formal e substantiva, ou seja, a atuação coletiva dos trabalhadores ampara-se no conjunto de direitos fundamentais sociais garantidos pela sociedade e pelo Estado. Essa garantia qualifica a autonomia coletiva para estabelecer possibilidades e ajustes, vale dizer, a autonomia coletiva, num modelo legislado como o brasileiro, qualifica-se a partir do respaldo da legislação heterônoma.

Para a compreensão da construção justrabalhista **dos limites objetivos da negociação coletiva à luz das garantias constitucionais**, Maurício Godinho Delgado sintetiza a exegese sistemática da matéria no que denomina de **Princípio da Adequação Setorial Negociada**, segundo o qual *“as normas autônomas juscoletivas, construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional, podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalhista, desde que respeitadas certos critérios objetivamente fixados.”* São eles: i. padrão setorial de direitos superior ao padrão geral

12 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Ibidem*.

13 SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações coletivas de trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2008.p. 64.

ARE 1121633 / GO

previsto na legislação heterônoma aplicável; **ii.** transação setorial de parcelas trabalhistas de indisponibilidade relativa, qualificadas pela natureza intrínseca à própria parcela ou pela existência de previsão expressa em norma heterônoma quanto à possibilidade de negociação coletiva na hipótese especificada (redução salarial, art. 7º, VI, CF e jornada de trabalho, art. 7º, XIII e XIV, CF).

Nesse sentido, a autonomia privada encontra suas balizas nos direitos de indisponibilidade absoluta, ou seja, pelos direitos imantados por *“tutela de interesse público por constituírem patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento economico-profissional”*¹⁴. Esclarece o Professor:

“Em conformidade com o já exposto, na ordem jurídica brasileira, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5º, §§ 2º e 3º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania econômica e social ao indivíduo que labora (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, em síntese, todos os dispositivos que contenham imperatividade em sua incidência no âmbito do contrato de trabalho)¹⁵.”

Nesse contexto, considerado o princípio *favor laboratoris* de aplicação da norma trabalhista em sua intrínseca relação com os princípios do

14 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 19ª ed. São Paulo: LTr, p. 1679

15 Idem pp. 1679-1680

ARE 1121633 / GO

direito coletivo garantidores de consistente representatividade dos atores coletivos 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.

A interpretação reducionista dos direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta aos direitos fundamentais assegurados no Texto Constitucional sonega aos trabalhadores brasileiros a proteção dos direitos garantidos em normas internacionais, bem como em leis infraconstitucionais que conferem densidade às diretrizes traçadas pela Constituição Federal, vale dizer, considerado o seu *“bloco de constitucionalidade”*, que confere o caráter conformador ao direito fundamental. Nesse sentido, cito justificativa do Ministro Celso de Mello na ADI 2971 AgR (DJe 06/11/2014):

Com efeito, no que concerne ao primeiro desses elementos (elemento conceitual), cabe ter presente que a construção do significado de Constituição permite, na elaboração desse conceito, que sejam considerados não apenas os preceitos de índole positiva, expressamente proclamados em documento formal (que consubstancia o

ARE 1121633 / GO

texto escrito da Constituição), mas, sobretudo, que sejam havidos, igualmente, por relevantes, em face de sua transcendência mesma, os valores de caráter suprapositivo, os princípios cujas raízes mergulham no direito natural e o próprio espírito que informa e dá sentido à Lei Fundamental do Estado.

Não foi por outra razão que o Supremo Tribunal Federal, certa vez, e para além de uma perspectiva meramente reducionista, veio a proclamar – distanciando-se, então, das exigências inerentes ao positivismo jurídico – que a Constituição da República, muito mais do que o conjunto de normas e princípios nela formalmente positivados, há de ser também entendida em função do próprio espírito que a anima, afastando-se, desse modo, de uma concepção impregnada de evidente minimalismo conceitual (RTJ 71/289-292 – RTJ 77/657).

É por tal motivo que os tratadistas – consoante observa JORGE XIFRA HERAS (“Curso de Derecho Constitucional”, p. 43) –, em vez de formularem um conceito único de Constituição, costumam referir-se a uma pluralidade de acepções, dando ensejo à elaboração teórica do conceito de **bloco de constitucionalidade**, cujo significado – revestido de maior ou de menor abrangência material – projeta-se, tal seja o sentido que se lhe dê, para além da totalidade das regras constitucionais meramente escritas e dos princípios contemplados, explícita ou implicitamente, no corpo normativo da própria Constituição formal, chegando a compreender normas de caráter infraconstitucional, desde que vocacionadas a desenvolver, em toda a sua plenitude, a eficácia dos postulados e dos preceitos inscritos na Lei Fundamental, viabilizando, desse modo, e em função de perspectivas conceituais mais amplas, a concretização da ideia de ordem constitucional global.

