

TEMA 300 DO TST, AUTONOMIA COLETIVA E TRABALHADORES EXTERNOS

Entre a primazia da realidade e o dever de respeito aos precedentes do STF

THIAGO AMORIM RODRIGUES

.....
Advogado. Membro da Comissão Especial de Advocacia Corporativa
do Conselho Federal da OAB. Gerente Jurídico da BAT Brasil.

RAFAELLA MATOS COUTINHO

.....
Advogada. Especialista em Direito Empresarial pela FGV. Coordenadora
de Contencioso na BAT Brasil.

Resumo: Este artigo analisa a controvérsia acerca da validade de normas coletivas que afastam a obrigação de controle de jornada de trabalhadores externos, objeto do Tema 300 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), afeto ao rito dos recursos repetitivos. Parte-se do reconhecimento constitucional da negociação coletiva (art. 7º, XXVI, da Constituição Federal) e da compreensão de que a hipossuficiência típica das relações individuais de trabalho é mitigada no plano coletivo, em razão da representação sindical. Com base na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF), especialmente nos Temas 1.046 e 152 da repercussão geral e na ADI 5.322, examinam-se a autonomia da vontade coletiva, a força normativa dos acordos e convenções coletivas e os limites materiais

impostos pelos direitos absolutamente indisponíveis. Sustenta-se que, uma vez atendidos os requisitos de legitimidade sindical, regularidade procedimental e respeito ao patamar civilizatório mínimo, as normas coletivas que afastam o controle de jornada de empregados externos devem ser reputadas válidas, não se admitindo a utilização do princípio da primazia da realidade ou de um protecionismo judicial ampliado para esvaziar sua eficácia. Argumenta-se, ainda, que a invalidação seletiva de cláusulas supostamente desfavoráveis ao empregado, com manutenção apenas dos benefícios, gera incentivos distorcidos na atuação sindical, amplia a insegurança jurídica e compromete o ambiente negocial, em afronta à orientação vinculante do STF. Conclui-se que a ade-

quada aplicação do Tema 1.046, em diálogo com o Tema 152 e a ADI 5.322, exige da Justiça do Trabalho uma mudança de chave hermenêutica: a intervenção estatal deve ser mínima e orientada pela confiança na equivalência dos entes coletivos, e não pela presunção de incapacidade negociadora das entidades sindicais.

Palavras-chave: norma coletiva; Tema 300; autonomia coletiva da vontade; primazia da realidade; segurança jurídica; boa-fé objetiva.

Abstract: This article examines the controversy surrounding the validity of collective bargaining provisions that exempt employers from the obligation to monitor the working hours of external employees, as addressed in Theme 300 of the Labor Supreme Court (TST), under the procedure for repetitive appeals. The analysis begins with the constitutional recognition of collective bargaining (Article 7, XXVI, of the Federal Constitution) and the understanding that the typical imbalance of power in individual labor relations is mitigated at the collective level due to union representation. Based on the case law of the Supreme Court (STF), particularly Themes 1,046 and 152 of general repercussion and Direct Action of Unconstitutionality (ADI) n. 5,322, the discussion focuses on the autonomy of collective will, the normative force of col-

lective agreements and conventions, and the material limits imposed by non-waivable rights. It is argued that, provided the requirements of union legitimacy, procedural regularity, and respect for the minimum civilizational standard are met, collective bargaining provisions that exclude the obligation to monitor the working hours of external employees must be deemed valid. The application of the principle of primacy of reality or an expanded judicial protectionism cannot be admitted to undermine their effectiveness. Furthermore, the selective invalidation of clauses allegedly unfavorable to employees, while preserving only beneficial provisions, creates distorted incentives for union activity, increases legal uncertainty, and compromises the bargaining environment, in violation of the binding guidance of the STF. The conclusion is that the proper application of Theme 1,046, in dialogue with Theme 152 and ADI 5,322, requires a hermeneutical shift by the Labor Judiciary: state intervention must be minimal and guided by trust in the equivalence of collective entities, rather than by a presumption of the unions' incapacity to negotiate.

Keywords: Collective Bargaining; Theme 300; Autonomy of Collective Will; Principle of the Primacy of Reality; Legal Certainty; Objective Good Faith.

