



09

A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E OS NOVOS RUMOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO PÓS-REFORMA TRABALHISTA

Líbia Alvarenga de Oliveira

Sócia do Innocenti Advogados Associados, com experiência em atuação perante a Corte Superior Trabalhista (TST), com ênfase em Ações Coletivas. Especialista em Direito Empresarial do Trabalho pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) e em Perícia Contábil pela Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado (FECAP). Membro da Comissão de Direito do Trabalho do Instituto dos Advogados de São Paulo (IASP)

Guilherme Ghilardi Cavini

Advogado do Innocenti Advogados Associados, graduado pela Universidade Presbiteriana Mackenzie

Sumário

1. Introdução. 2. A Reforma Trabalhista e o Princípio do Negociado sobre o Legislado. 3. Do Posicionamento do STF. Tema 1.046 de Repercussão Geral. 4. Consequências da Prevalência da Negociação Coletiva sobre a Legislação Trabalhista. 5. Desafios e Críticas à Expansão da Autonomia Negocial. 6. Conclusão. Referências.

Palavras-chave: Negociação coletiva. Direito do Trabalho. Reforma Trabalhista de 2017. Princípio do negociado sobre o legislado. Tema 1046 do STF. Autonomia coletiva. Direitos indisponíveis. Cláusulas

coletivas. Representatividade sindical. Flexibilização das normas trabalhistas.

1. Introdução

O Direito do Trabalho, desde sua formação, tem se estruturado como um ramo jurídico de proteção, visando equilibrar a relação historicamente desigual entre empregados e empregadores. A consolidação desse ramo jurídico ocorreu, sobretudo, no contexto da Revolução Industrial, quando a massiva exploração da mão de obra e as precárias condições de trabalho tornaram necessária a intervenção estatal

por meio de normas imperativas e protetivas. Nesse cenário, surge a rigidez de direitos trabalhistas, com normas cogentes que, por décadas, foram consideradas indisponíveis para os trabalhadores, ainda que mediante negociação coletiva.

Entretanto, as relações de trabalho não são estáticas. A partir da segunda metade do século XX, e especialmente nas últimas décadas, observa-se uma significativa transformação nas dinâmicas produtivas, impulsionada pela globalização, pelo avanço tecnológico, pela descentralização produtiva e pela busca incessante das empresas por competitividade e flexibilidade. Esse novo paradigma gerou tensões entre a rigidez da legislação trabalhista e as demandas de adaptação, tanto dos empregadores quanto dos próprios trabalhadores, que passaram a vislumbrar, na negociação coletiva, uma possibilidade de construção de regras mais aderentes às realidades setoriais, regionais e empresariais.

2. A Reforma Trabalhista e o Princípio do Negociado sobre o Legislado

No Brasil, o movimento de flexibilização das normas trabalhistas se intensificou especialmente com a promulgação da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que incorporou expressamente o princípio da “prevalência do negociado sobre o legislado”. Esse princípio permite que normas coletivas pactuadas entre sindicatos e empresas prevaleçam sobre determinadas disposições legais, desde que não sejam direitos absolutamente indisponíveis, como os previstos na Constituição Federal ou normas de ordem pública essenciais à dignidade do trabalhador. Em outras palavras, trata-se do reconhecimento da autonomia coletiva da vontade, que permite que sindicatos representativos de trabalhadores e empregadores definam regras próprias, moldadas às suas necessidades específicas, ainda que distintas — e,

por vezes, menos benéficas — do que aquelas previstas na legislação ordinária.

Esse princípio reflete uma concepção contemporânea do Direito do Trabalho, que se afasta, em certa medida, do paradigma clássico da proteção unilateral do trabalhador, valorizando o diálogo social, a negociação e a cooperação entre as partes. Contudo, tal prevalência não é absoluta: há direitos e garantias mínimas, sobretudo de natureza constitucional, que não podem ser suprimidos ou reduzidos por meio da negociação coletiva.

A fundamentação do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado encontra respaldo tanto na teoria da autonomia coletiva quanto nos princípios constitucionais da livre iniciativa, da valorização do trabalho, da dignidade da pessoa humana e da busca do pleno emprego.

