

Negociado vs. legislado e o conceito dos "direitos absolutamente indisponíveis" para o STF

BMA Review Lei das S.A 18.08.2023 3 minutos de leitura

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

Trabalhista BMA Review STF

Recentemente, o Supremo Tribunal Federal (STF) proferiu decisão no âmbito do Tema 1046, que trata da prevalência dos termos ajustados em normas coletivas em relação às garantias previstas na legislação. No referido julgado, foi conferida validade aos acordos e normas coletivas que limitam ou afastam os direitos trabalhistas, desde que sejam respeitados os “direitos absolutamente indisponíveis”. Em que pese a decisão já ter transitado em julgado, muito se tem discutido sobre o que, de fato, o Supremo Tribunal Federal entendeu como sendo “direitos absolutamente indisponíveis”.

Para uma melhor compreensão da matéria em discussão, é válido contextualizar que, de forma majoritária, os tribunais trabalhistas entendiam pela invalidade das normas coletivas que suprimiam os direitos assegurados aos trabalhadores, qualquer que fosse essa diminuição de garantia, sem, contudo, avaliar os benefícios concedidos em troca pelo empregador ou sindicato patronal. Ocorre que, ao se anular apenas uma parte da norma coletiva, cria-se um flagrante desequilíbrio contratual, trazendo uma excessiva vantagem a uma das partes envolvidas. Além disso, tal anulação fere o princípio constitucional da autonomia privada da negociação coletiva.

Com o objetivo de atenuar a insegurança jurídica trazida por estas decisões, o STF limitou a vedação de negociação apenas sobre os direitos absolutamente indisponíveis, isto é, aqueles considerados “irrenunciáveis” pelos trabalhadores, que se revestem de garantias que não podem ser modificadas, suprimidas ou reduzidas pelo poder diretivo da empresa, tendo em vista a sua natureza inviolável e inalienável.

Nesse sentido, a Suprema Corte entendeu que não se deve invalidar uma norma coletiva em razão da mera supressão de direitos em determinadas cláusulas, mas, antes, considerar o objeto da norma de forma integral e não sob recortes. Além disso, deve ser conferida a validade da norma coletiva em virtude da igualdade formal e da inexistência de assimetria de poder entre as partes negociantes, já que envolve a participação do sindicato enquanto representante dos empregados.

Assim, a decisão proferida afirma que serão passíveis de negociação coletiva entre as partes todos os direitos disponíveis, como aqueles previstos no art. 7º, incisos VI, XIII e XIV da Constituição Federal, ou no rol do art. 611-A da CLT.

A *contrario sensu*, o que se depreende da conclusão dada pelo STF é que não poderão ser alvo de negociação coletiva apenas os direitos assegurados pelo art. 611-B da CLT, pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporados ao Direito brasileiro e pelas demais garantias constitucionais ou infraconstitucionais que assegurem garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores.

A decisão é louvável, já que, de fato, não era razoável, como vinham decidindo os Tribunais Trabalhistas, declarar a invalidade de um acordo ou convenção coletiva do trabalho por mera análise superficial de determinada cláusula específica prevista na norma, sem considerá-la por inteiro. Assim, é acertada a decisão proferida pela Suprema Corte, que conferiu maior segurança às partes e estabilidade nas relações jurídicas, bem como respeito ao reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho como direito social dos empregados, conforme disciplinado no art. 7º, inciso XXVI da Carta Magna.

>>> Este artigo foi escrito por João Paulo Ferreira Ramos, estagiário de Trabalhista, , em coautoria com Fernanda Nasciutti.

>>> Este conteúdo faz parte da BMA Review Especial: #DiadoEstagiário. Clique aqui para ler mais artigos.