

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA**  
**FACULDADE DE DIREITO**  
**GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**Gustavo Ayupe Resende de Lima**

**Negociação Coletiva, Cortes e Justiça Social:** horas in itinere entre a razoabilidade e o livre  
contrato

Juiz de Fora  
2023

**Gustavo Ayupe Resende de Lima**

**Negociação Coletiva, Cortes e Justiça Social:** horas in itinere entre a razoabilidade e o livre contrato

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel, na área de concentração em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Karen Artur

Juiz de Fora

2023

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Lima, Gustavo Ayupe Resende de.  
Negociação Coletiva, Cortes e Justiça Social : horas in itinere entre a razoabilidade e o livre contrato / Gustavo Ayupe Resende de Lima. -- 2023.  
47 p.

Orientadora: Karen Artur  
Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Direito, 2023.

1. Negociação Coletiva. 2. Horas in itinere. 3. Flexibilização das normas trabalhistas. I. Artur, Karen, orient. II. Título.

**Gustavo Ayupe Resende de Lima**

**Negociação Coletiva, Cortes e Justiça Social:** horas in itinere entre a razoabilidade e o livre contrato

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel, na área de concentração em Direito.

Aprovado em: 06 de dezembro de 2023

**BANCA EXAMINADORA**

---

Profª. Dra. Karen Artur - Orientadora  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Profª. Jussara Araújo de Almeida Leão  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Bárbara Alvim Sampaio  
PUC Minas

À minha avó, Maria Ângela Ayupe Resende,  
por me inspirar na caminhada de luta por  
justiça social.

O correr da vida embrulha tudo, a vida é assim: esquenta e esfria, aperta e daí afrouxa, sossega e depois desinquieta. O que ela quer da gente é coragem. O que Deus quer é ver a gente aprendendo a ser capaz de ficar alegre a mais, no meio da alegria, e inda mais alegre ainda no meio da tristeza! (Rosa, 1994, p. 448)

## RESUMO

O estudo aborda a dinâmica entre a negociação coletiva, a jurisprudência e a justiça social, utilizando-se das horas *in itinere* para analisar a prevalência do negociado sobre o legislado. Assim, examina-se como a jurisprudência, especialmente do STF e do TST, moldou a primazia da negociação coletiva sobre as leis trabalhistas, influenciando a desinstitucionalização das questões laborais. A hipótese inicial sustenta que essa primazia do negociado sobre o legislado, iniciada pelo STF e reforçada pela Reforma Trabalhista, afetou a proteção dos direitos trabalhistas. A pesquisa examina decisões desses tribunais entre novembro de 2015 e 2022 sobre as horas *in itinere*, observando uma mudança de postura do TST após o julgamento do Tema 1046 do STF. A metodologia envolve uma pesquisa empírica com análise crítica das decisões, utilizando critérios institucionais, temáticos e temporais para seleção. Os resultados apontam para um distanciamento do Judiciário da defesa dos direitos trabalhistas, especialmente após o movimento de valorização do negociado sobre o legislado. Isso reflete uma tendência de desinstitucionalização das questões trabalhistas e uma maior influência das políticas neoliberais, reduzindo a capacidade regulatória e de proteção do Judiciário. Essa mudança de postura judicial evidencia um afastamento dos valores constitucionais e da proteção dos direitos trabalhistas, resultando em uma regulamentação do trabalho alinhada a uma economia desvinculada da justiça social.

Palavras-chave: Negociação Coletiva; Horas *in itinere*; Flexibilização; Reforma Trabalhista; Supremo Tribunal Federal; Tribunal Superior do Trabalho; Tema 1046.

## **ABSTRACT**

The study approached the dynamics between collective bargaining, case law and social justice, using hours in itinere to analyze the prevalence of what has been negotiated over what has been legislated. In this degree, it examines how jurisprudence, particularly the one from STF and TST, has shaped the primacy of collective bargaining over labor law and influenced the deinstitutionalization of labor issues. The initial hypothesis sustains that this primacy of bargaining over legislation, initiated by the STF and reinforced by the labor reform, has affected the protection of labor rights. The research examines decisions of these courts between November 2015 and 2022 on working hours in itinere, noting a change in TST's stance after the STF's trial on issue 1046. The methodology involves an empirical research with critical analysis of the decisions, using institutional, thematic and temporal criteria for selection. The results points to a distancing of the judiciary from the defense of workers' rights, especially after the movement of valorisation of the negotiated over the legislated. This reflects a trend towards the de-institutionalization of labor issues and a greater influence of neoliberal policies, which reduce the regulatory and protective capacity of the judiciary. This change in the judiciary's stance highlights a distancing of constitutional values from the protection of workers' rights, resulting in a regulation of labor aligned with an economy disconnected from social justice.

**Keywords:** Collective bargaining; Hours in itinere; Flexibility; Labor Reform; Federal Supreme Court; Superior Labor Court; Topic 1046.

## SUMÁRIO

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>1</b> | <b>INTRODUÇÃO .....</b>  | <b>10</b> |
| <b>2</b> | <b>A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NA<br/>REFORMA TRABALHISTA .....</b>     | <b>15</b> |
| <b>3</b> | <b>ANÁLISE JURISPRUDENCIAL ANTES DA LEI 13.467/17 – HORAS IN<br/>ITINERE .....</b>       | <b>20</b> |
| <b>4</b> | <b>ANÁLISE JURISPRUDENCIAL APÓS A LEI 13.467/17 ATÉ A FIXAÇÃO<br/>DO TEMA 1046 .....</b> | <b>27</b> |
| <b>5</b> | <b>CONCLUSÃO .....</b>   | <b>37</b> |
|          | <b>REFERÊNCIAS .....</b>   | <b>40</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

A negociação coletiva, para Bezerra Leite (2022, p.894), é um procedimento prévio, fruto do princípio da autonomia privada coletiva, que tem por objetivo a criação de uma fonte formal que solucionará o conflito coletivo de trabalho. Delgado (2019, p.1643) complementa o conceito afirmando que se trata de uma fórmula autocompositiva de elaboração de normas trabalhistas essencialmente democráticas.

O cenário geopolítico da história moderna nos apresenta um panorama de que os governos autoritários, proeminentemente, se caracterizavam pela modulação de um Direito do Trabalho pouco permeável à atuação dos sindicatos obreiros e às negociações coletivas trabalhistas. Ao revés, a partir de um movimento de redemocratização dos países ocidentais, observou-se uma diversificada e atuante dinâmica de negociação no cenário das relações laborativas.

Segundo Delgado (2019, p.1643), é possível observar, dentro do cenário justralhista, duas formas de organização dos países: um modelo de normatização democrático, que se subdivide em outros dois, e um modelo autoritário. Para o autor, este último foi constituído pelas experiências fascistas e possui como característica marcante a repúdia à noção e à dinâmica do conflito entre trabalhadores e empregadores. Ao contrário, o modelo democrático, em que pese se subdivide em outros dois modelos, apresenta como base a produção de normatização jurídica através da criatividade privatística oriunda da dinâmica conflituosa negocial. A diferença entre eles encontra-se na limitação do Estado na produção da norma.

Diante dessa análise, a Constituição de 1988, embasada nos ideais de um Estado Democrático de Direito, reconheceu e conferiu estímulos à negociação coletiva trabalhista através dos artigos 7º, incisos VI, XIII, XIV e XXVI; 8º e 114, §2º (Brasil, 1988).

Segundo a historiadora Larissa Rosa Corrêa (2011), no período anterior à Constituição de 1988, não se encontrava espaço significativo para a negociação coletiva trabalhista no país. Corrêa afirma que, à época, a lógica do direito coletivo do trabalho era internalizar os conflitos coletivos para o Poder Judiciário, de forma que esse se responsabilizava pela concessão ou denegação de pleitos através de dissídios coletivos, o que, indiretamente, desestimulava o seu prosseguimento.

Como a Carta Magna resgatou a negociação coletiva de seu limbo jurídico e de sua inércia factual, o modelo justralhista brasileiro passou a vigorar através da convivência

harmônica entre as normas autônomas produzidas através das mesas de negociações coletivas e o estatutário normativo clássico ao direito individual instituído pelo Estado.

A potencialização das negociações, ao ser implementada, não possuía como fim representar um superpoder da sociedade civil, capaz de desconsiderar e dismantelar as sólidas conquistas dos direitos individuais e sociais pela Constituição Federal. De maneira oposta, objetivava propiciar maior inclusão socioeconômica dos trabalhadores na sociedade civil.

Dessa forma, tinha-se um movimento de democratização do poder e riqueza, na medida em que era possível a participação ativa dos trabalhadores na construção das normas que regem suas relações de trabalho. Isso porque, as fontes autônomas produzidas pelos interessados são instrumentos privilegiados para especificar no mundo concreto das relações laborais as normas imperativas cogentes, consideradas patamar mínimo para a adaptação e para atualizar as regras às inovações das técnicas, processos produtivos e realidades cambiantes no mundo do trabalho (Silva, 2016).

No labor para a operacionalização de um sistema que fomenta a negociação coletiva e promove a democratização do Direito do Trabalho, Delgado (2016, p.1464-1465) afirma que a compatibilidade entre as normas coletivas e as normas estatais dependem das diretrizes dos princípios da criatividade jurídica e da adequação setorial negociada. Este primeiro traduz a ideia de que os processos negociais coletivos e seus instrumentos têm um poder de criar norma jurídica, em harmonia com a normatividade estatal. Desse modo, a participação sindical na elaboração de acordos e convenções enseja não na produção de simples cláusulas contratuais, mas na gestação de novas regras jurídicas. E por se tratar de parcelas trabalhistas que não são previamente reguladas por lei, cabe às partes negociantes a prerrogativa de definir a natureza jurídica da nova vantagem, de acordo com os verbetes sumulares do TST OJ 123 da SDI-I (Brasil, 1998); OJ 346 da SDI-I (Brasil, 2007); OJT 61 da SDI-I (Brasil, 2008a); e OJT 64 da SDI-I (Brasil, 2008b).

Ressalta-se que o poder criativo da negociação coletiva trabalhista não deve ser ilimitado, havendo, por óbvio, limites que não podem ser ultrapassados, sob pena de invalidação, esvaziamento ou descaracterização dos princípios democráticos estabelecidos pela Constituição de 1988.

A fronteira desse poder normativo autônomo encontra-se no princípio da adequação setorial negociada, o qual trata dos critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva e das provenientes da legislação heterônoma estatal. Segundo Delgado (2017, p.15), as normas autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo na medida em que se respeita dois critérios autorizativos, quais sejam: i)

quando há implementação de um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação aplicável; e ii) quando as normas autônomas transacionam parcelas de indisponibilidade relativa.

Desse modo, mesmo que a criatividade jurídica por parte dos movimentos sindicais, nas negociações coletivas, seja de grande importância para a democratização dos direitos trabalhistas, porquanto os próprios receptores da norma possam pontuar e negociar seus direitos, esse poder criativo não pode ser considerado amplo e irrestrito. Cabe, pois, ao princípio da adequação setorial negociada apresentar os limites objetivos que, atualmente, são as normas heterônomas estatais de caráter indisponível.

Outro fator que contribui para que a negociação coletiva seja um instrumento de democratização das normas trabalhistas é a liberdade sindical. O sindicato, enquanto ente representativo da coletividade, participa ativamente na constituição de ambientes democráticos, em virtude do modelo neoliberal não ser capaz de efetivar uma democracia participativa pautada em valores plurais.

Nesse sentido, a liberdade sindical foi instituída no ordenamento jurídico através do art. 8º, caput, da CRFB (Brasil, 1988), enquanto um direito subjetivo público de liberdade, como forma de promover o sustento da organização sindical, assegurando proteção contra as ingerências estatais e empresariais. De suma importância, pois, esse direito constitucional, uma vez que ecoa na liberdade de funcionamento das entidades e as protege juridicamente da prática de atos antissindicais.

A partir do momento em que liberdade sindical fortalece e preserva a integridade das organizações sindicais, observa-se, de imediato, reflexos nas negociações coletivas. Isso porque, para que se tenha uma negociação justa, é necessário que ambas as partes, patronal e obreira, estejam em paridade de poderes. No entanto, por consequência lógica da posição social que os empregadores sustentam na sociedade, esses possuem maior domínio da negociação, já que ostentam consigo o poder de demissão dos trabalhadores.