No plano teórico, a autonomia coletiva é compreendida como um desdobramento da liberdade sindical, que permite que os sujeitos coletivos — sindicatos de trabalhadores e empregadores — estabeleçam normas jurídicas próprias, ajustadas à realidade econômica e social de cada setor, categoria ou empresa. Essa autonomia não se limita à defesa de interesses econômicos, mas também se estende à criação de normas jurídicas aplicáveis às relações de trabalho.

No ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição Federal de 1988 oferece sólido fundamento para a negociação coletiva. O artigo 7º, inciso XXVI, consagra expressamente o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, elevando-os ao patamar de direito fundamental dos trabalhadores. Ademais, o artigo 8º assegura a liberdade sindical, condição indispensável para o exercício pleno da negociação coletiva.

A doutrina trabalhista, especialmente na vertente

contemporânea, reconhece que o Direito do Trabalho deve ser sensível às mudanças econômicas e sociais. Assim, a flexibilização por meio da negociação coletiva surge como instrumento legítimo para adaptar as normas gerais às particularidades de cada contexto, sem, contudo, desnaturar os princípios basilares de proteção ao trabalho.

No entanto, a adoção do princípio do negociado sobre o legislado não implica outorga irrestrita de poderes às entidades sindicais. Há limites bem definidos, tanto de natureza constitucional quanto de ordem infraconstitucional, que condicionam o alcance da autonomia coletiva.

A Constituição estabelece um conjunto de direitos fundamentais sociais dos trabalhadores que são indisponíveis, intransigíveis e inderrogáveis pela negociação coletiva. Além disso, princípios como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV) funcionam como cláusulas de contenção contra eventuais abusos.

O Supremo Tribunal Federal tem reiterado, inclusive no julgamento do Tema 1046, do qual trataremos a seguir, que a negociação coletiva não pode servir como instrumento de precarização das condições mínimas necessárias à proteção do trabalhador, especialmente em relação aos direitos que garantem sua saúde, segurança, subsistência digna e integridade física.

A própria CLT, após a reforma, delimitou expressamente quais direitos podem ser objeto de negociação e quais são absolutamente indisponíveis (arts. 611-A e 611-B). Ademais, as cláusulas negociadas devem respeitar os requisitos de (i) transparência nas negociações; (ii) representatividade efetiva das entidades sindicais; e (iii) equilíbrio nas concessões feitas entre as partes, sendo certo que, se tais cláusulas contrariarem normas de segurança e medicina

do trabalho, por exemplo, serão consideradas nulas de pleno direito.

Por outro lado, dentro dos limites estabelecidos, a negociação coletiva permite construir soluções flexíveis e customizadas, que atendam melhor às necessidades das categorias profissionais e aos desafios econômicos. À título de exemplo, pode-se citar: ajustes de jornada que favoreçam setores sazonais; definição de regimes de trabalho remoto; implantação de bancos de horas específicos; criação de modelos de remuneração por produtividade; definição de critérios para participação nos lucros etc.

Essa flexibilidade, quando exercida com boa-fé e equilíbrio, tem potencial de fortalecer tanto as empresas, quanto os próprios trabalhadores, contribuindo para a manutenção de empregos e a melhoria das relações laborais.

3. Do Posicionamento do STF. Tema 1.046 de Repercussão Geral

Na ocasião do julgamento do Tema 1046, a controvérsia submetida à Suprema Corte versava sobre a análise da validade de cláusulas que previam, por exemplo, a supressão do pagamento das chamadas horas in itinere, benefício previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) até então. A discussão transcendia esse caso específico, uma vez que colocava em debate a própria hierarquia normativa entre a lei estatal e os instrumentos de negociação coletiva, questionando até que ponto a autonomia coletiva poderia se sobrepor às normas legais, especialmente quando envolvesse direitos patrimoniais disponíveis.

Foram levados à Suprema Corte fundamentos robustos tanto em defesa quanto em oposição à prevalência da negociação coletiva sobre a legislação. De um lado, sustentou-se que a Constituição Federal, ao reconhecer a negociação coletiva como direito fun-

damental no artigo 7º, inciso XXVI, fortalece a autonomia coletiva da vontade, conferindo aos sindicatos legitimidade para negociar condições de trabalho que atendam às especificidades de cada setor econômico. Sob essa ótica, os instrumentos coletivos representam não apenas meios de expansão de direitos, mas também instrumentos legítimos de flexibilização das normas trabalhistas, desde que observados os princípios constitucionais e garantidos os direitos indisponíveis.