Sob tal perspectiva, que acolhe conceitos múltiplos de Constituição, pluraliza-se a noção mesma de constitucionalidade/inconstitucionalidade, em decorrência de

ARE 1121633 / GO

formulações teóricas, matizadas por visões jurídicas e ideológicas distintas, que culminam por determinar – quer elastecendo-as, quer restringindo-as – as próprias referências paradigmáticas conformadoras do significado e do conteúdo material inerentes à Carta Política.

Não olvido a grandiosa função da negociação coletiva à construção de sólida democracia por meio da participação do trabalhador cidadão na construção das normas trabalhistas por meio do ator coletivo. Conforme recentemente fiz ver ao julgamento da **ADI 6342 MC-Ref**, Relator Ministro Marco Aurélio, na minha compreensão, o direito de representação sindical e de negociação coletiva diz com valores essencialmente democráticos, vetor hermenêutico essencial para a conformação das expectativas dos cidadãos em torno das instituições públicas e da sociedade civil para ações coordenadas, especialmente em situações em que a empresa passa por dificuldades econômico-financeiras.

Por outro lado, ao julgamento da **ADI 6363 MC-Ref**, Relator Ministro Ricardo Lewandowski, destaquei os profundos reflexos nos modelos de relações de trabalho decorrentes do entrelaçamento entre a concorrência dos mercados e o progresso tecnológico, notadamente no que diz com os riscos de agravamento da precarização dos trabalhadores, à mercê de ambos os poderes: o poder político e o poder econômico. Nessa perspectiva, revela-se primordial perquirir a **relação entre trabalho, poder privado e poder político à luz da preservação da dignidade da pessoa humana do trabalhador, notadamente no que diz com a concretização de valores democráticos por meio do diálogo social, em reverência ao art. 1º, III, da Carta Magna.**

Luigi Ferrajoli salienta a relação de sinergia entre os direitos fundamentais políticos, civis, de liberdade e os direitos sociais a projetar reflexos além da dimensão meramente individual. Em verdade, manifestam características de verdadeiros “*poderes e contrapoderes sociais*”, a assegurar efetividade à representação política, e alicerce à produtividade individual e coletiva. Nada obstante, o insigne

ARE 1121633 / GO

constitucionalista italiano alerta para o risco do déficit democrático transformar os direitos fundamentais em “mercadorias cuja produção é decidida e gerenciada pela propriedade: são, de fato, direitos e bens patrimoniais confiados às dinâmicas do mercado e da política.”¹⁶

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.

Acerca ainda do “princípio do não retrocesso social” vale transcrição do magistério do eminente jurista português Joaquim José Gomes Canotilho, na obra *Direito Constitucional e Teoria da Constituição* – com destaques em acréscimo:

“O princípio da democracia económica e social aponta para a **proibição de retrocesso social**.

A ideia aqui expressa também tem sido designada como proibição de “contra-revolução social” ou da “evolução reacionária”. Com isto quer dizer-se que os direitos sociais e económicos (ex. direito dos trabalhadores, direito à assistência, direito à educação), uma vez obtido determinado grau de realização, passam a constituir, simultaneamente, uma *garantia institucional* e um *direito subjectivo*. [...]. **A violação do núcleo essencial efectivado justificará a sanção de inconstitucionalidade relativamente a normas manifestamente aniquiladoras da chamada “justiça social”.**

Assim, por ex., será inconstitucional uma lei que extinga o

16 FERRAJOLI, Luigi. *Poderes selvagens: a crise da democracia italiana*. Trad. Alexander Araujo de Souza. São Paulo: Saraiva, 2014.

ARE 1121633 / GO

direito a subsídio de desemprego ou pretenda alargar desproporcionalmente o tempo de serviço necessário para a aquisição do direito à reforma¹⁷.

