

O PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA E A ADIN 5.322 DO STF

CARLOS AUGUSTO MARCONDES DE OLIVEIRA MONTEIRO

Doutor e Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), coordenador e professor dos cursos de pós-graduação em direito do trabalho da Escola Paulista de Direito (EPD), coordenador do núcleo trabalhista da ESA-SP.

Resumo: A negociação coletiva como importante instrumento para tratar de temas julgados inconstitucionais pelo STF através da ADIn 5.322, em especial após o Tema 841 do STF e o *distinguishing* fixado recentemente pelo TST por meio do Tema 1 do IRDR.

Palavras-chave: negociação coletiva. Lei dos motoristas. Inconstitucionalidade. Tema 841 do STF. ADIn 5.322. Tema 1 do IRDR do TST.

“Importa, para o direito, renovando-se, manter a estabilidade social.”¹

1. INTRODUÇÃO

A Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5.322 analisou dispositivos da Lei 13.103/15 que trata da profissão do caminhoneiro.

Somente com a edição da Lei n. 12.619/2012 a profissão do motorista foi regulamentada, após ampla participação das entidades patronais e profissionais. Contudo, não atendia a realidade do setor pois gerou viagens mais longas, fretes mais caros, o que culminou na nova legislação em 2015, a Lei n. 13.103, marcada por uma maior flexibilidade. O novo regramento trouxe importantes alterações como a flexibilização dos intervalos; a cumulatividade e fracionamento dos DSRs; repouso com o veículo em movimento no caso de viagens em dupla de motoristas; tempo de espera, entre outros.

1. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 991.

Em maio de 2015 foi ajuizada ADI 5.322 perante o STF ao final julgada procedente para declarar a inconstitucionalidade de alguns dispositivos da lei que trata do tempo de espera; cumulação de DSRs, vedação do descanso embarcado e fracionamento de interjornadas.

Segundo o relator tais direitos têm relação direta com a saúde do trabalhador, constituindo parte de direito social indisponível.

Tal declaração de inconstitucionalidade foi motivo de críticas por entender que suas especificidades são necessárias para a relação existente em razão das peculiaridades da prestação de serviços. A Lei foi declarada inconstitucional após 8 anos de vigência, o que poderá trazer impactos econômicos sobre o mercado.

No entanto, ao julgar os embargos de declaração o STF atribuiu efeito “*ex nunc*” de forma a modular os efeitos da decisão em razão do impacto econômico elevado ao setor de transportes, em razão de um passivo trabalhista superior a 250 bilhões de reais.

Além disso, ao julgar os embargos de declaração enfatizou o STF o papel das convenções e acordos coletivos no ajuste das condições de trabalho.

Ou seja, a norma coletiva passa a ter importante papel no setor, fazendo com que os entes coletivos passam a ser protagonistas na formulação de condições de trabalho que adequam a realidade da categoria, o que traz uma boa perspectiva para o setor.

2. NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

A Lei da chamada “reforma trabalhista” Lei n. 13.467/2017 estabeleceu normas na CLT que visam prevalecer o negociado sobre o legislado.

Logo no art. 8º da CLT houve a introdução do § 3º que estabelece:

Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

[...]

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

Ainda o § 2º do art. 611-A da CLT estabelece que “A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.”

Já no art. 611-A e 611-B da CLT o legislador tratou dos temas que a norma coletiva prevalece sobre a lei e daqueles que não podem ser negociados.

As novas relações de trabalho e suas peculiaridades, bem como as atividades específicas exige um diálogo diferenciado o que se verifica na negociação coletiva, de forma que o Estado deve promover e estimulá-la.

É certo que no Brasil há necessidade de aprovação de medidas para fortalecer a negociação coletiva, como a ratificação da Convenção 87 da OIT,² com a implantação de uma liberdade sindical plena sem as amarras da unicidade. Também seria necessário criar forma de representatividade no local de trabalho, entre outras necessários para tornar a negociação coletiva efetiva.

Sobre a questão assim é a doutrina de Segadas Vianna e João de Lima Teixeira Filho:

Duas regras são fundamentais para que se compreenda qual o espaço e como, dentre dele, a negociação coletiva de trabalho evolui.

