

O Tema 1046 do STF e seus efeitos sobre a jurisprudência trabalhista¹

Brazilian's Supreme Court General Repercussion nº 1.046 and its impact on labour caselaw.

ARK: 44123/multi.v6i11.1518

Recebido: 05/07/2024 | Aceito: 16/03/2025 | Publicado on-line: 20/06/2025

Leticia Anne Lima Soares²

 <https://orcid.org/0009-0009-0394-7973>

 <http://lattes.cnpq.br/0679907486343062>

UniProcessus – Centro Universitário Processus, DF, Brasil

E-mail: leticianne1992@gmail.com



Resumo

O tema deste artigo é "O Tema 1046 do STF, a Reforma Trabalhista e seus efeitos sobre a jurisprudência trabalhista". Investigou-se o seguinte problema: "Qual é o impacto do Tema 1046 do STF e da Reforma Trabalhista na jurisprudência trabalhista brasileira?". Cogitou-se a seguinte hipótese: "O Tema 1046 do STF e a Reforma Trabalhista podem influenciar significativamente as decisões judiciais e os entendimentos jurisprudenciais relacionados às questões trabalhistas". O objetivo geral é "analisar como o Tema 1046 do STF e a Reforma Trabalhista têm afetado a interpretação e aplicação do direito do trabalho no Brasil". Os objetivos específicos são: "identificar as principais questões abordadas pelo Tema 1046 do STF"; "avaliar as decisões do Supremo Tribunal Federal e sua repercussão na jurisprudência trabalhista"; "analisar os efeitos práticos das decisões do STF e da Reforma Trabalhista sobre os litígios trabalhistas". Este trabalho é importante para profissionais da área devido à necessidade de compreender as mudanças jurisprudenciais e seu impacto nas práticas judiciais e advocatícias relacionadas ao direito do trabalho; para a ciência, é relevante por contribuir com análises críticas sobre a jurisprudência e sua evolução no contexto das decisões do STF e das alterações promovidas pela Reforma Trabalhista; agrega à sociedade pelo fato de fornecer subsídios para uma melhor compreensão dos direitos trabalhistas e das mudanças na interpretação da legislação. Trata-se de uma pesquisa qualitativa teórica com duração de três meses.

Palavras-chave: Tema 1.046. STF. Reforma Trabalhista. Jurisprudência. CLT.

¹ Pesquisa de aproveitamento da disciplina TC (Trabalho de Curso), do curso *Bacharelado em Direito*, do Centro Universitário Processus – UniProcessus, sob a orientação dos professores Jonas Rodrigo Gonçalves e Danilo da Costa. A revisão linguística foi realizada por Hallyny Guedes e Lima.

² Graduanda em Direito pelo Centro Universitário Processus – UniProcessus.

Abstract

This article focuses on the theme of STF (Supreme Federal Court) Theme 1046 and the Labor Reform and examines their effects on labor jurisprudence in Brazil. The study aims to analyze how these factors have influenced the interpretation and application of labor law in the country. The research investigates the key issues addressed by STF Theme 1046, evaluates the Supreme Federal Court's decisions, and analyzes the practical effects of these decisions and the Labor Reform on labor litigation. The study is important for professionals in the field to understand the changing jurisprudence and its impact on judicial practices and advocacy related to the right to work. It also contributes to the critical analysis of jurisprudence and its evolution within the context of STF decisions and changes brought about by the Labor Reform. Overall, the research provides valuable insights for a better understanding of labor rights and changes in the interpretation of legislation.

Keywords: Theme 1.046. STF. Labor Reform. Case law. Consolidation of Labor Laws (CLT).

Introdução

O tema desta pesquisa é a análise do Tema 1.046 de repercussão geral do Supremo Tribunal Federal (STF) e seus efeitos sobre a jurisprudência trabalhista brasileira (STF, 2018). Este tema é cada vez mais relevante, pois as decisões do STF influenciam diretamente as relações de trabalho no país. Compreender o Tema 1.046 é essencial para entender as mudanças no direito do trabalho e suas implicações para empregadores e empregados, especialmente após a Reforma Trabalhista introduzida pela Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017).

A importância do Tema 1.046 está nas recentes discussões e decisões do STF e do Tribunal Superior do Trabalho – TST (TST, 2023). Essas deliberações redefinem questões cruciais dos direitos trabalhistas, impactando a interpretação e aplicação das leis trabalhistas no país (STF, 2024).

Este estudo propõe-se a responder ao seguinte problema: qual é o impacto do Tema 1.046 do STF na jurisprudência trabalhista brasileira? Com as mudanças introduzidas pelo STF, é crucial entender como essas decisões afetam as relações laborais e os direitos dos trabalhadores.

Uma análise detalhada do Tema 1.046 revela sua importância no contexto jurídico brasileiro. As decisões da Suprema Corte indicam tendências e diretrizes que moldam o entendimento dos tribunais inferiores, especialmente do TST, sobre questões trabalhistas (STF, 2024).

A hipótese levantada é que o Tema 1.046 tem o potencial de influenciar significativamente as decisões judiciais e os entendimentos jurisprudenciais sobre questões trabalhistas. A análise dessas decisões pode demonstrar como as interpretações da Suprema Corte repercutem nas instâncias inferiores do Judiciário trabalhista.

Especialistas destacam que as decisões do STF estabelecem novos paradigmas e diretrizes interpretativas para o direito do trabalho no Brasil. Compreender essa hipótese é fundamental para avaliar os desdobramentos das jurisprudências estabelecidas pelo STF.

O objetivo geral deste trabalho é analisar como o Tema 1.046 tem afetado a interpretação e a aplicação do direito do trabalho no Brasil. Pretende-se, com essa análise, contribuir para uma compreensão mais ampla dos impactos das decisões do STF nas relações laborais e nos direitos dos trabalhadores.

Segundo Antelo (2021), o papel do STF na definição de direitos e deveres trabalhistas tem se tornado cada vez mais relevante, especialmente diante de mudanças legislativas e sociais. Suas decisões moldam não apenas a jurisprudência, mas também a legislação trabalhista vigente.

Os objetivos específicos deste trabalho são: identificar as principais questões abordadas pelo Tema 1.046 do STF (STF, 2018); avaliar as decisões do STF e sua repercussão na jurisprudência trabalhista; e analisar os efeitos práticos das decisões do STF sobre os litígios trabalhistas.

Martinez (2018) ressalta que a análise das decisões do STF permite uma compreensão mais aprofundada das mudanças no direito do trabalho. Os objetivos específicos visam contribuir para uma visão crítica e fundamentada sobre as transformações jurídicas em curso.

Este trabalho é importante para profissionais da área, pois há necessidade de compreender as mudanças jurisprudenciais e seu impacto nas práticas judiciais e advocatícias relacionadas ao direito do trabalho. Para a ciência, a relevância está em contribuir com análises críticas sobre a jurisprudência e sua evolução no contexto das decisões do STF.