Continua o renomado autor:

“O princípio da proibição de retrocesso social pode formular-se assim: o núcleo essencial dos direitos sociais já realizado e efectivado através de medidas legislativas (“lei da segurança social”, “lei do subsídio de desemprego”, “lei do serviço de saúde”) deve considerar-se constitucionalmente garantido, **sendo inconstitucionais quaisquer medidas estaduais que, sem a criação de outros esquemas alternativos ou compensatórios, se traduzam, na prática, numa “anulação”, “revogação”, ou “aniquilação” pura e simples desse núcleo essencial**”¹⁸.

Na mesma linha, os seguintes fundamentos de Ana Paula de Barcellos:

“A vedação do retrocesso, por fim, é uma derivação da eficácia negativa, particularmente ligada aos princípios que envolvem os direitos fundamentais. Ela pressupõe que esses princípios sejam concretizados através de normas infraconstitucionais (isto é: frequentemente, os efeitos que pretendem produzir são especificados por meio da legislação ordinária) e que, com base no direito constitucional em vigor, um dos efeitos gerais pretendidos por tais princípios é a progressiva ampliação dos direitos fundamentais. Partindo desses pressupostos, o que **a vedação do retrocesso propõe se possa exigir do Judiciário é a invalidade da revogação de normas que, regulamentando o princípio, concedam ou ampliem direitos fundamentais**, sem que a revogação em questão seja acompanhada de uma política substitutiva ou

17 CANOTILHO, J. J. Gomes. Direito Constitucional e Teoria da Constituição – 7ª ed., 11 reimp.: 2003, p. 338-339.

18 Idem, ibidem, p. 340.

ARE 1121633 / GO

equivalente. Isto é: a invalidade, por inconstitucionalidade, ocorre quando se revoga uma norma infraconstitucional concessiva de um direito, deixando em seu lugar um vazio ou uma regulamentação tão irrelevante que, caso editada originariamente, não teria sido capaz de concretizar o direito fundamental. Não se trata, é bom observar, da substituição de uma forma de atingir o fim constitucional por outra, que se entenda mais apropriada. **A questão que se põe é a da revogação da norma infraconstitucional, pela qual o legislador esvazia o comando constitucional, exatamente como se dispusesse contra ele diretamente.**¹⁹

Enfim, considerados os limites impostos pelo bloco de constitucionalidade, a hermenêutica constitucional deve prestigiar a máxima efetividade das garantias e direitos fundamentais individuais e coletivos do trabalhador brasileiro, pelo que não é de se admitir processo de negociação coletiva como palco de mera renúncia de direitos sem necessária contrapartida, seja de forma implícita ou explícita. Conforme já ressaltado, há deficiências graves na formação da vontade sindical em face das restrições existentes à liberdade sindical individual e coletiva em nosso modelo cultural juslaboralista.

Por isso, com a devida vênia do entendimento do relator, é fundamental não apenas que esse espaço negocial seja delimitado pelos direitos de indisponibilidade absoluta (assim entendidos os direitos sociais decorrentes de compromissos internacionais do Estado Brasileiro, na forma do art. 5º, § 2º, da Constituição de 1988, os direitos sociais constitucionais conformados pelo desenho essencial contido na legislação infraconstitucional) como também que o seja a partir da delimitação do papel do sindicato na negociação coletiva de transacionar mediante concessões recíprocas, e não renunciar a direitos já consolidados.

19 BARCELLOS, Ana Paula de. Anotação preliminar sobre o conteúdo e as funções dos princípios. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (Coords.). Comentários à Constituição do Brasil. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013, p. 101, destaquei.

ARE 1121633 / GO

Consabido que a observância obrigatória por todos os empregadores no território nacional de patamar mínimo legalmente previsto evita a concorrência desleal no que impede o flerte das empresas com métodos de redução dos custos de produção por meio da supressão de direitos trabalhistas.

Anoto que, recentemente, em sessão virtual de 13.10.2020, esta Suprema Corte, **por unanimidade**, ao julgamento da ADI 4468, de relatoria do Ministro Celso de Mello, em considerações *obter dictum*, decidiu pela *“relevância do postulado da autonomia da vontade no âmbito do direito coletivo do trabalho, desde que seu exercício sempre respeite a intangibilidade dos direitos fundamentais sociais mínimos assegurados aos trabalhadores pela Constituição Federal, por tratados e convenções internacionais e, ainda, pela legislação trabalhista”*, mercê da incidência do postulado constitucional que veda o retrocesso social, bem como da vocação protetiva dos direitos sociais básicos dos trabalhadores:

