



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
CENTRO DE INTELIGÊNCIA
cipi@trt15.jus.br

SAMUEL
HUGO
LIMA
11/10/2024 14:03

NOTA TÉCNICA Nº 002/2024

Campinas-SP, 02 de outubro de 2024.

Ementa: NOTA TÉCNICA - TEMA 1046 - APLICAÇÃO DA TESE VINCULANTE DO STF - NECESSIDADE DE REGISTRO DA DATA DE CELEBRAÇÃO DA NORMA COLETIVA E EVENTUAL DISTINGUISHING RACIONALIZAÇÃO JUDICIAL E EFICIÊNCIA NO PROCESSAMENTO DE RECURSOS DE REVISTA.

RELATÓRIO

Trata-se de Nota Técnica do Centro de Inteligência recomendando que as decisões proferidas em 2º grau, relativamente à validade ou não de norma coletiva, abordem os fundamentos vinculantes proferidos pelo STF no Tema 1046, expressando, se o caso, eventual distinguishing, e expressamente registrem as datas de celebração e períodos de vigência das normas coletivas cuja validade foi objeto de decisão, a fim de evitar a restituição à Câmara julgadora, na fase do recurso de revista, e conferir celeridade na prestação jurisdicional.

FUNDAMENTAÇÃO

O Centro Regional de Inteligência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região foi instituído por meio da Resolução Administrativa nº 6/2021, alterada pela Resolução Administrativa nº 2/2022, com objetivo de identificar e propor tratamento adequado de demandas estratégicas ou repetitivas e de massa no âmbito deste Regional, em atenção ao disposto na Resolução CNJ nº 349, de 23 de outubro de 2020, e na Resolução CSJT nº 312, de 22 de outubro de 2021, alterada pela Resolução CSJT nº 362, de 25 de agosto de 2023.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
CENTRO DE INTELIGÊNCIA
cipj@trt15.jus.br

As atribuições administrativas do Centro Regional de Inteligência (CIPJ) encontram-se previstas no art. 3º da Resolução Administrativa no 6/2021, alterada pela Resolução Administrativa no 2/2022, incisos I a XVI. Dentre elas, compete ao CIPJ:

II – propor à Presidência, à Vice-Presidência Administrativa, à Vice-Presidência Judicial ou à Corregedoria Regional, relativamente às demandas repetitivas ou de massa, recomendações para uniformização de procedimentos e rotinas cartorárias e notas técnicas para aperfeiçoamento da legislação sobre a controvérsia;

XI – realizar estudos sobre as causas e consequências do excesso de litigiosidade e, a partir deles, propor medidas de gestão para prevenir e coibir a litigância massiva e protelatória;

XII – estimular a troca de experiências entre magistrados, membros do Ministério Público, advogados e demais operadores jurídicos, objetivando a uniformização da jurisprudência e o enfrentamento do excesso de litigiosidade e da litigância protelatória;

Assim, como visto, insere-se entre os escopos do Centro de Inteligência recomendar a uniformização de procedimentos e rotinas cartorárias relativas a demandas repetitivas e de massa.

Diante dessa missão institucional, parece-nos relevante propor os procedimentos seguintes em relação aos processos que versem sobre matéria objeto do Tema 1046.

Pois bem.

A negociação coletiva é um instrumento de autonomia privada coletiva, que visa a adequação das normas trabalhistas às peculiaridades de cada categoria profissional e econômica, em busca de um equilíbrio entre os interesses dos trabalhadores e dos empregadores. No entanto, a negociação coletiva não é ilimitada, devendo respeitar os direitos absolutamente indisponíveis, que são



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
CENTRO DE INTELIGÊNCIA
cipi@trt15.jus.br

aqueles que decorrem da Constituição Federal, dos tratados e convenções internacionais, e das leis que estabelecem garantias mínimas aos trabalhadores.

Nesse contexto, o STF, em sessão do dia 02/06/2022, julgou o ARE 1.121.633/GO, com repercussão geral reconhecida, e fixou a seguinte tese vinculante sobre o Tema 1046: *“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”*. Oportuno mencionar que a tese deve ser imediatamente aplicada aos casos em curso, a partir da publicação da ata de julgamento, conforme precedentes do STF e orienta a Nota Técnica 001/2023 deste Centro de Inteligência. A ata de julgamento foi publicada no DJE no dia 13/06/2022.

Como é cediço, quando o acórdão possivelmente contraria tese vinculante firmada em processo de formação de precedente qualificado, é necessário devolver os autos ao juízo prolator da decisão para efetuar eventual juízo de retratação, nos termos do art. 1.030, II, do CPC.

No âmbito da Assessoria de Recurso de Revista, tem sido frequente a devolução para juízo de retratação quanto ao Tema 1046. Em muitos desses casos, contudo, isso poderia ser evitado.

Nesse sentido, se o acórdão, desde logo, registra a data de celebração da norma coletiva cuja validade é objeto da decisão, ou, sob outro enfoque, registra na decisão as razões pelos quais deixa de aplicar a tese vinculante firmada no tema das 1046, explicitando elementos distintivos da situação em análise que permitam a não aplicação da tese vinculante (distinguishing), não é necessário devolver os autos para o juízo de retratação, sendo possível a análise de eventual recurso contra a decisão desde logo.

