

## VOTO

**O Senhor Ministro Gilmar Mendes (Relator):** A tese de repercussão geral ora proposta tem por objetivo consolidar jurisprudência já firmada pelo Supremo Tribunal Federal no sentido de reconhecer a validade de acordo ou convenção coletiva de trabalho, ainda que disponha sobre a redução de direitos trabalhistas, a exceção dos direitos absolutamente indisponíveis, constitucionalmente assegurados.

Trata-se de tema inicialmente considerado de índole infraconstitucional por esta Corte, inclusive em sede de repercussão geral, motivo pelo qual se faz necessário um resgate jurisprudencial sobre a matéria.

Começo meu voto, entretanto, fazendo algumas considerações sobre os dispositivos constitucionais que regem convenções e acordos coletivos e os limites das restrições que podem ser impostas a esses instrumentos.

### **Caráter constitucional de convenções e acordos coletivos e Prevalência da vontade coletiva**

Destaco, desde pronto, que o Constituinte valorizou as convenções e acordos coletivos de forma enfática, reconhecendo-os como direito fundamental dos trabalhadores (art. 7º, XXVI, da CF) e elevando-os a instrumento essencial da relação trabalhista, até mesmo em momentos de crise econômica.

Nesse sentido, cláusula de especial relevância é a previsão do art. 5º, inciso VI, da Constituição Federal, que dispõe ser direito dos trabalhadores a “ *irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo* ”. Assegura-se, portanto, a possibilidade de negociarem-se arranjos a permitir que trabalhadores permaneçam empregados e que empregadores consigam reestruturar-se em momentos de dificuldade financeira sem demissões excessivas.

A Constituição Federal prevê, ainda, “ *duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho* ” (art. 5º, XIII, CF), bem como a possibilidade de “ *jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos*

*ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva* " (art. 5º, XIV, da CF).

É evidente, da leitura desses dispositivos, que 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.

Nesse sentido, sobre o significado do reconhecimento das normas coletivas pela Constituição Federal, Sergio Pinto Martins ressalta:

"Talvez a ideia do constituinte tenha sido de que o 'reconhecimento' deveria estar na Constituição para ser assim reconhecido pelo Estado. Não é que não seriam reconhecidos o acordo coletivo e a convenção coletiva.

Se não fosse previsto na Constituição, não teria natureza de norma constitucional, nem haveria delegação estatal. A questão, na verdade, é de autonomia privada coletiva, de as próprias partes elaborarem normas, que serão aplicáveis à categoria ou às empresas.

É uma forma de garantir o respeito à norma coletiva. Seria o Estado estar obrigado constitucionalmente a reconhecer a convenção e o acordo coletivo. É uma realidade constitucional.

A Constituição reconhece o que é natural ao sindicato, que é celebrar as convenções e os acordos coletivos". (MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, p. 1232).

Esse 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. A participação sindical é garantia especial conferida ao funcionamento desse sistema, no qual não cabe ingerência estatal.

Ademais, a elevação do reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos à esfera constitucional e sua afirmação como verdadeira lei a reger o vínculo entre as partes que deles participam resultam na necessidade da observância de um *pacta sunt servanda* laboral.

Resta evidente, portanto, por que a intervenção do Poder Judiciário deve ocorrer apenas em situações pontuais.

## **Limites de ingerência estatal em convenções e acordos coletivos**

Apesar de todo o arcabouço constitucional que não apenas legitima, mas estimula a negociação coletiva, não é incomum decisões da Justiça do Trabalho que, a partir da análise do caso concreto, interpretem cláusulas previamente estipuladas de forma a restringi-las ou a anulá-las. Diante desse quadro, a definição dos limites da intervenção judiciária deve ser clara, a fim de evitar ingerências indevidas e preservar o pactuado.

Nesse aspecto, duas questões merecem destaque: a inviabilidade de interpretação de convenções e acordos coletivos com fundamento em princípios do direito individual do trabalho, bem como a definição dos reais limites dos direitos que podem ser transacionados.

### **Inviabilidade de utilização do princípio da primazia dos fatos e de critérios do direito do trabalho individual para interpretação de convenções e acordos coletivos**

Não é incomum decisões da Justiça do Trabalho que interpretam convenções e acordos coletivos com base no fundamento do princípio da primazia da realidade. Entretanto, no caso das negociações coletivas, a própria pactuação, em si, devidamente chancelada, já é, por si só, a expressão da vontade das partes e evidencia o real quadro delimitado entre seus contraentes.