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE – LEI Nº 12.317/2010, QUE ESTABELECE A JORNADA NORMAL DE TRABALHO DOS ASSISTENTES SOCIAIS EM 30 (TRINTA) HORAS SEMANAIS – SUPOSTA TRANSGRESSÃO AO POSTULADO CONSTITUCIONAL DA OBRIGATORIEDADE DA INTERVENÇÃO SINDICAL NO PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO E DE CELEBRAÇÃO DE CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO (CF, ART. 8º, III E VI, E ART. 7º, XXVI) – PRETENSÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE FUNDADA NA ALEGAÇÃO DE QUE SOMENTE POR MEIO DOS INSTRUMENTOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA PODERIA SER ESTIPULADO O TEMPO DE DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO PARA DETERMINADA CATEGORIA PROFISSIONAL – INVIABILIDADE DE TAL PRETENSÃO – DIREITO DO TRABALHO – MATÉRIA SUBMETIDA, POR EXPRESSA PREVISÃO CONSTITUCIONAL, À COMPETÊNCIA LEGISLATIVA PRIVATIVA DA UNIÃO FEDERAL (CF, ART. 22, I) – A QUESTÃO DA AUTORIZAÇÃO AOS ESTADOS-

ARE 1121633 / GO

MEMBROS FUNDADA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 22 DA CARTA POLÍTICA – PRECEDENTES – CONSIDERAÇÕES EM “*OBITER DICTUM*”: RELEVÂNCIA DO POSTULADO DA AUTONOMIA DA VONTADE NO ÂMBITO DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO, DESDE QUE O SEU EXERCÍCIO SEMPRE RESPEITE A INTANGIBILIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS MÍNIMOS ASSEGURADOS AOS TRABALHADORES PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, POR TRATADOS E CONVENÇÕES INTERNACIONAIS E, AINDA, PELA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA – INCIDÊNCIA, NO CASO ORA EM JULGAMENTO, DO POSTULADO CONSTITUCIONAL QUE VEDA O RETROCESSO SOCIAL E O RECONHECIMENTO DO SEU CARÁTER DE VOCAÇÃO PROTETIVA DOS DIREITOS SOCIAIS BÁSICOS DA CLASSE TRABALHADORA – PRECEDENTES – PARECER DA DOUTA PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA PELA IMPROCEDÊNCIA DO PEDIDO – AÇÃO DIRETA JULGADA IMPROCEDENTE.

– A fixação da jornada de trabalho mediante lei (tal como sucedeu em relação aos Assistentes Sociais), além de não traduzir ofensa à autonomia sindical ou ao processo de negociação coletiva para deliberar sobre esse tema, revela-se plenamente legítima e inteiramente compatível com o texto da Constituição da República, seja porque a Lei nº 12.317/2010 emanou de pessoa estatal competente (CF, art. 22, I), seja, ainda, porque mencionado diploma legislativo veiculou, no caso, norma claramente favorável a essa categoria profissional, pois instituiu, “*in melius*”, regime jurídico mais benéfico pertinente à jornada de trabalho em favor dos Assistentes Sociais, consideradas, para tanto, as peculiaridades e as condições a que estão sujeitos referidos profissionais no desempenho de sua atividade laboral.

(ADI 4468, Relator(a): CELSO DE MELLO, Tribunal Pleno, DJe-27-10-2020)

ARE 1121633 / GO

Em suma, nos termos do art. 7º, *caput*, da Constituição Federal, as balizas para a interpretação do complexo entrelaçamento, no âmbito da relação de emprego entre os direitos fundamentais individuais e os direitos fundamentais coletivos à representatividade sindical e à negociação coletiva, materializados no reconhecimento dos acordos e convenções coletivos previsto no seu art. 7º, XXVI, regem-se pelo princípio *favor laboratoris*, segundo o qual aplica-se a norma mais favorável ao trabalhador, admitida a adequação setorial apenas nas hipóteses expressamente autorizadas pela Constituição Federal (art. 7º, VI, XIII, XIV), e desde que presente a transação, vale dizer, concessões recíprocas, e não a mera renúncia de direitos, e que indicadas as contrapartidas em observância à transparência essencial ao processo de negociação coletiva, dado sua produção de efeitos sobre todos os integrantes das categorias econômicas e profissionais envolvidas, e não apenas os a elas filiados.