Para que seja viável uma negociação com paridade, faz-se necessário que os sindicatos de categoria sejam desenvolvidos e resistentes para não sucumbirem à soberania lógica dos empregadores. A liberdade sindical, portanto, é um dos fatores que possibilitam esse enrijecimento dos sindicatos.

Nesse aspecto, a negociação coletiva constitui autêntico instrumento decorrente do poder negocial coletivo, conferindo aos sindicatos representativos dos empregados e empregadores a capacidade de promover a defesa dos interesses coletivos de seus

representados, desde que observe as normas trabalhistas heterônomas como limite constitucional para transações.

O Direito do Trabalho, portanto, apresenta como fontes, além das leis, decisões e técnicas, a participação democrática dos trabalhadores na formação e no cumprimento das leis. No entanto, o direito contratual/privado, representado pela livre vontade das partes, é incapaz de reconhecer e tratar o poder desigual das partes no contrato de trabalho, bem como de perceber a singularidade da natureza política do Direito do Trabalho (Dukes; Streeck, 2023). Por isso, é necessária a imposição de limites às negociações trabalhistas, por meio da observância dos direitos previstos no ordenamento jurídico, a fim de preservar as garantias constitucionais e legais dos trabalhadores. Caso contrário, as negociações correm o risco de deixar de serem fonte de atualização das demandas de justiça social para serem simples acordos em relações sem equilíbrio.

Supiot (2007; 2010; 2020 apud Grillo; Artur; Pessanha, 2023), todavia, destaca que há uma notável separação das instituições em relação à busca pela justiça social e à participação dos trabalhadores nas questões que os afetam. Isso porque, as instituições jurídicas estão predominantemente orientadas para a lógica de mercado como a principal reguladora da dinâmica social. No mesmo raciocínio, Dukes e Streeck (2023), ao investigarem a transformação do estatuto (lei) e do contrato (norma privada) ao longo do tempo, levantaram preocupações sobre como a produtividade e a estabilidade podem ser mantidas quando as relações de emprego são cada vez mais moldadas por uma ordem privada, em detrimento da democracia industrial<sup>1</sup> (Dukes; Streeck, 2023).

Nesse sentido, sob a ótica da negociação coletiva enquanto meio de democratização das relações trabalhistas e fonte fundamental para o Direito do Trabalho, o presente trabalho se voltará ao direito às horas *in itinere* para analisar o papel que o Poder Judiciário vem desempenhando no confronto entre a racionalidade social do Direito do Trabalho e a racionalidade individual da ordem econômica neoliberal.

Para isso, analisará a prevalência do negociado sobre o legislado no ordenamento jurídico brasileiro, em especial no tocante ao comportamento dos tribunais, principalmente o TST e o STF, antes e depois da vigência da Lei 13.467/17.

---

<sup>1</sup> Democracia industrial refere-se à participação dos trabalhadores na tomada de decisões no local de trabalho como forma de promoção de justiça e igualdade. Assim, essa democracia se constrói através da participação em comitês de gestão, da negociação coletiva de salários e condições de trabalho, e participação em processos de tomada de decisão mais amplos que afetam a organização e a estrutura do local de trabalho (DUKES; STREECK, 2023 tradução livre)

Para produzir o estudo, foi realizada uma pesquisa empírica, com exame analítico da jurisprudência selecionada e elaboração indutiva de conclusões. Dessa maneira, realizar-se-á um levantamento de decisões judiciais, tendo como recorte temático as “horas *in itinere*” e período analisado os anos que antecederam a Reforma Trabalhista, a partir de 2015, e os que sucederam, até 2022. Como recorte institucional, serão analisadas algumas decisões do Supremo Tribunal Federal, disponibilizadas em seu site oficial <http://stf.jus.br>; e outras do Tribunal Superior do Trabalho, disponibilizadas em seu site oficial <https://jurisprudencia.tst.jus.br>.

Além desta introdução e das considerações finais, este trabalho conta com 3 partes. O primeiro capítulo abordará a prevalência do negociado sobre o legislado a partir da Reforma Trabalhista, delineando os movimentos históricos que colaboraram para a deturpação dos objetivos das negociações coletivas, de forma que fosse possível a derogabilidade *in pejus* dos direitos trabalhistas.

A segunda parte do trabalho analisará o comportamento das Cortes Superiores entre o ano de 2015 e a vigência da Reforma Trabalhista, em 11 de novembro de 2017, exibindo o TST enquanto instituição de salvaguarda dos direitos assegurados na CLT, e a mudança de entendimento acerca das negociações coletivas por parte do STF.

O terceiro capítulo retrata os Tribunais após a Reforma Trabalhista, analisando os reflexos da lei 13.467/2017 e da jurisprudência que foi se firmando no STF nas decisões do TST.

## **2 A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NA REFORMA TRABALHISTA**

A Constituição de 1988, como já abordado, potencializou a busca por resolução de conflitos coletivos fora do âmbito judiciário, o que propiciou o aumento das negociações coletivas e, conseqüentemente, a criação de normas jurídicas autônomas capazes de regular as relações entre empregados e empregadores. Nesse sentido, para fomentar a criatividade jurídica das partes interessadas e dar autonomia para negociar as condições de emprego, a Constituição, em seu art. 7º, incisos VI, XIII e XIV (Brasil, 1998), de forma categórica e taxativa, flexibilizou determinados direitos, possibilitando que as disposições desses incisos fossem revogadas pelo texto de acordo ou convenção coletiva. Assim, a prevalência do negociado sobre o legislado estaria adstrita às hipóteses previstas no texto constitucional.

Como já observado, o intuito da valorização das normas autônomas era possibilitar a democratização dos direitos trabalhistas, proporcionando a atividade das partes interessadas na elaboração das normas que regem suas relações. É histórica a luta dos trabalhadores para obter o reconhecimento normativo de sua autonomia coletiva e dos instrumentos derivados da negociação coletiva.

Entretanto, este instituto tão caro para o Estado Democrático de Direito, com as influências do neoliberalismo, passou a ser deturpado e utilizado para precarizar os direitos mínimos assegurados pelos trabalhadores.

Segundo Romita (2017), a CLT decorreu de um movimento de intervenção do Estado na vida do povo, razão pela qual pautou a norma trabalhista pela heterorregulação e colocou em segundo plano a autonomia coletiva dos grupos. Essa imposição vertical da legislação estatal acabou por enrijecer as relações de trabalho, sejam elas individuais ou coletivas, não deixando lacunas para que ocorresse flexibilização ou possibilidade de adequação às exigências de cada hipótese concreta.

Nessa visão, embora a Constituição Democrática tenha adotado o modelo de autonomia coletiva para a regulação das condições de trabalho, a sua aplicabilidade não deve ser restrita ao princípio *favor laboratis*. Isso porque, a rigidez das normas heterônomas desestimula o empresariado a admitir novos trabalhadores, bem como anima a classe desempregada a emergir no setor do trabalho informal (Romita, 2017, p. 68).

A partir dessa doutrina instituída no Brasil pelos movimentos neoliberais, o empresariado brasileiro, em meados dos anos de 1990, passou a se empenhar na adoção de

negociações coletivas livres, sem mecanismos de suporte estatais, como modelo substitutivo ao sistema estatutário.

O objetivo da classe empregadora, segundo Faria (1995, p.115), era eliminar os dispositivos jurídicos que possuíam potencial de limitar a liberdade de gerenciamento do processo de trabalho e impossibilitavam a livre reordenação das relações trabalhistas por parte das empresas.

De acordo com Silva (2007, p.477), para o empresariado, o sistema de negociação tende a ser mais maleável do que o sistema estatutário. Isso se deve ao fato de que revogar dispositivos no último é mais desafiador do que no contexto de uma regulação acordada por meio de contratos com prazos limitados, sem ultratividade e ausência de incorporação às cláusulas dos contratos individuais.

Ainda na década de 90, reformas trabalhistas foram implementadas no país sob os influxos da ideia de flexibilização dos direitos dos trabalhadores. Neste momento, viu-se a ampliação dos “casos em que se reconheciam como válidas e jurídicas regras provenientes da negociação coletiva e que estabelecem derrogações *in pejus* de direitos oriundos das leis sob o argumento de preservarem a capacidade de adaptação do direito às transformações tecnológicas” (Silva, 2007, p.476).

Para Luís Gonçalves da Silva, a norma trabalhista deve permitir a intervenção dos instrumentos de regulamentação coletiva, seja no sentido favorável aos trabalhadores, seja em sentido desfavorável, porquanto no momento de elaboração das normas coletivas os trabalhadores são representado pelos sindicatos, razão pela qual se encontram em situação de igualdade (formal e material) com os empregadores (Silva, 2017a, p.83).

Ao final do Governo de Fernando Henrique Cardoso, o ex-presidente, se bastando das reformas já realizadas e pautando-se no discurso de flexibilização e de apoio à classe patronal, propôs o Projeto de Lei 5.483/2001 (Brasil, 2001) que admitia a flexibilização ampla da legislação trabalhista, fazendo prevalecer o negociado sobre o legislado de maneira irrestrita, observando apenas os direitos constitucionais mínimos, lei complementar, Programa de Alimentação do Trabalhador, vale transporte, FGTS e as normas de medicina e segurança do trabalho. Este projeto tinha potencial de esfacular todos os direitos trabalhistas que foram conquistados por árduas batalhas.

A despeito da aprovação pela Câmara dos Deputados, o projeto em questão sofreu grande repúdio dos movimentos sindicais, o que fez com que o então presidente Lula postulasse ao Senado a retirada de pauta do PL.

Ainda que se observe uma vitória para a classe trabalhadora, inegável é o movimento empresarial que se formou para pressionar a prevalência do negociado sobre o legislado. Foi implementado no intelecto da classe patronal a possibilidade de excluir o Estado e substituir o Direito do Trabalho por contratações livremente negociadas, flexíveis e passíveis de revisão, exclusivamente no mercado. Para a Confederação Nacional da Indústria (CNI), não podia a contratação coletiva funcionar como um engessamento da economia, assim como ocorre nos países que optaram por um nível mais centralizado de negociações (CNI, 1997, p.24 apud Cardoso, 2000).

Neste sentido, a reforma trabalhista na década de 90 e o projeto de lei do Governo Fernando Henrique representaram um processo entrópico que tornou mais complexas as perspectivas de afirmação de novos paradigmas democráticos e garantistas para as relações coletivas no país. Esse processo de diminuição da utilidade do marco normativo outrora estabelecido, causado pelas mudanças político-econômicas do país, não admite regresso ou retorno ao *status quo ante*, porquanto decorre de fenômenos sociais que exigem uma nova regulação (Silva, 2007, p.485-486)

Dessa forma, em razão da ausência de disposição legal sobre a (im)possibilidade de inderrogabilidade das normas trabalhistas *in pejus* e dos anseios do empresariado pela prevalência do negociado sobre o legislado, restou ao poder judiciário interpretar as disposições legais do ordenamento frente aos casos que buscaram abrigo na Justiça do Trabalho.

Em 2001, o Ministro Sepúlveda Pertence, no julgamento do RE 234.186/SP (Brasil, 2001), quando confrontada a hipótese de que a empregada gestante deveria realizar prévia comunicação da gravidez ao empregador para gozar da estabilidade provisória, conforme acertado em convenção coletiva, asseverou que tal direito trabalhista é irrenunciável, não podendo ser afastado ou neutralizado por simples convenção. Ainda, acrescentou que não é lícita a limitação aos direitos constitucionais dos trabalhadores.

Seguindo este entendimento, foram editados os verbetes sumulares 437 (Brasil, 2012b) e 449 (Brasil, 2014) do TST, ambos conversões de orientações jurisprudenciais da Seção de Dissídios Individuais 1 da Corte Superior do Trabalho, que versam sobre a impossibilidade da prevalência das normas coletivas sobre o intervalo intrajornada e sobre as horas *in itinere*.