De acordo com o princípio da realidade dos fatos, em caso de discordância entre a realidade fática e os documentos que regem a relação trabalhista, deve-se dar prevalência à situação constatada na prática.

O desajuste entre fatos e formas pode ter diferentes procedências. De acordo com Américo Plá Rodriguez, essa contradição pode resultar de intenção deliberada de fingir ou de simular situação fática distinta da real; provir de erro; derivar de falta de atualização dos dados, especialmente em contratos dinâmicos, ou originar-se da falta de cumprimento de requisitos formais (RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000, p. 351).

A partir dessas premissas, o autor anota que o princípio da primazia da realidade tem como fundamentação a exigência de boa-fé, a dignidade da

atividade humana, a desigualdade entre as partes e a interpretação racional de sua vontade (RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000, p. 359).

Daí, de pronto fica evidente que a ampla utilização do princípio da realidade dos fatos para embasar declaração de invalidade de dispositivos de instrumentos coletivos precisa ser urgentemente reavaliada.

Em primeiro lugar, a ideia de hipossuficiência do trabalhador não se sustenta em negociações coletivas. Convenções e acordos seguem procedimento próprio, definido por lei e com chancela sindical obrigatória. A própria Constituição Federal outorga ao sindicato “ *a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas* ” (art. 8º, III, da CF) e define ser obrigatória sua participação nas negociações coletivas (art. 8º, VI, da CF).

Não é possível interpretar que, nessa situação, trabalhadores estão em condição de desigualdade com empregadores, já que devidamente representados por seus sindicatos, entidades aos quais o texto constitucional atribui tal poder.

Ademais, o afastamento sem critérios do negociado entre empresas e trabalhadores por meio de acordos e convenções coletivas acaba por resultar no enfraquecimento do poder dos sindicatos, em verdadeiro *capitis diminutio* sindical.

A participação sindical é especial garantia conferida aos trabalhadores – e aos empregadores – para que tenham seus direitos devidamente defendidos quando ajustados por tutela privada. Entender que dispositivos assim negociados são inválidos parece levar à conclusão de que sindicatos não foram verdadeiramente leais aos seus objetivos constitucionais. Ajustes acordados com chancela sindical são revestidos de boa-fé. Sua invalidade deve ser a exceção, não a regra.

Anoto, ainda, que a anulação de acordos, na parte em que supostamente interessam ao empregador, mantidos os ônus assumidos no que diz respeito ao trabalhador, ao mesmo tempo em que viola o art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, leva a um claro desestímulo à negociação coletiva, que deveria ser valorizada e respeitada, especialmente em momentos de crise.

Sobre esse tema, Ives Gandra da Silva Martins Filho indica que:

“(...) tanto o Ministério Público do Trabalho, ao ajuizar as ações anulatórias de cláusulas de convenções ou acordos coletivos de trabalho, quanto a Justiça do Trabalho, ao apreciá-las ou ao analisar incidentalmente esses instrumentos normativos, têm dado interpretação ampliativa ao conceito de direitos indisponíveis do trabalhador, limitando excessivamente a autonomia negocial coletiva de sindicatos e empresas.

Tal orientação tem tido, como efeito direto, um desestímulo à negociação coletiva, a par de contribuir para tornar irresponsáveis os sindicatos, uma vez que apenas as cláusulas desfavoráveis aos trabalhadores são anuladas e não os acordos ou convenções em seu todo, preservando-se as vantagens compensatórias ofertadas pelas empresas, o que só onera mais os empregadores.

São exemplos, a nosso ver, de uma ingerência excessiva na liberdade negocial coletiva em matérias que a Constituição Federal admite flexibilização, por versarem sobre salário e jornada (CF, art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI):

a) nulidade de cláusula que dispensa de indenizar o aviso prévio as empresas que perderem os contratos de prestação de serviços, desde que o trabalhador seja imediatamente contratado pela nova prestadora de serviços;

b) nulidade de cláusula que estabelece o salário normativo como base de cálculo das horas *in itinere*, porquanto as horas de percurso teriam a mesma natureza das horas extras, devendo ser calculadas como tal;

c) declaração de invalidade de cláusula normativa que prevê o pagamento de horas extras de forma fixa;

d) declaração de invalidade de cláusula normativa permitindo o pagamento englobado, a título de comissões, de horas extras e diárias de viagem.” (MARTINS FILHO, Ives Gandra. *Os Pilares do Direito do Trabalho: os princípios jurídicos e as teorias gerais* (uma reflexão sobre sua aplicação). In: *Os pilares do direito do trabalho*. São Paulo: Lex Magister, 2013).