A observância do primado da realidade: inadmissibilidade da supressão, pura e simples, de direitos trabalhistas mediante a negação contratual das condições de trabalho efetivamente existentes

8. No caso, conforme expressamente registrado no acórdão recorrido, a empresa de mineração está localizada na Rodovia GO-336, km 97, distante a 4 km da cidade de Crixás, cujo **acesso é realizado por meio de estrada sem asfalto**. Considerado o ponto onde o empregado embarcava em transporte fornecido pela empresa (Setor Novo Horizonte), percorria a distância de 2,7km. Registrado, ainda, que em várias oportunidades a **jornada de trabalho encerrou às 23h**. Segundo o laudo pericial, o tempo para a realização do percurso era de 18 minutos no transporte, somado a 4 minutos de caminhada até o efetivo registro do ponto localizado no escritório da mina, totalizando **22 minutos por trecho**:

É incontroverso que não há transporte público em horários compatíveis com o início e o término da jornada de

ARE 1121633 / GO

trabalho do autor.

E em que pese a prova emprestada aos autos (laudo pericial extraído da RT 136/2014-201) ter sido conclusiva no sentido de que a distância percorrida é de apenas 3,5 km, o fato é que também restou registrado no laudo que a reclamada está 'localizada na Rodovia GO-336, km 97, município de Crixás-GO (a 4 km da cidade de Crixás, em estrada sem asfalto)'.

Destaco, por oportuno e com o devido respeito ao Relator, que não é possível considerar como de fácil acesso uma distância de cerca de 4 km, percorrida em estrada não pavimentada, principalmente em se tratando de uma rodovia.

No caso, o Relator registrou que 'de acordo com a prova emprestada, considerando o ponto em que o Reclamante embarcava, conforme endereço indicado na inicial (Setor Novo Horizonte - fl. 02), a distância até a sede da empresa era de apenas 2,7 km (fl. 186).'

Penso que não é impossível que o reclamante vencesse referida distância de bicicleta ou a pé, mas está muito longe daquilo que normalmente acontece, principalmente se considerarmos que, por diversas vezes, sua jornada encerrou - se às 23h00min (cfe exordial). Do exposto, entendo devidas as horas 'in itinere' pleiteadas, nos termos da súmula 90 do TST.

Quanto ao tempo despendido no percurso, vejo que o referido laudo informou os tempos de percurso em cinco linhas diferentes e o reclamante informou na exordial que morava no setor Novo Horizonte, onde há ponto de parada do transporte fornecido pelo empregador.

De acordo com o laudo, a partir do referido setor o tempo de percurso era de 18 minutos e o perito ainda acrescentou que 'Aos tempos totais computados em cada linha deverá haver um acréscimo de 4 minutos para cobrir os 300 m (trezentos metros) a pé da chegada do ônibus até o efetivo local de registro do ponto, então localizado no escritório da mina, antes de meados de janeiro/2014' (fl. 187), totalizando 22 minutos por trecho.

Assim, condeno a reclamada ao pagamento de 44 minutos extras por dia efetivamente laborado, acrescido do adicional de

ARE 1121633 / GO

50%, e reflexos postulados."

Extraio do perfil da companhia, que a Mineração Serra Grande S.A. é uma das unidades de negócios da empresa Anglo Gold Ashanti (uma das maiores produtoras de ouro no mundo, com 13 operações em 9 países) possui 1200 empregados e gera em torno de cento e sessenta e um milhões de dólares em vendas²⁰. Principal exportadora de ouro do Estado de Goiás, no ano de 2018 produziu cerca de 130 mil onças nas três minas subterrâneas, responsáveis por 15% de toda a produção de ouro do grupo no mundo²¹.

Trata-se, portanto, de hipótese que bem exemplifica o desequilíbrio dos atores coletivos à mesa de negociações, notadamente na hipótese em que a exploração de atividade econômica pela empregadora, mineração, necessariamente envolve local de difícil acesso, distante dos centros urbanos, cujo percurso é desprovido até mesmo de estrada de asfalto.