A primeira regra pode ser anunciada: quão mais rígida é a organização sindical, mais tormentosa é a negociação coletiva.

O modelo sindical brasileiro, de inspiração mussoliniana, é bastante inflexível, na medida em que é imposta a (1) unicidade representativa, os

2. “A incompatibilidade do ordenamento jurídico brasileiro com a aludida Convenção é manifesta, uma vez que aqui a unidade sindical é imposta pelo Estado de maneira adstringente. A expectativa de que essa situação se revertesse com o advento da Constituição de 1988 não foi satisfeita. Ao contrário, a Lei Magna adotou, enfaticamente, o critério da unidade sindical.

É lamentável que o tivesse feito não só porque a experiência do passado já mostrara ser o regime propício apenas a cúpulas sindicais, senão, também, porque é manifesta a sua colisão com o padrão universal.” (MAGANO, Octavio Bueno. *Primeiras lições de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1996. p. 97.)

sindicatos são seccionados (2) por base territorial e, dentre destas (3) por categoria. Estas, por sua vez, fracionam-se em categorias (a) preponderantes, (b) diferenciadas e (c) profissionais de nível superior.³

Neste cenário a reforma trabalhista não cuidou de fortalecer a negociação coletiva, o que muito se lamenta pois sem dúvida alguma esse é caminho para estabelecer regras específicas de cada categoria, como ficou claro no julgamento da ADIn 5.322.

Importante lembrar que como princípio que informa as relações coletivas de trabalho é o princípio da insuficiência da norma estatal, segundo o qual o Estado tem apenas uma função supletiva, que se limita a tratar de questões que não podem ser tratadas pelas partes envolvidas. Neste sentido, é a doutrina de Antônio Carlos Aguiar:

A negociação coletiva de trabalho é o mecanismo mais próximo e adequado – com a utilização de todas as suas faces e fases – para efetivação e respeito da condição de cidadão do trabalhador, bem como da segurança que pode prestar a aplicação e subsunção dos direitos fundamentais, dentro da maleabilidade e interpretação inerentes ao processo permanente de conformação de interesses a que esta exposta, podendo, assim, dar e/ou sugerir efetiva concretização às situações próprias e específicas em que for chamada a enfrentar.

Na verificação, adequação e análise das situações disparees que regularmente se apresentam na relação de trabalho, é possível, pela negociação coletiva de trabalho, chegar a composições que revelem unidade, integração e efetividade.⁴

A importância da negociação coletiva transcende o próprio Direito do Trabalho conforme nos ensina Maurício Godinho Delgado:

Na verdade, a experiência histórica dos principais países ocidentais demonstrou, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social. Ao revés, as experiências autoritárias mais proeminentes detectadas caracterizam-se por um Direito do Trabalho pouco permeável à atuação dos sindicatos obreiros e à negociação coletiva trabalhista, fi-

3. SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 20. ed. São Paulo: LTr, 2002. v. 2. p. 1155.

4. AGUIAR, Antônio Carlos. *Negociação coletiva de trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 73

xando-se na matriz exclusiva ou essencialmente heterônoma de regulação das relações de trabalho.

Esse contraponto – maior ou menor atuação sindical e maior ou menor participação da negociação coletiva no Direito do Trabalho – permite, inclusive, estabelecer rica tipologia de sistemas trabalhistas no mundo ocidental desenvolvido. Tal tipologia dá a medida da importância da negociação coletiva na sociedade contemporânea.⁵

As normas de direito do trabalho devem se adaptar as mudanças e peculiaridade de cada categoria em cada região e trabalho exercido. É aí que entra a negociação coletiva, de forma a alcançar situação não alcançada pelo Estado através da norma (até porque esse não é o papel do Estado). Essa é a função da norma coletiva: adaptar as condições de trabalho às peculiaridades dos empregados envolvidos.

É a função denominada de flexibilização, assim definida por Antônio Carlos Aguiar:

Essa função tem como objetivo principal fazer com que a negociação coletiva de trabalho processe-se de modo a alcançar uma adaptação diante das novas exigências colocadas perante o mundo do trabalho.

