

VISÃO DO PODER JUDICIÁRIO QUANTO À VALIDADE DOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

RICARDO PATAH

Graduado em Direito pela Universidade São Judas. Graduado em Administração pela PUC/SP. Presidente da União Geral dos Trabalhadores – UGT e Presidente do Sindicato dos Comerciários de São Paulo.

CLAUDIA CAMPAS BRAGA PATAH

Sócia fundadora de Patah e Marcondes Sociedade de Advogados. Especialista em Direito Coletivo pela PUC/SP. Mestre em Direito das Relações Sociais pela PUC-SP. Membro do Conselho Superior de Direito (CSD) da Fecomercio, presidido pelo jurista Ives Gandra Martins. Membro do Conselho Feminino da Fiesp – CONFEM, presidido por Marta Livia Suplicy.

INTRODUÇÃO¹

A sociedade contemporânea impõe ao Direito do Trabalho o desafio permanente de adaptação às transformações econômicas, sociais e tecnológicas. A consolidação de novas formas de organização produtiva, intensificada pela Revolução Tecnológica e pela economia digital, exige a superação de paradigmas historicamente construídos sob a lógica de um modelo de trabalho predominantemente formal e estável.

O mundo do trabalho passa por profundas mudanças. O trabalho mediado por plataformas digitais, a reorganização do tempo de trabalho, a valorização de modelos flexíveis e a busca por ambientes laborais sustentáveis tornaram-se realidade em diversos países. Esse cenário tem impactado empresas, trabalhadores, sindicatos e instituições, exigindo respostas jurídicas compatíveis com a complexidade do novo contexto.

1. Tema apresentado no IV congresso Nacional e II Congresso Internacional da Magistratura do Trabalho. Foz do Iguaçu, novembro de 2025.

Nesse ambiente, muitas empresas enfrentam desafios relevantes para atrair e reter talentos, ao mesmo tempo em que buscam modelos produtivos sustentáveis, capazes de conciliar eficiência econômica e promoção de ambientes de trabalho saudáveis, com atenção ao bem-estar dos trabalhadores. Surgem, assim, demandas por arranjos mais flexíveis de trabalho, sem que isso signifique, necessariamente, precarização das relações laborais.

Como bem destacou o Ministro Douglas Alencar Rodrigues, do Tribunal Superior do Trabalho, em sua apresentação no evento “Trabalho em Tempo de Transição Digital”, realizado em 07/03/2024, na Universidade de São Paulo (USP), a Consolidação das Leis do Trabalho “não é uma Bíblia universal” destinada a reger todos os negócios jurídicos relacionados à organização pessoal dos serviços.

Embora o vínculo de emprego ocupe posição central no sistema celetista, outras formas de trabalho devem ser igualmente reconhecidas e reguladas, sem que isso represente precarização dos direitos sociais. A Constituição Federal não impõe uma única forma de organização da produção, assegurando, por meio do princípio da livre-iniciativa, a liberdade dos agentes econômicos para estruturar suas atividades dentro do marco constitucional (CF/1988, art. 170), sem exigir que toda prestação remunerada de serviços configure relação de emprego (CF/1988, art. 7º), conforme assentado pelo Supremo Tribunal Federal na ADPF 524, Rel. Min. Luís Roberto Barroso.

Nesse contexto de pluralidade de formas de trabalho, ampliam-se também as matérias passíveis de negociação coletiva, instrumento essencial para compatibilizar interesses econômicos e sociais no novo mundo do trabalho.

Entretanto, observa-se que a jurisprudência trabalhista, historicamente orientada por uma forte tradição protetiva, por vezes reconhece vínculos empregatícios em diversas modalidades contratuais, adota interpretações restritivas quanto à autonomia coletiva, e afasta cláusulas negociadas em acordos e convenções coletivas, o que gera uma tensão interpretativa entre proteção social, novas formas de contratação e autonomia coletiva constitucionalmente assegurada.

1. DA VALIDADE DA FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA POR NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A Constituição Federal de 1988, embora marcada por forte viés de proteção social, reconheceu expressamente a centralidade da negociação coletiva como instrumento legítimo de regulação das relações de trabalho.

Em seu art. 7º, o legislador constituinte ao mesmo tempo em que elenca um extenso rol de direitos sociais fundamentais dos trabalhadores, admite, em diversos dispositivos, a flexibilização de determinados direitos por meio da negociação coletiva. Exemplo disso são a irredutibilidade salarial, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (art. 7º, VI), a possibilidade de compensação e redução de jornada mediante negociação coletiva (art. 7º, XIII), a jornada diferenciada nos turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV) e, de forma emblemática, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI).

Ao reconhecer os instrumentos coletivos como direito fundamental dos trabalhadores, a Constituição ampliou significativamente o espaço da autonomia privada coletiva, conferindo às entidades sindicais legitimidade para ajustar condições de trabalho de acordo com as especificidades setoriais, econômicas e sociais, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

A Lei n. 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, reforçou essa diretriz constitucional ao valorizar a negociação coletiva e delimitar, nos arts. 611-A e 611-B da CLT, as possibilidades da negociação coletiva e seus limites, valorizando o diálogo social e a autorregulação responsável entre trabalhadores e empregadores.

2. DA IMPORTÂNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A negociação coletiva constitui instrumento essencial de equilíbrio entre os interesses econômicos das empresas e a proteção social dos trabalhadores. Não se trata de simples renúncia de direitos, mas de mecanismo legítimo de adequação setorial negociada, capaz de preservar empregos, garantir renda, assegurar a continuidade das atividades empresariais e preservar a dignidade do trabalhador.