A importância desta pesquisa para a sociedade reside em fornecer subsídios para uma melhor compreensão dos direitos trabalhistas e das mudanças na interpretação da legislação. Ao promover o debate informado sobre as decisões do STF, este trabalho contribui para maior transparência e *accountability* no sistema jurídico brasileiro.

A metodologia adotada para este estudo é uma pesquisa teórica e bibliográfica, fundamentada em artigos científicos, livros acadêmicos e jurisprudência. Utilizaremos uma abordagem qualitativa para analisar e interpretar as decisões do STF e seu impacto na jurisprudência trabalhista.

Os materiais utilizados incluem artigos científicos selecionados em bases de dados como *Google Scholar*, utilizando palavras-chave relacionadas ao Tema 1.046 do STF e direito do trabalho. Além disso, faremos uso de livros acadêmicos e documentos oficiais do STF para embasar nossa análise.

Os critérios de exclusão para a seleção dos materiais incluem a relevância para o tema, bem como a atualidade e credibilidade das fontes, garantindo a qualidade e representatividade das informações utilizadas na pesquisa.

O tempo previsto para a realização deste estudo foi de quatro meses, divididos em etapas distintas. No primeiro mês, o levantamento do referencial teórico e a seleção dos materiais foram realizados. Nos meses seguintes, o foco foi na revisão da literatura e na análise das decisões do STF, e posteriormente, na elaboração dos elementos pré e pós-textuais do trabalho.

A pesquisa qualitativa adotada permitirá uma análise aprofundada das decisões do STF e sua repercussão na jurisprudência trabalhista. Ao examinar as interpretações e argumentos dos ministros do STF, buscamos entender as razões por trás das mudanças na jurisprudência e seus efeitos no direito do trabalho.

Queiroz e Feferbaum (2022) argumentam que a pesquisa qualitativa é especialmente adequada para investigações que buscam compreender fenômenos complexos e multidimensionais (como as decisões judiciais do STF). Por meio de uma análise detalhada e contextualizada, pretendemos elucidar os aspectos essenciais do Tema 1.046 do STF e seu impacto na jurisprudência trabalhista.

Em suma, este estudo visa contribuir para uma compreensão mais ampla e crítica das transformações no direito do trabalho brasileiro. Ao analisar as decisões do STF e seus efeitos sobre a jurisprudência, esperamos fornecer insights relevantes

para profissionais, pesquisadores e a sociedade em geral, promovendo um debate informado e subsidiando futuras decisões jurídicas e políticas relacionadas ao tema.

Justificativa

A pesquisa sobre o Tema 1046 do STF e seus efeitos sobre a jurisprudência trabalhista é de suma importância para os profissionais da área do direito do trabalho. Ao compreendermos as nuances das decisões do Supremo e seu impacto nas relações laborais, os advogados, juízes e demais operadores do direito poderão atuar de forma mais embasada e eficaz, garantindo a aplicação correta da legislação trabalhista e a proteção dos direitos dos trabalhadores (ALMEIDA *et al*, 2024).

Além disso, a pesquisa contribui significativamente para o avanço da ciência jurídica, fornecendo subsídios teóricos e práticos para o desenvolvimento de novos estudos e pesquisas na área do direito do trabalho. Ao analisar criticamente as decisões do STF e sua repercussão na jurisprudência, este trabalho amplia o conhecimento acadêmico sobre o tema, promovendo debates e reflexões que enriquecem o campo jurídico e estimulam o aprimoramento das normas e instituições relacionadas ao direito do trabalho.

Por fim, a pesquisa também é relevante para a sociedade em geral, uma vez que as decisões do STF têm impacto direto na vida dos trabalhadores e na organização das relações de trabalho no país (TST, 2024). Ao compreendermos como as interpretações do Supremo Tribunal Federal influenciam a legislação e a jurisprudência trabalhista, podemos contribuir para a promoção da justiça social e para a construção de um ambiente laboral mais equitativo e inclusivo, atendendo aos interesses da sociedade como um todo (PASSOS, 2024).

Metodologia

Na metodologia deste trabalho, adotamos uma abordagem de pesquisa teórica e bibliográfica. A pesquisa teórica baseia-se na análise e interpretação de conceitos, leis e decisões judiciais relacionadas ao Tema 1046 do STF e seus efeitos sobre a jurisprudência trabalhista. Por sua vez, a pesquisa bibliográfica consiste na revisão crítica da literatura existente sobre o tema, utilizando como fontes artigos científicos, livros acadêmicos, legislação e jurisprudência (SOUSA *et al*, 2021).

Quanto ao instrumental utilizado, foram selecionados artigos científicos e livros acadêmicos relevantes para a compreensão do Tema 1046 do STF e sua repercussão no âmbito trabalhista. A busca por esses materiais foi realizada em bases de dados acadêmicas, como o Google Acadêmico, utilizando palavras-chave pertinentes ao tema de pesquisa. Além disso, foram consultadas leis, doutrinas e jurisprudências disponíveis em bancos de dados jurídicos oficiais.

Os critérios de exclusão adotados para a seleção dos materiais incluíram a relevância do conteúdo para a pesquisa, a atualidade das fontes e a credibilidade dos autores. Foram excluídos materiais desatualizados, sem relação direta com o tema ou de fontes não confiáveis. Quanto ao tempo previsto para a realização da pesquisa, estima-se um período de três meses, distribuídos entre o levantamento do referencial teórico, a revisão da literatura, a análise dos materiais selecionados e a elaboração dos elementos pré e pós-textuais do trabalho.

A Reforma Trabalhista e o Tema 1.046 do STF

A Reforma Trabalhista de 2017, aprovada pela Lei n. 13.467/2017 (BRASIL, 2017), inseriu-se em um contexto socioeconômico marcado por uma grave crise econômica no Brasil. O objetivo principal da reforma era flexibilizar as relações de trabalho, buscando reduzir os custos para as empresas e, conseqüentemente, estimular a geração de empregos (MARINHO, 2018, p. 44-46).

Apesar das intenções do governo, a reforma gerou controvérsias e debates acalorados. Diversos pontos da lei foram questionados por especialistas e representantes de trabalhadores, que argumentavam que as mudanças fragilizariam os direitos trabalhistas e aumentariam a precarização do trabalho.

Ao analisar os impactos da reforma, é crucial considerar diferentes perspectivas e ponderar os argumentos das partes envolvidas. É fundamental realizar estudos aprofundados em fontes confiáveis para compreender os reais efeitos da lei no mercado de trabalho, na vida dos trabalhadores brasileiros e no dia a dia da Justiça do Trabalho (NEVES, 2018).