Assim, ficou à cargo do Poder Judiciário realizar o devido controle dos eventuais abusos cometidos pela classe patronal na elaboração de negociações coletivas que ultrapassavam as prestações sinalagmáticas e adentravam na seara da renúncia de direitos por parte dos trabalhadores.

Ainda que o sistema judiciário desempenhasse papel importante na limitação da norma jurídica trabalhista autônoma, notou-se uma guinada jurisprudencial, a partir do ano de 2015, por parte do Supremo Tribunal Federal, no sentido de possibilitar a derrogação *in pejus* de normas constitucionais e infralegais através de acordos e convenções coletivas.

Segundo Carelli (2016), essa guinada ocorreu de forma pouco ortodoxa, já que os julgados que passaram a permitir a flexibilização dos direitos trabalhistas não deixavam claro os princípios constitucionais que lastrearam a mudança de posicionamento. Assim, para o autor, essas decisões demonstraram um protagonismo do Tribunal na Reforma Trabalhista que viria a se consolidar no ano de 2017, porquanto os votos apresentados eram considerados de caráter eminentemente político, de forma que acenavam à reforma neoliberal e se afastaram do campo jurídico e da Constituição Democrática.

Desse modo, após os novos entendimentos jurisprudenciais emanados pelo STF nos julgamentos do RE 590.415 (Brasil, 2015a), de relatoria do Min. Luís Roberto Barroso, e do RE 895.759 (Brasil, 2016a), de relatoria do Min. Teori Zavascki, em 2017 calhou a promulgação da Lei 13.467/17 (Brasil, 2017a) que instituiu o artigo 611-A na CLT, dispondo um rol de direitos que poderiam ser flexibilizados diante das negociações coletivas.

A Reforma Trabalhista, neste aspecto, expandiu as parcelas de indisponibilidade relativa, destinadas à negociação coletiva, abrangendo 15 grandes temas especificados no art. 611-A. Como exemplo, regulamentações acerca da jornada de trabalho e dos intervalos não seriam consideradas normas de saúde, higiene e segurança no trabalho para efeitos de negociação (Brasil, 2017a).

Delgado e Delgado (2018, p. 254) criticam este dispositivo, pois “autoriza a supressão ou atenuação, pela negociação coletiva trabalhista, de regras imperativas estatais incidentes sobre o contrato de trabalho, com evidente negligência à noção de centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida social”.

O art. 611-B, também instituído pela Lei 13.467/17, apresentou um elenco de verbas e temas que não podem ser objeto de negociação coletiva. Além desse dispositivo não ser inovador, visto que seu rol de incisos apresenta direitos previstos nos artigos 7º, 8º e 9º da Constituição Federal de 1988, acrescidos de outras garantias como identificação do trabalhador, proteção à maternidade, tributos e créditos de terceiros, deixou de cumprir plenamente sua função ao não mencionar direitos de indisponibilidade absoluta, como a inviolabilidade da honra e intimidade (Oliveira; Dutra, 2020).

Nesse sentido, tais modificações no texto legislativo da CLT representaram a legalização de práticas de flexibilização que já estavam vigentes no mercado de trabalho

brasileiro. A inserção de rol exemplificativo no art. 611-A e taxativo no art. 611-B busca dar liberdade às negociações coletivas, assimilando-as ao livre contrato e à disciplina do direito civil, de modo a retirar do sistema judiciário a discussão acerca das normas constitucionais indisponíveis e a possibilidade de flexibilização *in pejus* de direitos trabalhistas.

A prevalência do negociado sobre o legislado no Brasil, portanto, é fruto de uma construção política que atingiu o âmbito judiciário e se consolidou no cenário jurídico de forma mansa, por meio de discursos pautados na preocupação da validade das negociações coletivas, e, por fim, foi positivado mediante uma agenda político-econômica neoliberal do governo federal.

De acordo com João Leal Amado (2017), a globalização capitalista agressiva e a hegemonia ideológica das correntes neoliberais inverteram as prioridades do Direito do Trabalho, de forma que a preocupação central, hoje, consiste na garantia de eficiência econômica das empresas, restando em um segundo plano a promoção da equidade nas relações de trabalho. Quanto à negociação coletiva, para o autor, a sua função histórica de melhoria das condições de trabalho aparece, hoje, subalternizada e substituída pela função de flexibilização e adaptação das normas aos interesses, necessidades e conveniências da empresa.

Explanados os conceitos de negociação coletiva e traçada a sua relevância para a comunidade, principalmente para a classe trabalhadora, bem como delineada a deturpação que os direitos trabalhistas vêm sofrendo com o passar dos anos, através da implementação de uma agenda neoliberal, far-se-á uma análise de julgados do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal, com o intuito de verificar as mudanças de posicionamento dessas Cortes, antes e depois da Lei 13.467/2017 que positivou de forma irrestrita o antigo anseio da classe patronal, a prevalência do negociado sobre o legislado.

### 3 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL ANTES DA LEI 13.467/17 – HORAS IN ITINERE

A análise jurisprudencial que será realizada no presente trabalho se prestará a observar o comportamento do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal, no recorte temporal de 2015 a 2022, com o intuito de delinear as mudanças de entendimento das Cortes, de acordo com os eventos político-econômico-legais que alcançaram o país.

Neste capítulo, serão abordados os julgados proferidos entre 2015 e o marco da Lei 13.467/17, sobre os quais serão analisados os argumentos para a (in)derrogabilidade *in pejus* das normas estatais trabalhistas frente aos acordos e convenções coletivas.

As decisões submetidas à análise foram retiradas dos sítios eletrônicos oficiais de cada Tribunal e as expressões de busca utilizadas foram “negociação coletiva” ou “acordo coletivo” ou “convenção coletiva” e “jornada de trabalho”.

Em decorrência da amplitude do tema “jornada de trabalho”, selecionou-se, para análise, as jurisprudências que tratam das “horas *in itinere*”, uma vez que o tema envolve dimensões de emprego, salário e saúde, tornando, por óbvio, objeto de grande parte dos conflitos trabalhistas. Essas dimensões e sua relação com o trabalho decente se perdem quando se generaliza a sua relação com direitos disponíveis na prevalência do negociado sobre o legislado.

Não obstante o direito à remuneração das horas de trajeto tenha sido suprimido do ordenamento jurídico pela edição da Lei nº13.467/2017, este estudo se debruçou nas controvérsias referentes a contratos de trabalho pactuados anteriormente à vigência da Reforma.

A partir disso, realizou-se exame de como esse direito era alvo das negociações coletivas e qual o posicionamento dos Tribunais acerca da sua supressão por meio do livre contrato.

No ano de 2015, verificou-se que o Tribunal Superior do Trabalho manteve ferrenha atuação na defesa dos direitos trabalhistas alcançados pelas normas estatais. Percebeu-se, pois, através da análise de alguns julgados que, no tocante ao tema “horas *in itinere*”, a Corte foi incisiva quanto à impossibilidade de supressão e renúncia desse direito. Nesse sentido, o presente trabalho concentrou-se na análise desse objeto.

No E-ED-RR-54100-28.2009.5.09.0093 (Brasil, 2015e), o Ministro Relator Alexandre Agra Belmonte foi categórico ao asseverar que a supressão ou renúncia de direitos em decorrência de negociação coletiva é intolerável, motivo pelo qual reconheceu a invalidade da norma autônoma que reduziu o pagamento das horas *in itinere*.

Debruçado sobre essa temática, observou-se que os julgados analisados determinavam que a norma coletiva que versava sobre remuneração de tempo de deslocamento deveria apresentar parâmetros razoáveis e proporcionais, não estabelecendo remuneração inferior a 50% do tempo gasto em locomoção. Assim, ainda referente ao E.ED.RR-54100-28.2009.5.09.0093 (Brasil, 2015e), o ministro relator entendeu que a “norma coletiva fixava a remuneração de apenas 40% do tempo efetivamente gasto no percurso, fato que conduz à conclusão inarredável de que não foram respeitados os parâmetros de razoabilidade e proporcionalidade”.

E esse entendimento foi firmado, outrora, no julgamento do processo E-RR-470-29.2010.5.09.0091 (Brasil, 2012a) pela SBDI-1 do TST, no qual o ministro relator Renato de Lacerda constou que a “flagrante disparidade entre o tempo de percurso efetivamente utilizado pela autora para chegar a seu local de trabalho e aquele atribuído pela norma coletiva leva à conclusão de que o direito à livre negociação coletiva foi subvertido, ante a justificada impressão de que, na realidade, não houve razoabilidade no ajuste efetuado pelas partes”. Assim, através desse precedente, caminhou-se para um entendimento consolidado na Corte Superior do Trabalho acerca da utilização dos critérios de razoabilidade e proporcionalidade para averiguação da (in)validade das normas coletivas que decotam a remuneração por horas *in itinere*.

O estabelecimento desses critérios representou uma conquista da classe trabalhadora nos Tribunais, uma vez que se trata de debate de redução salarial, matéria cuja possibilidade de flexibilização é colocada de modo excepcional na ordem jurídica, condicionada a situações econômicas empresariais graves e específicas<sup>2</sup>, a limitações temporais e a contrapartidas substanciais (Mello Filho; Dutra, 2019). Assim, o TST vincula ao instrumento negocial coletivo a necessidade de observância do princípio da razoabilidade para ocorrer a transação

---

<sup>2</sup> “A regra é a irredutibilidade do salário, que se insere dentro do princípio da proteção. Para que a exceção prevaleça e produza efeitos válidos, é necessário que ela observe tal princípio. A redução do salário, como medida drástica que afeta a condição fundamental de trabalho, só se justifica se a empresa passa realmente por situação econômico-financeira grave, comprovada mediante informações fornecidas ao sindicato profissional. Constatada a necessidade da providência, é necessário verificar sua idoneidade e adequação, no sentido de certificar que outras medidas mais amenas, como flexibilização da jornada de trabalho, suspensão dos contratos de trabalho para capacitação dos trabalhadores, não serão suficientes para resolver os problemas da empresa. Além disso, deve-se exigir algo em contrapartida. Se os trabalhadores vão contribuir para o empresário superar momento de crise, por lapso temporal determinado, nada mais razoável do que resguardar os empregados pelo período correspondente à redução salarial. Por todas essas razões é que a medida mais danosa aos trabalhadores, que é a dispensa coletiva, só pode ser considerada válida mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho” (DELGADO; PEREIRA, 2014)

desse direito, com o intuito de retirá-lo da zona de negociação indiscriminada sob a égide do livre contrato.

A partir desse precedente da SBDI-1 do TST, observa-se que os julgados a seguir expõem a inadmissibilidade de transação que importe em renúncia das horas *in itinere* com manifesto prejuízo para o empregado: E-ARR-327-55.2012.5.15.0074 (Brasil, 2015f), AIRR-600-61.2013.5.06.0361 (Brasil, 2015c), RR-962-41.2013.5.03.0072 (Brasil, 2015g), E-RR-174900-60.2008.5.09.0242 (Brasil, 2015d), RR-2107-57.2010.5.09.0562 (Brasil 2015h), RR-25590-81.2015.5.24.0091 (Brasil, 2017d), AIRR-2104-52.2014.5.18.0129 (Brasil, 2017b), AIRR-24204-31.2015.5.24.0086 (Brasil, 2017c).

Apesar de a Constituição Democrática ter assegurado em seu art. 7º, inciso XXVI (Brasil, 1988), o reconhecimento de acordos e convenções coletivas de trabalho, o princípio da autonomia privada coletiva não deve ser considerado absoluto. A interpretação dada pelo TST nos julgados mencionados foi sistemática, preservando a unidade do texto constitucional e os demais direitos trabalhistas garantidos. Para que seja possível a flexibilização de um direito por normas autônomas, deve o acordo ou convenção comprovar de forma clara a contrapartida, através de concessão de outras vantagens.

Embora durante o lapso temporal entre 2015 e a promulgação da Reforma Trabalhista o TST tenha resguardado os direitos dos trabalhadores assegurados constitucionalmente frente à normatividade autônoma, o STF, a *contra sensu*, apresentou comportamento divergente, demonstrando ser conservador<sup>3</sup> no tocante às pautas sociais, a partir de uma leitura da Constituição, quanto à matéria trabalhista, para a proteção do mercado, com uma análise economicista, de custo e benefício.

O Ministro Luís Roberto Barroso, no julgamento do RE 590.415 (Brasil, 2015a), o qual discutiu a validade do plano de dispensa incentivada (PDI) aprovado em acordo coletivo, inovou o entendimento da Corte acerca da soberania da norma autônoma sobre a heterônoma. No presente caso, “a reclamante reconheceu a aderência ao PDI/2001 e que, em virtude disso, assinou termo de rescisão pelo qual transacionou os valores eventualmente pendentes oriundos de seu contrato de trabalho em troca da percepção de indenização imediata, outorgando quitação ampla e irrestrita de toda e qualquer importância a que poderia fazer jus.” (Brasil, 2015a).

---

<sup>3</sup> A Suprema Corte vem apresentando um movimento de ruptura com o viés protecionista do direito do trabalho e esboçando entendimentos conservadores-liberais, próximos de uma crença no mercado como supremo-regulador da vida social, sob o argumento de modernização das relações de trabalho e autonomia da vontade coletiva, objetivando assegurar a segurança jurídica e impedir excessiva ingerência dos tribunais trabalhistas nas relações de emprego (Artur; Freitas, 2020).

Em seu voto, que foi seguido em unanimidade pela Turma, o ministro destaca que não é possível verificar a assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho, no âmbito coletivo, uma vez que os sindicatos se munem de grande poder de barganha, como a greve. Assim, ressalta que nas negociações coletivas sobressai o princípio da equivalência dos contratantes coletivos, não havendo partes hipossuficientes.

Ainda, destacou o princípio da adequação setorial negociada, através do qual as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, ainda que sejam restritivas dos direitos trabalhistas, desde que não haja transação de parcelas consideradas indisponíveis.

Por fim, rechaçou o comportamento adotado pelo TST e entendeu que as negociações coletivas ocorrem em paridade, motivo pelo qual a aprovação do acordo ou convenção coletiva reflete exatamente a vontade da categoria, o que justifica a sua não invalidação.

Segundo Delgado (2017, p.23), esta decisão versa sobre instituto supralegal, razão pela qual existe maior margem de atuação para negociação sobre o tema, não havendo, pois, violação ao texto constitucional. Assim, embora o presente caso tenha originado no tema de Repercussão Geral 152<sup>4</sup> do STF, para o autor, não é possível, por simetria, a utilização deste precedente como meio de autorização genérica para flexibilização, desregulamentação ou descaracterização de direitos individuais e sociais que são instituídos por norma imperativa heterônoma estatal.

No entanto, não foi isso que enxergamos na jurisprudência. No RE 895.759/PE (Brasil, 2016a), o Ministro relator Teori Zavascki, em decisão monocrática, reconheceu validade de norma coletiva que transacionou direito de cômputo das horas *in itinere* na jornada diária de trabalho em troca da concessão de vantagens de natureza pecuniária.

No caso sob análise, a Procuradoria Geral da União se manifestou quanto à impossibilidade de utilizar o julgamento do RE 590.491/SC como base para decidir a lide, uma vez que se tratavam de casos divergentes, em que não havia simetria factual para utilização do precedente.

Não obstante o acórdão do TST tenha reconhecido a invalidade do ACT, o Ministro asseverou que o entendimento da Corte Especializada divergia da *ratio decidendi* do precedente firmado no RE 590.415, o qual possibilitou a redução de direitos trabalhistas

---

<sup>4</sup>“A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado.” (BRASIL, 2015b)

através de normas coletivas. A decisão afirma que o direito ao cômputo de horas de transporte na jornada de trabalho não se insere no rol de direitos de indisponibilidade absoluta, porquanto tal verba é parcela de natureza salarial e o art. 7º, inciso VI, da Constituição permite a redução de salário por convenção e acordo coletivo.

Além disso, destacou que não houve supressão de direitos, tendo em vista que a negociação concedeu vantagens de natureza pecuniária e de outras utilidades em contrapartida ao direito às horas *in itinere*.

Vale destacar, acerca desta decisão monocrática, o equívoco do Ministro relator ao entender que a *ratio decidendi* deste caso é semelhante ao do julgamento que deu origem ao Tema 152. Conforme mencionado, o julgamento do RE. 590.415 versava sobre a negociação de parcela supralegal, ao contrário deste caso que se trata de negociação coletiva que extrapola a esfera do direito individual regulado por regra imperativa heterônoma com assento no art. 7º, XIII, da CRFB e no antigo art. 58, §§ 2º e 3º da CLT.

Para Delgado (2017, p. 27), a negociação coletiva trabalhista, ao se sobrepor à normativa estatal, se transforma em um superpoder oriundo da sociedade civil, apto a inviabilizar, excluir ou descaracterizar direitos individuais e sociais, mesmo quando a exclusão do direito trabalhista é justificada na contrapartida à oferta de algumas concessões, porquanto estas sequer apresentam natureza salarial e são provisórias.

Relembra-se que a SBDI-1 do TST, acerca do tema horas *in itinere*, no E-RR-470-29.2010.5.09.0091, fixou entendimento que tal direito pode ser alvo de negociações coletivas, desde que sejam observados os critérios da proporcionalidade e razoabilidade, de modo que não haja supressão de mais de 50% do pagamento dessa verba (BRASIL, 2012a).

Portanto, andou mal a Suprema Corte brasileira ao flexibilizar norma heterônoma assegurada pelo texto constitucional, frente ao acordo coletivo de trabalho que suprimiu direito trabalhista em troca de meras concessões que não apresentavam sequer a mesma natureza jurídica da verba extirpada.

Ainda que o STF tenha se posicionado, em um curto espaço de tempo, mais de uma vez, acerca da possibilidade de derrogação *in pejus* da norma trabalhista, esse entendimento não afetou de imediato a Corte Especializada. Observa-se que, após o julgamento do RE 590.415 (Brasil, 2015a), em 30 de abril de 2015, e do RE 895.759 (Brasil, 2016a), em 09 de dezembro de 2016, diversos foram os julgados em que foi reconhecida a invalidade da norma coletiva que derogou as horas *in itinere*..

Destaca-se, como exemplo, o E-RR-205900-57.2007.5.09.0325 (Brasil, 2016b) que foi submetido ao Pleno do TST, que entendeu que a remuneração por tempo de deslocamento não pode ser afastada por acordo coletivo. Veja-se um trecho do voto do Ministro Relator Augusto César Leite de Carvalho:

(...) os precedentes do STF, como os precedentes em geral, não comportam leitura e classificação puramente esquemáticas, como se em seus escaninhos se acomodassem, vistos ou não, todos os fragmentos da realidade factual ou jurídica. [...] cabe registrar que os precedentes do STF (RE 590.415/SC e RE 895759/PE) que enlevam a autodeterminação coletiva cuidam de situações concretas nas quais a Excelsa Corte enfatizou a paridade de forças que resultaria da participação de sindicato da categoria profissional, não se correlacionando com caso, como o dos autos, em que o Tribunal Regional do Trabalho constata não ter havido qualquer contrapartida, sob as vestes da negociação coletiva, para compensar a renúncia de direito pelos trabalhadores. Embargos conhecidos e não providos.

Neste caso, o voto do Ministro relator entendeu pela impossibilidade de admissão da prevalência da vontade coletiva quando as normas autônomas colidirem com as normas legais de ordem pública, na medida em que a sua aplicação acarretaria prejuízo ao trabalhador. Para negar provimento ao pedido da reclamada, no presente caso, o relator apresentou duas linhas justificativas. Inicialmente, traçou-se os limites objetivos da autonomia privada coletiva, na medida em que a negociação coletiva não está infensa de se ajustar aos princípios e direitos fundamentais. Depois, versou sobre os precedentes não comportarem exegese ou classificação esquemática, porquanto deve-se atentar ao elemento de distinção (*distinguishing*) que faz com que haja um escape aos lindes factuais e jurídicos da controvérsia analisada pelo STF.

Percebe-se, portanto, que, independente de o Supremo Tribunal Federal ter acompanhado o movimento neoliberal de flexibilização de direitos sociais que se desenvolveu no Brasil a partir da crise político-econômica desencadeada no final do primeiro e início do segundo mandato da Presidenta Dilma Rousseff, o TST manteve-se como o guardião dos direitos trabalhistas, não sucumbindo ao conservadorismo da Suprema Corte, na temática estudada, no período citado.

Nota-se, a partir da análise realizada entre os anos de 2015 e 2017, que a prevalência do negociado sobre o legislado, apesar de ter sido um projeto falho do Governo Fernando Henrique Cardoso, não foi definitivamente esquecida. Cuidou a Suprema Corte, dando acenos às reformas neoliberais que vinham acontecendo no meio da década de 10, de, mansa e pacificamente, instituir reformas jurisprudenciais que posteriormente seriam positivadas com a Reforma Trabalhista de 2017.

Esse movimento da Suprema Corte, seguindo as ideias de Supiot (2007; 2010; 2020, apud Grillo; Artur; Pessanha, 2023), representou um distanciamento das instituições na busca pela justiça social. Sob a perspectiva da teoria de Dukes e Streeck (2023), observa-se a ascensão da lucratividade em detrimento da responsabilidade social, levando as relações laborais a serem encaradas por uma ótica de ordem privada, ao invés da perspectiva de uma democracia industrial. Consequentemente, essa mudança institucional do STF nos conduziu a um estado de privatização do estatuto laboral, uma estratégia política que, mediante regras estatais, fortalece o poder das organizações empregadoras em um contexto de governos deliberadamente enfraquecidos, desequilibrando as relações trabalhistas (Dukes; Streeck, 2023, p.64).

#### **4 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL APÓS A LEI 13.467/17 ATÉ A FIXAÇÃO DO TEMA 1046**

A lei 13.467/2017, com a promessa de “modernizar” o sistema trabalhista do país, representou um aprofundamento do processo de desconstrução de direitos integrados à lógica da proteção social.

Pautada em um discurso de superação da crise político-econômica, a reforma foi fundada com esteio no discurso corporativista de redução do custo social das empresas, com o intuito de retomar a economia do país. Assim, para o empresariado, a legislação até então vigente apresentava elevado custo de trabalho e excessiva burocracia, o que prejudicava o crescimento da produtividade, razão pela qual se fazia necessária uma lei que modernizasse as relações de emprego. Além disso, para a classe defensora da reforma, era necessária a valorização da autonomia da vontade coletiva, de forma a assegurar a segurança jurídica e impedir excessiva ingerência dos tribunais trabalhistas nas relações de emprego (Artur; Freitas, 2020).

Através desse discurso, com vistas à maior geração de emprego, autorregulação do mercado quanto às relações trabalhistas e maior simetria entre a classe trabalhadora e patronal, consignou-se no cenário nacional a flexibilização e desregulamentação de direitos trabalhistas.

No tocante ao direito coletivo, as modificações mais robustas foram a positivação da prevalência do negociado sobre o legislado, através do art. 611-A da CLT, e a eliminação da obrigatoriedade da contribuição sindical, por meio da alteração da redação do art. 582 da CLT. Ambas as modificações estão interligadas, porquanto representam um projeto de sucateamento e precarização dos direitos coletivos trabalhistas, na medida em que o enfraquecimento dos sindicatos através da retirada da contribuição sindical afeta diretamente as negociações coletivas.

Debruçada na facultatividade da contribuição sindical, o STF, no julgamento ADI 5794<sup>5</sup> (Brasil, 2018a), reconheceu a constitucionalidade das mudanças realizadas na redação do art.

---

<sup>5</sup> A ADI 5.794 questionava a constitucionalidade da alteração promovida pela Lei 13.467/2017 no que se refere à contribuição sindical, que de obrigatória tornou-se facultativa. Assim, somente seria devido seu recolhimento se autorizado prévia e expressamente pelos participantes das categorias profissional ou econômica. Somente após anos de efeitos perversos no arranjo institucional, o STF fixou, quanto às contribuições assistenciais, em 2023, a tese de repercussão geral no Tema 935 “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição.

582 da CLT. Essa decisão representou um marco no enfraquecimento dos sindicatos dos trabalhadores, na medida em que atingiu a saúde financeira das organizações sindicais, ao ponto destas não possuírem recursos para a manutenção das suas atividades.

Para além das mudanças legislativas que contribuíram para a precarização do sindicalismo brasileiro, a modernização do mercado e o contexto de pandemia também colaboraram para o seu enfraquecimento. Destaca-se, assim, que o aumento do teletrabalho e de outras formas de trabalho remoto, a inscrição de trabalhadores como pessoas jurídicas (PJ) e microempreendedores individuais (MEI), a ampliação da terceirização, as mudanças da nova fase de controle tecnológico e a heterogeneidade do mercado de trabalho fizeram com que os sindicatos brasileiros perdessem contato com a classe trabalhadora, reduzindo a taxa de sindicalização e, conseqüentemente, debilitando o seu poder estrutural (Colombi; et al, 2022).

Assim, o sindicalismo brasileiro foi afetado por um conjunto expressivo de mudanças estruturais e conjunturais que alteram as condições e relações de trabalho, levando ao enfraquecimento de sua capacidade de fazer frente ao processo de desmonte de direitos e de envolver trabalhadores nas atividades de organização e mobilização (Colombi; et al, 2022).

A partir desse breve contexto histórico, far-se-á uma análise jurisprudencial para compreender as mudanças que ocorreram na jurisprudência através da Reforma Trabalhista, delineando os comportamentos dos Tribunais frente a nova lei.

Esclarece-se que, apesar da lei ter entrado em vigor em 11 de novembro de 2017, as normas inseridas no ordenamento ou modificadas através da nova lei não possuíam imediata aplicação, visto que não apresentavam validade para atingir situações pretéritas iniciadas ou consolidadas pela norma revogada. E o entendimento divergente deste esbarra no direito adquirido dos trabalhadores. Assim, quanto aos artigos que impactaram às normas coletivas, esses passaram a ser aplicados apenas nos acordos e convenções coletivas firmados a partir do marco da Reforma.

A princípio, observar-se-á julgados que versam sobre horas *in itinere*, cujo tema também foi analisado na seção anterior, no entanto, que ainda não foram atingidos pela vigência do art. 611-A da Reforma Trabalhista, posto que se trata de lides anteriores à nova lei.

Observou-se, na mesma linha do que já apresentado na seção anterior, que o Tribunal Especializado atuou, em certa medida, na defesa dos direitos trabalhistas. Destaca-se o RR-828-86.2014.5.05.0342 (Brasil, 2018d) e o Ag-E-RR-175700-88.2008.5.09.0242 (Brasil, 2018c), os quais acatam a orientação da SBDI-1 acerca da observância dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade para decidir acerca da supressão das horas de transporte.

Assim, em ambos os casos foram consideradas inválidas as normas coletivas, tendo em vista que suprimiram exacerbadamente o pagamento das horas de percurso.

Em contrapartida, notou-se um posicionamento firme do Ministro Ives Gandra em sentido contrário. Nos processos RR-12693-74.2016.5.03.0057 (Brasil, 2018g), ARR - 11462-54.2016.5.18.0102 (Brasil, 2018e) e ARR - 11586-74.2015.5.18.0101 (Brasil, 2018f) o Ministro prolatou entendimento de que a supressão das horas *in itinere* é possibilitada pelo art. 7º, incisos VI, XIII e XXVI, da CRFB e pelos precedentes da Suprema Corte RE 590.415 e RE 895.759.

Assim, consignou que a jurisprudência não sumulada do TST confronta diretamente o entendimento do STF, de modo que, por disciplina jurídica, as cláusulas coletivas que suprimem as horas *in itinere* são válidas.

O Ministro, no acórdão do processo RR-12693-74.2016.5.03.0057 (Brasil, 2018g), não obstante tenha reconhecido a validade da norma coletiva, admitiu que a cláusula do ACT suprimiu as horas de transporte e que as vantagens compensatórias negociadas foram desproporcionais à flexibilização do direito. Justificou a sua decisão na análise realizada pelo Min. Luís Roberto Barroso, em artigo publicado na Revista do TST (Barroso; Mello, 2018), a qual afirmava que o STF albergou a teoria do conglobamento<sup>6</sup>, de forma a dispensar a especificação das vantagens compensatórias nos acordos coletivos, porquanto são ínsitas ao negócio jurídico.

A partir da insegurança jurídica que pairava sobre o TST, já que não apresentava entendimento uniforme acerca da prevalência das negociações coletivas, chegou ao STF o ARE 1.121.633 (Brasil, 2019), o qual versava sobre a manutenção da norma coletiva que suprimia as horas de deslocamento.

---

<sup>6</sup> A teoria do conglobamento é um método de aferição de hierarquia normativa no campo do Direito do Trabalho. Segundo Delgado (2005, p.182), essa teoria, para extrair o instrumental mais favorável, organiza todo o instrumental normativo sob um ângulo unitário, de conjunto. É, portanto, um critério semântico, em que se respeita cada regime normativo em sua unidade inteira e global. A percepção da norma mais favorável se faz considerando seu sentido no universo do sistema a que se entrega, de modo a não se criar, pelo processo de seleção e cotejo, antinomias normativas entre a solução conferida ao caso concreto e a linha básica e determinante do conjunto de sistemas.

Em que pese essa teoria busque a aplicação da norma mais favorável, o TST e o STF apresentam distinta aplicação, porquanto apresentam pontos de vistas diferentes no tocante aos benefícios aos trabalhadores. Conforme entendimento do STF, não se faz necessária a demonstração da contrapartida nas normas coletivas que revogam ou suprimem direitos, entretanto, vigorou, no TST, na temática estudada, entendimento de que se deve demonstrar efetivamente a existência de contrapartida, não simplesmente presumindo-a pelo simples fato de a negociação ter-se dado por meio de Sindicato. Portanto, a análise realizada pelo STF é voltada para um viés econômico, enquanto o TST se empenha nos direitos trabalhistas basilares.

No julgamento deste processo, o Ministro-relator Gilmar Mendes asseverou que é jurisprudência firmada na Corte o entendimento de que é válido acordo ou convenção coletiva que disponha sobre a redução de direitos trabalhistas, citando o tema de repercussão geral 152 do STF, proveniente do julgamento do RE 590.415, e o RE 895.759. Além disso, reconheceu a natureza salarial das horas *in itinere*, motivo pelo qual entendeu que a norma coletiva pode flexibilizar esse direito, com arrimo no art. 7º, incisos XIII e XIV, da CRFB. Assim, julgou procedente o recurso para reformar o acórdão e julgar improcedente o pedido formulado na exordial.

Neste julgamento, foi admitida a repercussão geral proposta ao caso, oportunidade em que o relator propôs a seguinte tese: “*Os acordos e convenções coletivas devem ser observados, ainda que afastem ou restrinjam direitos trabalhistas, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias ao direito flexibilizado na negociação coletiva, resguardados, em qualquer caso, os direitos absolutamente indisponíveis, constitucionalmente assegurados*” (Brasil, 2019). No entanto, designou que o mérito do tema fosse apreciado em plenário físico, o que ocorreu apenas em 2022. Durante esse lapso temporal, os processos que versavam sobre a temática de sobreposição de normas autônomas frente às estatais ficaram sobrestados até que fosse julgado o tema 1046.

Voltando as análises ao TST, ainda com mais um precedente da Suprema Corte favorável à derrogação *in pejus* da norma trabalhista estatal, o Tribunal Especializado militou em prol da defesa dos direitos laborais conquistados, em específico no tema analisado, o que se vê no julgamento do AIRR-20125-55.2016.5.04.0401 (Brasil, 2020), de relatoria do Ministro Hugo Carlos Scheuermann, o qual entendeu pela invalidade da cláusula coletiva que suprime as horas *in itinere*. Para o julgador, não se deve reconhecer validade de norma que imponha prejuízo ao trabalhador, sem que haja contrapartida aos empregados a que se destina a cláusula, tendo em vista que é entendimento da Corte que as horas de percurso podem ser objeto de negociação coletiva, desde que haja proporção à supressão do tempo a ser pago.

No retorno do julgamento do tema de repercussão geral 1046, proveniente do *leading case* ARE 1.121.633 (Brasil 2019), o Ministro Gilmar Mendes, em seu voto, consignou que não se sustenta mais as alegações de que os trabalhadores são hipossuficientes nas negociações coletivas, uma vez que estes são representados pelo sindicato da categoria. Assim, sobre as mesas de negociação, para o relator, vigora o princípio da equivalência entre os negociantes (Brasil, 2022). Além disso, argumentou que as normas coletivas devem ser interpretadas à luz da teoria do conglobamento, uma vez que as negociações ocorrem de forma sinalagmática, ocorrendo um conjunto de contraprestações acordadas. Como último

argumento, o ministro asseverou que a prevalência do negociado deve observar os limites apresentados pela Constituição, através dos direitos absolutamente indisponíveis (Brasil, 2022)

Concluiu o voto que foi seguido pela maioria afirmando que a jurisprudência do STF considera que é possível que norma coletiva disponha, ainda que de forma contrária da lei, de aspectos relacionados à remuneração e à jornada.

O Ministro Edson Fachin, neste julgamento, apresentou voto divergente do relator quanto à tese a ser afirmada, limitando-a ao objeto vinculado no acórdão paradigma e não firmando-a de forma abstrata. Assim, asseverou que a Constituição Democrática garante direitos sociais aos trabalhadores, razão pela qual veda prejuízos resultantes de negociação coletiva que contraria o sistema de leis estatais, sendo, pois, impossível a negociação coletiva sobrepor à vontade do legislador para prejudicar os direitos já firmados (Brasil, 2022). Então, propôs a fixação da seguinte tese:

As convenções e os acordos coletivos de trabalho não prevalecem quando estão em pauta direitos fundamentais sociais, como é o caso do direito a horas extras, expressamente reconhecidos pelo rol do artigo 7º da Constituição da República de 1988, que integram o patrimônio jurídico mínimo do trabalhador brasileiro.

Destaca-se, também, o segundo voto divergente ao do relator, proferido pela Ministra Rosa Weber, o qual ressalta que o entrelaçamento entre a lei e as normas coletivas equaciona-se no princípio *favor laboratoris*. Nesse sentido, destacou a Ministra:

Nesse cenário normativo e cultural da arquitetura do direito coletivo brasileiro, prestigiar o negociado sobre o legislado em desfavor do princípio de aplicação da norma mais favorável ao empregado, olvidada expressa garantia constitucional de melhoria das condições sociais dos trabalhadores prevista no art. 7º, caput, da CF, significa assumir o risco de transformar os direitos trabalhistas em verdadeira commodity, submetidos aos ventos do mercado e à concorrência desleal entre as empresas. Significa, ao final, transferir para o trabalhador os riscos do negócio, em desvirtuamento das agências do empregado e do empregador com reflexos nocivos ao delicado equilíbrio da relação entre o valor social do trabalho e a livre iniciativa (arts. 1º, IV e 170, III e IV, CF), em grave ofensa ao princípio do não retrocesso social.” (Brasil, 2022)

Apesar dos votos divergentes dos Ministros Edson Fachin e Rosa Weber, os quais digladiaram contra a flexibilização dos direitos trabalhistas, a maioria do Plenário acompanhou o voto do Ministro-Relator Gilmar Mendes, razão pela qual ficou consignado o tema de repercussão geral 1046 com a seguinte redação:

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 (Brasil, 2022).

Neste julgamento do tema 1046, restou corroborada a jurisprudência que o STF vinha consolidando ao longo dos anos e que já afetava os Tribunais Especializados quanto à prevalência das normas coletivas a despeito das leis trabalhistas. Conforme afirmado anteriormente, o Supremo Tribunal Federal não inovou nesta decisão, já que seguiu a vertente adotada ao longo dos anos com um viés conservador no tocante à matéria trabalhista.