Sindicatos fortes, representativos e legítimos não atuam para suprimir direitos indiscriminadamente, mas para construir soluções equilibradas, capazes de compatibilizar a sustentabilidade das empresas com a proteção social dos trabalhadores. A flexibilização negociada não se confunde com precarização, mas representa exercício responsável da autonomia coletiva.

A relevância da negociação coletiva é reconhecida internacionalmente desde a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A Declaração de 1998 consagrou como princípios fundamentais a liberdade sindical e o reco-

nhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, além da eliminação do trabalho forçado, do trabalho infantil e da discriminação.

As Convenções n. 98, 151 e 154 da OIT, ratificadas pelo Brasil, reforçam esse papel. O art. 4º da Convenção n. 98 incentiva a utilização da negociação coletiva para regular as condições de trabalho, enquanto a Convenção n. 154 define negociação coletiva como todo processo destinado a fixar condições de trabalho, regular relações entre empregadores e trabalhadores e disciplinar relações institucionais entre suas organizações.

A experiência da pandemia da covid-19 evidência, de forma empírica, a maturidade institucional do diálogo social. Naquele período, sindicatos e empresas celebraram inúmeros acordos coletivos voltados à preservação de empregos, à proteção da saúde e à continuidade das atividades econômicas.

O Sindicato dos Comerciários de São Paulo, por exemplo, celebrou acordos relevantes com o setor de supermercados – atividade essencial – estipulando regras a respeito de saúde e segurança, como, por exemplo, a implantação de acrílico entre os operadores de caixa e os consumidores, bem como número máximo de pessoas por metro quadrado, além de ajustes temporários nas relações de trabalho, sempre com o objetivo de preservar vidas e empregos.

Para os demais segmentos do comércio – atividades não essenciais – o Sindicato dos Comerciários firmou acordos com as empresas, estipulando antecipação de férias, suspensão contratual e garantia de emprego, demonstrando o papel estratégico da negociação coletiva em momentos de crise.

No âmbito legislativo, a atuação das entidades sindicais foi decisiva para o fortalecimento do auxílio emergencial, medida essencial para mitigar os impactos econômicos da pandemia e preservar a atividade produtiva nacional e os empregos dos trabalhadores.

Tudo isso demonstra a maturidade dos sindicatos na representação dos trabalhadores.

3. DO PAPEL DO PODER JUDICIÁRIO E DA ATUAÇÃO DO STF

A Justiça do Trabalho exerceu e continua exercendo papel fundamental na consolidação dos direitos sociais no Brasil. Sua atuação contínua sendo essencial para a proteção do trabalhador e para a pacificação dos conflitos laborais.

Todavia, o novo contexto socioeconômico impõe desafios interpretativos relevantes. Em algumas situações, observa-se uma tensão entre a tradição pro-

tativa do Direito do Trabalho e o reconhecimento da autonomia privada coletiva, especialmente no que se refere à validade das cláusulas negociadas pelos entes coletivos.

Essa diversidade interpretativa nos Tribunais do Trabalho tem gerado insegurança jurídica, impactando tanto trabalhadores quanto empregadores, além de provocar o aumento de demandas submetidas ao Supremo Tribunal Federal.

4. DA JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Nesse cenário, o Supremo Tribunal Federal tem exercido papel relevante de uniformização constitucional do tema reafirmando a centralidade da negociação coletiva e a legitimidade da autonomia privada coletiva.

Em diversos precedentes, a Corte reafirmou a validade das normas coletivas e a importância da autonomia da vontade coletiva, destacando que, no âmbito do direito coletivo, não se verifica a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais.

No julgamento do RE 590.415, Rel. Min. Roberto Barroso, o STF assentou que a invalidação sistemática de acordos coletivos compromete a participação democrática dos trabalhadores e enfraquece sua capacidade de autocomposição.

Aplicando o precedente acima do Ministro Roberto Barroso, no qual foi conferida especial relevância ao princípio da autonomia da vontade no âmbito do direito coletivo de trabalho, o Ministro Teori Zavask, no RE 895.759 – DJE 13/09/2016, entendeu que não se pode invalidar cláusula de acordo coletivo, pois legítima a manifestação de vontade dos trabalhadores que, em Assembleia Geral deliberaram pela celebração do acordo coletivo.

Mais recentemente no julgamento do Tema 1.046 da repercussão geral (ARE 1.121.633), foi fixada a tese de que são constitucionais os acordos e convenções coletivas que pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

Espera-se que essa orientação contribua para a harmonização das decisões nas instâncias trabalhistas, conferindo maior previsibilidade e estabilidade às relações de trabalho.

CONCLUSÃO

O mundo mudou, e o Direito do Trabalho deve acompanhar essa transformação. A preservação da dignidade do trabalhador, a sustentabilidade das

empresas e a segurança jurídica não são valores incompatíveis, mas complementares.

Diante desse cenário, é essencial que o Poder Judiciário, sem abdicar de sua função protetiva, atue em consonância com os novos tempos, reconhecendo a centralidade da negociação coletiva como instrumento legítimo de autorregulação das relações de trabalho.

A harmonização entre proteção social, autonomia coletiva e segurança jurídica exige diálogo institucional entre sindicatos, empresas e Judiciário, à luz da Constituição Federal e das teses firmadas pelo Supremo Tribunal Federal.

As empresas são agentes fundamentais na geração de empregos e renda, assim como os sindicatos são essenciais para a proteção coletiva dos trabalhadores. O fortalecimento do diálogo social, com respeito institucional entre sindicatos, empresas e o Poder Judiciário, é o caminho para relações de trabalho mais justas, equilibradas e compatíveis com os desafios do século XXI.