A Reforma Trabalhista foi introduzida como uma solução para a crise econômica que o Brasil estava enfrentando. O governo, à época, buscou aliviar os impactos econômicos e combater a alta taxa de desemprego através de uma alteração na legislação do país (SOUZA; NASCIMENTO, 2022, p. 3). Em 22 de dezembro de 2016, o então presidente Michel Temer propôs ao Congresso Nacional um projeto de lei (PL 6787/2016) que visava modificar a Consolidação das Leis do Trabalho, instituída pelo Decreto-Lei n. 5.452 (BRASIL, 1943), e a Lei n. 6.019/1974, que regula o trabalho temporário em âmbito urbano (BRASIL, 1974), alterando 7 artigos da primeira e 8 da última (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017). Para examinar a proposta, foi constituída uma Comissão Especial na Câmara dos Deputados, com o então Deputado Rogério Simonetti Marinho (PSDB/RN) como relator (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2016).

A Comissão concluiu as deliberações com 850 emendas que transformaram significativamente a proposta original. Em 12 de abril de 2017, a comissão divulgou o parecer do relator e o substitutivo (CÂMARA DOS DEPUTADOS, [s/d]), que modificava substancialmente o projeto original e foi aprovado no Plenário da Câmara com 457 emendas (SOUZA; NASCIMENTO, 2022, p. 3).

Em meio à crise, a Lei n. 13.467/2017 estabeleceu a Reforma Trabalhista no Brasil (BRASIL, 2017), com o intuito de combater o desemprego e atenuar os efeitos econômicos da crise. A estratégia adotada pelo legislador foi a alteração de vários artigos da legislação, na maioria dos casos, com o objetivo de reduzir os custos para o empregador (MARINHO, 2018, p. 24). A Reforma visava diminuir os custos associados à contratação, remuneração, intervalos e deslocamentos, saúde e segurança, manutenção da força de trabalho, demissão e conseqüências jurídicas do não cumprimento da legislação (SOUZA; NASCIMENTO, 2022, p. 2).

Um dos aspectos mais notáveis da reforma foi a adição do artigo 611-A à CLT (BRASIL, 1943), que transformou a forma como as negociações coletivas entre representantes de empregados e empregadores são conduzidas (MARINHO, 2018, p. 49-50). Este artigo não apenas expandiu o escopo das negociações, mas também concedeu à Convenção Coletiva de Trabalho e ao Acordo Coletivo de Trabalho um *status* suprallegal. O artigo estabeleceu claramente que o acordado tem precedência sobre o legislado no campo do Direito Coletivo do Trabalho, com limitações expressas apenas no artigo 611-B da CLT (SOUZA; NASCIMENTO, 2022, p. 2).

Outra mudança significativa refere-se aos intervalos dentro da jornada de trabalho. Anteriormente, todo trabalhador com uma jornada de trabalho de mais de

seis horas diárias tinha direito a horas de descanso, que poderiam variar de uma a duas horas (MARINHO, 2018, p. 47-48). Agora, se acordado previamente na convenção entre empregadores e empregados, este intervalo pode ser reduzido para trinta minutos. Existem pelo menos duas controvérsias nesta medida: a ideia de um período de descanso de uma a duas horas visava maximizar a saúde, a integridade física e até mesmo questões de higiene do trabalhador (MARINHO, 2018, p. 47-48). A possibilidade de redução, no entendimento de parte da doutrina, compromete esses benefícios. Além disso, havia um impacto positivo na remuneração, pois o empregador era responsável pelo pagamento do tempo integral de descanso, mesmo que o empregado o utilizasse apenas parcialmente (MARINHO, 2018, p. 47-48). No novo cenário, o empregador poderia pagar apenas pelos valores correspondentes ao período de descanso acordado na convenção, reduzindo custos (VALLE; CARMO, 2019, p. 67).

Conforme Galvão e Teixeira (2018), as controvérsias jurídicas mais significativas relacionadas a esta Lei referem-se à oposição entre: as jornadas de 12 e 36 horas; a bens pertencentes à pessoa física; ao dano extrapatrimonial; ao trabalho de mulheres grávidas e lactantes em ambiente insalubre; ao trabalhador autônomo e cláusula de exclusividade; ao contrato de trabalho intermitente; às verbas remuneratórias; à comissão de representantes do empregador e salvaguardas sindicais; à garantia de participação dos sindicatos nas convenções coletivas e, por fim, às contribuições previdenciárias (VALLE; CARMO, 2019, p. 68).

Dessa forma, com a promulgação da Reforma, observa-se que o legislador buscou enfatizar que as matérias negociadas devem ter precedência sobre o legislado (PAMPLONA FILHO; AMARAL, 2020, p. 8).

Inegavelmente, um dos pilares da Reforma Trabalhista foi a incorporação do conceito de "negociado x legislado" na legislação, evidenciado, por exemplo, pela adição dos artigos 611-A e 611-B na Consolidação das Leis do Trabalho (PAMPLONA FILHO; AMARAL, 2020, p. 9). Essa mudança legislativa, exemplificada pela inclusão dos artigos 611-A e 611-B na CLT (BRASIL, 1943), representa uma alteração significativa na dinâmica das relações trabalhistas. Todavia, é imprescindível destacar que essa flexibilização da hierarquia normativa deve ser realizada com cautela, priorizando sempre o bem-estar e os direitos do trabalhador.

O primeiro inciso do artigo 611-A da CLT (BRASIL, 1943) discute o acordo relativo à duração da jornada de trabalho; o inciso III aborda a possibilidade de reduzir o intervalo intrajornada para até 30 minutos, em jornadas que excedam seis horas diárias; o inciso XII estabelece que o grau de insalubridade pode ser definido por meio de negociação coletiva e, finalmente, o inciso XIII permite a extensão da jornada em ambientes insalubres sem a necessidade de autorização prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho (MARINHO, 2018, p. 47-48). Essas disposições afetam diretamente os direitos que, se removidos, colocam em risco a saúde e a vida do trabalhador (ALVES, 2024, p. 110).

No entendimento de parte da doutrina, a proteção do trabalhador é o cerne do Direito do Trabalho, e qualquer medida que vise alterar essa premissa fundamental deve ser analisada com extremo cuidado. A decisão de permitir a negociação de aspectos como duração da jornada de trabalho, intervalo intrajornada e grau de insalubridade levanta questionamentos pertinentes sobre a garantia da saúde e da segurança do trabalhador. Ao conceder tal poder de negociação, corre-se o risco de comprometer direitos conquistados ao longo de décadas de lutas sindicais e legislativas.

Diante disso, é crucial que se promova um debate amplo e democrático sobre os impactos da flexibilização das normas trabalhistas, considerando não apenas os interesses econômicos das empresas, mas também o bem-estar e a dignidade dos trabalhadores. Afinal, a verdadeira justiça social só pode ser alcançada quando os direitos fundamentais daqueles que contribuem para a produção de riqueza são integralmente respeitados e protegidos.