Nesse contexto, a cláusula coletiva que implica a **supressão** do direito ao pagamento das horas *in itinere* previsto no art. 58, § 2º, da CLT (com a redação conferida pela Lei 10.243/2001)²², negada qualquer possibilidade de subsunção dos fatos à norma, implica verdadeiro menoscabo dos direitos fundamentais do trabalhador previstos no art. 7º, **XIII**, da Constituição Federal – notadamente do direito à limitação da jornada e ao pagamento das horas extraordinárias, bem como à **redução da jornada por norma coletiva** –, com nítida chancela de fraude à legislação trabalhista. Significa negar ao trabalhador o direito de acesso ao Poder Judiciário para alcançar a definição da realidade em que se deu

20 https://www.dnb.com/business-directory/company-profiles.Minera%C3%A7%C3%A3o_Serra_Grande_S-A.da5ba89ea21218bf2cb914b78a2445cb.html

21 <https://portaldamineracao.com.br/anglogold-ashanti-comemora-30-anos-de-operacao-em-crixas-go/>

22 Posteriormente alterado pela Lei 13.467/2017: § 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

ARE 1121633 / GO

a prestação dos serviços (5º, XXXV; 114, I, CF).

9. Ante o exposto, com a devida vênia, **divirjo** do eminente Relator, para **negar provimento** ao recurso extraordinário. Proponho a fixação da seguinte tese de repercussão geral:

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.

É como voto.

02/06/2022

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.121.633 GOIÁS

PROPOSTA

(Tese)

O SENHOR MINISTRO GILMAR MENDES (RELATOR) - Boa tarde, mais uma vez, Presidente.

Eu também queria reiteradamente cumprimentá-la pelo voto agora proferido e pela boa condução dos trabalhos. Eu diria, na verdade, pela primorosa condução dos trabalhos.

Eu já tinha feito distribuir, porque, como Vossa Excelência explicou, isto já, inicialmente, foi ao Plenário Virtual, mas também vinha adaptando diante das várias considerações feitas pelos vários Colegas. Fundamentalmente, acho que as nossas preocupações, todas, carregam para o mesmo objetivo. Por isso eu tentei apreender isso numa expressão sumular, e vou, então, ler:

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.

02/06/2022

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.121.633 GOIÁS

VOTO S/ PROPOSTA

O SENHOR MINISTRO EDSON FACHIN - Senhora Presidente, apenas para acentuar que, vencido na matéria de fundo, gostaria de sublinhar que entendo que a tese está perfeitamente coerente com o pronunciamento majoritário do Tribunal.

Portanto - se não fosse por outras razões -, em homenagem ao princípio da colegialidade, também acompanho a proposta.

02/06/2022

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.121.633 GOIÁS

VOTO S/ PROPOSTA

A SENHORA MINISTRA ROSA WEBER (PRESIDENTE) - Também eu me ponho, com relação à tese, na mesma posição do eminente Ministro Edson Fachin.

A tese, em absoluto, reflete a minha compreensão sobre o tema. Como fiz um breve resumo de voto, não enfatizei que entendo que, em se tratando de uma transação fruto de uma negociação coletiva, vale dizer, de concessões recíprocas e não de mera renúncia de direitos, há necessidade sim, com a devida vênia, de indicação das contrapartidas, em observância não só do princípio da transparência, no processo de negociação coletiva, mas também dos seus efeitos, no que dizem com a sua incidência, inclusive sobre não associados dos sindicatos, porque, todos sabemos, essas normas alcançam toda a categoria profissional.

Inobstante vencida, diante da concordância de todos os Colegas, tenho de concluir que essa tese reflete o que foi aqui debatido e aprovado pela maioria.

Faço a leitura da tese prevalecente neste Tema 1.046 da repercussão geral:

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.

PLENÁRIO

EXTRATO DE ATA

RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.121.633

PROCED. : GOIÁS

RELATOR : MIN. GILMAR MENDES

RECTE.(S) : MINERAÇÃO SERRA GRANDE S.A

ADV.(A/S) : PATRICIA MIRANDA CENTENO AMARAL (54917/DF, 24190/GO)

ADV.(A/S) : VICTOR RUSSOMANO JUNIOR (03609/DF)

ADV.(A/S) : MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO (29340/DF)

RECDO.(A/S) : ADENIR GOMES DA SILVA

ADV.(A/S) : KARLLA DAMASCENO DE OLIVEIRA (24941/GO)

AM. CURIAE. : CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI

ADV.(A/S) : CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES (0020016/DF, 20016/DF, 91152/RJ)

ADV.(A/S) : MARCUS VINICIUS FURTADO COÊLHO (18958/DF, 167075/MG, 2525/PI, 463101/SP)

AM. CURIAE. : FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS - FIEMG

ADV.(A/S) : TIAGO GOMES DE CARVALHO PINTO (71905/MG)