Em contrapartida, a tese contrária à prevalência irrestrita da negociação coletiva alertava para os riscos de esvaziamento da proteção trabalhista. Defendia-se que, diante das assimetrias de poder historicamente reconhecidas nas relações de trabalho, a negociação coletiva não poderia ser utilizada como meio para reduzir direitos essenciais, sob pena de violação aos princípios estruturantes do Direito do Trabalho, como a dignidade da pessoa humana, a função social do trabalho e o princípio da proteção.

No julgamento do Tema 1046, o Supremo Tribunal Federal, por maioria, fixou a tese de que é válida a norma coletiva que limita ou restringe direitos trabalhistas de natureza patrimonial, desde que tais direitos não estejam assegurados constitucionalmente. Contudo, estabeleceu-se como condição que sejam rigorosamente respeitados os direitos indisponíveis, bem como as normas de saúde, segurança e higiene do trabalho, além dos princípios fundamentais que regem as relações de trabalho, especialmente a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.

O voto condutor, proferido pelo ministro Gilmar Mendes, destacou a importância da autonomia coletiva no Estado Democrático de Direito e sua compatibilidade com a Constituição de 1988. Para o ministro, a negociação coletiva deve ser reconhecida como

instrumento legítimo de construção normativa no âmbito das relações de trabalho, capaz de adaptar as regras gerais às particularidades dos setores produtivos e das empresas. Argumentou-se que o fortalecimento da negociação coletiva está alinhado tanto com os ditames constitucionais quanto com as práticas internacionais, nas quais o diálogo social é considerado fundamental para o equilíbrio das relações laborais.

Ainda segundo os votos vencedores, a Constituição não estabelece um rol fixo de direitos absolutamente indisponíveis no campo trabalhista, sendo possível, portanto, que determinados direitos previstos na legislação infraconstitucional possam ser objeto de flexibilização, desde que respeitados os parâmetros constitucionais. Os ministros que acompanharam esse entendimento ressaltaram que a negociação coletiva, longe de precarizar as relações de trabalho, promove segurança jurídica e estabilidade, especialmente em um cenário econômico complexo, no qual a rigidez normativa pode ser, em certos casos, um obstáculo à preservação dos empregos e à competitividade empresarial.

Em contraponto, os votos vencidos, proferidos, dentre outros, pelos ministros Edson Fachin e Rosa Weber, alertaram para o risco de que a autorização ampla à negociação coletiva possa enfraquecer a função protetiva do Direito do Trabalho. Para esses ministros, a negociação coletiva deve ser, sim, valorizada, mas não pode servir como instrumento de redução de direitos essenciais, sobretudo em um país como o Brasil, cuja estrutura sindical apresenta fragilidades que dificultam a paridade efetiva de forças entre empregadores e trabalhadores. A decisão, na ótica dos votos vencidos, poderia abrir espaço para a celebração de acordos assimétricos, firmados sob pressão econômica, em que os trabalhadores acabam por aceitar condições menos favoráveis em tro-

ca da simples manutenção de seus empregos.

A partir desse julgamento, o Supremo Tribunal Federal estabeleceu parâmetros normativos claros para a validade dos instrumentos coletivos. De um lado, afirmou-se que podem ser objeto de negociação coletiva todos os direitos trabalhistas de natureza patrimonial que não estejam expressamente protegidos como cláusulas pétreas constitucionais. Isso inclui, por exemplo, a negociação sobre jornada de trabalho, compensações, banco de horas, intervalos, modalidades de trabalho remoto, regimes de sobre-aviso, formas diferenciadas de remuneração, participação nos lucros e resultados, bem como ajustes sobre critérios de produtividade ou registros de jornada.

Por outro lado, o STF reafirmou que certos direitos são absolutamente indisponíveis e, portanto, não podem ser objeto de negociação coletiva. Entre esses direitos estão aqueles expressamente previstos na Constituição Federal, tais como o salário mínimo, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), o décimo terceiro salário, a licença-maternidade, a licença-paternidade, o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, o repouso semanal remunerado e, sobretudo, as normas de saúde, segurança e higiene do trabalho. A integridade física, a preservação da saúde e da dignidade do trabalhador foram reafirmadas como limites intransponíveis à autonomia negocial.