1. INTRODUÇÃO

O Tribunal Superior do Trabalho afetou, em 25 de agosto do presente ano, o Tema 300 (RR – 0011672-65.2022.5.15.0042), de relatoria da Ministra Dora Maria da Costa, à tabela de Recursos Repetitivos, para dirimir a seguinte controvérsia:

a) É válida norma coletiva que exclui a obrigação de controle de jornada dos trabalhadores externos para os fins do art. 62, I, da CLT? b) a possibilidade de controle indireto de jornada afasta a incidência da norma coletiva e do art. 62, I, da CLT?

A discussão não se esgota em técnica processual ou interpretação isolada de dispositivo celetista. Trata-se, antes, de caso paradigmático sobre os limites da intervenção judicial em normas coletivas, em um cenário em que o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Tema 1.046 da repercussão geral (ARE 1.121.633/GO), fixou a tese de que: “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”.

O entendimento consagrado no Tema 1.046 não é isolado. No Tema 152 (RE 590.415/SC), o STF reconheceu a validade de plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo, reforçando que, no direito coletivo do trabalho, não se verifica a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais, de modo que a autonomia coletiva da vontade não se submete aos mesmos limites da autonomia individual.

Mais recentemente, na ADI 5.322, ao apreciar a Lei 13.103/2015 (profissão de motorista), o STF reafirmou a autonomia das negociações coletivas para, entre outros pontos, permitir a redução e/ou fracionamento do intervalo intra-jornada de motoristas profissionais, com modulação de efeitos para garantir segurança jurídica.

Nesse contexto, o julgamento do Tema 300 projeta efeitos que transcendem o debate sobre o controle de jornada de trabalhadores externos. Envolve a própria leitura da Constituição em matéria sindical, a compreensão do papel dos sindicatos como representantes legitimados dos trabalhadores e a medida em que a Justiça do Trabalho deve abandonar uma postura paternalista, substitutiva da representação coletiva, em favor de um modelo que prestigie a autonomia negocial, sem descuidar da proteção de direitos indisponíveis.

O objetivo deste artigo é, portanto, analisar o Tema 300 à luz da jurisprudência consolidada do STF – em especial os Temas 1.046 e 152 e a ADI 5.322 –, demonstrando que a validade de normas coletivas que afastam o controle de jornada de empregados externos deve ser reconhecida sempre que presentes: (i) sindicato competente; (ii) processo negocial regular; e (iii) respeito ao patamar civilizatório mínimo. Sustenta-se, ainda, a necessidade de afastar a aplicação do princípio da primazia da realidade na análise da validade dessas cláusulas e de

evitar que a invalidação seletiva de cláusulas menos benéficas converta a negociação coletiva em um “jogo de soma positiva” apenas para uma das partes.

2. NORMA COLETIVA, CONSTITUCIONALIDADE E LIMITES À NEGOCIAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS

A Constituição Federal de 1988 elevou o reconhecimento de convenções e acordos coletivos de trabalho à condição de direito fundamental dos trabalhadores (art. 7º, XXVI), inserindo a negociação coletiva no núcleo essencial do modelo trabalhista constitucional. Em complemento, o art. 8º, incisos III e VI, atribui aos sindicatos a defesa dos direitos e interesses da categoria e torna obrigatória sua participação nas negociações coletivas, consagrando seu papel institucional como sujeito coletivo de direito.

No Tema 152, sob relatoria do Ministro Luís Roberto Barroso, o STF asse-ntou que: (i) planos de dispensa incentivada aprovados por acordo coletivo, com ampla participação dos empregados e previsão de vantagens, podem ense-ñar quitação ampla de parcelas decorrentes do contrato de trabalho; (ii) no di-reito coletivo do trabalho, não há a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais; e (iii) por consequência, a autonomia coletiva da vontade está sujeita a limites distintos – e mais amplos – do que a autonomia privada individual. Em trecho paradigmático, o acórdão registra:

4. A Constituição de 1988, em seu art. 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.

Com o julgamento do Tema 1.046 (ARE 1.121.633/GO), o STF deu um passo adicional ao fixar tese vinculante sobre a validade de normas coletivas que afastam direitos trabalhistas disponíveis, consolidando a lógica do “nego-ciado sobre o legislado”. A Corte reconheceu que acordos e convenções coletivas podem pactuar limitações ou afastamentos de direitos, inclusive sem necessi-dade de explicitação de vantagens compensatórias, desde que observados os direitos absolutamente indisponíveis.