Essa prática, objeto da presente nota técnica, é conveniente, pois evita a devolução desnecessária, bem como facilita a análise do recurso de revista, garantindo a celeridade e a razoável duração do processo, além de contribuir para a segurança jurídica e a efetividade da tese vinculante firmada pelo STF.

REGISTRO DA DATA DE CELEBRAÇÃO DA NORMA COLETIVA



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
CENTRO DE INTELIGÊNCIA
cipi@trt15.jus.br

A tese vinculante firmada pelo STF no Tema 1046 implica que a validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista não está condicionada à explicitação especificada de vantagens compensatórias, ou seja, não há necessidade de previsão, na norma coletiva, de concessão de outro(s) direito(s) em contrapartida ao direito suprimido ou reduzido. Por outro lado, implica também que a análise da validade da negociação deve ser feita à luz do conceito de “*direito trabalhista absolutamente indisponível*”.

Em outras palavras, a tese vinculante afirma que não é necessário que os acordos e as convenções coletivas especifiquem quais são as vantagens compensatórias que os trabalhadores receberão em troca das limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas. Basta que haja uma adequação setorial negociada, ou seja, que as condições sejam ajustadas de acordo com as características e as necessidades de cada setor econômico. Também vaticina que os acordos e as convenções coletivas de trabalho podem estabelecer condições diferentes das previstas na lei e na própria Constituição Federal, desde que sejam fruto de legítima negociação entre as partes e que não violem direitos absolutamente indisponíveis.

Não há consenso na doutrina e na jurisprudência sobre o que são e quais são os direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis. No entanto, há alguns critérios que podem orientar a identificação desses direitos, com base em decisões do STF e do TST. Em geral, podem ser considerados direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis aqueles que:

- A. Estão previstos em normas constitucionais fechadas e/ou proibitivas, ou seja, que não admitem flexibilização ou relativização por meio de negociação coletiva. Por exemplo, o salário mínimo, o repouso semanal remunerado, a liberdade de trabalho, etc.
- B. Estão previstos em normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao direito brasileiro, desde que sejam autoexecutáveis, ou seja, que não dependam de regulamentação posterior para produzir efeitos. Por exemplo, a Convenção nº 98 da OIT, que trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva, a Convenção nº 111 da OIT, que trata da discriminação em matéria de emprego e profissão, etc.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
CENTRO DE INTELIGÊNCIA
cipi@trt15.jus.br

- c. Estão previstos em normas infraconstitucionais que expressamente afastam a negociação coletiva, ou seja, que estabelecem garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores que não podem ser reduzidas ou suprimidas por acordo ou convenção coletiva.

No que concerne ao último critério supramencionado, este consiste na análise da disponibilidade do direito trabalhista, levando em consideração a legislação infraconstitucional e o direito intertemporal. Referido critério concentra-se na avaliação do momento de celebração da norma coletiva, considerando a legislação e a jurisprudência dominante vigentes naquela ocasião quanto à possibilidade de afastamento ou redução de direitos trabalhistas. Dito de outro modo, a classificação jurídica em apreço é influenciada pela dinâmica da legislação trabalhista, suscetível a modificações ao longo do tempo. Desse modo, referido critério implica que a validade de uma norma coletiva que tenha suprimido ou restringido um direito trabalhista será analisada com base nas leis e jurisprudência dominante em vigor no momento da celebração dessa norma.

Por exemplo, se uma convenção coletiva foi celebrada em determinado ano, essa norma será analisada considerando a legislação e jurisprudência trabalhistas vigentes naquela época. Se, naquele momento, a legislação não permitia a negociação coletiva sobre determinado direito, considerando o direito objeto de negociação absolutamente indisponível, a tendência é considerar essa norma coletiva inválida.

Portanto, a data de celebração da norma coletiva que suprimiu ou restringiu o direito trabalhista é um fator relevante para essa análise, pois pode determinar a validade ou não da negociação coletiva, conforme o caso.

Para ilustrar essa situação, podemos citar a Lei 13.467/2017, que alterou diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), introduzindo novas regras sobre temas como jornada de trabalho, férias, intervalos, remuneração, rescisão contratual, entre outros. Essas regras, em geral, ampliaram a possibilidade de negociação coletiva, flexibilizando, em alguns casos, alguns direitos trabalhistas que antes eram considerados indisponíveis, à luz da legislação e jurisprudência dominante antes dela. Por outro lado, essa lei também estabeleceu alguns limites para a negociação coletiva, proibindo a supressão ou a redução de



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
CENTRO DE INTELIGÊNCIA
cipi@trt15.jus.br

alguns direitos trabalhistas que, antes dela, eram considerados relativamente disponíveis pela legislação e jurisprudência dominantes.