Além desses aspectos objetivos, o STF condicionou a validade da negociação coletiva ao respeito a princípios fundamentais, como a boa-fé, a transparência e a representatividade efetiva das entidades sindicais, deixando claro que a negociação coletiva não pode ser instrumento de fraude, nem de abuso de direito, e que cláusulas pactuadas sem a observância desses requisitos podem ser judicialmente invalidadas.

O posicionamento do STF no Tema 1046 consolidou uma compreensão segundo a qual a negociação coletiva tem papel central na regulação das relações de trabalho no Brasil contemporâneo, sendo reconhecida como meio legítimo tanto de ampliação quanto de flexibilização de direitos, desde que observados os limites constitucionais e os princípios fundamentais que asseguram a dignidade do trabalhador. Trata-se de um marco que busca equilibrar os princípios da proteção ao trabalhador e da valorização da autonomia coletiva, permitindo que o Direito do Trabalho se adapte às dinâmicas econômicas e sociais sem perder de vista sua função primordial de proteção e promoção da dignidade no ambiente laboral.

A decisão em questão produziu efeitos práticos imediatos e relevantes sobre as relações de trabalho no Brasil. Ao reconhecer a validade de cláusulas de acordos e convenções coletivas que limitam ou restringem direitos trabalhistas de natureza patrimonial não assegurados constitucionalmente, a Suprema Corte redefiniu os contornos da autonomia coletiva, conferindo maior segurança jurídica às negociações coletivas e estabelecendo parâmetros objetivos para sua validade, posicionamento que impactou diretamente tanto as dinâmicas internas das empresas quanto a atuação dos sindicatos, além de repercutir na formulação, interpretação e revisão de cláusulas coletivas.

4. Consequências da Prevalência da Negociação Coletiva sobre a Legislação Trabalhista

No âmbito das relações de trabalho, o impacto mais evidente foi a consolidação do entendimento de que a negociação coletiva não se limita à função de expansão de direitos, mas também se apresenta como instrumento legítimo de ajuste, flexibilização e até

mesmo de restrição de certas prerrogativas trabalhistas, desde que dentro dos limites constitucionais. Isso significa que empregadores e empregados, por meio de seus sindicatos representativos, podem pactuar condições específicas que se sobreponham à legislação infraconstitucional, proporcionando maior maleabilidade para adequar as normas gerais às peculiaridades econômicas, produtivas e regionais.

Essa maior liberdade negocial, no entanto, também impôs desafios e responsabilidades acrescidas às entidades sindicais. A decisão do STF elevou o patamar da atuação sindical, exigindo dos sindicatos maior profissionalização, qualificação técnica e capacidade de negociação efetiva. A representatividade sindical, que já vinha sendo objeto de questionamento diante das alterações trazidas pela Reforma Trabalhista — especialmente pela extinção da contribuição sindical obrigatória —, passou a ser um elemento ainda mais sensível. A partir do Tema 1046, torna-se imprescindível que as entidades sindicais demonstrem efetiva legitimidade, capacidade de mobilização e de defesa dos interesses da categoria, uma vez que as cláusulas que venham a restringir direitos podem ter impacto direto e substancial na vida dos trabalhadores representados.

Os reflexos da decisão também se fizeram sentir no conteúdo dos próprios acordos e convenções coletivas. A partir do reconhecimento da possibilidade de negociação sobre direitos patrimoniais disponíveis, observou-se um crescimento da utilização de cláusulas que tratam, por exemplo, de modelos de compensação de jornada, regimes especiais de trabalho remoto, adoção de bancos de horas diferenciados, flexibilização de intervalos intrajornada (desde que respeitado o limite mínimo estabelecido pela Reforma Trabalhista), além de alterações na estrutura remuneratória, com maior ênfase em remunera-

ção variável, prêmios e participação nos lucros e resultados.

Sob outra perspectiva, a decisão também trouxe clareza quanto às cláusulas que são absolutamente nulas por afrontarem direitos indisponíveis ou normas constitucionais. Assim, cláusulas que tentem suprimir o pagamento do décimo terceiro salário, reduzir o valor do salário mínimo, eliminar o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), suprimir o direito ao repouso semanal remunerado ou reduzir a duração das licenças maternidade e paternidade são, à luz do Tema 1046, manifestamente inválidas e inconstitucionais, não sendo passíveis de convalidação sequer por meio da negociação coletiva.