O conceito de flexibilização, contudo, é dual, traz consigo tanto a ideia de abrandamento de formas rígidas como, de outro lado, representa um modelo de adaptação das relações de trabalho, traduzindo em instrumento de desenvolvimento social e econômico, viabilizado pela negociação coletiva de trabalho.⁶

A Constituição Federal de 1988 traz um enorme reconhecimento à negociação coletiva como se pode verificar nos incisos VI, XIII, XIV e XXVI do art. 7º. O primeiro trata da redução de salário mediante negociação coletiva, os incisos XIII e XIV tratam da compensação e redução da jornada de trabalho e o inciso XXVI reconhece a validade das convenções e acordos coletivos.

Tal normatização revela que o legislador constituinte confiou a negociação coletiva como importante instrumento de regulação, inclusive quanto a temas de natureza econômica e para viabilizar a flexibilização do contrato de trabalho.

5. DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 131.

6. AGUIAR, Antônio Carlos. *Negociação coletiva de trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 133.

Essa diretriz foi seguida pela reforma trabalhista ao inserir o art. 611-A na CLT, estabelecendo hipóteses de negociado sobre legislado, tais como jornada de trabalho e banco de horas, intervalos intrajornada, enquadramento de insalubridade, prêmios e gratificações, plano de cargos e salários etc.

O art. 611-A da CLT consagra a ideia de que a norma coletiva pode ajustar, modificar ou flexibilizar dispositivos legais, desde que respeitados os limites constitucionais e os direitos indisponíveis do trabalhador.

Aliás, a ideia de que o negociado sobre o legislado não é absoluta consta da própria CLT no art. 611-B, também introduzido pela reforma trabalhista, onde consta um rol de direitos que não podem ser reduzidos ou suprimidos por negociação coletiva.

Além disso, a doutrina afirma que deve ser respeitado o chamado patamar mínimo civilizatório, conceito que reúne direitos constitucionalmente assegurados e normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Nesse sentido, em 2022, o Supremo Tribunal Federal julgou o *Tema 1.046 da repercussão geral (RE 1.121.633)* e consolidou a tese de que:

É constitucional a autonomia coletiva para pactuar limitações e afastamentos de direitos trabalhistas, desde que não afetem direitos absolutamente indisponíveis.

Com isso restou fortalecido o negociado sobre o legislado, conferindo segurança jurídica à negociação coletiva e confirmando a prevalência da norma pactuada em temas que envolvem organização do trabalho, jornada e remuneração variável.

Sem dúvida nenhuma a negociação coletiva é o instrumento adequado e eficaz em razão das necessidades específicas de cada categoria, conforme nos ensina Gilberto Carlos Maistro Jr.:

Em suma, parece claro que a negociação coletiva consiste no meio mais inteligente e eficaz de solução dos conflitos coletivos de trabalho por possibilitar o debate entre os atores envolvidos diretamente com os objetos de descontentamento, lado a lado, permitindo, pela via do debate razoável e equilibrado, a busca de saídas que atendam aos reclames de ambas as partes, empregados e empregadores, seja especificamente considerados (no caso do acordo coletivo), sejam vislumbrados os anseios mais gerais, mas ainda específicos (no caso da convenção coletiva). Com a negociação coletiva bem-sucedida, diminui-se a possibilidade de lacunas no sistema de direitos e deveres que rege as relações contratuais de trabalho no Direito brasileiro, partindo

especificamente dos pontos omissos ou insatisfatórios da lei, criando-se, nas cláusulas do instrumento normativo, o sistema de regência mais adequado às peculiaridades dos signatários ou representados, a erigir o instituto em comento à importante instrumento de aproximação do Direito em relação a tão perseguida justiça, pela melhor das vias: o consenso (em tese, ao menos).⁷

Com o julgamento do Tema 841 pelo STF (conforme se verá em tópico a seguir), que trata do “comum acordo”, a Corte constitucional do país privilegiou e enfatizou a negociação coletiva, o que restou ainda mais evidente como julgamento do Tema de repercussão geral n. 1 do IRDR pelo TST ao analisar situação de *distinguishing*.

3. PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA

Assim referido princípio é definido por Maurício Godinho Delgado:

Pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).⁸

Ou seja, é da essência do direito coletivo do trabalho, mais especificamente da negociação coletiva que as normas devem ser ajustadas para as especificidades de um determinado setor econômico, desde que respeitem um núcleo essencial de direitos trabalhistas.

A negociação coletiva pode (ou deve) adaptar regras legais às peculiaridades da categoria profissional ou econômica, a “adequação setorial”, mas não pode suprimir direitos constitucionais indisponíveis.

7. MAISTRO JÚNIOR, Gilberto Carlos. *O princípio da boa-fé objetiva na negociação coletiva*. São Paulo: LTr, 2012. p. 223/224.

8. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 1606.

Neste sentido, mais adiante assim é a doutrina de Maurício Godinho Delgado:

Já no segundo caso (quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa – e não de indisponibilidade absoluta), o princípio da indisponibilidade de direitos é realmente afrontado, mas de modo a atingir somente parcelas de indisponibilidade relativa. Estas assim se qualificam quer pela natureza própria à parcela mesma (ilustrativamente, modalidade de pagamento salarial, tipo de jornada pactuada, fornecimento ou não de utilidades e suas repercussões no contato etc.) quer pela existência de expresso permissivo jurídico heterônomo a seu respeito (por exemplo, montante salarial: art. 7º, VI, CF/1988; ou montante de jornada: art. 7º, XIII e XIV, CF/1988).⁹

A negociação coletiva deve ser compreendida no contexto específico de cada setor, levando em conta a atividade econômica, os riscos e características próprias, a organização da produção e a rotina e condições de trabalho da categoria.

Este princípio fortalece a negociação coletiva como instrumento legítimo de regulação das relações de trabalho, exige que a norma coletiva seja específica para a realidade do setor e mantenha um mínimo de proteção ao trabalhador, de forma a refletir as peculiaridades econômicas e produtivas.

Dessa forma, a prevalência do negociado sobre o legislado não ocorre de forma abstrata mas contextualizada na realidade da categoria profissional e econômica, de forma a aumentar o protagonismo das entidades sindicais, permitir soluções mais ajustadas às especificidades daquela relação, conferindo para o empregador maior e melhor segurança jurídica para negociar, permitindo maior flexibilização na gestão do contrato de trabalho.

Mas para isso é importante o fortalecimento das entidades sindicais, pois sindicatos fragilizados podem negociar condições desfavoráveis, transformando a flexibilização em precarização e ainda permitindo que o poder empresarial possa influenciar indevidamente nas negociações, como ocorre individualmente.

Com base nesse princípio que é possível se afirmar que a representação dos trabalhadores no local de trabalho, conforme preconiza a Convenção 135

9. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 1607.

da OIT, é a forma mais adequada e eficaz de representar o real interesse das partes envolvidas, conforme adverte Davi Furtado Meirelles:

O empregador deve enxergar, também, na representação interna de trabalhadores um instrumento de colaboração para os seus objetivos econômicos, e não apenas como um organismo que defende interesses contrapostos aos dele. Aliás, já dizia Alberto Asquini, “o empresário e os seus colaboradores dirigentes, funcionários, operários, não são de fato, simplesmente, uma pluralidade de pessoas ligadas entre si por uma soma de relações individuais de trabalho, com fim individual; mas formam um núcleo social organizado, em função de um fim econômico comum, no qual se fundem os fins individuais do empresário e dos singulares colaboradores: a obtenção do melhor resultado econômico, na produção.”¹⁰

Contudo, como adverte o mesmo autor “Sem qualquer garantia de emprego para a sua atuação, já que os tribunais brasileiros continuam entendendo que a regra do § 3º do art. 543 da CLT foi recepcionada pela Constituição de 1988, fazendo com que a estabilidade no emprego ali prevista, e agora reforçada pelo art. 8º, inciso VIII, da Lei Maior, seja aplicada apenas aos representantes sindicais (o que reforça a ideia de que aquela representação é apenas de trabalhadores, desvinculada dos sindicatos), limitado ao número de dirigentes previsto no art. 522 celetizado, tem levado ao desestímulo desse tipo de representação.”¹¹

Fato é que pelo princípio da adequação setorial negociada a negociação coletiva deve ser privilegiada para tratar de questões específicas de certas categorias, cuja a Lei não teria o alcance necessário e esperado.