Esse movimento jurisprudencial encontra paralelo na legislação infra-constitucional. A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) introduziu os arts. 611-A e 611-B da CLT, estabelecendo, respectivamente, um rol exemplificativo de matérias que podem ser negociadas com prevalência sobre o legislado (como jornada, banco de horas, registro de jornada, teletrabalho) e um rol taxativo de direitos absolutamente indisponíveis (como salário-mínimo, FGTS, 13º salário, licença-maternidade e adicionais de insalubridade, entre outros).

Destaca-se que não há qualquer vedação à negociação coletiva sobre jornada ou modalidade de controle da jornada, o que coloca o afastamento convencional do controle de horário de trabalhadores externos no âmbito de legítima conformação setorial.

Assim, não se verifica obstáculo normativo ou jurisprudencial à negociação coletiva que estipule a ausência de controle de jornada para trabalhadores externos, desde que não haja violação de direito absolutamente indisponível. Tal conclusão foi reforçada pelo Ministro Alexandre Luiz Ramos, no AIRR 1001180-44.2019.5.02.0048, ao afirmar que a própria CLT determina que o Judiciário deve atuar com intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva (art. 8º, §3º, CLT), limitando-se à verificação dos elementos essenciais do negócio jurídico (art. 104 do Código Civil):

Ainda que não se esteja discutindo a constitucionalidade dos arts. 611-A e 611-B da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017, o certo é que se trata de lei vigente e aprovada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo Presidente da República, integrando o ordenamento jurídico como norma válida, devendo ser observada como parâmetro objetivo na excepcional invalidação da negociação coletiva, em observância, ainda, ao § 3º do art. 8º da CLT, com a redação dada pela lei da reforma trabalhista de 2017, nos seguintes termos: *“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”*.

No caso dos autos, a norma convencional refere-se à dispensa de controle de horário no caso de trabalho externo, matéria que não se enquadra na vedação à negociação coletiva, nos termos da tese descrita no Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral da Suprema Corte.

Não há justificativa para invalidar cláusula de norma coletiva que afaste o controle de jornada de empregados externos, desde que negociada por entidades

legítimas e sem violação a direitos indisponíveis. A anulação dessas cláusulas, sem vício de negociação, reflete uma postura paternalista e contrária à evolução legislativa e à jurisprudência do STF. Ignorar o contexto global da negociação coletiva, que envolve concessões mútuas, enfraquece a força dos acordos e convenções coletivas, como destacou o Ministro Gilmar Mendes no voto do Tema 1.046:

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.

[...]

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”*.

É nesse contexto que se insere a análise do Tema 300, cujo desfecho deve respeitar o arcabouço constitucional e jurisprudencial já consolidado.

3. AUTONOMIA COLETIVA, PAPEL CONSTITUCIONAL DO SINDICATO E SUPERAÇÃO DA HIPOSSUFICIÊNCIA NO PLANO COLETIVO

A autonomia da vontade privada coletiva ocupa posição central no modelo contemporâneo de relações coletivas de trabalho no Brasil. Com a evolução da ordem constitucional e legal, consolidou-se a compreensão de que sindicatos profissionais e patronais, ao negociarem, atuam como sujeitos coletivos dotados de legitimidade jurídica e capacidade técnica para pactuar condições laborais ajustadas às especificidades setoriais. Tal perspectiva afasta a concepção clássica de hipossuficiência típica das relações individuais de trabalho, reconhecendo

que, no plano coletivo, há representação adequada das partes, garantindo o equilíbrio adequado nas negociações.

A jurisprudência recente do STF tem insistido na necessidade de distinguir, com clareza, o plano individual do plano coletivo das relações de trabalho. No voto condutor do Tema 1.046, o Ministro Gilmar Mendes critica a “crença” de que a negociação coletiva gera vantagens apenas para o empregador e mostra que tal visão resulta de décadas de protecionismo estatal baseado na noção de hipossuficiência estrutural do trabalhador.

Segundo o Ministro, a ideia de hipossuficiência não se sustenta quando se trata de convenções e acordos coletivos: esses instrumentos seguem procedimento próprio, definido em lei, com participação sindical obrigatória, e os sindicatos são expressamente incumbidos pela Constituição da defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, inclusive em juízo e na esfera administrativa. Vejamos os apontamentos do Ministro Gilmar Mendes:

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.

Nesse mesmo sentido, antes mesmo da fixação da tese 1.046 pelo STF, o Tribunal Superior do Trabalho já buscava balizar suas decisões pelo princípio da autonomia da vontade coletiva e reconhecendo que é o trabalhador e seus representantes que melhor conhecem o que é melhor para si.

Ora, se foi convencionado por negociação coletiva válida [...], não é dado ao trabalhador, individualmente desmerecê-la, máxime se não aponta nem prova qualquer vício na negociação, porque como reite-

radamente tem reconhecido o Excelso Supremo Tribunal Federal, esse mecanismo deve ser prestigiado, pois ninguém melhor do que o trabalhador e sua representação para saber o que melhor para ele, o que foi reafirmado pelos expressos termos do art. 611-A da Lei Consolidada, na redação advinda da Lei 13.467/2017, devendo o Judiciário ter uma atuação, ao analisar os instrumentos normativos uma intervenção mínima de forma a prestigiar a autonomia coletiva – art. 8º, § 3º da CLT (Processo AIRR – 26190-62.2015.5.24.0072. Relatora Ministra Dora da Costa, *DJe* 09/08/2019).

Essa perspectiva se articula com o princípio da equivalência dos entes coletivos, desenvolvido por autores como Maurício Godinho Delgado e Davi Furtado Meirelles, que concebem sindicatos profissionais e patronais como sujeitos com poder técnico e político capaz de gerar equilíbrio contratual, dotados de meios eficazes de atuação e pressão recíproca.

Esse raciocínio tem impacto direto na leitura do papel da Justiça do Trabalho. Ao invés de substituir o sindicato na negociação, reexaminando o conteúdo econômico e político das concessões recíprocas, o Judiciário deve se limitar a verificar (i) a legitimidade dos sujeitos coletivos; (ii) a regularidade do procedimento; e (iii) a observância de direitos absolutamente indisponíveis. A revisão judicial não pode reintroduzir, pela porta dos fundos, uma presunção generalizada de incapacidade negocial dos sindicatos.

O Tema 152 reforça esse quadro ao validar planos de dispensa incentivada aprovados em acordos coletivos, com participação ampla dos trabalhadores, reconhecendo que a credibilidade desses arranjos depende da segurança de que o pactuado será respeitado, inclusive quanto à quitação ampla das parcelas do contrato de trabalho, quando essa for a vontade coletiva expressamente manifestada.

Do ponto de vista institucional, a leitura que valoriza o sindicato – e não o esvazia – contribui para o fortalecimento da democracia nas relações de trabalho. A negociação coletiva, em vez de ser vista como exceção tolerada pelo Estado-Juiz, deve ser compreendida como forma de autorregulação constitucionalmente desejada.

Para além da autonomia da vontade, outra diretriz fundamental, conforme entendimento do STF, na análise das normas coletivas é a Teoria do Conglobamento, segundo a qual as normas coletivas devem ser analisadas a partir de seu conjunto global e não pelo exame fragmentando de cláusulas isoladas. Nas palavras do Ministro Gilmar Mendes, *o acordo e a norma 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.*

Ou seja, não é possível analisar uma determinada cláusula que estabeleça um ônus ao empregado, sem observar o conjunto negociado, composto por concessões de ambas as partes – trabalhadores e empregadores, desde que observado as limitações normativas, como já tratado anteriormente, e assegurando a representação sindical setorial.

