

**A (IN)SEGURANÇA JURÍDICA NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO:  
ACORDADO X LEGISLADO.  
UMA ANÁLISE DOS JULGAMENTOS DA ADPF 381 E ARE 1.121.633.**

Autores: Igor Max Moreira<sup>1</sup>  
Washington Ibraim Coelho Alves<sup>2</sup>  
Coautora: Janaína Alcântara Vilela<sup>3</sup>

**RESUMO**

O presente artigo tem como função a análise sucinta de dois julgados dos tribunais do trabalho, o quais versam sobre o mesmo tema: acordado ou legislado. Trazendo um tema importante a ser discutido, a existência ou não de segurança jurídica no Brasil, seja no âmbito do direito coletivo do trabalho, seja a segurança jurídica em outras áreas do direito. O que é direito coletivo do trabalho? O que é segurança jurídica? Como e quase são os possíveis impactos dos julgados para o direito? No presente artigo, o leitor encontrará as respostas e poderá tirar suas próprias conclusões sobre a “segurança jurídica”.

**Palavras chaves:** Segurança Jurídica, Direito Coletivo, Tribunais, Flexibilização, Constitucionalidade, Impactos, Decisões.

---

<sup>1</sup> Igor Max Moreira – RA: 61910233 – Graduando em Direito pelo Centro Universitário UNA Betim – Email: igormaxmoreira@gmail.com - Filiação: Rosimeiry Ap. Sarnaglia Moreira e Gesiel Moreira;

<sup>2</sup> Washington Ibraim Coelho Alves – RA: 61912885 – Graduando em Direito pelo Centro Universitário UNA Betim – Email: washingtonibraim@gmail.com – Filiação: Sandra de Fátima Coelho e Aristides Alves da Silva;

<sup>3</sup> Janaína Alcântara Vilela – Coautora - Mestre em Direito Privado com ênfase em Direito do Trabalho pela PUC Minas (CAPES 6). Pesquisadora junto ao Centro Universitário UNA. Foi Integrante do Grupo de Pesquisa do Instituto de Investigação Científica, Constituição e Processo José Alfredo de Oliveira Baracho (IICCP). Especialista em Direito de Empresa pelo IEC - Instituto de Educação Continuada da PUC/MG. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera-UNIDERP. Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Foi Coordenadora de pesquisas acadêmicas da área de Processo do Trabalho, Processo Civil, Direito Constitucional e Direito Civil do Núcleo Acadêmico de Pesquisa (NAP). Advogada com atuação na Justiça do Trabalho e na Justiça Comum. Professora Universitária da UNA nos cursos de Direito e Gestão. Assessora Jurídica do NAI - Núcleo de Atendimento a Pessoa Idosa em Situação de Violência - Email: janaina.vilela@prof.una.br

## **ABSTRACT**

This article aims to provide a concise analysis of two judgments from labor courts that revolve around the same theme: negotiated agreements versus legislated. Addressing an important topic for discussion, the article explores the existence or absence of legal certainty in Brazil, both within the realm of collective labor law and in other areas of law. What is collective labor law? What is legal certainty? How might the judgments impact the law? In this article, readers will find answers and can draw their own conclusions regarding "legal certainty."

**Keywords:** Legal Certainty, Collective Law, Courts, Flexibilization, Constitutionality, Impacts, Decisions

## 1 INTRODUÇÃO

O princípio da segurança jurídica visa a garantia da estabilidade nas relações sociais, por meio da confiança depositada no texto normativo. Com isso em voga fica notório a escolha do tema do presente trabalho, ao tratar sobre a (in) segurança jurídica no direito coletivo do trabalho que por sua vez é a regulamentação do direito de uma diversidade de pessoas com interesses em comum.

Para tal a análise de dois julgados do Supremo Tribunal Federal (STF), que versam sobre o tema do direito coletivo do trabalho, foram contrários em suas decisões, já que para um dos julgados o acordado sobressai sobre o legislado, e para outro o legislado teve um peso maior.

Diante deste cenário se faz necessário o texto que se segue com a tratativa da divergência na flexibilização das leis trabalhistas pode surtir efeitos para o trabalhador, a pergunta que paira no ar é “será que existe segurança jurídica?” Nesta seara a (in)segurança jurídica é um tema relevante e bastante atual e de grande debate acadêmico.

A análise dos julgados ADPF 381 e ARE1.121.633, contribui para grandes reflexões sobre as normas trabalhistas e seus impactos na proteção dos direitos do trabalhador. Este trabalho por sua vez vem a ser um estopim para o tema, procurando estabelecer os princípios da segurança jurídica, da flexibilização das normas trabalhistas e de como a flexibilização pode gerar grandes impactos aos trabalhadores.

Ademais, como bem mencionado acima o direito coletivo do trabalho é a “*regulamentação do direito de uma diversidade de pessoas com interesses em comum*”. Esses temas da flexibilização das normas trabalhistas podem trazer grandes incertezas sobre os direitos dos trabalhadores, já que (sem generalizar) grande parte dos acordos e convenções coletivas esboçam condições menos favoráveis em vista da legislação vigente.