Nesse sentido foi o entendimento do STF quando do julgamento da ADIn 5.322, conforme se verifica do trecho abaixo transcrito:

2. São legítimas e razoáveis as restrições ao exercício da profissão de motorista em previsões de normas visando à segurança viária em defesa da vida e da sociedade, não violando o texto constitucional a previsão em lei da exigência de exame toxicológico.
3. Reconhecimento da autonomia das negociações coletivas (art. 7º, XXVI, da CF). Constitucionalidade da redução e/ou fracionamento do interva-

10. MEIRELLES, Davi Furtado. *Negociação coletiva no local de trabalho: a experiência dos metalúrgicos do ABC*. São Paulo: LTr, 2018. p. 144.

11. *Idem*, p. 131.

lo intrajornada dos motoristas profissionais, desde que ajustado em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

4. A Constituição Federal não determinou um limite máximo de prestação em serviço extraordinário, de modo que compete à negociação coletiva de trabalho examinar a possibilidade de prorrogação da jornada da categoria por até quatro horas, em sintonia com a previsão constitucional disciplinada no art. 7º, XXVI, da CF.

4. TEMA 841 DO STF E O TEMA 1 DO IRDR DO TST

O Tema 841 do STF trata da constitucionalidade do art. 114, § 2º da Constituição Federal, incluída pela Emenda Constitucional 45/2004 que trata do “comum acordo” entre as partes para que se possa ajuizar um dissídio coletivo de natureza econômica.

O acórdão foi julgado em 22/09/2020 publicado em 13/10/2020 e com trânsito em julgado em 21/10/2020. Foi proferida a seguinte Tese:

É constitucional a exigência de comum acordo entre as partes para ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, conforme o art. 114, § 2º, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional 45/2004.

A finalidade do comum acordo inserido pela EC 45/2004 foi estabelecer um instrumento prático para instigar as partes de buscarem a negociação coletiva de trabalho. Ou seja, instigar a resolução pacífica dos conflitos.

A decisão vinculante do STF é no sentido de que é constitucional o comum acordo como pressuposto processual. A SDC do TST, mesmo antes da decisão do STF sempre exigiu a observância do §2º do art. 114 da CF no sentido de que a ausência de concordância da parte empresarial era causa de extinção do julgamento sem resolução de mérito. O Tema 841 do STF só confirmou a jurisprudência da SDC do TST.

Entretanto, a prática processual demonstrou a existência de algumas situações concretas (não são as mais comuns) em que uma das partes coletivas, em geral a parte empregadora, atua em desfavor da negociação coletiva, desmerece a negociação em razão da sua conduta negativa. Sequer responde as notificações para conversar com a parte contrária, sem sequer apresentar qualquer solução.

Essa situação específica gerou um IRDR julgado dia 17/11/2025 pelo Pleno do TST onde foi fixado o seguinte Tema:

A recusa arbitrária da entidade sindical patronal ou de qualquer integrante da categoria econômica em participar de processos de negociação coletiva, evidenciada pela ausência reiterada às reuniões convocadas ou pelo abandono imotivado das tratativas, viola a boa-fé objetiva e as Convenções 98 e 154 da OIT, tendo a mesma consequência do comum acordo para a instauração do dissídio coletivo de natureza econômica.

Ao tratar do Tema, o STF enfatizou a negociação coletiva como uma vontade constitucional explícita, no sentido das partes tentarem ao máximo a autocomposição como ideal para solucionar as questões da categoria. A intenção constitucional clara é no sentido de fomentar e promover o diálogo entre as partes.

Contudo, o que originou o IRDR julgado pelo TST foi uma situação de *distinguishing* em relação ao Tema do STF em que a parte se recusa a negociar. É a hipótese em que o objetivo constitucional restou frustrado. É uma situação de recusa total a negociar, afastando-se do objetivo constitucional.

