

Tema 1046 - Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente.

Há Repercussão?

Sim

Relator(a):

MIN. GILMAR MENDES

Leading Case:

[ARE 1121633](#)

Descrição:

Recurso extraordinário com agravo em que se discute, à luz dos arts. 5º, incisos II, LV e XXXV; e 7º, incisos XIII e XXVI, da Constituição Federal, a manutenção de norma coletiva de trabalho que restringe direito trabalhista, desde que não seja absolutamente indisponível, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias.

Tese:

São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

Constituição Federal

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

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

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

- ~~XII - salário-família para os seus dependentes;~~
XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)](#)
- XIII - 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; [\(Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943\)](#)
- XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; [\(Vide Del 5.452, art. 59 § 1º\)](#)
- XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
- XXIV - aposentadoria;
- ~~XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;~~
XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006\)](#)
- XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;
- XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- ~~XXIX - ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:~~
~~a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;~~
~~b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural;~~
XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000\)](#)
- a) (Revogada). [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000\)](#)
- b) (Revogada). [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000\)](#)
- XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

~~XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz;~~

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)](#)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso

~~Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.~~

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013\)](#)

CLT

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

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

II - banco de horas anual; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a [Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015](#); [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

VI - regulamento empresarial; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

X - modalidade de registro de jornada de trabalho; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XI - troca do dia de feriado; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XII - enquadramento do grau de insalubridade; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

IV - salário mínimo; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

V - valor nominal do décimo terceiro salário; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

VIII - salário-família; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

IX - repouso semanal remunerado; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XI - número de dias de férias devidas ao empregado; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XIX - aposentadoria; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

O conceito de direitos absolutamente indisponíveis pode gerar uma interpretação extensiva à decisão do STF, pois, para uma doutrina mais protetiva, todos os direitos sociais trabalhistas seriam absolutamente indisponíveis. Ou seja, é provável que este ponto seja objeto de debates no Poder Judiciário, uma vez que esta doutrina tentará tornar ineficaz a decisão do Supremo argumentando que todos os direitos trabalhistas seriam absolutamente indisponíveis.

Ocorre que esta não seria a melhor interpretação à decisão de efeito vinculante, mas sim a de que direitos absolutamente indisponíveis não são aqueles simplesmente previstos, em

cláusula genérica, na Constituição Federal, mas sim aqueles assegurados constitucionalmente de forma expressa.

Por exemplo, a Constituição Federal assegura no art. 7º, inciso XV, o “repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos”. Assim, a Constituição assegura o repouso uma vez na semana, direito que não pode ser afastado por norma coletiva, uma vez que é absolutamente indisponível. Por outro lado, prevê a preferência aos domingos, direito que está previsto sem impositivo legal, razão pela qual pode ser conteúdo de negociação e prevalecerá sobre a norma trabalhista que exige “motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço” para o trabalho aos domingos (art. 67 da CLT).

Portanto, apesar de ter sido assegurada a validade das normas coletivas que limitam ou afastam direitos trabalhistas, é provável que a exceção de que deverão ser “respeitados os direitos absolutamente indisponíveis” seja motivo de intenso debate na Justiça do Trabalho por existir uma doutrina mais protetiva, embora a melhor interpretação da decisão do STF é no sentido de que tais direitos, que não podem ser negociados, são aqueles com cláusula expressa e taxativa na Constituição Federal.

CLT - Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Parágrafo único - Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

Lamentavelmente, em razão da vigente situação do Brasil, que vive com justificado temor em face da “Ditadura de Ideologia Política e de interesses de alguns Magistrados das Cortes Superiores, alguns julgamentos do TST estão a permitir que Sindicatos Laborais firmem Convenções Coletivas se arvorando em negociar direitos pessoalíssimos e indisponíveis em total prejuízo dos trabalhadores que representam.

A exemplo a CCT dos Bancários que estão a prever a possibilidade de compensação de valores devidos a título de horas extras 7ª e 8ª, com a verba de comissão de cargo.

Ditos valores se referem a títulos totalmente distintos e incomensuráveis, ou seja, o cargo e o trabalho.