ADV.(A/S) : JOSÉ EDUARDO DUARTE SAAD (36634D/SP)

AM. CURIAE. : SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO ESTADO DO PARÁ - SEAC/PA

ADV.(A/S) : FRANCINALDO FERNANDES DE OLIVEIRA (0010758/PA)

AM. CURIAE. : SINDICATO DOS MÉDICOS NO ESTADO DO PARANÁ - SIMEPAR

ADV.(A/S) : LUIZ GUSTAVO DE ANDRADE (35267/PR)

ADV.(A/S) : LUIZ FERNANDO ZORNIG FILHO (27936/PR)

AM. CURIAE. : ASSOCIACAO NACIONAL DOS PROCURADORES DO TRABALHO - ANPT

ADV.(A/S) : MAURO DE AZEVEDO MENEZES (19421A/DF)

ADV.(A/S) : ALBERTO PAVIE RIBEIRO (70077/DF)

ADV.(A/S) : GUSTAVO TEIXEIRA RAMOS (17725/DF)

ADV.(A/S) : PAULO ROBERTO LEMGRUBER EBERT (0020647/DF)

ADV.(A/S) : MILENA PINHEIRO MARTINS (DF034360/)

AM. CURIAE. : CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE - CNT

ADV.(A/S) : SÉRGIO ANTÔNIO FERREIRA VICTOR (19277/DF)

AM. CURIAE. : CONFEDERACAO DAS ASSOCIACOES COMERCIAIS E EMPRESARIAIS DO BRASIL

ADV.(A/S) : RAFAEL FREITAS MACHADO (020737/DF, 419390/SP)

ADV.(A/S) : GUILHERME CARDOSO LEITE (026225/DF, 422262/SP)

ADV.(A/S) : LEONARDO PIMENTEL BUENO (22403/DF, 322673/SP)

AM. CURIAE. : FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS E LIMPEZA AMBIENTAL - FEBRAC

ADV.(A/S) : CELITA OLIVEIRA SOUSA (03174/DF)

ADV.(A/S) : LIRIAN SOUSA SOARES (12099/DF)

ADV.(A/S) : CELY SOUSA SOARES (16001/DF)

ADV.(A/S) : RAQUEL CORAZZA (17240/DF)

AM. CURIAE. : CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES - CUT

ADV.(A/S) : JOSE EYMARD LOGUERCIO (01441/DF, 01441/A/DF)

ADV.(A/S) : FERNANDA CALDAS GIORGI (43404/DF, 184349/SP)
ADV.(A/S) : RICARDO QUINTAS CARNEIRO (01445/A/DF, 8487/ES)
ADV.(A/S) : ANTONIO FERNANDO MEGALE LOPES (23072/DF)
AM. CURIAE. : CEBRASSE - CENTRAL BRASILEIRA DO SETOR DE SERVICOS
ADV.(A/S) : MARCELO NOBRE (138971/SP)
ADV.(A/S) : PERCIVAL MARICATO (042143/SP)
ADV.(A/S) : DIOGO TELLES AKASHI (207534/SP/)
AM. CURIAE. : CONFEDERACAO DA AGRICULTURA E PECUARIA DO BRASIL -
CNA
ADV.(A/S) : RUDY MAIA FERRAZ (0022940/DF)
ADV.(A/S) : RODRIGO DE OLIVEIRA KAUFMANN (23866/DF, 374576/SP)
AM. CURIAE. : ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO
TRABALHO - ANAMATRA
ADV.(A/S) : MILENA PINHEIRO MARTINS (34360/DF)
AM. CURIAE. : FEDERACAO BRASILEIRA DE TELECOMUNICACOES - FEBRATEL
ADV.(A/S) : MARILDA DE PAULA SILVEIRA (0033954/DF)
ADV.(A/S) : FLÁVIO HENRIQUE UNES PEREIRA (0031442/DF)
AM. CURIAE. : CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO SISTEMA FINANCEIRO - CONSIF
ADV.(A/S) : LUIZ CARLOS STURZENEGGER (1942A/DF)
ADV.(A/S) : FABIO LIMA QUINTAS (17721/DF, 249217/SP)
AM. CURIAE. : ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROC.(A/S) (ES) : PROCURADOR-GERAL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
AM. CURIAE. : SINDICATO DA INDÚSTRIA DO TRIGO NO ESTADO DE SÃO
PAULO - SINDUSTRIGO
ADV.(A/S) : ANA PAULA PAIVA DE MESQUITA BARROS (198344/MG,
52122/PE, 105656/PR, 113793/SP)
AM. CURIAE. : SINDICATO DA INDÚSTRIA DA ENERGIA NO ESTADO DE SÃO
PAULO - SINDIENERGIA
ADV.(A/S) : ANA PAULA PAIVA DE MESQUITA BARROS (198344/MG,
52122/PE, 105656/PR, 113793/SP)
AM. CURIAE. : ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DO TRIGO -
ABITRIGO
ADV.(A/S) : MARCELO KANITZ (14116/DF, 427658/SP)
ADV.(A/S) : ANA PAULA PAIVA DE MESQUITA BARROS (198344/MG,
52122/PE, 105656/PR, 113793/SP)
AM. CURIAE. : ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MAGISTRADOS DO TRABALHO -
ABMT
ADV.(A/S) : CAROLINA TUPINAMBA FARIA (124045/RJ)