Há que se considerar, entretanto, é viável a flexibilização da hierarquia das normas no Direito do Trabalho, contanto que a norma de hierarquia inferior seja mais benéfica ao trabalhador do que a norma de hierarquia superior (GRANATO, 2021). Isso se dá porque a essência deste ramo do direito é a proteção do trabalhador. Reverter essa compreensão é ignorar a vigência dos princípios aqui mencionados, e tais princípios foram totalmente negligenciados na tomada da decisão (ALVES, 2024, p. 110).

Isso implica que houve uma preocupação considerável das normas trabalhistas em prevenir acidentes de trabalho (RESENDE, 2023, p. 874). No entanto, toda essa preocupação dos legisladores constituintes, infra constituintes e internacionais, foi completamente desconsiderada pela decisão que está sendo analisada neste artigo (ALVES, 2024, p. 111).

De acordo com Matre *et al* (2021), pesquisas conduzidas em países europeus e norte-americanos estabeleceram uma correlação entre o aumento do número de horas trabalhadas e o crescimento no número de acidentes. Este número atinge seu pico por volta das onze horas da manhã e diminui por volta do meio-dia, seguindo a mesma distribuição no período da tarde (MATRE *et al*, 2021). Foi também demonstrado que a redução da jornada de trabalho de doze para dez horas em uma fábrica específica resultou em uma queda de 60% no número de acidentes, que também variaram de acordo com o nível de fadiga (ALVES, 2024, p. 111).

Nesse sentido, argumentar sobre a dispensa de licença prévia para aumentar a jornada de trabalho em ambientes insalubres é imprudente, pois a extensão da jornada fará com que o trabalhador opere por um período que, mesmo em condições normais, já seria prejudicial à sua saúde. A situação se agrava ainda mais quando o trabalhador é exposto a agentes nocivos à saúde. Isso poderia resultar em consequências, muitas vezes irreversíveis, para a saúde do trabalhador (ALVES, 2024, p. 112).

Outro aspecto essencial para a pesquisa aqui realizada, é compreender o contexto histórico e legislativo que moldou os Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho no Brasil; inclusive por ser fundamental compreender o papel desses instrumentos na regulação das relações laborais (RESENDE, 2021, p. 1.023-1.024). A autonomia coletiva, embora vital para as negociações, deve ser balizada por limites constitucionais e princípios que garantam a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. A Reforma Trabalhista introduziu mudanças significativas nesse cenário, flexibilizando as regras e conferindo maior protagonismo às partes envolvidas nas negociações (MARINHO, 2018, p. 49-50).

A negociação coletiva é inquestionavelmente uma peça-chave no Direito Coletivo do Trabalho, permitindo a adaptação das normas legais às especificidades de cada setor econômico. Contudo, essa autonomia não é ilimitada, encontrando restrições tanto na Constituição Federal (BRASIL, 1998) quanto em princípios fundamentais do ordenamento jurídico. Embora a atuação do Poder Judiciário tenha sido historicamente presente, ela tem sido objeto de debate, especialmente após a promulgação da Constituição Federal e da Emenda Constitucional n. 45/2004

(BRASIL, 2004), que buscaram reduzir sua intervenção nas negociações coletivas (PESSOA, 2022, p. 97).

As convenções internacionais, como as da Organização Internacional do Trabalho (OIT), reforçam a importância da negociação coletiva como meio de estabelecer condições dignas de trabalho sem a interferência direta do Estado (RESENDE, 2021, p. 49). Essa ênfase na autonomia das partes busca relações laborais mais equilibradas e justas, fundamentadas no diálogo e no consenso (RESENDE, 2021, p. 49).

Portanto, a autonomia da vontade coletiva deve ser entendida em um contexto que equilibre os interesses das partes envolvidas, garantindo a proteção dos direitos mínimos dos trabalhadores (RESENDE, 2018, p. 1.027). Quando realizada de forma consciente e responsável, a negociação coletiva pode ser uma ferramenta poderosa para promover o desenvolvimento econômico e social, contribuindo para um ambiente laboral mais justo e equitativo (RESENDE, 2018, p. 1.027).

O Acordo Coletivo de Trabalho é uma negociação entre sindicatos que representam uma categoria profissional e uma ou mais empresas da mesma categoria, com o objetivo de aplicar as regras estabelecidas no acordo dentro da empresa, conforme o art. 611, parágrafo primeiro, da CLT (BRASIL, 1943). Já a Convenção Coletiva de Trabalho envolve uma negociação entre sindicatos representativos de uma categoria profissional e o sindicato patronal, estabelecendo normas para a categoria econômica e profissional, conforme o art. 611 da CLT (BRASIL, 1943). Esses instrumentos são fontes formais autônomas do direito do trabalho e têm força de lei entre as partes (SOUZA; NASCIMENTO, 2022, p. 5).

Ambos os institutos são essenciais para a aplicação do Direito Coletivo do Trabalho e foram modificados pela Reforma Trabalhista (MARINHO, 2018, p. 40-50). Antes da reforma, os Acordos e as Convenções Coletivas de Trabalho precisavam proporcionar um padrão de direito superior ao da legislação estatal ou reduzir apenas os direitos de relativa indisponibilidade, com concessões recíprocas para cada direito reduzido (RESENDE, 2021, p. 7). Antes da reforma, o padrão estatal estabelecido pela legislação era privilegiado (MARINHO, 2018). Após a reforma, os Acordos e Convenções Coletivas podem reduzir o padrão de direito do trabalhador sem necessidade de compensação explícita, superando o texto legal nos limites do art. 611-B da CLT (SOUZA; NASCIMENTO, 2022, p. 5).

A negociação coletiva sempre desempenhou um papel crucial no direito coletivo do trabalho, especialmente ao concretizar princípios fundamentais nas relações de trabalho (RESENDE, 2021, p. 7). As relações coletivas adaptam as condições básicas de trabalho previstas na legislação às peculiaridades de cada setor econômico (PAMPLONA FILHO; AMARAL, 2020, p. 2).

Embora a autonomia privada coletiva deva ser respeitada, existem limites constitucionais e principiológicos que orientam a atuação dos entes coletivos nas negociações (RESENDE, 2018, p. 134). É essencial definir os limites da autonomia privada coletiva, pois quando ultrapassados, o Poder Judiciário pode intervir para ajustar a atuação coletiva (RESENDE, 2018, p. 1.027). A Reforma Trabalhista introduziu aspectos para limitar a atuação do Poder Judiciário na anulação de cláusulas normativas, priorizando a autonomia coletiva privada (PAMPLONA FILHO; AMARAL, 2020, p. 2).

Em 1967, com o Decreto n. 229 (BRASIL, 1967), a legislação destacou os interlocutores ao transformar os antigos contratos coletivos em acordos e convenções coletivas, simplificando o procedimento (MARINHO, 2018, p. 49-50). Para incentivar a negociação, o art. 616, §4º da CLT (BRASIL, 1943), estabeleceu que nenhum

processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes esgotar as medidas relativas à formalização da Convenção e Acordo correspondente (PAMPLONA FILHO; AMARAL, 2020, p. 3).

Desde a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), as negociações coletivas foram privilegiadas, colocando o sindicato no centro das decisões. A importância dos instrumentos coletivos é destacada nos acordos de jornada de trabalho (art. 7º, inciso XIV), na redução do salário (art. 7º, inciso VI) e na presença obrigatória e necessária do sindicato em acordos ou convenções coletivas (art. 8º, inciso VI) (PAMPLONA FILHO; AMARAL, 2020, p. 3).

Esse histórico mostra que, no ordenamento jurídico brasileiro, sempre houve intervenção do Poder Judiciário nas negociações coletivas. No entanto, após a Constituição Federal (BRASIL, 1988) e a Emenda Constitucional n. 45/2004 (BRASIL, 2004), houve uma tentativa de reduzir a intervenção judicial nas negociações coletivas (RESENDE, 2021, p. 57). Internacionalmente, a OIT valoriza as negociações coletivas, conforme evidenciado nas Convenções n.º 98 e 158, instruídas pelo Decreto n. 10.088 de 2019 (BRASIL, 2019) (PAMPLONA FILHO; AMARAL, 2020, p. 4).

As convenções internacionais da OIT priorizam a negociação coletiva para estabelecer condições de trabalho e regular as relações entre empregadores e trabalhadores (RESENDE, 2021, p. 7). Essas convenções incentivam a regulação direta entre empregadores e empregados, sem interferência estatal (PAMPLONA FILHO; AMARAL, 2020, p. 5).

A autonomia privada coletiva é crucial para as negociações coletivas, pois os resultados regulam as condições de trabalho da categoria (convenções coletivas) ou de uma ou mais empresas (acordos coletivos) (RESENDE, 2021, p. 41). Sem essa autonomia, o direito à negociação coletiva perderia sua efetividade (PAMPLONA FILHO; AMARAL, 2020, p. 5).

Assim, a autonomia da vontade coletiva deve ser interpretada com base na premissa de que as partes envolvidas têm equivalência técnico-jurídica e possuem meios eficazes de atuação e pressão (RESENDE, 2018, p. 1.027). Por esses motivos, a autonomia da vontade coletiva difere da autonomia privada individual no direito do trabalho (PAMPLONA FILHO; AMARAL, 2020, p. 5).

Nesse íterim, considerou-se um avanço singular dar às convenções coletivas a força de lei para deliberar sobre determinados dispositivos, possibilitando uma negociação prévia à arbitragem jurídica estatal (MARINHO, 2018, p. 51). Tal arranjo também promoveu um menor risco para que empregadores sofressem processos na Justiça do Trabalho após a supressão de um vínculo empregatício (MARINHO, 2018, p. 51). A compreensão do Governo Federal era de que tais fatores inibiam a oferta de empregos e contribuíam para o cenário de estagnação econômica da economia e consumo declinante das famílias (MARINHO, 2018, p. 43-44). Estimou-se ainda que a reforma criaria ao menos dois milhões de postos de trabalho decorridos dois anos de sua implementação (VALLE; CARMO, 2019, p. 66).

Desse modo, é certo que o Poder Judiciário deve analisar os instrumentos coletivos respeitando a autonomia da vontade, inclusive, por determinação da própria Constituição Federal (BRASIL, 1998). Ocorre que, não se pode afirmar que o conteúdo da norma coletiva não poderá ser invalidado, uma vez que não se coaduna com o próprio art. 8º, §3º da CLT, que faz referência expressa ao art. 104 do Código Civil, instituído pela Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002, (PAMPLONA FILHO; AMARAL, 2020, p. 9).

Nesse sentido, Sérgio Pinto Martins, doutrinador e atualmente ministro do TST, defende que só não deve ser observada a autonomia privada coletiva quando incide

norma de ordem pública e de ordem geral, pois nesses casos não há campo de atuação para a autonomia privada (PAMPLONA FILHO; AMARAL, 2020, p. 9).

Sendo assim, não se poderia negociar direitos de indisponibilidade absoluta, os quais respeitam o patamar mínimo civilizatório, ou seja, trata-se de normas: a) constitucionais em geral; b) de tratados e convenções internacionais vigentes no direito brasileiro; c) legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (PAMPLONA FILHO; AMARAL, 2020, p. 11).

Ademais, cabe prestar atenção às movimentações no STF sobre o tema.

Ao analisar as decisões proferidas pelo STF sobre a prevalência do negociado sobre o legislado, é inegável a importância de se compreender a dinâmica entre a autonomia coletiva da vontade e os direitos trabalhistas assegurados pela legislação (RESENDE, 2021, p. 1.065). Em um contexto marcado pela busca por equilíbrio nas relações laborais, o STF tem se debruçado sobre casos que envolvem a validade de normas coletivas de trabalho e sua relação com os preceitos constitucionais e infraconstitucionais (ALMEIDA *et al*, 2024).

Nesse sentido, é relevante destacar que as recentes decisões do STF têm delineado um panorama no qual a negociação coletiva assume papel central na definição das condições laborais, desde que respeitados os limites impostos pela ordem jurídica (PASSOS, 2024). O reconhecimento da repercussão geral em processos que discutem a validade de acordos coletivos evidencia a necessidade de se estabelecer parâmetros claros para a atuação dos órgãos judiciais em casos similares (ALMEIDA, *et al*, 2024).

No entanto, é preciso ponderar que a autonomia coletiva da vontade não pode ser exercida de forma absoluta, sob pena de violação dos princípios basilares do Direito do Trabalho, tais como a proteção ao trabalhador e a busca pela norma mais favorável (RESENDE, 2021, p. 1.027). É fundamental, portanto, que as decisões judiciais considerem não apenas os interesses das partes envolvidas, mas também o contexto social e jurídico no qual estão inseridas.

Diante desse cenário em constante evolução, torna-se imperativo o acompanhamento das futuras decisões dos tribunais trabalhistas, especialmente em relação às circunstâncias que envolvem a anulação de cláusulas normativas, em consonância com as alterações legislativas, como a Reforma Trabalhista de 2017 (BRASIL, 2017). Somente dessa forma será possível assegurar a efetividade dos direitos trabalhistas, garantindo um equilíbrio justo entre os interesses das partes envolvidas (TRT5, 2022).

Em 12 de junho de 2022, o plenário do STF analisou o Agravo em Recurso Extraordinário n. 1.121.633, apresentado por uma empresa de mineração de Goiás (STF, 2023). A empresa recorreu ao tribunal superior com o objetivo de validar uma negociação coletiva que eliminava o direito à percepção de horas *in itinere*, apesar da empresa estar localizada em um local de difícil acesso, sem cobertura de transporte público, e fornecer transporte aos seus funcionários de suas residências até seus locais de trabalho (ALVES, 2024, p. 103).

Em 28 de abril de 2023, o STF divulgou o acórdão de repercussão geral do Tema 1.046 (STF, 2018), que discute a validade de uma norma coletiva de trabalho que limita ou restringe um direito trabalhista. A decisão do tribunal foi baseada em normas da Constituição Federal (BRASIL, 1988), especificamente nos incisos VI, XIII, XIV e XXVI do art. 7º, que, em termos gerais, permitem à negociação coletiva determinar as melhores condições para os trabalhadores, em cada caso específico, mesmo que isso resulte em contrariedade à regra geral aplicável (CNI, 2024, p. 2).

No julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) n.º 1.121.633 (STF, 2023), realizado em 2 de junho de 2022 (STF, 2023) e com repercussão geral reconhecida (Tema 1.046), o STF demonstrou sua posição sobre a prevalência do negociado sobre o legislado. Nesse caso, um empregado moveu ação contra a empresa Mineração Serra Grande S.A. com o objetivo de anular uma cláusula de um acordo coletivo que eliminava o pagamento das horas in itinere. Essas horas são definidas pela doutrina trabalhista como aquelas gastas no trajeto até locais de difícil acesso ou, na ausência de transporte público, o tempo no transporte fornecido pelo empregador (SOUZA; NASCIMENTO, 2022, p. 6-7).

O STF reconheceu a repercussão geral da questão e viu a oportunidade de estabelecer um entendimento uniforme sobre o negociado sobre o legislado, além de esclarecer a disponibilidade das horas in itinere. Nos Temas 357 (STF, 2013) e 762 (STF, 2014), com leading cases no Agravo de Instrumento (AI) n. 825.675 (STF, 2013) e no Recurso Extraordinário (RE) n. 820.729 (STF, 2014), o tribunal afirmou que as disposições constitucionais incluem direitos indisponíveis do trabalhador, restringindo a negociação coletiva ao âmbito infraconstitucional. Ademais, ao interpretar a CLT (BRASIL, 1943) em conformidade com a Lei n. 10.243/2001 (BRASIL, 2001), no Tema 762 (STF, 2014), o tribunal validou uma norma coletiva que limitava o pagamento das horas in itinere a metade do tempo despendido pelo trabalhador no deslocamento ao trabalho. As horas in itinere, segundo o tribunal, pertencem ao âmbito infraconstitucional, o que permite a discussão sobre sua disponibilidade (SOUZA; NASCIMENTO, 2022, p. 7).

O Ministro Gilmar Mendes argumenta que as normas de negociação coletiva prevalecem sobre as normas estatais quando: a) promovem um padrão superior de direitos para os trabalhadores em comparação com as normas estatais; e b) transacionam setorialmente parcelas juslaborais de disponibilidade relativa. No entanto, o Ministro reconhece que a definição de parcelas juslaborais de disponibilidade relativa é vaga; para ele, são parcelas que, se violadas, comprometem o patamar mínimo civilizacional (SOUZA; NASCIMENTO, 2022, p. 8). Essas parcelas são observadas nas normas constitucionais, em tratados e convenções sobre direitos humanos e nas normas infraconstitucionais que garantem mínimos direitos de cidadania (SOUZA; NASCIMENTO, 2022, p. 8).

Conforme mostrado nesses julgados, a tendência é que, impulsionados pelas recentes decisões do STF, o TST e os Tribunais Regionais considerem cada vez mais a aplicabilidade do Tema 1.046 no quadro de repercussões gerais do Supremo (CNI, 2024, p. 3). Assim, verifica-se que o STF consolidou o entendimento de que a autonomia coletiva da vontade deve ser privilegiada, e que a ingerência indevida do Poder Judiciário viola vários dispositivos constitucionais que tratam a negociação coletiva como instrumento de solução de conflitos (PAMPLONA FILHO; AMARAL, 2020, p. 6).

Recentemente, o Ministro Gilmar Mendes reconheceu a repercussão geral em um processo que discute a validade de um acordo coletivo, destacando a relevância social, econômica e jurídica da questão, que transcende os interesses subjetivos da causa, pois a correta interpretação do artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal (BRASIL, 1988) é tema recorrente nos tribunais trabalhistas. Segundo o relator, a questão tem gerado insegurança sobre a validade e o alcance dos acordos coletivos frente às normas da CLT (BRASIL, 1943). Por essas razões, reconheceu a repercussão geral da matéria constitucional, sendo sua posição acompanhada por unanimidade (PAMPLONA FILHO; AMARAL, 2020, p. 7).

Assim, destaca-se que as ações já examinadas pela jurisprudência, tanto antes quanto após a vigência da Reforma Trabalhista, basearam-se no princípio da adequação setorial negociada (RESENDE, 2021, p. 436). Este princípio busca estabelecer limites para a autonomia coletiva privada através de dois critérios: o primeiro é validar normas autônomas que implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral da legislação heterônoma; o segundo considera que normas autônomas juscoletivas devem transacionar setorialmente parcelas juslaborais de disponibilidade relativa (RESENDE, 2021, p. 436). Dessa forma, não é possível a renúncia de direitos nem a transação sobre parcelas de disponibilidade absoluta (PAMPLONA FILHO; AMARAL, 2020, p. 16).

A principal justificativa do STF ao consolidar o entendimento de que seria possível a retirada de direitos por meio de negociações coletivas é que não haveria assimetria de poder entre sindicatos de trabalhadores e empresas e/ou sindicatos de empregadores, assimetrias que estão claramente presentes nas relações individuais de trabalho (ALVES, 2024, p. 103).

Além disso, além da incongruência de equiparar esses sindicatos de trabalhadores com empresas e sindicatos patronais, a decisão ignora completamente dois dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, a saber, os princípios da "Proteção" e da "Norma Mais Favorável", que serão analisados posteriormente (ALVES, 2024, p. 109). A doutrina avalia, assim, que a decisão do STF contrariaria os princípios do Direito do Trabalho, uma vez que este ramo do Direito tem como principal função a proteção do trabalhador, buscando contrabalançar a disparidade jurídica entre empregado e empregador (ALVES, 2024, p. 113).

Considerações Finais

No desenvolvimento deste estudo, foi possível aprofundar nosso entendimento sobre o Tema 1046 do STF e seus impactos na jurisprudência trabalhista brasileira. Analisamos de forma crítica as decisões da Suprema Corte e sua influência nas relações laborais no país. Observamos que as interpretações do STF têm sido determinantes na evolução do direito do trabalho, moldando as práticas judiciais e os direitos dos trabalhadores.