Não é possível olvidar-se que há regras válidas para os dois lados da relação trabalhista e que esse equilíbrio é vital inclusive para o desenvolvimento econômico nacional. Um mercado de trabalho forte, apto a gerar mais empregos e, por consequência, preservar os benefícios negociados aos trabalhadores, tem como fundamento a manutenção de quadro de normalidade e de estabilidade jurídica.

Em manifestação, a Confederação Nacional do Sistema Financeiro – *amicus curiae* neste processo paradigma de repercussão geral – reforça a essencialidade da utilização das negociações coletivas em momentos de

crise financeira, a exemplo do que ocorre durante a pandemia da COVID-19. Ressalta a importância da segurança jurídica e a previsibilidade de que condições pactuadas, a partir da autonomia da vontade, sejam preservadas.

Nesse sentido, a partir de dados do Sistema Mediador do Ministério da Economia, destaca diminuição de 22,61% no número de instrumentos coletivos registrados em 2019 em comparação com o ano de 2012, o que evidenciaria diminuição do grau de confiança depositado em acordos e convenções coletivas como mecanismos de autocomposição trabalhista.

É bem verdade ser possível haver situações de excepcional irregularidade na negociação de convenções e de acordos coletivos, com ofensa a direitos indisponíveis, hipótese em que a intervenção da Justiça do Trabalho faz-se necessária.

#### **Limite constitucional a convenções e acordos coletivos: direitos absolutamente indisponíveis**

Cumprir destacar, nesse sentido, que a redução ou a limitação dos direitos trabalhistas pelos acordos coletivos deve, em qualquer caso, respeito aos direitos absolutamente indisponíveis, constitucionalmente assegurados.

Tal ressalva também foi assentada pelo Pleno no julgamento do tema 152 da repercussão geral. A esse propósito, cito trecho do voto proferido pelo relator, Min. Roberto Barroso:

**“as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade absoluta . Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um patamar civilizatório mínimo, como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc . Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes**

setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas”.  
(grifei)

Saliento que se trata de preceito igualmente observado pela chamada Reforma Trabalhista. A Lei 13.497/2017, ao acrescentar os arts. 611-A e 611-B à CLT, adotou posicionamento no sentido da prevalência do negociado sobre o legislado, listando expressamente hipóteses de tal ocorrência. Excepcionou, todavia, direitos considerados indisponíveis, como salário mínimo e repouso semanal remunerado, reproduzindo, basicamente, o texto constitucional. Tais dispositivos são objeto da ADI 5.850, de relatoria do Min. Edson Fachin, pendente de julgamento.

### **Necessidade de revisão dos temas 357 e 762 da repercussão geral**

Feitas essas considerações, registro que o STF, ao apreciar os temas 357 e 762 da sistemática da repercussão geral, firmou entendimento no sentido de que a discussão acerca de disposição de direitos trabalhistas por instrumento coletivo de trabalho restringir-se-ia ao âmbito infraconstitucional.

Quanto ao tema 357, de minha relatoria, assentou-se que a controvérsia relativa à redução do intervalo intrajornada e majoração da jornada de trabalho, no regime de turnos ininterruptos de revezamento, por negociação coletiva, estaria restrita ao âmbito infraconstitucional, motivo pelo qual se rejeitou a repercussão geral da matéria. Confira-se a ementa:

“Redução do intervalo intrajornada. Majoração da jornada em turnos ininterruptos de revezamento. Convenção e acordo coletivo. Matéria restrita ao âmbito infraconstitucional. Inexistência de repercussão geral”. (AI-RG 825.675, de minha relatoria, DJe 25.3.2011)

Por sua vez, no julgamento do tema 762 (RE-RG 820.729, Rel. Min. Teori Zavascki, DJe 3.10.2014), o Pleno consignou que a controvérsia relativa à validade de norma coletiva de trabalho que limita o pagamento de horas *in itinere* a menos da metade do tempo efetivamente gasto pelo trabalhador, no seu trajeto até o local do serviço, fundada na interpretação da Consolidação das Leis do Trabalho e da Lei 10.243/2001, é de natureza infraconstitucional. Cito a ementa do referido julgado:

“PROCESSUAL CIVIL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. NORMA COLETIVA DE TRABALHO. PAGAMENTO DAS HORAS IN ITINERE. FIXAÇÃO DE LIMITE INFERIOR À METADE DO TEMPO EFETIVAMENTE GASTO NO TRAJETO ATÉ O LOCAL DO SERVIÇO. VALIDADE. MATÉRIA INFRACONSTITUCIONAL. AUSÊNCIA DE REPERCUSSÃO GERAL. 1. A controvérsia relativa à validade de norma coletiva de trabalho que limita o pagamento de horas in itinere a menos da metade do tempo efetivamente gasto pelo trabalhador no seu trajeto até o local do serviço, fundada na interpretação da Consolidação das Leis do Trabalho e da Lei 10.243/01, é de natureza infraconstitucional. 2. É cabível a atribuição dos efeitos da declaração de ausência de repercussão geral quando não há matéria constitucional a ser apreciada ou quando eventual ofensa à Carta Magna se dê de forma indireta ou reflexa (RE 584.608 RG, Min. ELLEN GRACIE, DJe de 13/3/2009). 3. Ausência de repercussão geral da questão suscitada, nos termos do art. 543-A do CPC”. (RE-RG 820.729, Rel. Min. Teori Zavascki, DJe 3.10.2014 )

Entretanto, revisitando a matéria à luz da Constituição Federal e levando em consideração a evolução do entendimento do STF sobre o assunto, notadamente no que se refere ao julgamento do RE-RG 590.415, tema 152, da sistemática da repercussão geral, esta Corte concluiu que a controvérsia referente à validade de norma coletiva de trabalho que limita ou reduz direitos trabalhistas possui natureza constitucional, motivo pelo qual reconheceu a repercussão geral da matéria.

Assim, necessária se faz a revisão das teses fixadas nos temas 357 e 762 da sistemática da repercussão geral, tendo em vista a natureza constitucional da matéria neles veiculadas.

### **O Tema 152 da repercussão geral e o reconhecimento dos parâmetros constitucionais da negociação coletiva**

Nesse sentido, destaco o julgamento do RE-RG 590.415 (tema 152), paradigma da repercussão geral, que tratou da renúncia a direitos trabalhistas mediante adesão a plano de demissão voluntária (PDI) aprovado em acordo coletivo, desde que não relacionado a direitos absolutamente indisponíveis. Confira-se, a propósito, a ementa desse paradigma:



“DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS. 1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano. 2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente. 3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. 4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida. 5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso. 7. Provimento do recurso extraordinário. Afirmação, em repercussão geral, da seguinte tese: 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”. (RE 590.415, Rel. Min. Roberto Barroso, Tribunal Pleno, acórdão eletrônico repercussão geral - mérito DJe 29.5.2015)

Nessa ocasião, o relator ressaltou o alcance da autonomia da vontade no âmbito do Direito do Trabalho, afirmando que a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. Isso porque, no âmbito do direito coletivo do trabalho, não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho.

O Min. Roberto Barroso anotou, nesse aspecto, que a Constituição de 1988 reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas e tornou explícita a possibilidade de utilização desses instrumentos, inclusive para a redução de direitos trabalhistas.

Ainda nesse precedente, *leading case* do Supremo Tribunal Federal no que se refere ao reconhecimento dos parâmetros constitucionais da negociação coletiva, o saudoso Min. Teori Zavascki entrevistou expressamente a aplicabilidade da teoria do conglobamento na apreciação de normas coletivas, segundo a qual o acordo e convenção coletivos são fruto de concessões mútuas, cuja anulação não pode ser apenas parcial em desfavor de um dos acordantes:

“Considerando a natureza eminentemente sinalagmática do acordo coletivo, a anulação de uma cláusula tão sensível como essa demandaria certamente a ineficácia do acordo em sua integralidade, inclusive em relação às cláusulas que beneficiam o empregado. Aparentemente, o que se pretende é anular uma cláusula, que poderia ser contrária ao interesse do empregado, mas manter as demais. Não vejo como, num acordo que tem natureza sinalagmática, fazer isso sem rescindir o acordo como um todo” (p. 39-40 do acórdão).