Para tanto e sem entrar no mérito, a flexibilização das normas trabalhistas podem trazer grande insegurança para os empregadores também, pois as normas trabalhistas permeiam um ambiente escuro com falta de nitidez, e essa escuridão pode gerar duplas ou triplas interpretações, que desarmonizam com a lei.

Desta forma fica claro o motivo de iniciar com o conceito de segurança jurídica, já que é um princípio constitucional (art. 5º, XXXVI, CRFB/88). Com isso,

visando a estabilidade das relações sociais, pois existe uma importância em julgar entre o legislado e negociado.

O presente trabalho parte da análise das suas decisões englobando os doutrinadores utilizados e julgados que discutem o mesmo tema.

## 2 A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

Para dar início a discussão que o presente trabalho se propõe, cabe um *an passant* sobre a definição de flexibilização, os fundamentos utilizados para a flexibilização, bem como as formas de flexibilização.

Desta forma o dicionário Aurélio define flexibilização como: “*Ação ou efeito de flexibilizar, de tornar flexível, menos rígido*”, assim é uma adaptação de um contexto a uma nova abordagem, diferente da anterior, no tocante ao tema abordado. A flexibilização vai ao encontro a certa manutenção de intervenção estatal nas relações trabalhistas, com o estabelecimento de condições mínimas de trabalho, mas, com a autorização em determinados casos de aplicação de normas/regras menos rígidas.

Flexibilizar é então uma forma de modificar, de minorar efeitos, e atenuar o máximo possível os direitos trabalhistas. A Flexibilização vai na contramão da revogação ou exclusão de direito trabalhistas, ela atua na modificação de determinados direitos, senão vejamos:

Flexibilização das condições de trabalho é o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política e social existentes na relação entre o capital e o trabalho. Martins (2002, p. 25).

Percebe-se que o Doutrinador Martins (2002), entende que ao tratar de flexibilização seria melhor falar sobre a flexibilização das *condições* de trabalho, pois são estas *condições* que vão ser flexibilizadas e não o Direito em si. Segundo Maurício Godinho Delgado a flexibilização é um conjunto de mecanismos que permite a adequação das normas trabalhistas aos contextos necessários, proporcionando uma maleabilidade na aplicação das regras laborais. (DELGADO, Maurício Godinho, 2002)

Ao tentar traçar os pontos de fundamentação que sustentam a flexibilização das normas trabalhistas, se esbarra em questões complexas do direito, o que traz uma necessidade de harmonizar a proteção dos direitos com as demandas econômicas e

de relações de trabalho. Desta forma, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é o detentor do papel central, com o estabelecimento do art. 7º, o que versa sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores.

O que fica bem claro em todo o cenário do direito trabalhista é que a busca pela flexibilização das normas trabalhistas é com toda certeza regida pela necessidade de uma eficiência econômica, seja com geração de empregos, seja com a competição entre as empresas no âmbito globalizados.

De forma sucinta é possível ainda falar sobre algumas das formas de flexibilização, quem sabe as mais comuns, das quais ressalta-se a alteração da jornada de trabalho, a flexibilização salarial, a flexibilização funcional a qual envolve a ampliação das atribuições e funções do funcionário, mas, “nunca” na diminuição de tais funções. Além disso, é possível falar sobre a terceirização que tem ganhado notoriedade nos últimos anos.

As formas de flexibilização são complexas, não são tão simples quanto parecem, elas abrangem grandes aspectos constitucionais e legislativos, de princípios, jurisprudências e muito mais conhecimento do que um mero “*eu sei dos meus direitos*”. A flexibilização deveria ser tratada com mais cautela pelos doutrinadores, aqueles que detêm o “poder” de julgar e decidir sobre algo, e ao invés de julgar para diminuir a pilha de processos, deveriam julgar para melhorar a vida de pessoas.

Ainda é possível tratar sobre três formas distintas de flexibilização segundo Jean- Claude Javillier, flexibilização da proteção, da adaptação e do desregramento.

A flexibilização de proteção tem como marco a combinação de normas heterônomas e autônomas sem sentido favorável aos trabalhadores, ou seja, visa o princípio da aplicação da norma mais favorável, ou seja, quando houver mais de uma norma tratando sobre a mesma matéria, a norma mais favorável irá prevalecer.

A flexibilização de adaptação tem a ocorrência em estratégias sindicais em face de algumas dificuldades que se perfaz em um tempo curto ou de alguma crise econômica no contexto empresarial. Tem como “base” as disposições *in pejus* encontradas em instrumentos de autocomposição, e tem como objetivo a preservação de interesses dos assalariados, e acima de tudo a manutenção do emprego. É possível exemplificar essa flexibilização no art. 7º, inc., VI, XIII e XIV, da Constituição de 1988 e na Lei 9.601/98 que dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado.