Oportuno destacar que os Ministros que rejeitaram o projeto de ruína dos direitos dos trabalhadores, outrora, atuaram na Justiça do Trabalho, o que nos faz inferir que a atividade do Tribunal Especializado é de proteção da classe empregada, posto que esses, independente das relações individuais ou coletivas, estão sempre em situação de hipossuficiência frente aos empregadores. Portanto, a experiência e a bagagem de uma justiça que trabalha corriqueiramente para construir e manter os direitos trabalhistas no Brasil influenciou a corrente minoritária do julgamento do tema 1046.

Após a fixação desse tema, notou-se, no ano de 2022, mudança abrupta no entendimento do TST acerca do tema horas *in itinere*, que vem sendo analisado no presente trabalho desde o ano de 2015. Malgrado tenha ocorrido, após o julgamento do RE 590.415 (Brasil, 2015a) e do RE 895.759 (Brasil, 2016a), um desvio de determinados ministros acerca do entendimento sobre o tema, ainda era considerada pela maioria das Turmas a jurisprudência firmada pela SBDI-1. No entanto, nos julgados proferidos em 2022, não foi essa a conclusão.

Analisando os acórdãos do RR-1085-67.2015.5.06.0401 (Brasil, 2022a), RR-24787-64.2016.5.24.0091 (Brasil, 2022c), RRAg-1773-35.2013.5.12.0012 (Brasil, 2022e) e RRAg-942-89.2017.5.09.0671 (Brasil 2022d), verificou-se que a Corte Trabalhista passou a declarar a validade de cláusulas coletivas que suprimiram o tempo de remuneração das horas *in itinere* superior a 50%, o que ficou consignado pela mesma Corte como marco de proporcionalidade e razoabilidade para que o tema fosse objeto de negociação.

A título exemplificativo, o RR-1085-67.2015.5.06.0401 (Brasil, 2022a) versava sobre acordo coletivo que limitava as horas de percurso em 40 minutos por dia, enquanto o trabalhador despendia no trajeto 3h20min de ida e volta. No acórdão ficou firmado que a remuneração de horas *in itinere* não é considerada direito trabalhista indisponível, o que a permite ser objeto de negociação. Além disso, destacou o tema 1046 e 152 como justificativa para soberania da norma coletiva que derogou direito adquirido pelo obreiro durante o seu contrato de trabalho.

Conforme já abordado no estudo, o Direito do Trabalho se constitui como uma síntese tensionada entre sistemas contratuais e estatutários de regulação, racionalizando e controlando o poder empregatício ao submeter e transformar relações de força em relações jurídicas (Grillo; Artur; Pessanha, 2023). Desse modo, a relação mutualística e harmônica desses sistemas se preserva enquanto as negociações coletivas respeitam os direitos legislados, não os flexibilizando em prejuízo aos trabalhadores.

Na análise do julgamento do ARE 1.121.633 (Brasil 2019), destacou-se que o ministro relator proferiu o seu voto argumentando que as negociações coletivas devem ser pautadas no princípio da equivalência entre as partes, vez que não se sustenta a alegação da hipossuficiência dos sindicatos trabalhistas.

Ocorre que essa narrativa não deve prosperar diante do contexto sindical que o Brasil está inserido. A retirada da obrigatoriedade da contribuição sindical, a modernização do mercado de trabalho e o contexto de pandemia são fatores que colaboraram para o enfraquecimento do sindicalismo brasileiro. Segundo Colombi *et al* (2022), até os sindicatos mais antigos, que representam categorias mais estruturadas e com tradição de organização, especialmente no setor industrial, veem o poder estrutural enfraquecido.

Dessa forma, não há que se falar em paridade nas negociações coletivas, uma vez que o contexto político-econômico-social do Brasil levou as organizações sindicais à extenuação. A utilização do princípio da equivalência do negociante como argumento para firmar a prevalência do negociado sobre o legislado é uma estratégia de cunho político para implementar uma via exclusivamente contratual no seio do Direito do Trabalho. O Supremo Tribunal Federal, até então, se distanciou dos princípios da justiça social e se aproximou dos argumentos de observância dos direitos trabalhistas sob uma ótica econômica, voltada para análise do custo e benefício.

Ora, o julgamento do tema 1046 impactou drasticamente o cenário justralhista brasileiro, vez que relativizou os direitos trabalhistas perante as negociações coletivas, balizando através dos “direitos constitucionalmente indisponíveis”. No entanto, encontra-se um impasse na jurisprudência acerca do que seriam os direitos indisponíveis, porquanto não há uma disposição legal taxativa.

Conquanto o art. 611-B da CLT tenha tentado apresentar um rol taxativo acerca dos direitos indisponíveis, sobre os quais seriam inválidas as negociações coletivas, a Reforma apresenta problemas. Embora o texto do dispositivo contenha a palavra "exclusivamente" em seu caput, não se deve considerá-lo taxativo, mas sim restritivo. Isso porque ele deixou de impedir que a negociação coletiva viole, por exemplo, os direitos da personalidade e liberdade

assegurados pela CRFB/1988, bem como princípios e valores legais. Além disso, a inobservância dos valores, regras e princípios constitucionais acarretam a nulidade da cláusula, independente de não estar elencado nos incisos do art. 611-B da CLT (Cassar, 2018).

Destaca-se que a dignidade humana é princípio e fundamento do Estado Democrático de Direito, de acordo com o art. 1º da CRFB/88. O texto constitucional, neste sentido, apresentou um vetor amplo sobre a aplicabilidade da dignidade humana, de forma que não é possível elencar todos os direitos que, se desrespeitados, violam o princípio. Assim, não há como delimitar um rol taxativo de direitos absolutamente indisponíveis, já que seu conceito é abstrato e depende de interpretações objetivas e subjetivas.

Dessa forma, não se pode pretender que se retire do sistema jurídico a análise e interpretação dos direitos que são disponíveis e indisponíveis, através da instituição de artigos taxativos que norteariam a ação dos próprios atores das negociações coletivas sobre o que não pode ser transacionado. Não se pode desinstitucionalizar os debates acerca dos direitos trabalhistas, principalmente quando se pretende flexibilizá-los em prejuízo aos trabalhadores.

Não obstante o presente trabalho tenha delineado uma atuação ativa do Tribunal Superior do Trabalho em defesa dos direitos trabalhistas, principalmente das horas *in itinere*, no período destacado, neste capítulo ficou demonstrada uma mudança de suas decisões a partir do julgamento do tema 1046. Nesse sentido, no tema objeto de estudo, no período delimitado, o TST seguiu os passos do STF e se afastou da busca pela justiça social, sucumbindo aos princípios economicistas que passam a nortear a jurisprudência pátria.

A título de exemplificação, analisou-se o RR-10406-47.2019.5.03.0021 (Brasil, 2022b), o qual versou sobre a jornada em regime de 12x36 em ambientes insalubres e a necessidade de comunicação aos órgãos competentes nos casos de prorrogação de jornada. Pregava o reclamante que, ainda que a Lei 13.467/17 modifique o art. 60 da CLT, o contrato de trabalho, neste caso, iniciou-se anteriormente à Reforma, razão pela qual requereu a desconsideração do regime 12x36, pelo fato da inexistência de prévia autorização do Ministério do Trabalho, requisito indispensável para o trabalho em condições insalubres.

No entanto, a Corte Superior Especializada entendeu no referido julgamento que o regime de 12x36, malgrado em atividade insalubre, é matéria que pode ser regulada exclusivamente por norma coletiva (Brasil, 2022b). Desse modo, em que pese a reclamada não tenha prévia autorização dos órgãos competentes para prorrogação da jornada em ambientes insalubres, uma vez consignada tal temática em norma coletiva, não se faz necessária a observância da disposição legal. Portanto, o presente caso ficou notoriamente

conhecido pela posição do TST de reconhecer que a hipótese de regime de 12x36 em local insalubre não é direito absolutamente indisponível, podendo ser versado por norma coletiva.

Consignou-se, pois, o seguinte trecho na ementa:

É possível reconhecer que a jornada em regime de 12x36, ainda que em ambiente insalubre, não configura direito absolutamente indisponível, podendo ser negociado coletivamente, afastando a necessidade legal de autorização ministerial, sendo, inclusive, prática corriqueira e tradicional nos ambientes hospitalares. (Brasil, 2022)

Desse modo, nota-se, em contrapartida aos posicionamentos analisados anteriormente, uma atividade do Tribunal Superior do Trabalho que acaba por tornar difícil a afirmação dos direitos indisponíveis e o avanço em outros direitos, já que as decisões estratégicas entre atores passam a ser balizadas e pautadas pela negociação *in pejus*.

Esse posicionamento da Corte Especializada corroborou o sistema implementado pelo empresariado em que as próprias partes negociadoras são capazes de fixar os limites das negociações coletivas. Além disso, não obstante a jurisprudência entenda que a prorrogação de jornada em ambiente insalubre não é direito indisponível, esse tema afeta a dignidade humana dos trabalhadores, posto que abarca questões de saúde e segurança do trabalho. Assim, esse precedente é importante para argumentarmos que o art. 611-B não esgota os direitos absolutamente indisponíveis.

Conclui-se que, durante o intervalo entre a promulgação da Reforma Trabalhista e o final de 2022, o Supremo Tribunal Federal reforçou, por meio do julgamento do ARE 1.121.633 e do tema de repercussão geral 1046, sua jurisprudência que já vinha sendo estabelecida, refinada e integrada ao sistema trabalhista desde 2015. Esse movimento teve um impacto direto na postura do Tribunal Superior do Trabalho, que anteriormente mantinha uma posição firme contra a supremacia do negociado sobre o legislado em detrimento dos trabalhadores, dentro do objeto analisado.

Portanto, as decisões analisadas denotam que houve um movimento, por parte do Poder Judiciário e, posteriormente, do Legislativo, de flexibilizar as negociações coletivas ao tempo que se reduziam os recursos de poder dos sindicatos, com o propósito de implementar medidas de pressão eficientes, enquanto restringiam a capacidade de resistência às imposições das empresas (Grillo, Artur, Pessanha, 2023).

Esse processo resultou na progressiva diminuição dos direitos garantidos por lei, levando a uma desinstitucionalização indireta das fontes do Direito do Trabalho e da capacidade do direito coletivo de atuar como mediador nas relações de classe. Além disso, impulsionou as negociações, que poderiam ser justas, em direção a um modelo de livre

vontade, sem equilíbrio da lei e da justiça. Objetivou-se, com isso, estabelecer um mercado sem regulamentação, reduzindo a efetividade das instituições públicas destinadas a resolver conflitos de classe (Grillo, Artur, Pessanha, 2023).

## 5 CONCLUSÃO

A classe trabalhadora possui histórica luta em prol do reconhecimento da sua autonomia coletiva e dos instrumentos derivados da negociação coletiva. No Brasil, a partir da década de 80, com os ventos democráticos que atingiam o país, observou-se um movimento de busca pela negociação coletiva como instrumento de democratização das relações laborais, principalmente através da obtenção de reajustes salariais acima dos limitados pelas políticas públicas.

No entanto, na década de 90, tendo em vista os movimentos neoliberais que assolavam o mundo, o empresariado empenhou-se em adotar negociações coletivas livres, diretas e sem mecanismos de suporte estatais, como modelo substitutivo ao sistema estatutário. Esse período, chamado de década neoliberal, foi marcado pela distorção do processo autônomo de criação de normas trabalhistas, já que os empregadores viram nas negociações coletivas uma oportunidade de eliminar dispositivos legais que restringiam sua liberdade na gestão do trabalho, permitindo a reorganização das relações trabalhistas de acordo com os interesses empresariais (Faria, 1995, p.115).

Desde então, no Brasil, o sistema de flexibilização *in pejus* das normas trabalhistas vem sendo construído pelo empresariado. Eles defendem uma reforma conservadora que desloca a regulação do trabalho para acordos e convenções coletivas, dissociando-os de uma estrutura legal e política de apoio, e suspendendo a aplicação das normas estatais estabelecidas na CLT (Silva, 2007, p. 477).

Conquanto o projeto de lei 5.483/01 - que abraçava a ideologia patronal e buscava mudança no texto constitucional para prevalecer, de forma irrestrita, a norma coletiva sobre a estatal - não tenha prosperado por mudanças na conjuntura política do país, houve um movimento perene de busca do retrocesso na pauta de direitos do trabalho.