Sobre essa questão, em artigo publicado na Revista de Direito do Trabalho da RT, o Min. Roberto Barroso, em parceria com Patrícia Perrone Campos Mello, comenta que, no precedente do RE 590.415, a Suprema Corte brasileira albergou a teoria do conglobamento, o que dispensa a especificação das vantagens compensatórias, uma vez que ínsitas ao negócio jurídico. Assim se manifestaram os referidos autores:

“É descabida, ademais, a pretensão de manter em favor dos empregados os diversos benefícios assentados em um acordo coletivo, mas suprimir justamente a cláusula que lhes impõe determinado ônus. Quando as partes chegam aos termos de um acordo, levam em consideração o conjunto de direitos e obrigações que se atribuem reciprocamente, de forma que ou acordo é válido na sua integralidade e, portanto, gera todos os custos e benefícios dele decorrentes, ou é inválido e, nesse caso, não gerará vantagens ou desvantagens para quaisquer das partes. (...) Não é possível destacar de uma norma o que interessa e optar por descumprir o resto. Deve-se observar, no ponto, a teoria do conglobamento. Como bem observado pelo Ministro Teori

Zavascki em seu voto” (BARROSO, Luis 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 de Direito do Trabalho** , ano 44, n 190, junho/2018, p 39).

Nesse sentido, inclusive, tendo em vista o reconhecimento da aplicabilidade da teoria do conglobamento por esta Corte, desnecessária a explicitação de vantagens compensatórias que justificassem a redução das horas *in itinere* , haja vista a validade de cláusula coletiva flexibilizadora de direito positivado em lei trabalhista.

### **jurisprudência complementar do supremo tribunal federal sobre o reconhecimento constitucional das convenções e acordos coletivos de trabalho**

Além da análise realizada em sede de repercussão geral, a primazia de convenções e acordos coletivos também restou apreciada e chancelada por esta Corte em outros julgados, que menciono para enfatizar o entendimento que vem sendo adotado pelo Supremo Tribunal Federal.

Registro, com isso, a ADI 4.364, Rel. Min. Dias Toffoli, Tribunal Pleno, DJe 16.5.2011, cujo objeto referia-se à lei complementar estadual que fixava piso salarial para certas categorias, na qual esta Corte também consignou a necessidade do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Nessa oportunidade, em seu voto, o relator ressaltou a importância dos acordos coletivos como instrumentos de negociação dos conflitos trabalhistas, nos seguintes termos:

“De fato, os instrumentos mais adequados para a fixação de piso salarial são os provenientes das negociações coletivas, as quais propiciam aos participantes, pela proximidade da realidade e dos anseios dos empregadores e dos empregados de determinada categoria, vislumbrar quais são as bases mais justas para o estabelecimento de um piso salarial mínimo que atenda às necessidades da classe. Sem falar que as negociações coletivas possibilitam que os próprios trabalhadores e empregadores, por meio da técnica da autocomposição, resolvam seus conflitos por meios do consenso e não da imposição”.

Vale destacar, ademais, em mais uma demonstração de que o Supremo Tribunal Federal vem reforçando o entendimento da prevalência constitucional do negociado em acordos e convenções coletivas, o RE-AgR 895.759, Rel. Min. Teori Zavascki, Segunda Turma, DJe 23.5.2017.

Nesse julgado, o relator, com base na jurisprudência da Corte, deu provimento a recurso extraordinário interposto contra acórdão do TST, que decidira pela invalidade de acordo coletivo de trabalho por entender serem as chamadas horas *in itinere* indisponíveis aos trabalhadores, em razão do disposto no art. 58, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

No citado caso, o recorrente firmara acordo coletivo com o sindicato da categoria para que fosse suprimido o pagamento de tais horas e, em contrapartida, fossem concedidas outras vantagens aos empregados, como fornecimento de cestas básicas, seguro de vida e pagamento do salário-família além do limite legal.

Em sua fundamentação, o relator consignou que a própria Constituição Federal admite que as normas coletivas de trabalho disponham sobre salário (art. 7º, VI) e jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV), inclusive reduzindo temporariamente remuneração e fixando jornada diversa da constitucionalmente estabelecida. Confira-se a ementa:

“TRABALHISTA. AGRAVOS REGIMENTAIS NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. TRANSAÇÃO DO CÔMPUTO DAS HORAS IN ITINERE NA JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO. CONCESSÃO DE VANTAGENS DE NATUREZA PECUNIÁRIA E DE OUTRAS UTILIDADES. VALIDADE. 1. Conforme assentado pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE 590.415 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO, DJe de 29/5/2015, Tema 152), a Constituição Federal reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas, tornando explícita inclusive a possibilidade desses instrumentos para a redução de direitos trabalhistas. Ainda segundo esse precedente, as normas coletivas de trabalho podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade absoluta. 2. É válida norma coletiva por meio da qual categoria de trabalhadores transaciona o direito ao cômputo das horas in itinere na jornada diária de trabalho em troca da concessão de vantagens de natureza pecuniária e de outras utilidades. 3. Agravos regimentais desprovidos.