Em síntese, se a norma coletiva foi celebrada antes da vigência da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que entrou em vigor em 11/11/2017, ela deve respeitar os direitos trabalhistas que eram considerados indisponíveis na época, de acordo com a legislação e a jurisprudência então vigentes. Agora, se a norma coletiva foi celebrada após a vigência da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), ela deve respeitar os direitos trabalhistas que são considerados indisponíveis atualmente, de acordo com a legislação e a jurisprudência em vigor. Por exemplo, antes da citada lei, prevalecia o entendimento de que não era possível negociar coletivamente a redução do intervalo intrajornada (item II da Súmula 437 do Tribunal Superior do Trabalho - TST). Se a norma coletiva foi celebrada nesse contexto temporal, antes da reforma trabalhista, a tendência é considerá-la inválida. Por outro lado, se a norma coletiva foi celebrada após a Lei 13.467, a tendência é considerá-la válida, desde que respeitado o limite mínimo de 30 minutos, nos termos do inciso III do art. 611-A acrescentado à CLT.

Portanto, a data de celebração da norma coletiva em questão é aspecto nuclear a se definir, para fins da aplicação da tese fixada pelo Tema 1046.

A análise detalhada da data de celebração da norma coletiva se mostra essencial não apenas para a adequada aplicação da tese fixada no Tema 1046, mas também para os desdobramentos processuais subsequentes. Em especial, essa informação torna-se imprescindível para a correta apreciação de recursos de natureza extraordinária, como o recurso de revista. Este, por sua característica singular, não comporta a reapreciação de elementos fáticos quando tal reexame depende da análise minuciosa das provas apresentadas nos autos.

Diante disso, a necessidade premente de registro da data de celebração da norma coletiva no acórdão se revela não apenas como um requisito para a correta aplicação do entendimento do STF, mas também como um elemento crucial para a viabilização do devido processamento de recursos de natureza extraordinária.

Caso o acórdão recorrido não registre de maneira clara a data de celebração e o período de vigência da norma coletiva em análise, torna-se inviável a análise do recurso de revista. A ausência dessas informações essenciais impede a devida compreensão do contexto temporal no qual a norma coletiva se insere,



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
CENTRO DE INTELIGÊNCIA
cipi@trt15.jus.br

tornando muito difícil o enquadramento jurídico adequado nessa fase processual, o que acarreta a necessidade de devolução do processo ao Relator ou à Câmara, conforme previsto no inciso II do artigo 1.030 do Código de Processo Civil (CPC), a fim de possibilitar, por meio do juízo de retratação, a inclusão desses elementos fundamentais para a análise jurídica do caso.

Essa situação tem se manifestado de maneira reiterada em diversos casos, destacando a relevância crucial da explicitação precisa da data de celebração e do período de vigência das normas coletivas nas decisões relacionadas ao Tema 1046. A clareza e a exposição completa desses elementos não apenas fortalecem a fundamentação das decisões, mas também desempenham um papel fundamental na agilidade e na eficiência do sistema recursal trabalhista.

DISTINGUISHING

Como se sabe, nos termos do art. 927 do Código de Processo Civil (CPC), as teses vinculantes firmadas em processo de formação de precedente qualificado devem ser observadas pelos demais órgãos do Poder Judiciário.

Assim, em caso de possível divergência entre a decisão recorrida e o entendimento vinculante firmado no Tema 1046, deve o juízo de admissibilidade do recurso de revista encaminhar o processo ao órgão julgador para realização do juízo de retratação (art. 1.030, II, do CPC).

No entanto, o juízo de retratação nem sempre é necessário, pois pode haver casos em que o acórdão, desde logo, registra na decisão as razões pelas quais deixa de aplicar a tese vinculante, explicitando o distinguishing.

Nesses casos, não há necessidade de devolver os autos para o juízo de retratação, pois o acórdão já fundamentou adequadamente a falta de aplicação da tese vinculante, com base em elementos distintivos do caso concreto. Assim, é possível a análise de eventual recurso de revista contra a decisão desde logo.

Nesse contexto, é apropriado que, ao analisar a alegação de validade ou invalidade de norma coletiva sob o enfoque do tema 1046, em caso de não aplicação da tese vinculante firmada pelo STF, se explicita desde logo eventual distinguishing, a fim de que não seja necessária a devolução à Câmara julgadora, garantindo-se celeridade e razoável duração do processo.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
CENTRO DE INTELIGÊNCIA
cipj@trt15.jus.br

CONCLUSÃO

Pelo exposto, com o propósito de racionalização judicial, visando diminuir a restituição de autos para juízo de retratação, em face do tema 1046, o Centro de Inteligência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região edita a presente nota técnica recomendando que as decisões proferidas em 2º grau abordem os fundamentos vinculantes proferidos pelo STF no Tema 1046, relativamente à validade ou não de norma coletiva, expressando, se o caso, eventual distinguishing, e expressamente registrem as datas de celebração e períodos de vigência das normas coletivas cuja validade foi objeto de decisão, a fim de evitar a restituição à Câmara julgadora, na fase do recurso de revista, e conferir celeridade à prestação jurisdicional.

Sendo o que havia, submete à superior apreciação.

**CENTRO DE INTELIGÊNCIA DO PODER JUDICIÁRIO DO TRIBUNAL
REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO**