

O PROCESSO COLETIVO NEGOCIAL E A VALORIZAÇÃO DOS ATORES SOCIAIS

ROBERTO LUIS LOPES NOGUEIRA

Advogado Especialista da Confederação Nacional do Comércio de Bens,
Serviços e Turismo.

*“A justiça, cega para um dos dois lados, já não é justiça.
Cumpra que enxergue por igual à direita e à esquerda.”*

Rui Barbosa¹

1. INTRODUÇÃO

Apesar de não haver correlação entre o processo negocial coletivo e a ação coletiva, na medida em que são instrumentos distintos de tutela de direitos, o fato é que o primeiro, como método de resolução de conflito das relações de trabalho, acaba impactando na coletividade formada pelas categorias profissionais e econômicas, com interesses que podem ser resolvidos mediante normas coletivas.

A reforma trabalhista promovida pela Lei n. 13.467/2017 marcou uma inflexão significativa no Direito do Trabalho brasileiro, especialmente no campo do Direito Coletivo. O movimento reformista teve como um de seus eixos centrais a valorização da negociação coletiva e, por consequência, a ampliação do protagonismo dos atores sociais – sindicatos, empregadores e trabalhadores – na construção normativa das condições de trabalho.

1. Rui Barbosa, advogado, jornalista, jurista, político, diplomata, ensaísta e orador, nasceu em Salvador, BA, em 5 de novembro de 1849, e faleceu em Petrópolis, RJ, em 10 de março de 1923. Trecho retirado do livro *Obras Completas*. Rio de Janeiro: Ministério da Educação e Cultura, 1956. v. XIX, t. IV.

Antes da reforma, entretanto, havia um certo engessamento jurídico das negociações, com forte intervenção judicial e restrições à validade de cláusulas ajustadas pelas partes. O novo marco legal buscou reequilibrar esse cenário, valorizando a autorregulação social e o diálogo como instrumentos de composição de interesses.

O novo paradigma trazido pela reforma buscou fortalecer o processo coletivo negocial, consagrando a prevalência do negociado sobre o legislado em determinadas matérias, conforme disposto no art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essa alteração visou não apenas modernizar as relações laborais, mas também conferir maior efetividade ao diálogo social e à autorregulação das relações de trabalho, pilares do Estado Democrático de Direito.

2. O PROCESSO TRABALHISTA E O PROCESSO NEGOCIAL COLETIVO: ANTECEDENTES; VALORIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA; O PAPEL DOS ATORES SOCIAIS

A diferença entre o processo coletivo negocial para com a ação coletiva, por exemplo, reside no fato de que ele é uma solução política e autônoma das partes (sindicatos e empresas), resultando em normas criadas por elas mesmas (acordos e convenções). Já a ação coletiva é uma solução jurisdicional e impositiva, na qual um juiz ou tribunal decide a questão com base na lei, aplicando uma decisão a um grupo de pessoas.

Por conta disso, a Lei n. 13.467/2017 promoveu, no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, a modernização do processo coletivo negocial, auxiliando sobremaneira na busca pela pacificação das relações de trabalho e, consequentemente, na devida segurança jurídica normativa. Ademais, a reforma procurou ressaltar a importância de velar pela preservação da atuação dos atores sociais e, ao mesmo tempo, estabelecer balizas e limites para a negociação coletiva.

Da mesma forma, no âmbito do Direito Processual do Trabalho, a referida Lei n. 13.467/2017 estabeleceu maior responsabilidade para os atores sociais que desejarem litigar na Justiça do Trabalho, impondo a obrigação do pagamento de custas judiciais (art. 789 e 844, §§ 2º e 3º, da CLT), dos honorários de advogado (art. 791-A CLT – exceto o seu § 4º que foi declarado inconstitucional pela ADI 5.766), a possibilidade de ocorrer condenação por dano processual – litigância de má-fé (art. 793-A CLT) e a necessidade de que a petição inicial da reclamação

trabalhista, entre outros requisitos, venha acompanhada com pedido certo e determinado, inclusive indicando o valor almejado com a demanda (art. 840, § 1º, da CLT), sob pena de extinção do processo (art. 840, § 3º, da CLT).

A CLT disciplina o processo coletivo negocial, sendo certo que as entidades sindicais, a depender das regras estatutárias, podem fixar procedimento diverso, sendo certo que o Professor Amauri Mascaro Nascimento (Compêndio de Direito Sindical, 2009), o resume da seguinte forma:

- a) assembleia do sindicato de trabalhadores para autorizar a Diretoria a iniciar as negociações (art. 612);
- b) discussões entre os dirigentes dos sindicatos de empregados e dos empregadores (art. 616);
- c) possibilidade de mediação do Delegado Regional do Trabalho visando à aproximação entre as partes e com poderes de convocação compulsória delas para o diálogo, ato que tem o nome de mesa-redonda na Delegacia regional do Trabalho (art. 616);
- d) havendo ajuste, segue-se a redação num documento das cláusulas negociadas (art. 613);
- e) aprovação do ajuste pelas assembleias dos dois sindicatos convenientes;
- f) depósito do documento redigido na Delegacia regional do Trabalho no prazo de oito dias da sua assinatura pelos representantes das partes (art. 614 e § 1º);
- g) publicidade da convenção com a sua fixação, de modo visível, nas sedes dos sindicatos e empresas, dentro de cinco dias da data do depósito;
- h) início da vigência após três dias do depósito;
- i) duração máxima de dois anos, sendo difícil, na prática exceder de um ano, permitida a prorrogação, revisão e denúncia, significando prorrogação a ampliação do prazo de vigência, revisão, a reapreciação de cláusulas antes do termo final, e denúncia, a comunicação de uma parte à outra demonstrando que quer por fim (antecipação) a vigência da convenção ou de uma ou algumas de suas cláusulas.

Antes da reforma trabalhista, o que se percebia eram Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) que praticamente reproduziam direitos e deveres já consagrados na CLT e nos textos legais correlatos. Na maioria das vezes, quando se incluíam cláusulas diferentes daquele padrão, com a normatização de forma diversa da lei, acabavam sendo anuladas, exatamente por conta da aplicação da indisponibilidade total dos direitos trabalhistas.

Esse cenário engessado do processo coletivo negocial acabou ocasionando certa acomodação das entidades sindicais, que negociavam praticamente as cláusulas econômicas, apenas levando em consideração os índices de correção salarial e demais reflexos nos direitos a ela correlatos.

Com a introdução do art. 611-A na CLT exemplificaram-se alguns dos direitos que podem ser negociados por CCT, Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) e acordo individual (direto com o empregador), com prevalência sobre a lei – negociado sobre o legislado, o que contribuiu para modificar a forma – o processo – de se negociar no âmbito das relações de trabalho:

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

- I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II – banco de horas anual;
- III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI – regulamento empresarial;
- VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X – modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI – troca do dia de feriado;
- XII – enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.

Não obstante a isso, o art. 611-B da CLT que, por sua vez, é a repetição dos direitos consagrados nos arts. 7º, 8º e 9º da Constituição da República (CR),

fazendo contraponto ao dispositivo anterior, enumerou, taxativamente, nos incisos I a XXX, os direitos que não podem ser objeto de negociação coletiva ou acordo coletivo de trabalho:

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

I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV – salário mínimo;

V – valor nominal do décimo terceiro salário;

VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII – salário-família;

IX – repouso semanal remunerado;

X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI – número de dias de férias devidas ao empregado;

XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX – aposentadoria;

XX – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI – liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII – direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX – tributos e outros créditos de terceiros;

XXX – as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

Tendo como premissa essas limitações, vale dizer que, se alguma cláusula do instrumento coletivo de trabalho dispuser sobre um dos direitos ali enumerados, poderá ser anulada, eis que será considerado objeto ilícito de convenção coletiva (art. 8º, § 3º, da CLT c/c art. 104, II, do Código Civil):

Art. 8º [...]

[...]

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei 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.

Os reflexos da aplicação do § 3º do art. 8º da CLT no processo do trabalho foram restritivos, pois fez prevalecer o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Assim, no exame da convenção coletiva de trabalho ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico (agente capaz, objeto lícito, forma prescrita ou não defesa em lei).

Como podemos observar, a Lei n. 13.467/2017 concedeu maior amplitude e alterou de forma substancial o processo coletivo negocial. A prevalência do negociado sobre o legislado, repita-se, com a manutenção dos direitos fundamentais dos trabalhadores (sem precarização), proporcionou maior cooperação entre os atores sociais, o que beneficia os empregados, as empresas e o nosso país.

Conforme observa o Ministro Maurício Godinho Delgado (*A Reforma Trabalhista no Brasil: comentários à Lei n. 13.467/2017*, 2017), a reforma buscou “revalorar o espaço da negociação coletiva, conferindo-lhe amplitude e legitimidade para tratar de matérias antes reservadas ao legislador estatal”.

O que se propõe é preservar a autonomia da vontade coletiva e individual mediante a redução da tutela do Estado no processo coletivo negocial, deixando para as categorias criarem regras de convivência no mundo do trabalho. Menor interferência e mais autonomia de vontade com a possibilidade de uma negociação que permita o aperfeiçoamento de cláusulas que permitam suprir eventuais lacunas da legislação.

Aliás, o art. 611-A da CLT, cuja constitucionalidade foi declarada pelo Supremo Tribunal Federal (STF), mediante repercussão geral reconhecida (Tema 1.046),² dentro do que estabelece ao referido inciso XXXVI, *in fine*, do art. 7º, CR, expressamente contempla a existência da CCT e do ACT, como instrumentos, *coletivos*, aptos a regulamentar as relações de trabalho.

Não poderia ser diferente, pois as amarras que impossibilitam elastecer de forma descontrolada, e sem observância do princípio da razoabilidade, a negociação coletiva, estão contempladas nos citados arts. 611-A e 611-B, assim como a necessidade de se respeitar os direitos absolutamente indisponíveis, impossibilitando a restrição e/ou supressão de direitos.

2. “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.”

Essas condicionantes (limites) vem sendo observadas no atual processo coletivo negocial, prova disso são as inúmeras decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) validando cláusulas, estipuladas com base no art. 611-A da CLT, naqueles instrumentos coletivos de trabalho que não contrariam os preceitos constitucionais e os direitos sociais dos trabalhadores. Confira-se:

RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA. CLÁUSULA DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO FEITAS POR UM DELEGADO SINDICAL AUTORIZADO PELO SINDICATO DA CATEGORIA. É cediço que a autonomia de vontade assegurada pelo reconhecimento das convenções e acordos coletivos previstos no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988, encontra limite nas normas heterônomas de ordem cogente, que tratam de direitos indisponíveis. Nesse contexto, um dos fundamentos motivadores da reforma trabalhista foi o fortalecimento da negociação coletiva. O art. 611-A da CLT encerra um rol exemplificativo de temas que podem ser objeto de negociação ao dispor que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre as matérias elencadas nos quinze incisos do referido artigo. Já em relação ao art. 611-B da CLT, ao utilizar o termo “exclusivamente”, foi especificado o rol das matérias que não podem ser objeto de negociação porque compreendem direitos de indisponibilidade absoluta. Logo, apesar da nova redação do art. 477 da CLT, não exigir mais que o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de um ano de serviço, só seja válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade competente, nada impede, em relação a esse tema, a participação direta das partes na formulação de normas convencionais que lhes sejam mais benéficas, garantindo-lhes maior segurança à homologação e quitação de rescisão do contrato de trabalho ao dispor em cláusula de acordo coletivo que as homologações das rescisões de Contrato Individual de Trabalho, serão feitas por um Delegado Sindical autorizado pelo Sindicato da Categoria. Não estando elencado no rol taxativo do art. 611-B da CLT como objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, não há que falar em exclusão de direito indisponível e a ocorrência de sérios prejuízos aos empregados, tão somente porque a legislação foi modificada para dar maior celeridade às rescisões contratuais. Recurso ordinário a que se nega provimento (RO-585-78.2018.5.08.0000, relator Ministro Caputo Bastos, DJE 16/08/2019).

RECURSO ORDINÁRIO DA EUCATUR. AÇÃO ANULATÓRIA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA VIGÊNCIA

DA LEI N. 13.467/2017. CLÁUSULA 7ª DO ACORDO COLETIVO 69/2000 FIRMADO ENTRE A EMPRESA RECORRENTE E O SINTTRAR/RO. POSSIBILIDADE DE PARCELAMENTO DO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. PREVALÊNCIA SOBRE A REGRA PREVISTA NO ART. 477, § 6º, DA CLT. MATÉRIA PASSÍVEL DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. ART. 611-A DA CLT. Há de se restabelecer a redação da cláusula sétima do instrumento normativo denunciado nestes autos, que estabelece a possibilidade de parcelamento do pagamento das verbas rescisórias pelas empresas do ramo de transporte local atingidas “durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020”, em razão da pandemia mundial do corona vírus – denominada Covid-19. Isso porque, como admite o próprio autor, as Medidas Provisórias n.s 927 e 936/2020 – esta última atualmente convertida na Lei n. 14.020/2020 – que instituíram o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda não trouxeram a previsão do pagamento parcelado das verbas rescisórias. Logo, não subsistem os fundamentos adotados pelo Tribunal Regional no sentido de que a cláusula questionada pelo Ministério Público do Trabalho extrapolaria os limites das referidas Medidas Provisórias editadas pelo Poder Executivo Federal para o enfrentamento da emergência em saúde pública de importância internacional, supostamente incorrendo em ofensa aos artigos 477 e 611-A da CLT. Ora, a reforma trabalhista ocorrida em 2017, que introduziu na CLT, por intermédio da Lei n. 13.467/2017, os arts. 611-A e 611-B, buscou o fortalecimento da negociação coletiva, instituto já prestigiado constitucionalmente mediante o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, preceituado no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal de 1988. Ocorre que o princípio da intervenção mínima do Poder Judiciário na autonomia de vontade coletiva encontra limite nas normas heterônomas de ordem cogente, que tratam de direitos indisponíveis. Nesse contexto, é sabido que o art. 611-A da CLT enumera exemplificativamente os temas suscetíveis de negociação coletiva, ao dispor que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre as matérias elencadas nos quinze incisos do referido artigo. Por outro lado, o art. 611-B da CLT, ao utilizar o termo “exclusivamente”, especifica o rol das matérias não passíveis de negociação coletiva, porque compreendem direitos de indisponibilidade absoluta. Assim sendo, conquanto a nova redação do § 6º do art. 477 da CLT preveja que “o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato”, nada impede, em relação a esse tópico, a participação direta das partes envolvidas (sindicato profissional e empresas) na formulação de normas convencionais em conformidade com a nova realidade im-

posta pela emergência sanitária acometida ao país, ao dispor cláusula de acordo coletivo que viabilize a manutenção da saúde financeira e a continuidade das atividades empresariais ligadas ao transporte coletivo estadual e interestadual de passageiros, como no caso concreto, a que se viram obrigadas a se adaptar com austeridade e razoabilidade às contingências determinadas pelos órgãos públicos, ante os fatos notórios e de amplo conhecimento acarretados pela Pandemia do coronavírus, sobretudo concernente à novas normas de restrição à circulação de pessoas, de isolamento e de distanciamento, reduzindo consideravelmente a demanda de passageiros e tornando ociosos inúmeros postos de trabalho. Obviamente, não estando a forma de pagamento das verbas rescisórias elencada no rol taxativo do art. 611-B da CLT como objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, não há falar em exclusão de direito indisponível e em ocorrência de sérios prejuízos aos empregados, até porque a legislação trabalhista já havia sido modificada mesmo antes do advento da mencionada pandemia mundial do corona vírus. Recurso ordinário conhecido e provido (ST-ROT-303-04.2020.5.14.0000, relator Ministro Alexandre Agra Belmonte, Data de Julgamento: 12/06/2022, SDC, Data de Publicação: 01/09/2025)

AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017 . PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL. NÃO EXTENSÃO AOS APOSENTADOS. VALIDADE DA NORMA COLETIVA . OBSERVÂNCIA DO TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. Conforme consta do acórdão, é fato incontroverso que a gratificação semestral foi concedida originariamente por força do regulamento de pessoal do Banespa, tendo sido substituída pela PLR, em 2001, por meio de norma coletiva, a qual excluiu o pagamento da referida parcela aos aposentados. O e . TRT concluiu que “ a norma convencional, que sonogou aos aposentados a verba PLR paga aos empregados da ativa, é manifestamente contrária à orientação jurisprudencial contida nas Súmulas 51 e 288 do C. TST “ e que “restou evidenciado o nítido propósito do reclamado no sentido de desvirtuar o instituto da negociação coletiva, na medida em que buscou se valer do acordo coletivo para descaracterizar a gratificação semestral a que os aposentados inequivocamente faziam jus, mediante a mera alteração da sua nomenclatura”. Ocorre que o e. STF, no julgamento do Tema 1046, fixou a seguinte tese jurídica: “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 respeitadas os direitos absolutamente indisponíveis “

. De acordo com a referida tese, é válida norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista, desde que não assegurados constitucionalmente, ou seja, as cláusulas normativas não podem ferir um patamar civilizatório mínimo. Desse modo, *não se tratando a participação nos lucros e resultados de direito indisponível, há de ser privilegiada a autonomia das partes, conforme previsto no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal*. Ressalta-se, também, que houve inclusão do art. 611-A, XV, a CLT pela Lei n. 13.467/2017, que estabeleceu que terá prevalência sobre a lei a norma coletiva que dispuser sobre participação nos lucros ou resultados da empresa, sendo certo que não há discussão quanto à constitucionalidade do referido dispositivo. Desse modo, *não se tratando a participação nos lucros e resultados de direito indisponível, há de ser privilegiada a autonomia das partes, conforme previsto no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal*. Correta, portanto, a decisão agravada. Agravo não provido.” (TST – RRAg: 00102769620245150005, relator Ministro Breno Medeiros, Data de Julgamento: 27/08/2025, 5ª Turma, Data de Publicação: 20/10/2022)

RECURSO DE REVISTA. LEI N. 13.467/2017. INTERVALO INTRA-JORNADA. NORMA COLETIVA. FRACIONAMENTO DO INTERVALO INTRAJORNADA EM 45 MIN E 15MIN. TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. INTELIGÊNCIA DO ART. 611-A, III, DA CLT. OBSERVÂNCIA DO ENTENDIMENTO FIRMADO NA ADI N. 5.322 1. A controvérsia relacionada ao “intervalo intrajornada” está assentada na validade ou não de acordo coletivo da categoria que estabeleceu o fracionamento do intervalo intrajornada em 45min mais 15min (totalizando 1h/dia). 2. Com efeito, o Supremo Tribunal Federal no julgamento do ARE n. 1.121.633 (Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral), fixou a tese jurídica de que “São constitucionais os acordos e convenções coletiva 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”. *A tese daquela Corte é de que, excepcionando os direitos absolutamente indisponíveis, a regra geral é de validade das normas coletivas, ainda que pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas*. 3. O intervalo intrajornada encontra previsão no art. 71 da CLT, e dispõe sobre a pausa mínima de 1 (uma) hora, sendo que o § 5º diz que “o intervalo expresso no *caput* poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no §1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de cam-

po e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem”. Nada obstante, tal dispositivo deve ser interpretado em conjunto com outras disposições sobre o tema. Nessa esteira, importa notar que a CLT, no art. 611-A, III, dispõe que “a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...] III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas”. *Ou seja, os 30 (trinta) minutos de intervalo intrajornada é considerado pelo legislador como direito não disponível às partes contratantes para acordo.* 4. O Supremo Tribunal Federal, quando apreciou a ADI n. 5.322, examinou diversas disposições introduzidas pela Lei n. 13.103 de 2015, entre as quais a do art. 71, § 5º, da CLT. Na apreciação do Relator, o Ministro Alexandre Moraes, cujo voto sobre o tema prevaleceu, a redução de intervalo intrajornada a que se refere o art. 71, § 5º, da CLT é constitucional, mas deve ser “compreendido como um sistema completo” e que, à luz do art. 611-A, III, da CLT, a negociação coletiva deve respeitar o limite mínimo de 30 (trinta) minutos de pausa. 5. *Nesse ensejo, considerando que o acordo coletivo em questão estabeleceu o fracionamento do intervalo intrajornada em 45min e mais 15min, mantendo o total de 1h por dia, não se vislumbra violação aos dispositivos alegados nem ao julgamento do Tema 1.046. Recurso de revista de que não se conhece (TST-RR -10955-14.2020.5.15.0013, 3ª Turma, relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 17/06/2025)*

RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO RESCISÓRIA AJUIZADA SOB A ÉGIDE DO CPC/1973. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO COM ADOÇÃO DE REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. POSSIBILIDADE DE JORNADA SUPERIOR A 8 HORAS DIÁRIAS ESTABELECIDA EM ACORDO COLETIVO. VALIDADE CONFORME TEMA N. 1.046 DO STF. AUSÊNCIA DE VIOLAÇÃO LITERAL AO INCISO XIV DO ART. 7º DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. É válida cláusula prevista em acordo coletivo de trabalho que estabelece a possibilidade de jornada superior a 8 horas para regime compensação em turnos ininterruptos de revezamento. O art. 7º, XIV da Constituição Federal não contém limitação expressa ao elasticimento do limite da jornada laboral no regime de turnos ininterruptos tampouco vedação à utilização do sistema de compensação de jornada na pactuação. No caso, a duração do trabalho para o regime de turnos ininterruptos de revezamento foi majorada por meio de negociação coletiva, com a fixação de jornada de 8h48min, de segunda a sexta, a fim de compensação dos sábados. A validade do referido acordo coletivo está em conformidade com o entendimento firmado pelo STF no julgamento do ARE n. 1121633, em

sede de repercussão geral, que deu origem ao Tema n. 1.046. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do Recurso Ordinário e, no mérito, negou-lhe provimento (TST-RO-11130-56.2015.5.03.0000, SBDI-II, relator Ministro Luiz José Dezena da Silva, *DEJT* 19/05/2023).

AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. 1. HORAS EXTRAS. VALIDADE DE NORMA COLETIVA QUE LIMITA OU RESTRINGE DIREITO TRABALHISTA NÃO ASSEGURADO CONSTITUCIONALMENTE. REGISTROS DE PONTO. DISPENSA PARA EMPREGADOS COM FORMAÇÃO EM NÍVEL SUPERIOR. TEMA 1.046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. 1.1. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1.121.633-GO, com repercussão geral reconhecida (Tema 1.046) fixou a seguinte tese: “São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”. 1.2. *Na hipótese, as premissas fixadas no acórdão regional revelam a existência de norma coletiva que desobriga o registro de ponto dos empregados com formação superior. Por não se tratar de direito indisponível, conforme decidido pelo Supremo Tribunal Federal, no ARE n. 1.121.633-GO, prevalece a autonomia da vontade coletiva*, nos termos do art. 7º, XXVI, da CF, conforme decidido pelo Supremo Tribunal Federal. 2. *INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. JORNADA DE TRABALHO EXTENUANTE. DANO EXISTENCIAL. DECISÃO EM CONFORMIDADE COM ENTENDIMENTO PACIFICADO DESTA CORTE SUPERIOR. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA.* 2.1 Tendo em vista a finalidade precípua desta instância extraordinária na uniformização de teses jurídicas, a existência de entendimento sumulado ou representativo de iterativa e notória jurisprudência, em consonância com a decisão recorrida, configura impeditivo ao processamento do recurso de revista, por imperativo legal. 2.2. Na hipótese dos autos, absolutamente ausente sinalização dos fatos alegados como danosos ao reclamante, tampouco que impediram o convívio familiar, social e profissional, requisitos estes essenciais para o deferimento da indenização pretendida. Assim, o acórdão regional, nos moldes em que proferido, encontra-se em conformidade com iterativa, notória e atual jurisprudência desta Corte Superior, no sentido de que a condenação do empregador ao pagamento de indenização por dano moral existencial, decorrente da submissão do trabalhador a jornada excessiva, exige prova inequívoca do dano. Assim, não há o que falar em dano “in re ipsa”. Mantém-se a decisão recorrida. Agravo conhecido e

desprovido (TST-Ag-RRAg-16071-12.2017.5.16.0002, relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, 5ª Turma, DJe 28.03.2025)

I – AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. ANUÊNIO. DIFERENÇAS. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. VALIDADE. Afasta-se o óbice indicado na decisão monocrática e remete-se o agravo de instrumento para análise do Colegiado. Agravo conhecido e provido. II – AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. ANUÊNIO. DIFERENÇAS. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. VALIDADE. Constatada potencial violação do art. 7º, XXVI, da CF, determina-se o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. III – RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. ANUÊNIO. DIFERENÇAS. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. VALIDADE. 1. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1.121.633-GO, com repercussão geral reconhecida (Tema 1.046) fixou a seguinte tese: “São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis” (julgamento em 2.6.2022, acórdão pendente de publicação). 2. Na hipótese dos autos, a norma coletiva estabeleceu a supressão da progressão da parcela anuênio. 3. Por não se tratar de direito indisponível, prevalece a autonomia da vontade coletiva, nos termos do art. 7º, XXVI, da CF, conforme decidido pelo Supremo Tribunal Federal. Recurso de revista conhecido e provido (TST-RR-1291-62.2018.5.10.0014, 5ª Turma, relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 28/04/2023).

[...] RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. APLICABILIDADE DA NORMA COLETIVA QUE ATRIBUIU AOS TRABALHADORES QUE EXERCEM ATIVIDADE EXTERNA A EXCEÇÃO DO ART. 62, I, DA CLT. TESE VINCULANTE DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL FIXADA NO TEMA N. 1.046 DE REPERCUSSÃO GERAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. A Suprema Corte fixou a tese vinculante da constitucionalidade das normas coletivas que afastam direitos trabalhistas, independentemente de vantagens compensatórias explícitas, desde que observados os direitos absolutamente indisponíveis. Na presente hipótese, *o instrumento coletivo estabeleceu que ‘as partes aceitam e reconhecem que os empregados representados pelo SINDICATO acordante, que exercerem função externa e por terem total autonomia para definir seus horários de*

início e término de trabalho, assim como a forma de cumprimento de seu itinerário, não são subordinados a horário de trabalho, conforme preceitua o inciso I do art. 62 da CLT. Tal previsão não está circunscrita a direito absolutamente indisponível, tampouco constitui objeto ilícito, na esteira do rol do art. 611-B da CLT, com redação conferida pela Lei n. 13.467/2017. Nesse sentir, não há como desprestigiar a autonomia da vontade coletiva das partes, passando-se ao exame da exclusão do reclamante da norma pela Corte local. Com a devida vênia do Tribunal Regional, as premissas expressamente consignadas no acórdão que examinou o recurso ordinário do autor não importam na existência de um roteiro preestabelecido que indique a possibilidade de controle da jornada. O fato de a jornada de trabalho iniciar e terminar no estabelecimento do empregador em alguns dias; a existência de metas e de roteiros de visitação, de registros de atendimentos em dispositivos eletr nicos, sem dados objetivos de horários e de duração dos atendimentos; de um aparelho celular que permita uma comunicação entre empregado e empregador, caso necessária; e, por derradeiro, de um sistema de rastreamento de segurança em apenas alguns veículos da empresa, não afastam a autonomia do empregado ‘para definir seus horários de início e término de trabalho, assim como a forma de cumprimento de seu itinerário’ expressamente prevista no instrumento coletivo. O Tribunal Regional, ao afastar a norma coletiva que atribuiu aos trabalhadores que exercem atividade externa a exceção do inciso I do art. 62 da CLT, acabou por desprestigiar a autonomia da vontade coletiva das partes, decidindo de forma contrária à tese vinculante do Supremo Tribunal Federal firmada no Tema n. 1.046 da Tabela de Repercussão Geral, restando configurada a transcendência política da matéria. Recurso de revista conhecido e provido (TST-RRAg-20364-97.2018.5.04.0010, 5ª Turma, relator Ministro Breno Medeiros, julgado em 24/5/2023)

AGRAVO. RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO RESCISÓRIA. JORNADA DE TRABALHO 4X4. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. TEMA 1.046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. VIOLAÇÃO MANIFESTA DE NORMA JURÍDICA. NÃO CARACTERIZAÇÃO. Pretensão rescisória na qual se discute a validade da jornada de trabalho de 12 horas, em escalas de 4x4, em turnos ininterruptos de revezamento, estipulada por meio de norma coletiva. Sobre essa questão, entende-se que o debate quanto aos limites da disponibilidade negocial coletiva não deve ser travado no pequeno espaço cognoscível da a o rescisória, em que a desconstituição da coisa julgada exige manifesta violação da norma jurídica. Com efeito, o fato de a decisão rescindenda ter divergido do entendimento jurisprudencial majoritário vigente   época de sua prolação não autoriza o corte rescisório com fulcro no art. 966, V, do CPC, uma vez que o referido entendimento deve ser reavaliado à luz da tese fixada pelo Supremo Tribunal

Federal no Tema 1.046. Esta Corte Superior, a propósito, com fundamento no mencionado tema de Repercussão Geral, tem reconhecido a validade da norma coletiva que prevê o revezamento de turnos de 12 horas em regime 4x4. Sob esses fundamentos, a SBDIII, por unanimidade, conheceu do agravo e, no mérito, deu-lhe provimento para, reformando a decisão unipessoal anteriormente proferida, negar provimento ao recurso ordinário do autor (TST-ROT-722-06.2021.5.17.0000, SBDI-II, relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Júnior, julgado em 20/6/2023).

Ademais, exatamente por conta da necessidade de se observar os direitos fundamentais do trabalhador pela negociação coletiva, é que o § 3º do art. 611-A da CLT, expressamente consignou que, sendo pactuada cláusula que reduza salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever também a proteção dos empregados contra a dispensa imotivada durante o período de vigência do instrumento coletivo.

Essa é a razão pela qual há de se prestigiar a vontade coletiva, valorizando as normas eventualmente consensuadas que, dentro das especificidades das respectivas categorias econômica e profissional, aliada as características regionais, até por conta da verdadeira dimensão intercontinental do país, definem, dentro do processo negocial, o que melhor atenderá os seus respectivos interesses.

O que pode ser considerado benéfico, por exemplo, é muito subjetivo, já que para determinada categoria profissional uma cláusula de CCT pode conter norma que lhe favoreça, em função das peculiaridades/necessidades regionais e/ou econômicas, mas, para quem experimenta realidade distinta daquela categoria, em localidade diversa, a mesma cláusula pode não ser considerada oportuna/vantajosa, daí porque não se pode estabelecer um conceito estanque sobre o tema, assim como destituir a negociação para aquilatar esse fato, pois somente os interessados podem ajustar o que seria, ou não, benéfico.

Nesse contexto, há de se levar em conta a notória força representativa das entidades sindicais dos trabalhadores e dos empregadores que, através dos respectivos sindicatos, exercem a sua principal prerrogativa constitucional, que é a obrigatória participação nas negociações coletivas de trabalho, conforme dicção do inciso VI, do art. 8º da CR.

Ademais, essa mudança começou quando ocorreu a revogação da Súmula 310 do TST, na medida em que restou ampliada a substituição processual, pelos sindicatos, no processo do trabalho, conforme pontuou o Procurador do Trabalho Alberto Emiliano de Oliveira Neto (Contribuições Sindicais: modalidades de financiamento sindical e o princípio da liberdade sindical, 2025).

[...]

O efeito *erga omnes* da negociação coletiva remete à peculiar condição dos sindicatos. Não se trata de meras associações privadas destinadas à tutela dos interesses dos seus filiados. No sistema brasileiro, cabe aos sindicatos a defesa dos interesses de toda a categoria, conforme o estabelecido pelo art. 8º, III, da CF, inclusive para atuar como substituto processual, nos termos do consolidado perante o STF, que resultou no cancelamento da Súmula n. 310 do TST, que reduzia a substituição processual a mera representação. A sumula, que tratava da substituição processual pelos sindicatos, foi revogada pela Resolução n. 119 de 2003. O cancelamento se deu no contexto de uma reinterpretação da legislação sobre a atuação dos sindicatos como substitutos processuais, ampliando a legitimidade ativa entidades sindicais para agirem em nome de toda a categoria, sem a necessidade de autorização individual dos substituídos. Essa mudança refletiu um entendimento mais abrangente do art. 8º, inciso II, da Constituição federal, qual confere aos sindicatos amplos poderes para representar seus membros.

Por via oblíqua, preservar a importância da atuação dessas entidades sindicais estimula o processo coletivo negocial como instrumento de aperfeiçoamento e adequação da legislação à necessidade laboral e produtiva trazendo maior competitividade e, conseqüentemente, a possibilidade de maiores ganhos para os trabalhadores.

A propósito, essa foi a razão pela qual o § 5º do art. 611-A da CLT, determinou a obrigatoriedade, no processo do trabalho, da formação de litisconsórcio passivo necessário dos sindicatos subscritores do instrumento coletivo, em processo trabalhista objetivando anulação de suas cláusulas, pois há de se prestigiar a boa-fé objetiva e o comprometimento das entidades quando de sua participação no processo negocial.

Art. 611-A. [...]

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

O princípio da razoabilidade deve ser aplicado na hipótese, com finalidade mais orientativa do que impositiva, norteados os atores sociais quando da elaboração das cláusulas que regulamentarão as relações de trabalho, auxiliando na obtenção da tão desejada segurança jurídica para todos os envolvidos.

Esse princípio acaba atuando como um limitador do modelo intervencionista do Estado – que inibe a ação da negociação coletiva –, na medida em que desloca para a legislação todo o potencial de regulamentação do trabalho e relega à Justiça do Trabalho a solução dos conflitos, alimentando uma estrutura perversa.

Não foi esse o modelo escolhido, pelo legislador, quando da reforma de 2017, já que a diminuição da intervenção estatal no processo negocial pressupõe o pleno exercício do princípio da liberdade sindical, prevista no art. 8º da CR, com o acolhimento da autonomia dos atores sociais e a validade dos instrumentos derivados das negociações. Sobre o tema, transcrevemos, mais uma vez, o pensamento do Professor Amauri Mascaro do Nascimento.

[...]

A ordem jurídica reconhece e dá validade a esses instrumentos. Integrar-os no seu macromodelo jurídico, desde que preenchidos os pressupostos de elaboração e validade estabelecidos pela legislação. Negociação coletiva é um dos procedimentos que fazem parte desse amplo quadro. É uma fonte de produção de regulamentação jurídica. O modelo de direito do trabalho de um país pode ser medido sob o ângulo da negociação coletiva. O espaço que a negociação coletiva ocupa no direito interno é um critério que permite classificar o sistema de relações de trabalho de um país. Daí os modelos *abstencionistas* ou *desregulamentados* e os modelos *regulamentados*. A negociação coletiva é expressão do princípio da autonomia coletiva dos particulares e da liberdade sindical. Uma das principais funções do sindicato e, exatamente, a negociação coletiva.

3. CONCLUSÃO: ALTERAÇÃO ESTRUTURAL NO PROCESSO COLETIVO NEGOCIAL; EFETIVIDADE E PRIMAZIA À NEGOCIAÇÃO COLETIVA; VALORIZAÇÃO DAS ENTIDADES SINDICAIS

O que se conclui é que o art. 7º, XXVI, da CR, reconhece as convenções e os acordos coletivos de trabalho como um dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.

Independentemente do respaldo constitucional, antes da edição da Lei n. 13.467/2017, a negociação enfrentava um ambiente de restrição ao processo coletivo com reiteradas anulações de cláusulas coletivas pela Justiça do Trabalho.

Tal cenário impunha restrições à produtividade e à competitividade. Além disso, o cumprimento de dispositivos legais pouco ajustados à realidade específica de diferentes setores e regiões aumentava o risco de conflitos nas relações trabalhistas, o que só onerava a sociedade. Vale dizer, a legislação normatizava

o relacionamento entre empresas e trabalhadores de forma única em aspectos que mereciam tratamento individualizado.

Cumpra salientar que a sociedade, a economia e os modos de produção modificaram-se no decorrer dos anos. No entanto, as leis existentes não acompanharam essas modificações, até porque as premissas que levaram a elaboração dessas leis já não têm mais aplicabilidade no atual cenário de relações de trabalho.

Ademais, não se pode deixar de mencionar que a reforma trabalhista almejou aperfeiçoar o processo do trabalho, procurando diminuir a litigiosidade, quando introduziu diversos métodos alternativos de resolução de conflitos trabalhistas. Confira-se:

1. Rescisão do contrato de trabalho diretamente entre o empregado e o seu empregador (art. 477 CLT);
2. Rescisão do contrato de trabalho por mútuo acordo (art. 484-A CLT);
3. Arbitragem para o trabalhador hipersuficiente (art. 507-A);
4. Quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B);
5. Acordo extrajudicial (art. 855-B a 855-E CLT);

Enfim, tudo objetivando contribuir para a pacificação das relações de trabalho, na medida em que se procurou desestimular o litígio e a burocracia estatal.

Sobre o tema, convém transcrever trecho de acórdão do STF, oriundo do Recurso Extraordinário n. 590.415, em sede de repercussão geral, que nada mais fez senão confirmar a aplicação do inciso XXVI do art. 7º da CR,³ devidamente reconhecido pela reforma trabalhista no citado art. 611-A, no sentido de que:

[...]

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*.

[...] (STF – RE 590.415-SC, Rel. Min. Luís Roberto Barroso, DJe 29.5.2015).
[Grifamos]

3. “CR, Art. 7º, XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;”

Percebe-se que o novo processo coletivo negocial pretende levar estabilidade para as relações sociais, introduzindo normas que disciplinam o que já vinha sendo permitido pela jurisprudência do TST e do STF, motivo pelo qual estabelece critérios seguros para a aplicação da CLT, dentro de uma realidade que procura evitar passivos trabalhistas e, conseqüentemente, estabelecer ambiente favorável para a busca do pleno emprego (art. 170, VIII, da CR), com a geração de empresas sustentáveis.

Em síntese, a reforma não apenas modernizou o ordenamento jurídico trabalhista, mas também reafirmou o valor político e jurídico da negociação coletiva como instrumento legítimo de regulação social, consolidando os atores sociais como protagonistas no processo de formação das normas trabalhistas.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*, arts. 611-A e 611-B, com redação dada pela Lei n. 13.467/2017.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*, arts. 7º, XXVI, e 8º.
- DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.
- HORIE, Leandro; MARCOLINO, Adriana. *Reforma trabalhista e negociação coletiva – Primeiras avaliações*. Revista Ciências do Trabalho, DIEESE, 2018.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à Reforma Trabalhista*. São Paulo: Atlas, 2018.
- MARTINEZ, Luciano. *Reforma Trabalhista: entenda o que mudou*. São Paulo: Saraiva, 2018.
- NASCIMENTO, Amaury Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. São Paulo: LTr, 2009.
- OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. *Contribuições sindicais: modalidades de financiamento sindical e o princípio da liberdade sindical*. Belo Horizonte: RTM, 2025.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1997.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.
- STF, RE 1.121.633/GO, Rel. Min. Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, julgado em 02.06.2022 (Tema 1.046 da Repercussão Geral).
- STF, RE 590.415-SC, Rel. Min. Luís Roberto Barroso, DJe 29.5.2015.