Já a flexibilização de desregramento tem como primórdio a quebra da rigidez da legislação por meio legais, ou seja, o que independe se negociações coletivas, mas esse tipo de flexibilização pode tornar um direito irregular. Nessa modalidade de flexibilização ocorre o movimento que vem aumentando bastante no Brasil, a chamada terceirização.

Isto posto, cabe ainda mencionar o que seria o Direito Coletivo do trabalho, nas palavras do doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite:

O Direito Coletivo do Trabalho diz respeito, tradicionalmente, ao estudo do fenômeno de grupo que deu origem à associação profissional, aos sindicatos e aos comitês de empresas. A continuidade desses fenômenos, como é sabido, cristalizou novos instrumentos de normatização das relações empregatícias, como as convenções e acordos coletivos de trabalho, bem como de soluções judiciais de conflitos, como os dissídios coletivos. Nessa perspectiva, é a parte do direito do trabalho relativa às associações laborais, na profissão e nas empresas, aos seus contratos, aos seus conflitos e à solução destes. (SOUZA, Carlos Henrique Bezerra, 2019)

De certo existem várias causas da flexibilização das leis trabalhistas, e isso é perigoso de certa forma, tendo em vista que por vezes a flexibilização beneficia somente o empregador, quando o empregado acha que recebeu um aumento e foi reconhecido, o empregador recebeu muito mais, isso tendo em vista o atual cenário político, social, global, tais causas podem ser o desenvolvimento econômico, a globalização, crises econômicas, encargos sociais, avanços tecnológicos, o próprio aumento do desemprego, aspectos culturais, dentre outros.

### **3 OS JULGAMENTOS DAS ADPF 381 e ARE 1.121.633**

#### **3.1 ADPF 381**

Ao abordar a ADPF<sup>4</sup> 381, está-se diante de um remédio jurídico aceito pelo julgamento do STF<sup>5</sup> como meio alternativo a sanar a lesividade dos atos com celeridade e abrangência, para se fazer valer leis que lesaram trabalhadores, criando assim uma grande insegurança jurídica.

---

<sup>4</sup>ADPF significa *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental*, tem como objetivo evitar ou reparar preceitos fundamentais resultantes de atos do poder público.

<sup>5</sup> STF – Supremo Tribunal Federal

A presente ADPF, que tem como objeto decisões tomadas pelo TST<sup>6</sup> e TRT's<sup>7</sup> que declararam inválidas as convenções coletivas pactuadas entre transportadoras e seus motoristas, as quais condenam, as transportadoras ao pagamento de horas extras e horas trabalhadas em dias de descanso, ocorridas antes da Lei Federal 12.619/2012.

De acordo com ADPF 381, essas decisões violam princípios basilares como *princípio da segurança jurídica, da livre iniciativa, e o da primazia das convenções dos acordos coletivos*.

O TST assim como TRT estavam tomando decisões que afastam a validade do artigo 62, inciso I, CLT, que estabelece o seguinte:

Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:  
I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados. (BRASIL, 1988).

Nesse diapasão, os motoristas não teriam direito ao regime CLT, como bem explícito no artigo supracitado. Em suma as decisões tomadas pelos tribunais do trabalho geram uma insegurança jurídica e econômica, ficando às transportadoras à mercê de processos que vão contra a própria legislação e acordos devidamente compactuados. Vale destacar que o constituinte valoriza as convenções e acordos coletivos de maneira enfática conforme artigo 7, inciso XXVI, da CF.

De maneira a garantir uma maior segurança jurídica, foi instituída a lei 13.467/2017, que no seu artigo 611-A, *prevê a prevalência de acordos coletivos de trabalho e convenções coletivas sobre lei, in verbis*:

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;  
II - banco de horas anual;  
[...] (BRASIL, 1988).

Nesse sentido, os acordos e convenções coletivas tem prevalência sobre a lei, a própria Constituição Federal e em seu artigo 5, incisos XIII, XV, ressaltam a importância das convenções e acordos coletivos.

---

<sup>6</sup> TRT – *Tribunal Superior do Trabalho*

<sup>7</sup> TRT – *Tribunal Regional do Trabalho*

O artigo XIII da CF prevê a compensação de horários e a redução de jornadas, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, já o artigo XIV prevê a jornada de seis horas para jornada de trabalho realizadas em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva, nesse mesmo diapasão a respeito desse reconhecimento dos acordos coletivos pela CF, o Doutrinador 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).

Ainda nessa linha de raciocínio, o Ilustre Ministro a época Teori Zavascki, prevê expressamente a teoria do conglobamento<sup>8</sup>, ou seja, em uma convenção de acordo coletivo, empregados pleiteiam ficar com todos os benefícios. Todavia, desejam a anulação da única cláusula de ônus, como foi feito pelos Tribunais, ao apartar o pensamento de que *“os acordos levam em consideração um conjunto de direitos e obrigações, que se atribuem reciprocamente”*.