Ao revisitar o problema e a hipótese inicialmente levantados, constatamos que a análise do Tema 1046 do STF proporcionou insights importantes para responder à pergunta central deste estudo. Constatamos que as decisões da Suprema Corte têm, de fato, impactado significativamente a jurisprudência trabalhista, corroborando nossa hipótese inicial. O entendimento jurisprudencial sobre questões trabalhistas tem sido moldado pelas interpretações do STF, o que reforça a importância de compreender e acompanhar as deliberações da Suprema Corte nesse campo.

Quanto aos objetivos geral e específicos, verificamos que foram plenamente atingidos ao longo desta pesquisa. Nosso objetivo geral de analisar os impactos do Tema 1046 do STF na jurisprudência trabalhista foi alcançado por meio de uma investigação detalhada e uma análise criteriosa das decisões do tribunal. Além disso, os objetivos específicos de identificar as principais questões abordadas pelo Tema 1046, avaliar as decisões do STF e analisar os efeitos práticos dessas decisões foram cumpridos com sucesso, contribuindo para uma compreensão mais ampla e crítica do tema.

No que diz respeito às justificativas profissional, científica e social, confirmamos a relevância deste estudo para profissionais da área do direito, para a ciência jurídica e para a sociedade em geral. Ao evidenciar os impactos das decisões do STF sobre

as relações de trabalho, esta pesquisa fornece subsídios para uma atuação mais informada e ética dos profissionais do direito, contribuindo para o desenvolvimento da ciência jurídica e para a promoção de uma sociedade mais justa e equitativa.

Por fim, os resultados desta pesquisa indicam que as decisões do STF exercem uma influência significativa na jurisprudência trabalhista brasileira, redefinindo conceitos e diretrizes interpretativas. Concluímos que uma análise crítica e contextualizada das deliberações da Suprema Corte é essencial para compreender as transformações no campo do direito do trabalho e suas implicações para trabalhadores e empregadores.

Referências

ALMEIDA, F. C.; FERNANDES, J. R. L.; BRAGA, J. C. T.; SOUSA, R. J. L. Breves considerações sobre a litigiosidade trabalhista no Brasil. **JOTA**. Publicado em: 05 maio 2024. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/breves-consideracoes-sobre-a-litigiosidade-trabalhista-no-brasil-02052024?non-beta=1>>. Acesso em: 30 maio 2024.

ALVES, M. V. O TEMA 1.046 do STF - VALIDADE DE NORMA COLETIVA DE TRABALHO QUE LIMITA OU RESTRINGE DIREITOS TRABALHISTAS NÃO ASSEGURADOS CONSTITUCIONALMENTE E A OFENSA A PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E DO DIREITO DO TRABALHO. **Revista Reflexão e Crítica do Direito**, [S. l.], v. 11, n. 2, p. 101–116, 2024. Disponível em: <<https://revistas.unaerp.br/rcd/article/view/2912>>. Acesso em: 18 maio 2024.

ANTELO, Luiza Ribeiro. **Discursos concorrentes sobre direitos trabalhistas fundamentais no Supremo Tribunal Federal**: um estudo de caso em Análise Crítica de Discurso (ADPF nº 324/2018 e RE nº 958.252/MG). 2021. 99 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: <<http://www.bdttd.uerj.br/handle/1/19920>>. Acesso em: 27 maio 2024.

BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Centro Gráfico do Senado Federal, 1988. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 27 maio 2024.

BRASIL. **Decreto n. 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm>. Acesso em: 27 maio 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 24 out. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0229.htm>. Acesso em: 27 maio 2024.

BRASIL. **Emenda constitucional n. 45, de 30 de dezembro de 2004**. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências.

Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm>.

Acesso em: 27 maio 2024.

BRASIL. **Lei n. 10.243, de 19 de junho de 2001**. Acrescenta parágrafos ao art. 58 e dá nova redação ao § 2º do art. 458 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10243.htm>. Acesso em: 27 maio 2024.

BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm>. Acesso em: 27 maio 2024.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 27 maio 2024.

BRASIL. **Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019compilado.htm>. Acesso em: 27 maio 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **PL 6787/16 - REFORMA TRABALHISTA**.

Comissões temporárias / Especiais / 55ª Legislatura (2015-2019). Disponível em:

<<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/55a-legislatura/pl-6787-16-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 30 maio 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **PL 6787/2016**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. 2016. Disponível em:

<<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>>. Acesso em: 21 maio 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Proposta estabelece prevalência de acordo coletivo sobre legislação trabalhista. **Agência Câmara de Notícias**. Publicado em: 03 jan. 2017. Reportagem de Tiago Miranda / Edição por Newton Araújo. Disponível em:

<<https://www.camara.leg.br/noticias/505870-proposta-estabelece-prevalencia-de-acordo-coletivo-sobre-legislacao-trabalhista/>>. Acesso em: 30 maio 2024.

CNI. STF: descumprimento de norma coletiva não é motivo para afastar a prevalência do negociado sobre o legislado. **RT INFORMA**, Brasília, ano 10, número 17, abril 2024. p. 1-4. Disponível em:

<<https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/publicacoes/detalhe/trabalhista/-geral/stf-descumprimento-de-norma-coletiva-nao-e-motivo-para-afastar-prevalencia-do-negotiado-sobre-o-legislado/>>. Acesso em: 18 maio 2024.

FEFERBAUM, Marina; QUEIROZ, Rafael Mafei Rabelo. **Metodologia da Pesquisa em Direito** - Técnicas e abordagens para elaboração de monografias, dissertações e teses. São Paulo : Saraiva Jur; 2ª edição (17 janeiro 2022), 552 p.

FILHO, R. M. V. P.; AMARAL, F. M. ANULAÇÃO DE CLÁUSULAS NORMATIVAS E A ATUAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO NA AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA.

Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual, Salvador, n.º 237 (2020), março. p. 1-17. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6546>>. Acesso em: 18 maio 2024.

GALVÃO, A.; TEIXEIRA, M. **Flexibilização na lei e na prática**: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical. Dimensões Críticas da Reforma Trabalhista no Brasil. Campinas. Curt Nimuendajú, 2018.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como elaborar uma resenha de um artigo acadêmico ou científico. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**. Vol. 3, n. 7, p. 95–107, 2020. DOI: 10.5281/zenodo.3969652. Disponível em:

<<http://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/41>>. Acesso em: 3 ago. 2021.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como escrever um artigo de revisão de literatura. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**. Vol. 2, n. 5, p. 29–55, 2019. DOI: 10.5281/zenodo.4319105. Disponível em:

<<http://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/122>>. Acesso em: 13 ago. 2021.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como fazer um projeto de pesquisa de um artigo de revisão de literatura. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**. Vol. 2, n. 5, p. 01–28, 2019. DOI: 10.5281/zenodo.4319102. Disponível em:

<<http://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/121>>. Acesso em: 13 ago. 2021.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Escolha do tema de trabalho de curso na graduação em Direito. **Revista Coleta Científica**. Vol. 5, n. 9, p. 88–118, 2021. DOI: 10.5281/zenodo.5150811. Disponível em:

<<http://portalcoleta.com.br/index.php/rcc/article/view/58>>. Acesso em: 13 ago. 2021.

MACIEL, P. R. A LEI 13.467/2017 E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA – UMA CRÍTICA FRENTE À FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS. **Revista Contemporânea**, [S. l.], v. 3, n. 12, p. 25933–25953, 2023. DOI: 10.56083/RCV3N12-062. Disponível em:

<<https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/2532>>. Acesso em: 18 maio 2024.

MARINHO, Rogério. **Modernização das Leis Trabalhistas**: o Brasil pronto para o futuro. Petrópolis, RK: DP et Alii; De Petrus Editora. 2018, 184 p. ISBN///. 978-85-8427-043-9.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista**: Análise das Alterações na CLT pela Lei n. 13.467/2017 e Reflexos na Jurisprudência do TST e STF. 3ª ed., São Paulo: LTr, 2018.

MATRE, D., SKOGSTAD, M., STERUD, T., NORDBY, K. C., KNARDAHL, S., CHRISTENSEN, J. O., & LIE, J. S. **Safety incidents associated with extended working hours**. A systematic review and meta-analysis. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 47(6), 415–424. 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.5271/sjweh.3958>>. Acesso em: 27 maio 2024.

NEVES, D. R. et al. Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à *Scientific Periodicals Electronic Library*. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 2, p. 318–330, abr. 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1679-395159388>>. Acesso em: 30 maio 2024.

PASSOS, Gésio. Decisão do STF pode invalidar direitos trabalhistas, diz especialista. **Agência Brasil**. Publicado em: 29 fev. 2024. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/justica/audio/2024-02/decisao-do-stf-pode-invalidar-direitos-trabalhistas-diz-especialista>>. Acesso em: 30 maio 2024.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães (org.). Democratizando o acesso à Justiça: 2022. **Conselho Nacional de Justiça**. Brasília: CNJ, 2022, 175 p. ISBN: 978-65-5972-037-8. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/02/democratizando-acesso-justica-2022-v2-01022022.pdf>>. Acesso em: 30 maio 2024.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786559648719. 9. ed. – [2. Reimp.] – Rio de Janeiro: Forense, 2023.

GRANATO, Marcelo de Azevedo. Considerações sobre o princípio da norma mais favorável no direito do trabalho. **Migalhas**. Publicado em: 19 jul. 2021. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/348733/consideracoes-sobre-o-principio-da-norma-mais-favoravel-no-direito-do>>. Acesso em: 30 maio 2024.

SIVOLELLA, R. F. A negociação coletiva e os precedentes vinculantes: descortinando o “Véu de Maya” sobre os efeitos das últimas decisões do Supremo sobre a matéria. **Revista LTr - Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n.º 07, julho 2022. 818-827. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=YIPZEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA818&dq=%22tema+1.046%22+%22reforma+trabalhista%22+%22tst%22&ots=Pygu1mWyHs&sig=G6FeSDxAxld5jvWUUbstyWiKM20&redir_esc=y#v=onepage&q&f=true>. Acesso em: 18 maio 2024.

SOUSA, A. S.; OLIVEIRA, G. S.; ALVES, L. H. A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos. **Cadernos da Fucamp**, v.20, n.43, p. 64-83/2021. Disponível em:

<<https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/download/2336/1441>>. Acesso em: 30 maio 2024.

SOUZA, A. K. de; NASCIMENTO, C. F. do. O negociado sobre o legislado: o posicionamento do Supremo Tribunal Federal. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 11, n. 13, p. e261111335363, 2022. DOI: 10.33448/rsd-v11i13.35363. Disponível em: <<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/35363>>. Acesso em: 18 maio 2024.

STF, Supremo Tribunal Federal. **AI 825675**. Trânsito em julgado em: 13 ago. 2013. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=3983919>>. Acesso em: 30 maio 2024.

STF, Supremo Tribunal Federal. **ARE 1121633**. Trânsito em julgado em: 09 maio 2023. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5415427>>. Acesso em: 30 maio 2024.

STF, Supremo Tribunal Federal. **RE 820729**. Trânsito em julgado em: 14 out. 2014. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4592774>>. Acesso em: 30 maio 2024.

STF, Supremo Tribunal Federal. **Tema 0357**. Redução do intervalo intrajornada e majoração da jornada de trabalho, no regime de turnos ininterruptos de revezamento, por negociação coletiva. Trânsito em julgado em: 05 jun. 2013. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/tema.asp?num=357>>. Acesso em: 30 maio 2024.

STF, Supremo Tribunal Federal. **Tema 0762**. Validade de norma coletiva de trabalho que fixa limite ao pagamento de horas in itinere inferior à metade do que seria devido em relação ao tempo efetivamente gasto pelo trabalhador no trajeto até o local do serviço. Trânsito em julgado em: 10 out. 2014. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/tema.asp?num=762>>. Acesso em: 30 maio 2024.

STF, Supremo Tribunal Federal. **Tema 1046** - Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Data de Entrada no STF: 10 abr. 2018. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046>>. Acesso em: 30 mai. 2024.

STF. **STF irá decidir se existe vínculo empregatício entre motoristas e plataformas de aplicativos**. Publicado em: 04 mar. 2024. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=528592&ori=1>>. Acesso em: 30 maio 2024.

TRT5. **80 anos**: Justiça do Trabalho tem papel fundamental no equilíbrio social. Secom TST (DA, AM, RT, RR, LT/GS/CF) com edições da Secom TRT-5 (Josemar

Arlego) - 13/5/2022. Disponível em: <<https://www.trt5.jus.br/noticias/80-anos-justica-trabalho-tem-papel-fundamental-equilibrio-social>>. Acesso em: 30 maio 2024.

TST. STF invalida mudanças da Reforma Trabalhista que aumentavam exigência para edição de súmulas. Publicado em: 22 ago. 2023. Disponível em: <<https://tst.jus.br/-/stf-invalida-mudan%C3%A7as-da-reforma-trabalhista-que-aumentavam-exig%C3%Aancia-para-edi%C3%A7%C3%A3o-de-s%C3%BAmulas>>. Acesso em: 30 maio 2024.

VALLE, M. G. D.; CARMO, N. R. IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE EMPREGO E RENDA: CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES. **Anais do Congresso de Políticas Públicas e Desenvolvimento Social da Faculdade Processus**, Brasília, 20 dez. 2019. 65-76. Disponível em: <<https://periodicos.processus.com.br/index.php/acppds/article/view/214>>. Acesso em: 18 maio 2024.