Alicerçado em um discurso que enfatizava a importância de facilitar o ambiente empresarial e suavizar a legislação trabalhista para integrar os trabalhadores ao mercado formal, o Supremo Tribunal Federal, gradualmente, desenvolveu a política de dar maior peso ao que é acordado do que ao que está legislado, muitas vezes em detrimento dos interesses dos trabalhadores.

Embora a Reforma Trabalhista viesse a tratar de tal tema em 2017, notou-se no presente trabalho que desde 2015, por meio do Tema 152 do STF, a Suprema Corte vem decidindo pela derrogação *in pejus* das normas trabalhistas. Portanto, as mudanças no mundo do trabalho provocadas pela reforma tiveram início antes mesmo de seu processo legislativo, através de

procedimentos judiciais junto ao STF para questionar os avanços nas leis e as interpretações judiciais da Justiça do Trabalho, que foram se solidificando no período pós-Constituição (Artur, 2007, 2012; Freitas, 2011, 2012).

Essa construção jurisprudencial, pois, foi inserida no ordenamento jurídico através da lei 13.467/17 que inseriu o art. 611-A no corpo da CLT. Posteriormente, foi ratificada pelo Supremo Tribunal Federal com o julgamento do tema 1046, inibindo as discussões jurisprudenciais que surgiriam com tal disposição legal, principalmente, pela atividade do TST de proteção dos direitos trabalhistas.

Em que pese a maioria dos ministros do STF militam por uma leitura da Constituição voltada à proteção do mercado, realizando análises economicistas, de custo e benefício, o TST, durante os últimos anos, no tema analisado, manteve-se firme à proteção da classe trabalhadora, por meio da aplicação do princípio *favor laboratis*. No entanto, restou prejudicada essa atuação a partir do tema de repercussão geral 1046.

Frente a essa dicotomia entre o pactuado e o legislado, Silva (2005, p.484) nos ensina que é um “equivoco opor a contratualização por via da negociação coletiva como sinônimo de desregulação, e entronizar a lei como modalidade civilizatória por excelência, abstraindo a análise de seu conteúdo.” Portanto, afirma que a crise do Direito do Trabalho é tanto uma crise do pactuado quanto do legislado, vez que não se sustenta um modelo de reforma em que o “pactuado” é visto como perda de direitos e o “legislado” como modelo de regulação e de democracia.

O Direito do Trabalho é construído, para além das disposições legais, da participação coletiva democrática dos trabalhadores na formação de normas autônomas. Assim, o conflito de classe não somente é regulado por esse direito, como é meio para o seu desenvolvimento. No entanto, destaca-se que para que ocorra harmonia no convívio da norma heterônoma e autônoma, essa última deve ser criada nos preceitos do Estado Democrático de Direito, o que não se vê no sistema atual.

Como foi analisado no presente trabalho, o sistema de prevalência do negociado sobre o legislado foi implementado no momento em que as organizações sindicais eram sistematicamente enfraquecidas, seja pela legislação vigente, seja pelo contexto de modernização abrupta do mercado de trabalho. Assim, essas coincidências trataram-se de estratégia política para flexibilização dos direitos trabalhistas no momento em que o sindicalismo não podia oferecer resistência.

O Poder Judiciário, inicialmente na figura do STF, atuou de forma a se distanciar da luta pela justiça social, tendo em vista as decisões que iniciaram o movimento de prevalência do

negociado sobre legislado *in pejus*. Malgrado o TST tenha mantido, na temática estudada, atuação na defesa dos direitos trabalhistas, a partir do julgamento do tema 1046, sucumbiu à jurisprudência do STF e passou a atuar no movimento de desinstitucionalizar as questões relativas aos direitos trabalhistas objeto de negociação coletiva.

Segundo Grillo, Artur e Pessanha (2023), a concepção de que as instituições interferem no funcionamento dos mercados e limitam o poder de gestão das empresas foi central nos debates sobre os processos de negociação coletiva e os impactos da falta de regras devido a impasses nas tratativas. Nessa perspectiva, as políticas neoliberais e de austeridade econômica, que reduziram a influência e a capacidade de atuação das instituições trabalhistas, reduzindo sua habilidade de regular e contrabalançar relações de poder, receberam respaldo dos Tribunais nas decisões analisadas.

O Poder Judiciário, portanto, desvinculou-se do seu papel de instituição de proteção dos bens jurídicos dispostos no ordenamento jurídico, no que tange os direitos trabalhistas, afastando-se de valores constitucionais, como por exemplo, da dignidade humana. Passou-se, então, a permitir a regulamentação autônoma do trabalho a partir de um modelo de livre vontade, liberto do equilíbrio da lei e da justiça social.

Conclui-se que esse panorama não é exclusivo do Brasil, porquanto tal crise vem sendo vivenciada em diversas localidades do mundo, tendo atingido primeiro o continente Europeu (Amado, 2017). E esta situação, segundo Ferrajoli, é um reflexo da crise do Direito na contemporaneidade, vez que nos encontramos em um estado de ausência de “elaboração de um sistema de garantias dos direitos sociais equiparáveis, por sua capacidade de regulação e de controle, ao sistema das garantias tradicionalmente predispostas para a propriedade e para a liberdade” (Ferrajoli, 2022, p.13). Assim, atribui aos juristas parcela de responsabilidade pela incapacidade do sistema jurídico em assegurar as garantias adequadas à efetividade dos direitos fundamentais, uma vez que a violação sistemática destes por parte dos titulares dos poderes públicos e econômicos não é natural.

## REFERÊNCIAS

AMADO, João Leal. Negociado x legislado: a experiência e a reforma trabalhista brasileira: algumas notas. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, v. 83, n. 3, p. 138-159, jul./set. 2017. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/115873>. Acesso em: 06 set 2023

ARTUR, Karen; FREITAS, Lígia Barros de, 2020. A extensão das ideias conservadoras-liberalizantes do processo constituinte por meio de juristas de trabalho: uma agenda de pesquisa. **Revista Estudos Políticos**: a publicação semestral do Laboratório de Estudos Hum(e)anos (UFF). Rio de Janeiro, Vol.11 | N.22, pp. 58-81, dezembro de 2020. Disponível em: <https://scholar.archive.org/work/pvg6obyapfae3gtrilqlpoj67q>. Acesso em 20 out 2023

BARROSO, Luís Roberto; MELLO, Patrícia Perrone Campos. O direito coletivo do trabalho no Supremo Tribunal Federal: planos de demissão incentivada e autonomia da vontade, um estudo de caso. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, v. 84, n. 2, p. 19-42, abr./jun. 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/143169>. Acesso em 06 set 2023

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 5.483, de 2001**. Dispõe sobre alteração de dispositivo da Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 2001. Disponível em: <https://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD05OUT2001.pdf#page=28>. Acesso em 01 out 2023

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho: decreto-lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 06 jul. 2023

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em 06 jul. 2023

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017a. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: dia 06 jun 2023

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5794**. Requerentes: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transporte Aquaviário e Aéreo, na Pesca e nos Portos - CONTTMAF e outros. Relator: Edson Fachin. Brasília, 29 jun 2018a. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5288954>. Acesso em: 01 out 2023

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Agravo em recurso extraordinário n. 1.121.633/GO**. Reclamante: Mineração Serra Grande S/A. Reclamado: Adenir Gomes da Silva. Relator: Ministro Gilmar Mendes, 2019. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749916803> Acesso em: 06 jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso extraordinário n. 590.415**. Recorrente: Banco do Brasil S/A. Recorrido: Claudia Maira Leite Eberhardt. Relator: Luís Roberto Barroso, 2015a. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=306937669&ext=.pdf>. Acesso em 06 jul 2023

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso extraordinário n. 895.759**. Recorrente: Usina Central Olho D'água S/A. Recorrido: Moisés Lourenço da Silva. Relator: Teori Zavascki, 2016a. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4794743>. Acesso em 06. jul 2023

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema de Repercussão Geral n. 152**. Renúncia genérica a direitos mediante adesão a plano de demissão voluntária. Relator: Luis Roberto Barroso, 19 nov 2015b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/servicos/dje/listarDiarioJustica.asp?tipoPesquisaDJ=AP&numero=590415&classe=RE>. Acesso em: 06 jul. 2023

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema de Repercussão Geral n. 1046**. Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Relator: Ministro Gilmar Mendes, 02 jun. 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046>. Acesso em: 06 jul. 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 600-61.2013.5.06.0361**. Agravante: Construtora Norberto Odebrecht S.A. Agravado: José Edilson Dos Santos. Relator: Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha. Brasília, 30 set 2015c. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/decisaoForm.do?numInt=285873&anoInt=2014&codOrgaoJudic=69&anoPauta=2015&numPauta=28&tipSessao=O>. Acesso em: 01 out 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 2104-52.2014.5.18.0129**. Agravante: Rio Claro Agroindustrial S.A. Agravado: Odeir Aparecido Vieira. Relator: Roberto Nóbrega de Almeida Filho. Brasília, 08 nov 2017b. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/decisaoForm.do?numInt=68304&anoInt=2017&codOrgaoJudic=69&anoPauta=2017&numPauta=19&tipSessao=O>. Acesso em: 01 out 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 20125-55.2016.5.04.0401**. Embargante: FRAS-LE S.A. Embargado: Claudinei Marino de Freitas. Relator: Hugo Carlos Scheuermann. Brasília, 01 abr 2020. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/decisaoForm.do?numInt=77835&anoI>

nt=2019&codOrgaoJudic=69&anoPauta=2020&numPauta=8&tipSessao=O. Acesso em 01 out 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 24204-31.2015.5.24.0086**. Agravante: Adecoagro Vale do Ivinhema S.A. Agravado: Juvenil de Souza Silva. Relator: Roberto Nóbrega de Almeida Filho. Brasília, 08 nov 2017c. Disponível em:  
<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/decisaoForm.do?numInt=241561&anoInt=2017&codOrgaoJudic=517&anoPauta=2017&numPauta=33&tipSessao=O>. Acesso em 01 out 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo Regimental em Embargos em Recurso de Revista nº 175700-88.2008.5.09.0242**. Agravante: Nova América S.A. - Agrícola. Agravado: José Honório Neto. Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, 06 dez 2018c. Disponível em:  
<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/decisaoForm.do?numInt=64326&anoInt=2012&codOrgaoJudic=53&anoPauta=2018&numPauta=35&tipSessao=O>. Acesso em 01 out 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos em Recurso de Revista nº 174900-60.2008.5.09.0242**. Embargante: Nova América Agrícola LTDA. Embargado: Vanderley Fidelis. Relator: Augusto César Leite de Carvalho. Brasília, 01 out 2015d. Disponível em:  
<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/decisaoForm.do?numInt=56132&anoInt=2011&codOrgaoJudic=53&anoPauta=2015&numPauta=28&tipSessao=O>. Acesso em: 01 out 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos em Recurso de Revista nº 205900-57.2007.5.09.0325**. Recorrente: Usina de Açúcar Santa Terezinha LTDA. Recorrido: Sidney Sabino de Godoi. Relator: Augusto César Leite de Carvalho. Brasília, 26 set 2016b. Disponível em:  
<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/decisaoForm.do?numInt=92476&anoInt=2010&codOrgaoJudic=360&anoPauta=2016&numPauta=7&tipSessao=O>. Acesso em: 01 out 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Embargos em Embargos em Recurso de Revista nº 54100-28.2009.5.09.0093**. Embargante: Odair Andre Ciboto. Embargada: Nova América Agrícola LTDA. Relator: Alexandre Agra Belmonte. Brasília, 19 mar 2015e. Disponível em:  
<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/decisaoForm.do?numInt=68202&anoInt=2011&codOrgaoJudic=53&anoPauta=2015&numPauta=7&tipSessao=O>. Acesso em: 01 out 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 327-55.2012.5.15.0074**. Embargante: Agroterenas S.A. Citrus. Embargado: Clayton Donizeti Crotti. Relator: Lelio Bentes Corrêa. Brasília, 09 abr 2015f. Disponível em:  
<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/decisaoForm.do?numInt=80592&anoInt=2014&codOrgaoJudic=53&anoPauta=2015&numPauta=9&tipSessao=O>. Acesso em: 01 out 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 470-29.2010.5.09.0091.** Recorrente: Margarete Domingos da Rocha. Recorrido: Sabarálcool S.A. - Açúcar e Alcool. Relator: Renato de Lacerda Paiva. Brasília, 24 mai 2012a. Disponível em <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/decisaoForm.do?numInt=116419&anoInt=2011&codOrgaoJudic=53&anoPauta=2012&numPauta=15&tipSessao=O>. Acesso em: 01 out 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 828-86.2014.5.05.0342.** **Embargante:** Agro Indústria do Vale do São Francisco S.A. - Agrovale. Embargado: Jair Donato Dias. Relator: Vieira de Mello Filho. Brasília, 03 abr 2018d. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/decisaoForm.do?numInt=198826&anoInt=2017&codOrgaoJudic=517&anoPauta=2018&numPauta=1&tipSessao=E>. Acesso em: 01 out 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 962-41.2013.5.03.0072.** Recorrente: Rima Industrial S.A. Recorrido: Elifas Alves dos Santos. Relator: Marcelo Lamego Pertence. Brasília, 11 nov 2015g. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/decisaoForm.do?numInt=73563&anoInt=2015&codOrgaoJudic=69&anoPauta=2015&numPauta=34&tipSessao=O>. Acesso em: 01 out 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 1085-67.2015.5.06.0401.** Recorrente: Luiz Rogério de Sá Rodrigues. Recorrido: Construtora Norberto Odebrecht S.A. Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, 08 nov 2022a. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/decisaoForm.do?numInt=277213&anoInt=2017&codOrgaoJudic=84&anoPauta=2022&numPauta=33&tipSessao=O>. Acesso em 01 out 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 2107-57.2010.5.09.0562.** Recorrente: Usina Alto Alegre S.A - Açúcar e Alcool. Recorrido: Eliane Ferreira Alves. Relator: Walmir Oliveira da Costa. Brasília, 16 dez 2015h. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/decisaoForm.do?numInt=112183&anoInt=2012&codOrgaoJudic=69&anoPauta=2015&numPauta=39&tipSessao=O>. Acesso em: 01 out 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 10406-47.2019.5.03.0021.** Recorrente: Celso Gonçalves de Figueiredo Assis. Recorrido: Brasanitas Empresa Brasileira de Saneamento e Comércio LTDA. Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, 08 nov 2022b. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/decisaoForm.do?numInt=326146&anoInt=2019&codOrgaoJudic=84&anoPauta=2022&numPauta=33&tipSessao=O>. Acesso em: 01 out 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 11462-54.2016.5.18.0102.** Recorrido: BRF S.A. Recorrente: Girdelânia de França Amâncio Farias. Relator: Ives Gandra da Silva Martins Filho. Brasília, 03 out 2018e. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/decisaoForm.do?numInt=49118&anoInt=2018&codOrgaoJudic=84&anoPauta=2018&numPauta=28&tipSessao=O>. Acesso em: 01 out 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 11586-74.2015.5.18.0101**. Recorrente: BRF S.A. Recorrido: Antônio de Jesus do Nascimento. Relator: Ives Gandra da Silva Martins Filho. Brasília, 04 dez 2018f. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/decisaoForm.do?numInt=172345&anoInt=2018&codOrgaoJudic=84&anoPauta=2018&numPauta=37&tipSessao=O>. Acesso em: 01 out 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 12693-74.2016.5.03.0057**. Recorrente: Avivar Alimentos LTDA. Recorrido: Fabrícia Araújo dos Santos. Relator: Ives Gandra da Silva Martins Filho. Brasília, 28 nov 2018g. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/decisaoForm.do?numInt=178409&anoInt=2018&codOrgaoJudic=84&anoPauta=2018&numPauta=36&tipSessao=O>. Acesso em: 01 out 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 24787-64.2016.5.24.0091**. Recorrente: BIOSEV S.A. Recorrido: Jorge Gimenes. Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, 08 nov 2022c. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/decisaoForm.do?numInt=284953&anoInt=2018&codOrgaoJudic=84&anoPauta=2022&numPauta=33&tipSessao=O>. Acesso em: 01 out 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 25590-81.2015.5.24.0091**. Recorrente: Biosev S.A. Recorrido: Samuel Romero Sanchez. Relator: Lelio Bentes Corrêa. Brasília, 28 jun 2017d. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/decisaoForm.do?numInt=68304&anoInt=2017&codOrgaoJudic=69&anoPauta=2017&numPauta=19&tipSessao=O>. Acesso em: 01 out 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Regimental em Agravo nº 942-89.2017.5.09.0671**. Agravante: Niplan Engenharia S.A. Agravados: José Augusto Nazareno e outros. Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, 08 nov 2022d. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/decisaoForm.do?numInt=299817&anoInt=2019&codOrgaoJudic=84&anoPauta=2022&numPauta=33&tipSessao=O>. Acesso em: 01 out 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Regimental em Agravo nº 1773-35.2013.5.12.0012**. Agravante: Alecir da Silva. Agravado: BRF S.A. Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, 08 nov 2022e. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/decisaoForm.do?numInt=256281&anoInt=2014&codOrgaoJudic=84&anoPauta=2022&numPauta=33&tipSessao=O>. Acesso em: 01 out 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. **Orientação Jurisprudencial nº 123**. In: Tribunal Superior do Trabalho. Coletânea de Jurisprudência. Brasília, 1998. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1). Acesso em 01 out 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. **Orientação Jurisprudencial nº 346**. In: Tribunal Superior do Trabalho. Coletânea de

Jurisprudência. Brasília: TST, 2007. Disponível em:  
[https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1). Acesso em 01 out 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. **Orientação Jurisprudencial Transitória nº 61**. In: Tribunal Superior do Trabalho. Coletânea de Jurisprudência. Brasília: TST, 2008a Disponível em:  
[https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1). Acesso em 01 out 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. **Orientação Jurisprudencial Transitória nº 64**. In: Tribunal Superior do Trabalho. Coletânea de Jurisprudência. Brasília: TST, 2008b. Disponível em:  
[https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1). Acesso em 01 out 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 437**. Jornada de trabalho. Horas extras. Intervalo intrajornada (para repouso e alimentação). Lei 8.923/1994. CLT, art. 71, caput e § 4º. CF/88, art. 7º, XXII.. Brasília, DF, 2012b. Disponível em  
[https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst&num=437&gclid=Cj0KCQjwqS1BhDaARIsAFJANkihNsyuB\\_njIwTBgPLINCNgA06ps5\\_A8drofQPdMMb8G\\_m0Tylv-FEaApqOEALw\\_wcB](https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst&num=437&gclid=Cj0KCQjwqS1BhDaARIsAFJANkihNsyuB_njIwTBgPLINCNgA06ps5_A8drofQPdMMb8G_m0Tylv-FEaApqOEALw_wcB). Acesso em 06 jul. 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 449**. Jornada de trabalho. Convenção coletiva. Minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho. Lei 10.243/2001. Norma coletiva. Flexibilização. Impossibilidade. CLT, art. 58, § 1º (Conversão da Orientação Jurisprudencial 372/TST-SDI-I). Brasília, DF, 2014. Disponível em  
<https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst&num=449>. Acesso em 06 jul. 2023

CARDOSO, A. M. Economia x sociologia: eficiência ou democracia nas relações de trabalho? Dados - **Revista de Ciências Sociais**. Rio de Janeiro, v. 43, n. 1, 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/ytyMrXVMhWCFJtqHHFb55t/>. Acesso em: 06 set 2023

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Supremo Tribunal Federal e o julgamento de Páris: o embate entre a Constituição, o direito do trabalho e a ideologia em relação à prevalência do negociado sobre o legislado. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, v. 82, n. 4, p. 302-312, out./dez. 2016. Disponível em:  
<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/101976>. Acesso em 06 set 2023

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Forense, 2018.

CORRÊA, Larissa Rosa. **A tessitura dos direitos: patrões e empregados na Justiça do Trabalho – 1953-1964**. São Paulo: LTr, 2011

COSTA, V. R. Ação patronal e corporativismo. **Revista de Sociologia e Política**. Curitiba (Dossiê Sindicalismo e Corporativismo), n. 10-11, p. 119-126, 1998

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. **Trabalho, Constituição e cidadania**. São Paulo: LTr, 2014

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, p. 1.464-1.465, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. Constituição da República, estado democrático de direito e negociação coletiva trabalhista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 82, n. 4, p. 214-245, out./dez. 2016. Disponível em:  
<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/101977>. Acesso em 06 set 2023

DUKES, Ruth; STREECK, Wolfgang. **Democracy at work: Contract, Status and Post-Industrial Justice**: Cambridge: Polity Press, 2023.

FARIA, J. E. **Os novos desafios da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995

FERRAJOLI, L. et al. Prólogo. In: ABRAMOVICH, V.; COURTIS, C. **Los derechos sociales como derechos exigibles**. Madrid: Trotta, 2002. Disponível em:  
<https://fundacion-rama.com/wp-content/uploads/2022/04/1942.-Los-Derechos-Sociales-como-%E2%80%A6-Abramovich-y-Courtis.pdf>. Acesso em: 10 out 2023

GRILLO, Sayonara; ARTUR, Karen; PESSANHA, Elina. Direito do Trabalho e Supremo Tribunal Federal: embates entre a regulação jurídica de mercado e a justiça social. **Revista de Direito do Consumidor**. vol. 147. ano 32. p. 195-224. São Paulo: Ed. RT, mai./jun. 2023. Disponível em:  
<http://revistadoatribunais.com.br/maf/app/document?stid=st-rql&marg=DTR-2023-5269>. Acesso em: 20 out 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: LTr. 2022 – 14º Ed

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A quem interessa o modelo negociado sobre o legislado no Brasil?** [S.l.], ANDPT. 19 set. 2016. Disponível em:  
<https://andt.org.br/publicacoes/a-quem-interessa-o-modelo-negociado-sobre-o-legislado-no-brasil/>. Acesso em: 28 set 2023.

MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; DUTRA, Renata Queiroz. As negociações coletivas e as horas in itinere: critérios para aplicação do entendimento vinculante do STF acerca do negociado sobre o legislado. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 85, n. 3, p. 32-48, jul./set. 2019. Disponível em:  
<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/165763>. Acesso em 06 set 2023

OLIVEIRA, Rafael Niebuhr Maiade de e; DUTRA, Debora. **Análise de constitucionalidade do primado do “negociado sobre o legislado” no âmbito da reforma trabalhista. Ponto de vista jurídico**, v. 9, nº 1, p. 122-141, jan/jun. 2020. Disponível em:  
<https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/juridico/article/view/2274>. Acesso em 06 set 2023

ROMITA, Arion Sayão. Inderrogabilidade da norma e indisponibilidade de direitos em face da negociação coletiva: limites impostos pelos direitos fundamentais. **Revista do Tribunal**

**Superior do Trabalho.** São Paulo, v. 83, n. 2, p. 63-85, abr./jun. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/110132>. Acesso em 10 out 2023

ROSA, João Guimarães. **Grande Sertão: Veredas.** 1. ed. [S. l.]: Nova Aguilar, 1994. 875 p.

SILVA, Sayonara Grilo Coutinho Leonardo da. A relação entre normas coletivas autônomas e legislação estatal: duas notas sobre o modelo normativo brasileiro. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho.** São Paulo, v. 82, n. 4, p. 313-335, out./dez. 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/102000>. Acesso em 06 set 2023

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações coletivas e configurações institucionais em um cenário de democracia: a atuação do Tribunal Superior do Trabalho na conformação dos direitos coletivos assegurados pela Constituição, na década de 1990.** Orientador: José Maria Gómez. 2007. 828 p. Dissertação (Doutorado em Direito) - Pontifícia Univerisdade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: [https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/11178/11178\\_1.PDF](https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/11178/11178_1.PDF). Acesso em 06 set 2023

SILVA, Luís Gonçalves da. Anotação ao art. 4º. In: AAVV. **Código do Trabalho anotado.** 5. ed. Coimbra: Almedina, 2007a. p. 83