

STF decidir se direito trabalhista negociado se sobrepõe ao legislado

O Plenário do Supremo Tribunal Federal vai julgar se acordos e convenções coletivas podem afastar ou restringir direitos trabalhistas. O caso começaria a ser analisado pelo Plenário Virtual nesta sexta-feira (6/11), mas foi retirado de pauta após pedido de destaque da ministra Rosa Weber.

Gervásio Baptista/SCO/STF



Para Gilmar, Constituição dá especial relevo aos acordos coletivos, mesmo que eles limitem direitos

Na prática, o que o Pleno decidirá, em sessão presencial ainda sem data marcada, é se aquilo que é acordado coletivamente pode se sobrepor ao legislado. A validade dos acordos que limitam direitos passou a valer com a Reforma Trabalhista ([artigo 611-A](#) da Lei 13.467/17).

Desde julho de 2019, todas as ações que tratam do tema estão suspensas no Judiciário, por determinação do ministro Gilmar Mendes, relator do caso no Supremo. A decisão da corte será em repercussão geral.

Gilmar já havia depositado o seu voto. De acordo com ele, a Constituição reconhece, de forma enfática, as convenções e acordos trabalhistas como direito fundamental dos trabalhadores, elevando-os a instrumento essencial da relação trabalhista.

O ministro lembra que o artigo 5^a da CF prevê, por exemplo, a irredutibilidade do salário. No entanto, diz que a redução pode ocorrer quando existir convenção ou acordo trabalhista neste sentido.

"O constituinte estabeleceu uma margem de atuação para a livre negociação entre empregadores e trabalhadores. Definiu os limites do *Spielraum* negocial de modo a conceder certa flexibilidade ao acordado e, ao mesmo tempo, garantir direitos que entendeu ser essenciais aos trabalhadores", diz o voto.

Ainda de acordo com ele, o "reconhecimento de convenções e de acordos coletivos pela Constituição



Federal é forma de estímulo à negociação direta entre trabalhadores e empregadores, para que definam quais regras serão válidas para a relação trabalhista, com base em seus interesses e em sua realidade laboral".

No entanto, há, segundo o ministro, exceções: os direitos trabalhistas absolutamente indispensáveis, constitucionalmente assegurados. Entre esses direitos estão o seguro-desemprego, a anotação na CTPS, o pagamento de salário mínimo, o repouso semanal remunerado, entre outros.

Com isso em vista, o ministro propôs a fixação da seguinte tese:

"Os acordos e convenções coletivos 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."

Caso concreto

O caso concreto envolve a Mineração Serra Grande, de Goiás, que tem cláusula firmada em acordo coletivo prevendo que horas *in itinere* (de percurso) não são contabilizadas na jornada, ainda que o transporte seja fornecido pela empresa.

O Tribunal de origem manteve acórdão do Tribunal Regional do Trabalho que afastou a aplicação da norma coletiva. De acordo com o acórdão recorrido, o sistema de proteção e prevalência da autonomia privada coletiva encontra limite nos princípios e normas que compõem o ordenamento jurídico como um todo.

Assim, ficou decidido pelas instâncias ordinárias que a negociação coletiva encontra limites no sistema jurídico e que cláusulas abusivas não podem limitar direitos.

ARE 1.121.633