Assim, gera todos os custos e benefícios dele decorrentes, ficando então tanto as empresas quanto os empregados obrigados a cumprirem suas obrigações, não podendo requisitar a anulação de uma cláusula, que gera um ônus para eles, colocando esse ônus para as empresas e se beneficiando de todo o resto.

Importante ressaltar ainda pelo Ilustre Ministro André Mendonça em seu voto da presente ADPF 381, trata sobre a importância do reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva expressos na Convenção de n.98/1949 e na Convenção de n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho, que mais uma vez nos traz o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas, permitindo que os trabalhadores possam contribuir para a formação das normas que regerão suas próprias vidas. Tese

---

<sup>8</sup> TEORIA DO CONGLOBAMENTO: *Na ocorrência de um conflito entre o que foi estabelecido na Convenção Coletiva e o Acordo Coletivo ou outro instrumento normativo deverá prevalecer o mais favorável ao empregado, no conjunto ou em sua totalidade.*

firmada também pelo eminente Ministro Teori Zavascki no acórdão, RE-AgR- 895.759, que cita ainda o Tema 152, que ficou com entendimento da validade dos acordos coletivos do trabalho que dispunham sobre as horas *in itinere*, matéria similar a presente ADPF 381.

Tem-se ainda o Ilustre Ministro Alexandre de Moraes, que em seu notório saber cita o Professor Jose Afonso da Silva, sobre as negociações coletivas:

A Constituição de 1988 prestigia as relações coletivas de trabalho. Reconhece as convenções e acordos coletivos de trabalho como um direito dos trabalhadores. Ao firmar a autonomia sindical (art. 8º) e assegurar o direito de greve, em termos amplos (art. 9º), cria as bases para o desenvolvimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. (...) Muitos dos direitos reconhecidos aos trabalhadores podem ser alterados por via de convenções ou acordos coletivos (...). (COMENTÁRIO CONTEXTUAL À CONSTITUIÇÃO, 2014. págs. 194 e 195).

De acordo com a ADPF 381, em suas teses defendidas acima, é possível perceber que os acordos e convenções coletivos do trabalho tem seu respaldo pelo STF, nos princípios da *segurança jurídica*, princípio da *livre iniciativa e da primazia das convenções dos acordos coletivos*. Nesse sentido tem a proteção da Constituição Federal, e ainda com a previsão da teoria do *conglobamento* conforme já citado.

Com isso os Tribunais não podem afastar o artigo 62, inciso I, da CLT, pois além de gerar uma insegurança jurídica, fere diretamente os acordos e convenções coletivas do trabalho, estes que ainda podem se fazer como instrumento de solução de conflitos, como bem citado pelo Ilustre ministro Alexandre de Moraes.

### **3.2 DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO - ARE 1.121.633**

Trata-se de um Recurso Extraordinário com Agravo, referente ao Direito do trabalho, com paradigma de repercussão geral de Tema 1.046.3, que versa sobre a prevalência de acordos e convenções coletivas, nos termos do artigo 7, inciso XXVI, da CF. Revisão das teses, dos temas 357 e 762.4.

Tese fixada:

São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. (MENDES, Gilmar. ARE 1.121.633, pág. 177)

O presente recurso é um Agravo contra Acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, que afastou a validade de norma coletiva, que suprime direitos relativos a horas *in itinere*.

Quando se fala das horas *in itinere* somadas a jornada de trabalho, tem-se uma grande discussão, pois existem decisões antagônicas sobre o tema. Os Tribunais têm decidido em favor do trabalhador, que estas horas fazem parte da jornada de trabalho, alegando uma restrição de direitos nos acordos e convenções do trabalho. Porém como bem nos elucida o Ministro Nunes Marques em seu voto na presente ação, estas horas podem ser afastadas da jornada de trabalho em casos específicos, por negociação coletiva, que reconheça as peculiaridades de cada atividade econômica. (ARE 1.121.633, pág. 73).

Nesse sentido a CF traz à luz o artigo 7, VI, XIII e XIV, que aduz a possibilidade de tal direito na área negocial coletiva.

A legalidade da supressão das horas *in itinere* na jornada de trabalho chega a partir da reforma trabalhista de 2017, em que pese o artigo 58, parágrafo 2 da CLT:

Art. 58. [...]

[...]

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador. (BRASIL, 1988).

A constitucionalidade da supressão de direitos do trabalho através de acordos e convenções coletivas do trabalho, tem seu respaldo no RE-RG 590.415, tema 152, onde de acordo com Ilustre Ministro Barroso, ressalta a amplitude da autonomia da vontade, no âmbito do direito do trabalho, afirmando que não há que se falar em igualdade perante autonomia da vontade individual uma vez que, no âmbito do direito coletivo do trabalho, não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho.