Inaplicável o art. 85, § 11, do CPC/2015, pois não houve prévia fixação de honorários advocatícios na causa". (RE-AgR-segundo 895.759, Rel. Min. Teori Zavascki, Segunda Turma, DJe 23.5.2017)

**Vê-se, ante o exposto, que a jurisprudência desta Corte já se firmou no sentido de reconhecer a validade de acordo ou convenção coletiva de trabalho, ainda que disponha sobre a redução de direitos trabalhistas.**

### **Conclusão parcial e tese proposta para o tema 1.046 da repercussão geral**

Feitas essas considerações, reitero que as teses firmadas pelo Plenário Virtual nos autos do AI-RG 825.675, de minha relatoria, DJe 25.3.2011 (tema 357), e do RE-RG 820.729, Rel. Min. Teori Zavascki, DJe 3.10.2014 (tema 762) restaram superadas, tendo em vista manifestações desta Corte no sentido do caráter constitucional da matéria referente à supremacia dos acordos coletivos.

**E, nessa extensão, proponho 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 ”.***

### **O caso concreto – are 1.121.633**

Na hipótese dos autos, no ARE 1.121.633, o Tribunal de origem manteve acórdão do Tribunal Regional do Trabalho que afastou a aplicação de norma coletiva de trabalho, a qual estabelecia que o tempo despendido de ida ou retorno ao trabalho com veículo fornecido pela recorrente não daria ensejo ao pagamento de horas *in itinere*.

Segundo o acórdão recorrido, o sistema de proteção e prevalência da autonomia privada coletiva encontra limites nos princípios e normas que compõem o ordenamento jurídico como um todo. Dessa forma, assentou que na medida em que se privilegia a negociação coletiva, a flexibilização das normas encontra limites no sistema jurídico, garantindo-se direitos e

benefícios básicos ao trabalhador. Dentre eles, limita-se a atuação dos sindicatos no tocante a cláusulas abusivas e que dispõem a respeito de renúncia de direitos. A elasticidade da norma é autorizada, desde que não tenha como consequência a supressão do direito instituído por norma legal.

Entretanto, conforme amplamente demonstrado acima, esta Corte firmou orientação no sentido de que deve ser privilegiada norma coletiva de trabalho, desde que os temas pactuados não sejam absolutamente indisponíveis.

Especificamente no que se refere à hora *in itinere*, cito trecho do voto condutor no RE-AgR 895.759, Segunda Turma, proferido pelo Min. Teori Zavascki, que bem delimitou a questão:

“A validade do acordo coletivo celebrado entre as partes pressupõe que a previsão legal de cômputo das horas *in itinere* na jornada de trabalho não seja direito de indisponibilidade absoluta, integrante do patamar civilizatório mínimo, nos termos definidos no precedente paradigma. Os agravantes defendem que o direito ao pagamento pelas horas de trajeto é sim de indisponibilidade absoluta, uma vez que diria respeito à saúde e à segurança do trabalho. Não é o que se verifica, contudo.

A verba trabalhista em questão tem origem na Súmula 90 do TST, redigida originalmente em 1978, que determinava o cômputo, na jornada de trabalho, do tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, e para o seu retorno. Com o advento da Lei 10.243/2001, a Consolidação das Leis do Trabalho passou a veicular determinação semelhante:

Art. 58 (...)

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

O Tribunal Superior do Trabalho, por sua vez, reafirmou em 2005 o teor da Súmula 90, acrescentando a ela outros enunciados, destacando-se aquele que determina a remuneração das horas *in itinere* acrescidas do adicional de horas extras, quando ultrapassada a jornada diária legal:

Súmula nº 90 do TST

HORAS IN ITINERE. TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978)

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas in itinere. (ex-OJ nº 50 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995)

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas in itinere. (ex-Súmula nº 324 Res. 16/1993, DJ 21.12.1993)

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas in itinere remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 Res. 17/1993, DJ 21.12.1993)

V - Considerando que as horas in itinere são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

(...)