Exemplos práticos ajudam a ilustrar a aplicação deste novo princípio laboral estabelecido pelo artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho. No campo da jornada de trabalho, são consideradas válidas cláusulas que instituem banco de horas com prazo de compensação superior ao mensal, desde que haja previsão em convenção ou acordo coletivo, nos termos do artigo 611-A da CLT. Também são reputadas válidas cláusulas que estabelecem modelos alternativos de jornada, como o turno de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, amplamente utilizado em setores como segurança e saúde. Da mesma forma, são válidas cláusulas que preveem a redução do intervalo intrajornada para até 30 minutos, conforme autorizado pela Reforma Trabalhista, desde que pactuadas coletivamente.

Por outro lado, são manifestamente inválidas as cláusulas que tenham como propósito, por exemplo, eliminar integralmente o pagamento do adicional de insalubridade, suprimir o direito a férias — ainda que parcialmente — ou reduzir o valor das horas extras abaixo do patamar constitucional. Tais disposições extrapolam os limites da autonomia negocial esta-

belecidos em lei e reafirmados pela Suprema Corte. Da mesma forma, qualquer cláusula que enfraqueça a proteção à saúde, à segurança ou à dignidade do trabalhador — como aquelas que desconsiderem normas relativas a ambientes insalubres, jornadas extenuantes ou à ausência de repouso adequado — é nula de pleno direito.

Além disso, a decisão repercutiu na atuação do Poder Judiciário, que passou a ter um novo referencial para avaliar a validade das cláusulas coletivas. Os juízes do trabalho, que anteriormente exerciam um controle mais rigoroso e restritivo sobre os instrumentos de negociação coletiva, especialmente quanto a cláusulas restritivas de direitos, passaram a adotar uma postura mais deferente, reconhecendo a legitimidade das escolhas feitas pelos sujeitos coletivos, desde que respeitados os parâmetros constitucionais. Isso reforça a concepção de que o papel do Judiciário não é substituir a vontade coletiva, mas assegurar que ela seja exercida dentro dos limites legais e constitucionais.

Os efeitos práticos da ampliação da liberdade negocial, conferida pelo artigo 611-A da Reforma Trabalhista e ratificada pelo STF no julgamento do Tema 1046, são profundos e multifacetados. De um lado, essa ampliação fortalece a autonomia e a autorregulação nas relações de trabalho, permitindo que sindicatos e empresas ajustem normas às necessidades concretas de suas respectivas realidades. De outro, impõe maiores exigências à atuação sindical, que passa a demandar não apenas representatividade formal, mas também efetiva capacidade de negociação, responsabilidade institucional e transparência na condução dos processos coletivos. Ao mesmo tempo, essa nova configuração reafirma os direitos fundamentais do trabalho como limite intransponível à negociação, preservando o caráter protetivo

que historicamente caracteriza o Direito do Trabalho, mesmo diante da flexibilização normativa.

5. Desafios e Críticas à Expansão da Autonomia Negocial

Embora o posicionamento da Suprema Corte tenha sido celebrado por parte da doutrina e de setores empresariais como um avanço no fortalecimento da negociação coletiva e na modernização das relações de trabalho, não deixou de suscitar críticas contundentes, especialmente por juristas, estudiosos do Direito do Trabalho e representantes de entidades voltadas à proteção dos trabalhadores. Tais críticas concentram-se, sobretudo, nos riscos que a flexibilização normativa pode representar para a função histórica e protetiva do Direito do Trabalho, bem como para a preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente em um cenário marcado por profundas assimetrias de poder nas relações laborais.

Do ponto de vista doutrinário, uma das críticas mais frequentes à decisão reside na inversão da lógica tradicional do Direito do Trabalho, que historicamente tem como princípio fundamental a proteção da parte hipossuficiente — o trabalhador — em virtude da reconhecida disparidade de forças em relação ao empregador. Ao permitir que instrumentos coletivos restrinjam direitos assegurados pela legislação infraconstitucional, mesmo que patrimoniais e disponíveis, críticos argumentam que tal decisão abre um caminho perigoso para a erosão gradual do patamar civilizatório mínimo construído ao longo de décadas no Brasil.