Segundo a tese fixada pelo TST, a recusa deliberada de negociar viola a boa-fé objetiva, pois o requisito “comum acordo” não pode ser utilizado como obstáculo ao acesso à Justiça, traduzindo-se inclusive em abuso de direito.

Durante o julgamento foi também enfatizado que o fim da ultratividade deixa as categorias sem proteção e o comum acordo não pode ser utilizado para caminhar no sentido oposto do que decidido pelo STF, que é incentivar a autocomposição.

O comum acordo é um pressuposto que não pode ser relativizado mas também não pode ser utilizado como um empecilho ao acesso à justiça. Neste caso só restaria à categoria profissional o direito de greve, que deve ser a última alternativa a ser tomada.

A recusa injusta, arbitrária, sem qualquer motivação não pode ser interpretada como um empecilho para o ajuizamento do Dissídio Coletivo. Esses foram os fundamentos dos votos vencedores.

O voto do relator foi acompanhado pela maioria, restando vencida a divergência aberta pelo ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, acompanhado pelos ministros Guilherme Caputo Bastos, Douglas Alencar Rodrigues, Sérgio Pinto Martins, Alexandre Luiz Ramos, Breno Medeiros, Morgana de Almeida Richa e Maria Cristina Irigoyen Peduzzi.

Em suma, os votos divergentes entendem que a recusa em negociar não configura ato ilícito e que tal fato não supre o requisito do “comum acordo”.

O fato é que a tese fixada pelo TST, aliada ao entendimento firmado pelo STF no Tema relativo ao comum acordo, privilegia e enfatiza a negociação coletiva como instrumento de solução de conflitos.

Conforme adverte Homero Batista Mateus da Silva: “Reside a negociação coletiva na essência do direito do trabalho. Por mais que se repita essa frase, a sociedade parece que ainda não se deu conta de sua profundidade e inexorabilidade.”¹²

5. CONCLUSÃO

O negociado sobre o legislado representa uma mudança paradigmática no Direito do Trabalho, pois retira da Lei a centralidade da solução das relações do trabalho e atribuiu a autonomia a coletiva.

A reforma trabalhista confere essa validade e força às negociações, como também o STF e o TST no julgamento dos Temas que tratam do “comum acordo” previsto no § 2º do art. 114 da Constituição Federal. Porém, falha o ordenamento jurídico ao tratar da organização sindical brasileira, em especial a manutenção da unicidade que é um empecilho ao fortalecimento das entidades sindicais, o que é tão necessário para que a negociação coletiva seja específica.

Mas fato é que a tese fixada pelo TST (Tema 1 IRDR) acabou por *revalorizar a negociação coletiva como instrumento de regulação democrática*, capaz de adaptar o direito às necessidades reais de cada setor do país.

A Tese do *distinguishing* fixada pelo TST ao Tema 841 do STF, aliando a decisão de embargos de declaração proferida pelo STF na ADIn 5.322 leva a conclusão de que é a negociação coletiva o instrumento para tratar das peculiaridades da Lei dos motoristas, inclusive quanto aos assuntos declarados inconstitucionais pela ADIn 5.322. Evidente que o mesmo teor do que declarado inconstitucional não torna válido só pela simples previsão em norma coletiva, mas através de negociação coletiva com a inclusão de algumas adaptações é perfeitamente válida e é a solução que as partes envolvidas devem buscar.

12. SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do trabalho aplicado: direito coletivo do trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. v. 8. p. 141.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Antônio Carlos. *Negociação coletiva de trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.
- MAGANO, Octavio Bueno. *Primeiras lições de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1996.
- MAISTRO JÚNIOR, Gilberto Carlos. *O princípio da boa-fé objetiva na negociação coletiva*. São Paulo: LTr, 2012.
- MEIRELLES, Davi Furtado. *Negociação coletiva no local de trabalho: a experiência dos metalúrgicos do ABC*. São Paulo: LTr, 2018.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.
- SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do trabalho aplicado: direito coletivo do trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. v. 8
- SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 20. ed. São Paulo: LTr, 2002. v. 2.