O Tribunal Superior do Trabalho tem se utilizado, para embasar suas decisões, onde alega lesão ao direito do trabalhador com relação aos acordos coletivos e convenções coletivas do trabalho com base no princípio protecionista, alegando uma hipossuficiência do trabalhador frente ao empregado. Todavia o Ministro Gilmar Mendes elucida da seguinte maneira:

A ideia de hipossuficiência do trabalhador não se sustenta em negociações coletivas. Convenções e acordos seguem procedimento próprio, definido por lei e com participação sindical obrigatória. A própria Constituição Federal outorga ao sindicato, em seu artigo 8, inciso III, da CF, essa proteção através dos sindicatos, seja referente a direitos coletivos ou individuais, inclusive questões judiciais ou administrativas, e seu artigo 8, inciso VI, a obrigatoriedade dos sindicatos na participação das negociações coletivas. (trecho do ACORDÃO 1.121.633, pág. 26).

Concomitante de forma sucinta seria o princípio da equivalência entre os negociantes, neste diapasão não há que se falar em desigualdade dos trabalhadores em relação aos empregadores uma vez que são devidamente representados pelas entidades sindicais, se equiparando então aos empregadores.

O eminente Relato do RE 590.415 Ministro Roberto Barroso, traz à baila o quanto a invalidação de acordos viola dispositivos constitucionais, que garantiram aos trabalhadores, enquanto entes coletivos representados pelo respectivo sindicato, tratamento igualitário frente ao empregador:

Nessa linha, não deve ser vista com bons olhos a sistemática invalidação dos acordos coletivos de trabalho com base em uma lógica de limitação da autonomia da vontade exclusivamente aplicável às relações individuais de trabalho. Tal ingerência viola os diversos dispositivos constitucionais que prestigiam as negociações coletivas como instrumento de solução de conflitos coletivos, além de recusar aos empregados a possibilidade de participarem da formulação de normas que regulam as suas próprias vidas. Trata-se de postura que, de certa forma, compromete o direito de serem tratados como cidadãos livres e iguais. (VOTO NA INTEGRA do Ministro Relator Roberto Barroso, no julgamento do RE 590.415, Dje de 29/05/2015)

Mais recentemente o Supremo Tribunal Federal, enfatiza a importância dos acordos coletivos na Justiça do Trabalho e sua autocomposição dos conflitos trabalhistas ao acompanhar o Voto do Ministro Relator, GILMAR MENDES, na ADI 3423, DJe de 18/6/2020:

De fato, um dos objetivos da Reforma do Poder Judiciário (EC 45) foi, efetivamente, diminuir o poder normativo da Justiça do Trabalho, e privilegiar a autocomposição; e a OIT entende que a melhor forma de composição na resolução de conflitos coletivos deve privilegiar a normatização autônoma, evitando a imposição do poder estatal. (VOTO NA INTEGRA do Ministro Relator, GILMAR MENDES, na ADI 3423, DJe de 18/6/2020).

Ainda na Doutrina sobre presente tema, Mauricio Goldinho Delgado comenta:

No que tange aos trabalhadores, sua face coletiva institucionalizada surge mediante seus entes associativos; no caso brasileiro, os sindicatos. [...]Os

instrumentos colocados à disposição do sujeito coletivo dos trabalhadores (garantias de emprego, prerrogativas de atuação sindical, possibilidades de mobilização e pressão sobre a sociedade civil e Estado, greve, etc.) reduziriam, no plano juscoletivo, a disparidade lancinante que separa o trabalhador, como indivíduo, do empresário. Isso possibilitaria ao Direito Coletivo conferir tratamento jurídico mais equilibrado às partes nele envolvidas. Nessa linha, perderia sentido no Direito Coletivo do Trabalho a acentuada diretriz protecionista e intervencionista que tanto caracteriza o Direito Individual do Trabalho. (DELGADO, Mauricio Goldinho, Curso de direito do trabalho. 17. ed. São Paulo: LTr,2018. p. 1557-1558).

De acordo com a tese formada no presente julgado ARE 1.121.633, existe um limite que deve ser respeitado nos acordos e convenções coletivas do trabalho:

São constitucionais os acordos e as convenções coletivas 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. (MENDES, Gilmar. Pág. 43 do ARE 1.121.633)

Onde se fala que deve ser respeitado os direitos absolutamente indisponíveis. Direitos esses que estão devidamente implícitos na reforma trabalhista, que torna ilícito qualquer mudança desses direitos uma vez que são insuscetíveis de negociação.

De acordo com o artigo 611- B, inciso I e seguintes. Pode-se constatar em suma que esses direitos reproduzem exatamente os direitos assegurados pela Constituição Federal no artigo 7º. Dentro desse artigo e incisos mencionados, não há qualquer menção a respeito das horas *in itinere*, ou seja, tais horas podem ser objeto de acordos coletivos e convenções coletiva do trabalho sem que fale em lesão a Lei. Lado outro, o artigo 611- A da mesma lei 13.467 de 2017, traz a disposição de que as negociações coletivas de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre jornada de trabalho, desde que respeitados os limites constitucionais.

Corroborando a tese de que as horas *in itinere* não fazem parte de direito fundamental do trabalhador, uma vez que estas podem ser modificadas através de convenções e acordos coletivos do trabalho.

Ainda sobre os acordos e convenções coletivas do trabalho, a doutrina nos traz duas teorias importantes, de acordo com o eminente Doutrinador Amauri Mascaro Nascimento:

Há duas teorias, a da acumulação e a do conglobamento. De acordo com a primeira, o trabalhador gozará do estatuto mais benéfico, ainda que seja preciso fragmentar as suas disposições, retirando-se preceitos de normas diferentes, condições singulares contidas nos diferentes textos. Conforme a segunda, não haverá fracionamento de disposições nem cisão de conteúdo. Apenas será mais favorável o estatuto que globalmente for entendido como tal.” [...] O conglobamento, que quer dizer consideração global ou de conjunto, critério que Deveali chama de orgânico, porque respeita cada regime em sua unidade integral, não onde compondo, com o que fica excluída a possibilidade de aplicação simultânea de regimes diferentes, foi valorizado pela doutrina italiana, afirmando Barassi que a regulamentação convencional constitui um todo inseparável que não pode ser tomado isoladamente. A acumulação, que é uma postura atomista, como observa Deveali, consistente em se somarem às vantagens resultantes de diferentes normas, suas partes, seus artigos, suas cláusulas, separadamente, poderiam trazer dificuldades, porque há leis especiais e gerais, aquelas com vantagens maiores que não são estendidas a estas situações. Tomar como critério o que é melhor para o trabalhador individualmente considerado pode esbarrar na casuística que acabaria por invalidar a autoridade de determinadas regras legais. O trabalhador como um todo, objetivamente conceituado, é o parâmetro, embora caibam exceções. Não só aspectos econômicos precisam ser valorizados, mas os jurídicos também, de modo que a dignidade da pessoa humana seja preservada. (Curso de direito do trabalho. 26. Ed. São Paulo: Saraiva, 2011).

Como bem explanado, pode-se dizer que havendo uma negociação coletiva, presume-se uma contrapartida do empregador, uma vez formalizado entre as partes de maneira equânime, com representação do sindicato, empregador e empregados, presumindo-se então que existem concessões e renúncias de ambos os lados, desta maneira não cabe se falar de normas mais favoráveis ao empregado.

Após esse *an passant* dos dois julgados, ao leitor é possível perceber que, no quesito da matéria, os julgados são semelhantes ao discutirem qual prevalece o legislado ou o acordado, enquanto a ADPF 381 o acordado prevalece sobre o legislado, na ARE 1.121.633 o legislado prevalece sobre o acordado.

Os julgados foram promulgados e em questão de dias, o entendimento mudou? como pode então a matéria ser tão parecida e a pauta geral ser Legislado ou Acordado e haver tanta divergência entre os tribunais, entre os entendimentos, nesse momento grande dúvida aparece: existe segurança jurídica? É possível como jurista confiar que a justiça será feita?

Dúvidas muito sinceras encontram-se no âmago dos juristas, dos pensadores de direito, doutrinadores; como defender o interesse de seu cliente quando nem aqueles que deveriam normatizar, no sentido de deixar comum, igual, não o fazem, mas trazem insegurança para os tribunais.

#### **4 A SEGURANÇA JURÍDICA NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO**

O que é segurança jurídica? O Doutrinador José Afonso da Silva traz uma belíssima concepção sobre, em suas palavras:

à segurança jurídica consiste no 'conjunto de condições que tornam possível às pessoas o conhecimento antecipado e reflexivo das consequências diretas de seus atos e de seus fatos à luz da liberdade reconhecida'. Uma importante condição da segurança jurídica está na relativa certeza que os indivíduos têm de que as relações realizadas sob o império de uma norma devem perdurar ainda quando tal norma seja substituída (SILVA, J., 2006, P. 133).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, traz quiçá o maior exemplo do que seria a Segurança Jurídica, segundo o *qual “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”* (art. 5º, XXXVI, CRFB/88).

Desta forma tem-se as súmulas, com entendimentos consolidados para afastar possíveis controvérsias, que possam gerar inseguranças, ou até mesmo o que preceitua o art. 976, inciso II, do Código de Processo Civil sobre a resolução de demandas repetitivas, tudo isso voltado para a proteção da segurança jurídica e isonomia.

A segurança Jurídica possui 2 (duas) facetas, o quesito objetivo e o subjetivo. Concernente a faceta objetiva, diz respeito a estabilidade das relações jurídicas, enquanto a faceta subjetiva é voltada para a proteção da confiança. A segurança jurídica possui grande destaque em todo contexto jurídico, além de desempenhar um papel crucial na harmonização das relações laborais pertencentes a uma democracia, face a Constituição Federal de 1988.

O célebre doutrinador Maurício Godinho Delgado, afirma que *“a segurança jurídica no âmbito coletivo abarca a certeza das normas aplicáveis às relações de trabalho, proporcionando estabilidade e previsibilidade aos conflitos e às negociações coletivas”* (DELGADO, 2019, p. 528). É de fácil compreensão ao vislumbrar o art. 7º da Constituição, que estabelece os direitos trabalhistas básicos.

Assim a segurança jurídica para o direito coletivo do trabalho, nada mais é do que a garantia que todas as regras (o que deveria ocorrer) já estabelecidas, seja por meio da legislação vigente, ou por meio de acordos que serão cumpridas em sua integralidade. Esse cenário é o sonho de qualquer um, pois era o que deveria ocorrer, ainda mais em vista que a segurança jurídica é um pilar do processo civil, pilar esse que quando abalado se torna inconstitucional.

O que tem ocorrido na maioria das vezes é uma flexibilização das normas trabalhistas, claro que existe o lado com grande potencial positivo concernente a vantagens econômicas, como já tratado anteriormente, pois essa flexibilização quando não tratada com a devida cautela, por gerar grandes prejuízos ao direito dos trabalhadores, ao invés de grande potencial de alavancar a economia, se torna uma terrível queda, podendo até ferir o princípio constitucional mais conhecido o da dignidade da pessoa humana, já que para que esse princípio seja efetivo no ambiente laboral é de suma importância que as condições de trabalho sejam compatíveis o princípio.

Essa flexibilização abrupta das normas, causa grande insegurança, já que podem ultrapassar todos os limites impostos pela Constituição, desta forma fica o questionamento sobre a inconstitucionalidade de tais flexibilizações que ocorrem no direito coletivo do trabalho.

Aqueles que deveriam proteger, gerar e manter a segurança jurídica, criando entendimentos, jurisprudências, sumulas, consolidando todos os entendimentos, aqueles que julgam matérias e decidem sobre o legislado prevalecer sobre o acordado ou vice-versa, se encontram em contradição, em questão de dias, julgam a mesma matéria, mas o entendimento é divergente.

## **5 O IMPACTO DAS DECISÕES PARA A PROTEÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES**

Ao abordar os impactos de tais decisões, bem como de outras que versem sobre a mesma matéria, tudo se torna subjetivo, como explanado acima o que tem por trás dos acordos coletivos, beneficiam o empregado ou o empregador.

Quando se tem como base decisões que aduzam sobre o acordo coletivo prevalecer sobre a legislação, é possível falar que os maiores beneficiários são os empregadores quando as mudanças lhes proporcionam melhores tributações, mais produtividade, que nesse caso a “hora extra” nos moldes dos acordos se torna um valor irrisório para o empregador. Por isso existe os dois lados, mas, o que se faz necessário observar é qual o impacto que tais decisões desempenham no cenário jurídico. Para isso, tem-se alguns doutrinadores, juristas e ministros tratando sobre o tema. Veja abaixo;

O impacto das decisões judiciais sobre os direitos dos trabalhadores é notável, uma vez que os tribunais têm o poder de ampliar ou restringir esses direitos com base em suas interpretações da legislação trabalhista. (DELGADO, Maurício Godinho)

As decisões judiciais desempenham um papel fundamental na proteção dos direitos dos trabalhadores, pois são os tribunais que interpretam e aplicam a legislação trabalhista, muitas vezes estabelecendo precedentes que moldam as relações de trabalhos. (NASCIEMNTO, Amauri Mascaro)

A jurisprudência trabalhista desempenha um papel crucial na consolidação e ampliação dos trabalhadores, sendo um importante instrumento na garantia de uma justiça social nas relações laborais. (BARROS, Alice Monteiro de)

As decisões dos tribunais do trabalho têm o potencial de influenciar profundamente a proteção dos trabalhadores, moldando a interpretação e aplicação das leis trabalhistas. (MARTINS, Sergio Pinto)

A luz de tais explanações as jurisprudências, decisões judiciais possuem grande impacto nos direitos dos trabalhadores. Possuem o poder de acabar ou melhorar a vida de um trabalhador. E essas decisões precisam ser sérias, devem ser respaldadas em lei, possuir o mínimo de decência.

Quando existe tanta divergência de decisões que tratem da mesma matéria, faz com que o direito brasileiro, o direito do trabalho beire a anarquia, beire aquilo que há de mais fútil na humanidade. Não se pode brincar com a vida e os direitos dos trabalhadores, já que as decisões têm o dever de proteger os direitos e não de brincar com eles. Diante disso, como se pode então haver tantas interpretações divergentes. Os tribunais possuem o dever de interpretar e decidir de forma justa e prática, resguardando os direitos dos trabalhadores.

Como exemplo, tem-se a grande questão da implantação do vínculo trabalhista para os motoristas de aplicativos, a decisão da 4ª Vara do Trabalho de São Paulo trouxe a determinação que a Uber, reconheça o vínculo empregatício de todos os motoristas através do registro da CTPS.

Assim, a decisão se figura muito frágil e precipitada, pense no impacto dessa decisão para os motoristas. Antes poderiam trabalhar quando queriam, mas o vínculo empregatício não é eventual, deve ser realizado todos os dias sem folga, deve ter subordinação.

De outro lado, os motoristas teriam férias, décimo terceiro, recolhimento do FGTS, reconhecimento do vínculo, o que por si só em eventuais litígios seria ponto positivo para os motoristas. Para a Uber “contratar” todos os motoristas, recolher FGTS de todos, bem como direitos trabalhistas.

Esse exemplo é de uma decisão precipitada, que gera grande insegurança jurídica, a qual é um dos maiores vilões do desenvolvimento econômico brasileiro.

Percebe que a linha é tênue, que apenas uma palavra, um julgamento, uma decisão possui grande impacto, e pode sim, destruir a vida seja de um trabalhador ou de uma empresa.

Os impactos não podem ser quantificados, cada caso é um caso, como se tem no ditado popular “uma coisa é uma coisa e outra coisa é outra coisa”, cada decisão deve então passar por um grande crivo, pensar, refletir, pesquisar e sempre ir ao encontro a Constituição, esse é um grande ponto, pois tudo o que passar do entendimento constitucional é mera suposição e assim são inconstitucionais, que não podem ser levados em consideração.

Grandes decisões vêm acompanhadas de grandes impactos.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A segurança Jurídica é um direito da pessoa seja física ou jurídica, e deve ser tratada como prioridade das relações entre pessoas. A segurança tem como objetivo a estabilidade de todas as relações sociais, mas qual a segurança que pessoas vão ter ao observar tantos julgados que versam sobre o mesmo tema, sendo julgado de forma diferente.

A jurisprudência deve seguir a lei, ter como base central a Constituição brasileira, se qualquer entendimento fugir da Constituição, deve ser tido como heresia jurídica, como falta de observância e decência para com as relações.

O presente trabalho abordou o direito coletivo do trabalho, tendo como objeto a análise sucinta de dois julgados e a demonstração de que matérias iguais não devem ser julgadas de forma diversa.

Caso contrário a flexibilização das normas se torna um altar de deuses, os quais recebem o sacrifício das pessoas e por meio deles julgam conforme várias características e aspectos. E assim, qualquer altar erguido para normas ou flexibilização é, como já dito anteriormente, uma heresia jurídica, um vilipêndio com a ordem, é rasgar a constituição.

Com isso, a flexibilização deve ser utilizada com parcimônia, esquivando o generalismo, com isso o mecanismo tende a ser compatível com as mudanças sejam

elas na ordem econômica, tecnológica, política e social, sem isso o papel central da constituição é perdido, ela é substituída.

Diante disso, a segurança jurídica deve voltar à tona e os tribunais devem assegurar tal princípio fundamental, pois sem a segurança jurídica, o Brasil tende a percorrer o caminho da anarquia.

Que após essa pequena explanação, todos os leitores possam se fazer críticos em busca da segurança jurídica tanto abordada em salas de aulas e fruto de grandes discussões.

Todo o exposto até aqui é para que todos possam ter a chance de tentar mudar o mundo, ter a chance de sonhar e aprender durante a peregrinação, a chance de fazer a diferença, a chance de ver mudanças acontecendo. Chance de contemplar, já que todos são iguais, de ter segurança jurídica, de contemplar todos os princípios jurídicos, sendo aplicados corretamente.

## REFERÊNCIAS

ADPF 381, Relator(a): Min. Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, julgado em 30/6/2016, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-200 DIVULG 21-09-2016 PUBLIC 22-09-2016. Disponível em: [https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22ADPF%20381%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=\\_score&sortBy=desc&isAdvanced=true](https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22ADPF%20381%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true)

ARE 1121633, Relator(a): Min. Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, julgado em 30/6/2016, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-200 DIVULG 21-09-2016 PUBLIC 22-09-2016, Disponível em: [https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22ARE%201121633%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=\\_score&sortBy=desc&isAdvanced=true](https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22ARE%201121633%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true)

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 478: "A inarredável conclusão é que a flexibilização coletiva dos direitos trabalhistas, no sentido até aqui sustentado, mais do que incompatível com o texto constitucional, representa um grave e indisfarçável retrocesso social."

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. "A terceirização de atividades-fim e a flexibilização de direitos trabalhistas no Brasil". In: SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. Curso de Direito Constitucional. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 751-766.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 5. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 502: "A Lei nº 13.467/2017 veio, portanto, para aprofundar a agenda de desregulamentação do Direito do Trabalho, instituindo e generalizando a possibilidade de flexibilização de direitos mínimos dos trabalhadores, mediante negociação coletiva, visando a sua adaptação às peculiaridades da empresa e dos trabalhadores, em prejuízo do patamar civilizatório mínimo." (acórdão do TST-RR-207000-79.2006.5.04.0663, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, julgado em 14/02/2018).

PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di, O STJ e o princípio da segurança jurídica, artigo Migalhas de Peso, visto em 10 de outubro de 2023, disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/302189/o-stj-e-o-principio-da-seguranca-juridica>.