A invalidação de cláusulas de normas coletivas que não afrontam direitos absolutamente indisponíveis representa um retrocesso institucional. Tal medida compromete a confiança entre as partes, enfraquece a negociação coletiva e reduz a segurança jurídica, ao frustrar a expectativa de respeito ao que foi pactuado. Ao negar a autonomia coletiva e o princípio da intervenção mínima, abre-se espaço para excessiva intervenção estatal e possível perda de benefícios conquistados pelos trabalhadores, como alerta o Ministro Gilmar Mendes:

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.

[...]

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.

Ressalte-se que defender a validade de cláusulas negociadas em convenções ou acordos coletivos não significa afrontar direitos inegociáveis nem buscar a precarização das condições de trabalho. O objetivo é reconhecer o valor da norma coletiva como instrumento de autorregulação, conforme previsto na Constituição Federal e na CLT, assegurando segurança jurídica às condições pactuadas.

4. TEMA 300 DO TST E A NORMA COLETIVA QUE AFASTA O CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHADORES EXTERNOS

O primeiro eixo do Tema 300 diz respeito à própria validade de norma coletiva que exclui o controle de jornada de trabalhadores externos, para fins de enquadramento no art. 62, I, da CLT. O dispositivo, introduzido pela Lei 8.966/1994, dispõe que não são abrangidos pelo capítulo da duração do trabalho

“os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados”.

A evolução tecnológica ampliou formas de monitoramento remoto, mas isso não autoriza o Judiciário a refazer a escolha coletiva sobre o regime de jornada. No RE 1.476.596/MG, o STF foi categórico ao afirmar que a mera existência de meios técnicos não legitima a substituição, pelo juiz, da avaliação construída por sindicatos e empresas sobre a incompatibilidade prática do controle rígido em determinadas funções externas. A Corte reafirmou que tal intervenção viola a tese do Tema 1.046, pois ignora a autonomia negocial e o conhecimento setorial de quem efetivamente organiza o trabalho. Assim, quando a negociação coletiva decide afastar o controle de jornada, essa escolha – legítima e setorialmente adequada – deve ser respeitada.

É justamente por reconhecer essa realidade setorial que o STF, em precedentes como o Tema 1.046, o Tema 152 e a ADI 5.322, afirma que cabe aos atores coletivos – e não ao Judiciário – definir se o controle de jornada é útil, operacionalmente viável ou adequado à dinâmica de trabalho externo. A Rcl. 77.299/MG reforça que invalidar cláusulas que afastam esse controle, sem violação a direitos absolutamente indisponíveis, “desfigura a vontade coletiva” e afronta a autoridade dos precedentes da Corte. Nessas hipóteses, a cláusula que dispensa ou adapta o controle de jornada não fragiliza o trabalhador; ao contrário, expressa a adequação setorial negociada, núcleo protegido pela Constituição e pela jurisprudência consolidada.

Cláusulas típicas nesses instrumentos, como a do caso em disputa, registram que os empregados externos “possuem total autonomia para definir seus horários de início e término de trabalho, bem como a forma de cumprimento de seu itinerário”, de modo que “não são subordinados a horário de trabalho”, em conformidade com o art. 62, I, da CLT.

A jurisprudência que prestigia tais cláusulas, desde que não haja prova de vício de vontade ou afronta a direito indisponível, reafirma a adequação setorial negociada e impede a substituição do juízo coletivo por uma avaliação casuística realizada pelo Poder Judiciário, portanto, em linha com a *ratio decidendi* do STF.

5. AFASTAMENTO DA PRIMAZIA DA REALIDADE E DO PROTECIONISMO NA ANÁLISE DA NORMA COLETIVA

O segundo eixo do Tema 300 – a possibilidade de controle indireto afastar a norma coletiva – é, em grande medida, um problema de método interpretativo. O STF, tanto no Tema 1.046 quanto na Rcl. 77.299/MG, reiterou que a primazia da realidade não pode ser utilizada para reescrever o que foi decidido em negociação coletiva válida. Se a incompatibilidade foi pactuada por sindicatos e empresas, o Judiciário não pode substituí-la por exigência de impossibilidade absoluta. A Corte destacou que invalidar cláusulas com base em percepções casuísticas sobre o cotidiano do trabalho viola a autoridade de seus precedentes e desconsidera a equivalência institucional entre os negociantes, reafirmada no voto do Ministro Gilmar Mendes.