Decisão: Após a leitura do relatório e a realização das sustentações orais, o julgamento foi suspenso. Falaram: pela recorrente, o Dr. Mozart Victor Russomano Neto; pelo recorrido, o Dr. Mauro de Azevedo Menezes; pelo *amicus curiae* Confederação Nacional da Indústria - CNI, a Dra. Karoline Ferreira Martins; pelo *amicus curiae* Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais - FIEMG, o Dr. José Eduardo Duarte Saad; pelo *amicus curiae* Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Pará - SEAC/PA, o Dr. Francinaldo Fernandes de Oliveira; pelo *amicus*

curiae Sindicato dos Médicos no Estado do Paraná - SIMEPAR, a Dra. Miriam Cipriani Gomes; pelos *amici curiae* Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT e Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA, o Dr. Gustavo Teixeira Ramos; pelo *amicus curiae* Confederação Nacional do Transporte - CNT, o Dr. Antônio Pedro Machado; pelo *amicus curiae* Federação Nacional das Empresas de Serviços e Limpeza Ambiental - FEBRAC, a Dra. Lirian Sousa Soares Cavalheiro; pelo *amicus curiae* Central Única dos Trabalhadores - CUT, o Dr. José Eymard Loguercio; pelo *amicus curiae* Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil - CNA, o Dr. Rodrigo de Oliveira Kaufmann; pelo *amicus curiae* Federação Brasileira de Telecomunicações - FEBRATEL, o Dr. Thiago Barra de Souza; pelo *amicus curiae* Confederação Nacional do Sistema Financeiro - CONSIF, a Dra. Grace Maria Fernandes Mendonça; pelo *amicus curiae* Estado do Rio Grande do Sul, o Dr. Guilherme Gonzales Real, Procurador do Estado do Rio Grande do Sul; pelos *amici curiae* Sindicato da Indústria do Trigo no Estado de São Paulo - SINDUSTRIGO, Sindicato da Indústria da Energia no Estado de São Paulo - SINDIENERGIA e Associação Brasileira da Indústria do Trigo - ABITRIGO, o Dr. Carlos Vinícius Amorim; e, pela Procuradoria-Geral da República, o Dr. Antônio Augusto Brandão de Aras, Procurador-Geral da República. Impedido o Ministro Luiz Fux, Presidente. Presidiu o julgamento a Ministra Rosa Weber, Vice-Presidente. Plenário, 1º.6.2022.

Decisão: O Tribunal, por maioria, apreciando o tema 1.046 da repercussão geral, deu provimento ao recurso extraordinário, nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber. Em seguida, por unanimidade, foi fixada 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". Ausentes, justificadamente, o Ministro Luiz Fux (Presidente), impedido neste julgamento, e o Ministro Ricardo Lewandowski. Presidiu o julgamento a Ministra Rosa Weber, Vice-Presidente. Plenário, 2.6.2022.

Presidência da Senhora Ministra Rosa Weber, Vice-Presidente. Presentes à sessão os Senhores Ministros Gilmar Mendes, Cármen Lúcia, Dias Toffoli, Roberto Barroso, Edson Fachin, Alexandre de Moraes, Nunes Marques e André Mendonça.

Ausentes, justificadamente, os Senhores Ministros Luiz Fux (Presidente) e Ricardo Lewandowski.

Procurador-Geral da República, Dr. Antônio Augusto Brandão de
Aras.

Carmen Lilian Oliveira de Souza
Assessora-Chefe do Plenário