Levanta-se a questão de que a decisão da Suprema Corte, que reconhece a constitucionalidade do artigo 611-A da CLT de forma implícita, pode ter ultrapassado os limites impostos pela Constituição Federal de 1988. Embora o artigo 7º, inciso XXVI, as-

segure o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, parte da doutrina argumenta que esse reconhecimento não implica autorização irrestrita para que tais instrumentos disponham sobre quaisquer direitos, sobretudo quando isso resulte em retrocesso social. Por isso, há um debate intenso sobre se o STF, ao fixar a tese do Tema 1046, interpretou de forma excessivamente ampla o alcance da autonomia coletiva, sem considerar suficientemente as fragilidades estruturais do sistema sindical brasileiro.

Nesse contexto, um dos desafios mais relevantes na aplicação prática do dispositivo legal introduzido pela Reforma Trabalhista e respaldado pelo STF, reside justamente na precariedade da estrutura sindical no Brasil. O modelo sindical brasileiro, historicamente baseado na unicidade sindical e na contribuição compulsória (extinta com a Reforma Trabalhista), enfrenta sérias dificuldades de representatividade e financiamento. Muitas entidades sindicais, sobretudo de categorias economicamente mais vulneráveis, não dispõem de recursos, de assessoria técnica qualificada e, em alguns casos, sequer de efetiva legitimidade junto à categoria que representam. Esse quadro gera preocupações justificadas sobre a real capacidade de tais sindicatos negociarem em pé de igualdade com empregadores, especialmente grandes empresas ou conglomerados econômicos.

Outro desafio significativo se refere à fiscalização e ao controle da validade das cláusulas pactuadas. Embora o STF tenha estabelecido que a negociação coletiva deve respeitar os direitos constitucionalmente assegurados, bem como princípios como a dignidade da pessoa humana e a função social do trabalho, a tarefa de aferir esses requisitos é transferida ao Judiciário trabalhista, que, por sua vez, pode enfrentar dificuldades práticas para estabelecer, caso a caso, se houve ou não abuso na negociação,

se a entidade sindical representava de fato os interesses da categoria e se os limites da autonomia foram devidamente observados.

Paralelamente, há um risco concreto de que a decisão do STF, ao legitimar de forma ampliada a liberdade de negociação coletiva, especialmente no que se refere à possibilidade de pactuação restritiva de direitos, acabe por fragilizar a proteção mínima assegurada aos trabalhadores. Esse risco se acentua em contextos de crise econômica ou em setores com reduzido poder de barganha, nos quais o receio do desemprego compromete significativamente a capacidade de resistência da classe trabalhadora. Nesses cenários, pode ocorrer a normalização de condições menos favoráveis, não em razão de uma manifestação autêntica da vontade dos trabalhadores, mas como resultado da imposição das circunstâncias econômicas, gerando situações de precarização disfarçadas sob a aparência de um consenso negocial.

Nesse contexto, o debate sobre a (in)suficiência da atuação sindical no Brasil assume papel central. Parte significativa da doutrina sustenta que, antes de se ampliar os efeitos da negociação coletiva — como fez a Reforma Trabalhista e posteriormente ratificou o STF —, seria imprescindível a realização de uma reforma sindical estrutural. Tal reforma deveria visar ao fortalecimento das entidades sindicais, assegurando-lhes maior autonomia, democratizando seus processos internos e aprimorando os mecanismos de representatividade. Na ausência desse prévio fortalecimento institucional, a Reforma Trabalhista pode contribuir para o agravamento das distorções já existentes, ao permitir que sindicatos frágeis, pouco representativos ou até mesmo de fachada firmem acordos que favorecem mais os interesses patronais do que os da categoria profissional que deveriam representar.

Outro aspecto relevante das críticas é a percepção de que a decisão transfere para a negociação coletiva a responsabilidade pela regulação de temas que, em tese, deveriam ser assegurados por normas gerais, estáveis e aplicáveis de forma universal. Isso gera o risco de fragmentação do direito trabalhista, com trabalhadores de categorias distintas — ou até da mesma categoria, mas em empresas diferentes — submetidos a regimes jurídicos profundamente desiguais, com repercussões diretas sobre o princípio da isonomia.

6. Conclusão

A decisão do Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1046 representa um marco de inflexão na interpretação do princípio do negociado sobre o legislado no Brasil, e seus efeitos tendem a se projetar de forma significativa nas dinâmicas futuras das relações de trabalho, tanto no campo jurídico quanto no social. As perspectivas futuras, portanto, passam pela análise das tendências da jurisprudência que se consolidará após esse julgamento, pela possibilidade de alterações legislativas, pela comparação com modelos adotados em outros países e, sobretudo, pelos desafios ainda pendentes para o fortalecimento efetivo da negociação coletiva no país.