No voto condutor do Tema 1.046, o Ministro Gilmar Mendes é explícito ao fixar uma das balizas fundamentais para a intervenção judicial em normas coletivas: a inaplicabilidade, nesse contexto, do princípio da primazia da realidade e do princípio protetivo. O acórdão registra que a Justiça do Trabalho frequentemente interpreta convenções e acordos coletivos com base nesses princípios, afirmando não invalidar o pactuado, mas apenas verificar sua compatibilidade com a prática; em seguida, afasta essa lógica, justamente para proteger a autonomia coletiva.

Ao estabelecer o princípio da equivalência entre negociantes, o STF desloca o foco da análise: a questão deixa de ser “se o trabalhador era, na prática, controlado” para se tornar “se, no plano coletivo, sindicatos e empresas, cientes da realidade setorial, optaram por afastar ou modular o controle de jornada, sem violar direitos indisponíveis”. A primazia da realidade, enquanto ferramenta voltada à tutela de hipossuficiente em relações individuais, não pode ser utilizada para reescrever, caso a caso, o conteúdo de decisões tomadas por sujeitos coletivos legitimados.

A insistência em aplicar a primazia da realidade à análise da validade de cláusulas coletivas – como se tem visto em alguns tribunais regionais, inclusive no âmbito da construção do Tema 300 – implica descumprimento do precedente vinculante do STF, nos termos do art. 927 do CPC. Em termos práticos, isso significa: (i) ignorar a tese firmada no Tema 1.046; (ii) esvaziar o reconhecimento de que não há hipossuficiência estrutural na negociação coletiva; e (iii) reintroduzir, pela via interpretativa, um protecionismo heterônomo que a Constituição e a jurisprudência recente buscaram superar.

Do ponto de vista sistêmico, o resultado é paradoxal: pretende-se proteger o trabalhador, mas, ao enfraquecer a credibilidade da negociação coletiva, reduz-se o espaço para concessões mútuas sustentáveis no tempo. A invalidação posterior, com base em uma leitura casuística da “realidade”, mina a confiança de todos os envolvidos e desestimula a celebração de acordos robustos.

6. RISCOS INSTITUCIONAIS DO DESCUMPRIMENTO DOS PRECEDENTES E DA INVALIDAÇÃO SELETIVA DE CLÁUSULAS COLETIVAS

Outro ponto de atenção é o risco de que a Justiça do Trabalho preserve apenas cláusulas consideradas favoráveis ao trabalhador e invalide as vistas como onerosas. O STF, no RE 1.476.596/MG, censurou exatamente esse tipo de postura, afirmando que a invalidação parcial e assimétrica distorce o equilíbrio da negociação e compromete a boa-fé objetiva. A Teoria do Conglobamento, reafirmada no Tema 1.046, impede esse recorte seletivo e orienta o julgador a analisar o conjunto das concessões mútuas.

Essa dinâmica gera uma espécie de “salvo-conduto” para comportamentos oportunistas. Sindicatos podem negociar cláusulas que pressupõem concessões de ambas as partes, admitindo determinados ônus para os empregados em troca de benefícios econômicos ou normativos relevantes; posteriormente, podem invocar a tutela judicial para afastar as cláusulas mais gravosas, mantendo apenas os bônus da negociação. O empregador, por sua vez, permanece com todo o ônus econômico da pactuação, mas sem a integralidade das contrapartidas convencionadas.

O STF, ao adotar a teoria do conglobamento na análise das normas coletivas no Tema 1.046, justamente procura evitar esse tipo de distorção. O acordo ou convenção deve ser examinado em seu conjunto, e não por meio de um recorte seletivo de cláusulas isoladas. A anulação apenas das disposições reputadas desfavoráveis ao trabalhador distorce o equilíbrio alcançado pelas partes e compromete a lógica de concessões mútuas que caracteriza a negociação coletiva.

Na ADI 5.322, o STF oferece outro exemplo relevante: ao reconhecer a autonomia das negociações coletivas para reduzir ou fracionar o intervalo intrajornada de motoristas profissionais, modulando os efeitos da decisão para frente (*ex nunc*), a Corte demonstra sensibilidade ao impacto econômico e social de uma mudança abrupta de entendimento e reforça a importância da segurança jurídica, especialmente em setores regulados e intensivos em mão de obra.

Se a Justiça do Trabalho, em casos como o do Tema 300, insistir em invalidar cláusulas que afastam o controle de jornada de trabalhadores externos, sem apontar violação concreta a direito absolutamente indisponível, corre-se o risco de produzir um “efeito dominó”: retração das concessões patronais em futuras negociações, descrédito dos sindicatos perante suas bases e enfraquecimento global da negociação coletiva como instrumento de proteção e pacificação social.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A controvérsia do Tema 300 ultrapassa o debate técnico sobre controle de jornada de trabalhadores externos. O que está em jogo é qual modelo prevalecerá nas relações coletivas de trabalho no Brasil:

- 1) um modelo paternalista, em que o Judiciário substitui os sindicatos e revisa o conteúdo econômico de negociações legítimas; ou
- 2) um modelo constitucional, que confere plena eficácia à autonomia coletiva, com intervenção mínima e respeito aos direitos absolutamente indisponíveis.

À luz da Constituição (arts. 7º, XXVI, e 8º, III e VI) e da jurisprudência consolidada do STF nos Temas 1.046 e 152, bem como na ADI 5.322, não há dúvida de que o segundo modelo é o que deve prevalecer. A Justiça do Trabalho, portanto, não deve utilizar o princípio da primazia da realidade nem um protecionismo exacerbado para reabrir, caso a caso, o conteúdo de normas coletivas celebradas por sujeitos legítimos, em ambiente regular de negociação e sem afronta a direitos indisponíveis.

No caso específico das normas que afastam o controle de jornada de trabalhadores externos, desde que preenchidos os requisitos de validade, a conclusão é pela sua plena eficácia. Tanto o RE 1.476.596/MG quanto a Rcl. 77.299/MG reforçam que o afastamento judicial imotivado viola a tese vinculante do Tema 1.046 e enfraquece a autonomia coletiva. A existência de tecnologias de monitoramento não é motivo suficiente para desconsiderar escolhas legítimas feitas no plano negocial, e a Justiça do Trabalho deve assegurar estabilidade e previsibilidade às relações coletivas.

Por fim, a adequada aplicação do Tema 1.046 ao julgamento do Tema 300 exige uma mudança de chave hermenêutica por parte da Justiça do Trabalho: a leitura dos precedentes não são meras declarações – são comandos normativos obrigatórios. Enquanto persistirem decisões que ignoram a equivalência dos

entes coletivos, reintroduzem a primazia da realidade casuística na análise da norma coletiva e invalidam seletivamente apenas as cláusulas menos benéficas, o sistema permanecerá em dissonância com a orientação da Suprema Corte – e a negociação coletiva seguirá sendo tratada como exceção, e não como a regra constitucional que, de fato, é.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 nov. 2025.
- BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)... e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 22 nov. 2025.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5.322. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Julgamento em: 29 maio 2019. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília, DF, 1 jul. 2019.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). Agravo em Recurso Extraordinário n. 1.121.633. Tema 1.046 da Repercussão Geral. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Julgamento em: 8 jun. 2022. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília, DF, 3 ago. 2022.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal (2ª Turma). Reclamação n. 77.299. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Julgamento em: 15 set. 2025. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília, DF, 19 set. 2025.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). Recurso Extraordinário n. 590.415. Tema 152 da Repercussão Geral. Relator: Ministro Roberto Barroso. Julgamento em: 30 abr. 2015. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília, DF, 29 maio 2015.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). Recurso Extraordinário n. 1.476.596. Relator: Ministro Roberto Barroso. Julgamento em: 15 abr. 2024. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília, DF, 18 abr. 2024.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Tema 300 da tabela de temas de repercussão geral e recursos repetitivos*. Brasília, DF: TST, [2025]. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/temas-de-repercussao-geral-e-recursos-repetitivos>. Acesso em: 22 nov. 2025.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- MEIRELLES, Davi Furtado. *Negociação coletiva em tempos de crise*. São Paulo: LTr, 2018.