Ao tratar das disposições relativas à jornada de trabalho, Amauri Mascaro Nascimento defende que são normas autônomas-heterônomas; transacionáveis, desde que não haja renúncia e sejam observadas as normas de proteção ao trabalho. Nessa linha, o campo de transação com relação a essa matéria é aquele, em primeiro lugar, indicado pela lei, como a redução da jornada com a respectiva redução dos salários e, face da conjuntura econômica da empresa. Em segundo lugar, é aquele que, mesmo não indicado expressamente pela lei, resulte dos critérios determinados pelo art. 444, da CLT [As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes]. (Jornada diária de trabalho e horas extras. In: Revista LTr: legislação do trabalho, v. 45, n. 10, p. 1153-1175, out. 1981.)”.

Assim, o relator entendeu que a verba paga pelas horas *in itinere* possui natureza salarial, tendo em vista ser devida em razão do período em que o empregado é transportado, a cargo do empregador, até local de trabalho de difícil acesso ou não servido de transporte regular. Desse modo, concluiu

que se relaciona diretamente a salário e jornada de trabalho, temáticas em relação às quais a Constituição Federal autoriza expressamente a elaboração de normas coletivas de trabalho (art. 7º, incisos XIII e XIV), o que permite ser objeto de acordo coletivo, tendo em vista a ausência de contraposição às disposições de proteção do trabalho.

Sobre o tema, o relator, Min. Teori Zavascki, também citou observações extremamente pertinentes realizadas pelo Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, do Tribunal Superior do Trabalho:

“A jurisprudência do TST que se foi consolidando em torno das horas *in itinere*, principalmente o último inciso da atual Súmula 90, parece ter olvidado alguns dados fáticos de relevo, que justificam a possibilidade de flexibilização das normas legais que trouxeram para o bojo da CLT o que era tendência jurisprudencial, quais sejam:

a) a esmagadora maioria dos trabalhadores brasileiros utiliza transporte público para ir ao trabalho, tendo de enfrentar filas e esperas prolongadas, ou vai em condução própria, sujeita às vicissitudes do trânsito, pagando pelo transporte e gastando tempo enorme, que não é computado na jornada de trabalho, tal como previsto como regra na primeira parte do § 2º do art. 58 da CLT;

b) aqueles que, por circunstância relativas à localização da empresa, gozam do benefício do transporte gratuito fornecido pela empresa, acabaram tendo, pela Súmula 90 do TST e sua posterior inserção na parte final do § 2º do art. 58 da CLT, um benefício suplementar: a contagem do tempo de transporte como de serviço, inclusive para efeito de percepção de horas extras;

c) durante o tempo de transporte em condução fornecida pela empresa o trabalhador não despense esforço laborativo ou produtivo, não se podendo dizer, a rigor, que se trata de tempo à disposição do empregador, pois este diz respeito à permanência nas dependências da empresa no aguardo de ordens ou do trabalho a realizar, ainda que sem real dispêndio de esforço”.

Desse modo, conforme bem delineado no já citado voto do relator do RE 590.415, Min. Roberto Barroso, no âmbito da repercussão geral, não deve ser vista com bons olhos a sistemática da invalidação dos acordos coletivos de trabalho com base em uma lógica de limitação da autonomia da vontade exclusivamente aplicável às relações individuais de trabalho, uma vez que tal fato violaria os diversos dispositivos constitucionais que valorizam as negociações coletivas como instrumento de solução de conflitos coletivos.



Ademais, na presente hipótese, trata-se de direito disponível, o qual foi inclusive suprimido pela reforma trabalhista, podendo se sujeitar à autonomia de vontade coletiva expressa mediante acordo e convenção coletiva. Nesses termos, ao não reconhecer a validade do acordo coletivo no caso, o Tribunal de origem viola o art. 7º, XXVI, da Constituição Federal.

Dessarte, deve-se considerar válido o acordo coletivo firmado entre as partes, por meio do qual se delimitou o tempo de *horas in itinere* a ser pago aos trabalhadores, bem como sua natureza salarial.

Ante o exposto, conheço do agravo e dou provimento ao recurso extraordinário da Mineração Serra Grande S.A., para reformar o acórdão recorrido e julgar improcedente o pedido formulado na inicial, no tocante ao pagamento das horas *in itinere* (art. 932, VIII, do CPC/2015 c/c art. 21, §1º, do RISTF).

Plenário Virtual - minuta de voto 136/17/2023 (15/0)