

Bom dia Contrasp



Edição 1264- Quinta-feira, 24 de julho de 2025

A FORÇA DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS CONTRA MANIFESTAÇÕES INDIVIDUAIS



Quando afirmamos que o direito coletivo do trabalho é capaz de trazer para o Direito do Trabalho, por meio das negociações coletivas, instrumentos de adaptação às necessidades dos trabalhadores é porque acreditamos na legítima manifestação da autonomia da vontade coletiva legitimamente representada.

Embora ainda tenhamos muito a evoluir nesse campo, os sintomas dessa possibilidade podem ser encontrados nos acordos coletivos de trabalho celebrados no âmbito interno das empresas, tais como: métodos locais de organização do trabalho com regras de compliance e de compartilhamento de interesses; participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas negociados diretamente com os trabalhadores; ajustes de compensação de jornada de trabalho; garantias de emprego em situações especiais; banco de horas. Enfim, não se pode falar de direito do trabalho sem levar em consideração as infundáveis normas coletivas decorrentes de ajustes celebrados entre trabalhadores e empresas.

Com a adoção do Tema 1.046 pelo STF, em que prevalece o nego-

ciado sobre o legislado para restrição de direitos trabalhistas desde que não sejam absolutamente indisponíveis, observando a adequação setorial negociada, o campo de atuação das negociações coletivas se ampliou para dar azo à criatividade de trabalhadores e empregadores no momento a negociação. Parece, entretanto, que sempre vamos enfrentar o questionamento de saber o que seriam, efetivamente, direitos absolutamente indisponíveis.

A reforma trabalhista de 2017 seguiu a trilha da valorização e da responsabilidade nas negociações e restringiu a intervenção da Justiça do Trabalho à condição mínima, respeitando a autonomia da vontade coletiva (artigo 8º, §3º da CLT). Efetivamente, a reforma trabalhista trouxe para a entidade sindical e para as empresas os efeitos e consequências do negociado a prevalecer sobre o legislado, alargando assim o campo de atuação nos ambientes de trabalho. O poder diretivo do empregador, outrora tido como absoluto, tornou-se relativo e se legítima pelas negociações coletivas como forma de conter arbitrariedades na gestão.

Confronto gera impasse

Arnaldo Süssekind considera como condição de êxito nas negociações coletivas, além da liberdade e autonomia sindical e a sindicalização do grupo representado, que haja “espaço para a complementação e suplementação do sistema legal de proteção ao trabalho” [1]. A reforma trabalhista e o Tema 1.046 do STF vieram reforçar o espaço das negociações, dando aos sindicatos a possibilidade, do que cha-

mou Süssekind, de complementar e suplementar o sistema legal.

Nessa caminhada de evolução de interesses, o tom emocional das negociações coletivas não deve se caracterizar essencialmente pelo conflito de confronto pois não se trata de vencer o outro, submetendo-o a uma condição forçada. O conflito de confronto gera, usualmente, impasse com consequências indesejáveis para ambos os lados.

Os interesses são recíprocos e, muito embora o objetivo das empresas seja caracterizado pela necessidade de realizar seus fins econômicos, modernamente, há preocupação com a inserção do trabalhador no resultado do negócio, fazendo-o sentir como cidadão no ambiente da empresa.

A negociação coletiva deve se pautar no atingimento de objetivos que atendam às duas partes, procurando dar maior eficácia coletiva às condições negociadas e por esta razão o local de trabalho, com suas peculiaridades e necessidades deve ser considerado relevante para que se consolidem os momentos de discussão para o atingimento de condições pautadas nos interesses comuns.

A valorização da decisão coletiva, tomada em assembleia dos interessados, deve ser preservada, em princípio, contra manifestações de trabalhadores que se sentem prejudicados quanto ao conteúdo da norma coletiva.

Anteriormente à reforma trabalhista em 2017, a não concessão de intervalo durante a jornada de trabalho implicava pagamento como extra do intervalo não concedido. Posteriormente à reforma, passou a ser paga a hora com adicional de 50%, de forma indenizatória (artigo 71, §4º da CLT).

Prevalência da negociação coletiva deve ter o apoio do Judiciário
Caso curioso foi decidido pela 3ª Turma do Tribunal Superior do Tra-

balho, em acórdão da lavra do ministro Alberto Balazeiro (processo RR-10955-14.2020.5.15.0013).

A pretensão do empregado diz respeito ao fracionamento de intervalo intrajornada por meio de acordo coletivo. A decisão da 3ª Turma do TST, foi cirúrgica na aplicação da lei que assegura às partes a negociação de intervalo intrajornada de forma fracionada. Assim, o fundamento jurídico estampado nos artigos 71, §5º e 611-A da CLT autoriza o fracionamento de intervalo fracionado, desde que respeitado o limite de 30 minutos.

De outro lado, pelo aspecto constitucional, não se tratou de aplicação do Tema 1.046 do STF porque, no caso, o negociado seguiu os limites legais dispostos como garantia na CLT. Portanto, fracionar o intervalo intrajornada não está entre os direitos indisponíveis, desde que seja permitido por meio de negociação coletiva.

O detalhe mais importante, talvez, sobre o caso é o fato de que poderá se tornar comum que trabalhadores se sintam prejudicados, individualmente, com acordos coletivos celebrados entre os respectivos sindicatos e empresas. Dessa forma, a prevalência da negociação coletiva, cujos efeitos atingem todos os trabalhadores e empresa, deve receber o apoio do Judiciário com exaltação da manifestação absoluta da autonomia privada coletiva.

A ausência da capacidade de empregado, integrante de grupo coletivo, de se indispor contra a decisão da maioria, tomada em assembleia e legitimamente representada, deve ser a grande lição com a reafirmação da prevalência do negociado sobre o legislado, muito embora, no caso, a norma coletiva se resumiu na aplicação do texto legal, servindo apenas como autorização ao empregador de utilizar de seu poder diretivo quanto ao gozo de intervalo intrajornada.

Fonte: conjur.com.br