O ambiente legislativo também poderá ser impactado pela decisão do STF, o que certamente gerará discussões sobre a necessidade de atualização da legislação sindical, especialmente no tocante à representatividade, financiamento e organização dos sindicatos. A ausência de uma reforma sindical estruturante aparece, cada vez mais, como um gargalo para que a negociação coletiva se efetive de maneira robusta e legítima. Assim, uma possível tendência futura é que o Congresso Nacional retome discussões sobre temas como liberdade sindical plena, plurali-

dade sindical, fortalecimento da negociação coletiva por meio de incentivos ou novos modelos de financiamento, e criação de mecanismos mais rigorosos de aferição da representatividade sindical.

Diante desse cenário, os desafios para o fortalecimento da negociação coletiva no Brasil são múltiplos e complexos. O primeiro deles consiste na necessária reestruturação do sistema sindical, com a adoção de medidas que garantam a efetiva liberdade sindical, a autonomia financeira das entidades representativas e a democratização de seus processos internos. Isso implica, necessariamente, na superação dos vícios históricos do sindicalismo brasileiro, como a proliferação de sindicatos sem representatividade, a dependência financeira do Estado e a baixa participação dos trabalhadores nas instâncias decisórias das entidades.

Outro desafio relevante é o desenvolvimento de uma cultura negocial mais madura e responsável, tanto por parte dos sindicatos quanto dos empregadores. Isso exige a qualificação dos dirigentes sindicais, a profissionalização das negociações, a adoção de práticas transparentes e o fortalecimento dos mecanismos de solução coletiva de conflitos, como a mediação e a arbitragem.

Outrossim, há também o desafio de garantir que o Judiciário trabalhista atue de forma equilibrada, nem intervindo de maneira excessiva, que esvazie a autonomia coletiva, nem adotando uma postura de deferência cega, que permita abusos em nome da negociação. Esse equilíbrio é fundamental para que o princípio do negociado sobre o legislado cumpra sua função social, que é permitir adaptações legítimas das normas trabalhistas às realidades específicas, sem renunciar à proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Em síntese, a Reforma Trabalhista, que ampliou a liberdade de negociação coletiva e teve sua aplicação ratificada pela Suprema Corte, projeta um cenário de fortalecimento da negociação coletiva como eixo central na regulação das relações de trabalho. Contudo, para que esse avanço se concretize de forma equilibrada e sustentável, é imprescindível o fortalecimento do sistema sindical, por meio de reformas estruturais que assegurem maior liberdade sindical, pluralismo, representatividade efetiva e autonomia financeira às entidades representativas.

Por fim, a reflexão central que se impõe é que o equilíbrio entre a autonomia coletiva e a proteção mínima aos trabalhadores não se alcança automaticamente por meio de decisões judiciais ou iniciativas legislativas. Trata-se de um processo contínuo e complexo, que demanda vigilância constante da sociedade civil, atuação qualificada e responsável das entidades sindicais, sensibilidade por parte do Judiciário trabalhista e, acima de tudo, um compromisso institucional firme com a promoção do trabalho digno, da justiça social e do desenvolvimento econômico sustentável. O futuro desse equilíbrio dependerá, em grande medida, da capacidade das instituições brasileiras de consolidar os pilares da negociação coletiva sem abdicar dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, cuja essência é a proteção da parte hipossuficiente na relação laboral.

REFERÊNCIAS

FACHINI, Tiago. **Direito do trabalho: características, divisões e princípios**. Projuris, 2020. Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/direito-do-trabalho/>. Acesso em 09.06.2025.

Supremo Tribunal Federal. **Tema 1046**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classe->

[Processo=ARE&numeroTema=1046](#). Acesso em 09.06.2025.

OLIVEIRA, Celso Ricardo Peel Furtado de; CALCINI, Ricardo (orgs.). **Estudos Contemporâneos Trabalhistas**. São Paulo: Mizuno, 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 17^a ed. São Paulo: LTr, 2018.

RAMOS, Alexandre Luiz. **O conceito de direito absolutamente indisponível contido no Tema 1.046**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-set-30/alexandre-luiz-ramos-direito-absolutamente-indisponivel>. Acesso em 10.06.2025.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.