

Gabriela Locks: Validade e prevalência do instrumento coletivo

No último dia 28/4/2023, foi publicado acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que fixou a tese de que *"são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os*



O tema e a tese fixada são de extrema relevância, pois não

raras são as anulações judiciais de acordos ou convenções coletivas nas cláusulas que interessam aos empregadores, mas mantidos os ônus assumidos em relação ao trabalhador, especialmente benefícios que, se não fossem negociados coletivamente, certamente não seriam concedidos, em razão da ausência de obrigação legal.

De acordo com a decisão, eventual intervenção judicial em negociações coletivas deve ser definida de acordo com três premissas básicas, que devem ser utilizadas a fim de se evitar ingerências indevidas (e evitar o acúmulo de demandas repetidas no judiciário) e preservar o pactuado (segurança jurídica entre as partes).

A primeira e principiológica premissa é de que, dentro do contexto de uma negociação coletiva, as partes negociantes são equivalentes, sendo inaplicável o princípio protetivo ou da primazia da realidade, que acabam por sustentar a crença de que a negociação coletiva gera vantagens somente às empresas. Em outras palavras, o STF reforçou o conceito de que a negociação coletiva não pode ser simplesmente substituída por princípios oriundos do direito individual. Ora, se a participação do sindicato é a garantia e a boa-fé de que a negociação atende aos interesses de ambas as partes, a decretação de sua invalidade deve ser um ato excepcional, baseado em provas claras que violem a boa-fé mencionada.

A segunda e teórica premissa é de que, na análise de normas coletivas, deve ser aplicada a Teoria do Conglobamento. Ou seja, não é possível anular um acordo ou uma convenção coletiva apenas parcialmente, em desfavor de um dos acordantes e nem pode ser analisada de forma individual, desconsiderando-se o conjunto de contraprestações estabelecidas. Tal premissa se faz necessária pois, novamente, não raras são as ações que tentam anular os acordos na parte em que supostamente interessa ao empregador, em evidente desestímulo à negociação coletiva que pressupõe concessões de ambos os



lados a fim de se chegar num denominador comum.

A terceira e prática premissa é a disponibilidade ampla dos direitos trabalhistas em normas coletivas, resguardado o patamar mínimo civilizatório. Esse, provavelmente, é o ponto mais emblemático da decisão proferida, que, ao delimitar o conceito de patamar civilizatório mínimo como sendo as normas constitucionais, normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito brasileiro e normas que, mesmo infraconstitucionais, estabelecem garantias mínimas de cidadania, não esclarece o que seriam as tais "garantias mínimas de cidadania".

De toda forma, apesar das interpretações cabíveis, a decisão é de extrema relevância no cenário atual pois permite negociações através de instrumentos coletivos, mesmo que em contrariedade à lei, temas previstos no artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como aqueles relacionados à remuneração ou jornada, com exceção dos intervalos intrajornadas e o período de cinco minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho. Espera-se, entretanto, que as demais esferas da Justiça do Trabalho adiram ao entendimento proferido, trazendo maior segurança jurídica às empresas e maior confiabilidade na atuação dos sindicatos.