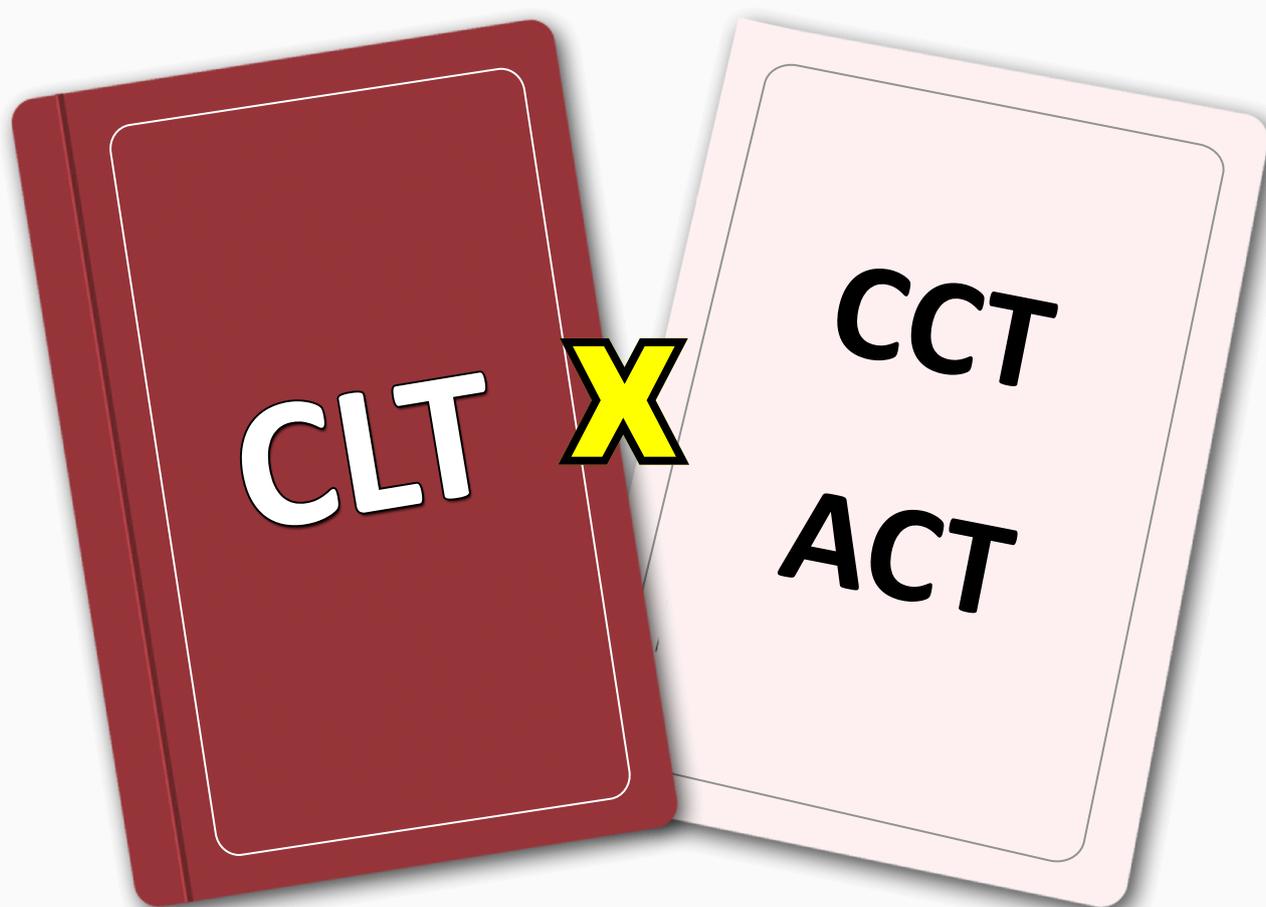


REVISTA ELETRÔNICA



NEGOCIADO X LEGISLADO I REFORMA TRABALHISTA

Expediente

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 9ª REGIÃO

CURITIBA - PARANÁ
ESCOLA JUDICIAL

PRESIDENTE

Desembargador ARNOR LIMA NETO

VICE-PRESIDENTE

Desembargadora MARLENE TERESINHA FUVERKI
SUGUIMATSU

CORREGEDOR REGIONAL

Desembargador UBIRAJARA CARLOS MENDES

CONSELHO ADMINISTRATIVO BIÊNIO 2016/2017

Desembargador Arion Mazurkevic (Diretor)
Desembargador Cássio Colombo Filho (Vice-Diretor)
Juiz Titular Eduardo Milléo Baracat (Coordenador)
Juíza Titular Morgana de Almeida Richa (Vice-Coordenadora)
Desembargador Célio Horst Waldraff
Desembargador Archimedes Castro Campos Junior
Juiz Titular Leonardo Vieira Wandelli
Juíza Titular Ana Paula Sefrin Saladini
Juíza Substituta Hilda Maria Brzezinski da Cunha Nogueira
Juiz Substituto Thiago Mira de Assumpção Rosado
Juiz Paulo da Cunha Boal (Presidente da AMATRA IX)

GRUPO DE TRABALHO E PESQUISA

Desembargador Luiz Eduardo Gunther - Orientador
Adriana Cavalcante de Souza Schio
Eloina Ferreira Baltazar
Juliana Cristina Busnardo de Araújo
Larissa Renata Kloss
Maria Ângela de Novaes Marques
Maria da Glória Malta Rodrigues Neiva de Lima
Simone Aparecida Barbosa Mastrantonio

COLABORADORES

Secretaria Geral da Presidência
Coordenadoria de Biblioteca
Assessoria da Direção Geral
Assessoria de Comunicação Social

FOTOGRAFIAS E IMAGENS

Assessoria de Comunicação
Acervos online (Creative Commons)

APOIO À PESQUISA

Daniel Rodney Weidman Junior

SEÇÃO DE DIAGRAMAÇÃO E PUBLICAÇÕES DIGITAIS

Patrícia Eliza Dvorak



Edição temática
Periodicidade Mensal
Ano VI – 2017 – n. 57

Carta ao leitor

Uma grande polêmica gira em torno da reforma trabalhista hoje em trâmite no Congresso Nacional. Um de seus temas principais é o que se convencionou chamar de negociado x legislado, isto é, pode o negociado prevalecer sobre o legislado?

Para analisar os aspectos relevantes desse instigante assunto, que envolve, também, o Projeto de Lei nº 6.787/2016, que estabelece a prevalência de acordos e convenções coletivas entre patrões e empregados sobre a legislação, reuniram-se nesta Revista 6 (seis) artigos de estudiosos do Direito do Trabalho. Neles os estudiosos expõem seus pontos de vista, fundamentos, críticas e análises, possibilitando melhor compreensão a todos que desejem entender as mudanças em curso.

O primeiro artigo denomina-se “Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Negociação Coletiva Trabalhista”, e é de autoria de Maurício Godinho Delgado, Ministro do TST, Professor titular do Centro Universitário do Distrito Federal - UDF - e de seu Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas.

O segundo artigo é de autoria de Augusto César Leite de Carvalho, Kátia Magalhães Arruda e Maurício Godinho Delgado, todos Professores Universitários e Ministros do Tribunal Superior do Trabalho, e intitula-se “A Súmula nº 277 e a defesa da Constituição”.

O próximo artigo, “Os limites da negociação coletiva para o sistema jurídico brasileiro”, é do Doutor pela PUC/SP Raimundo Simão de Melo, também consultor jurídico, Advogado, Professor, Procurador Regional do Trabalho aposentado e membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.

O quarto artigo versa sobre o “Negociado e legislado na atual jurisprudência do Supremo Tribunal Federal” e é de autoria de Gustavo Filipe Barbosa Garcia, livre-docente e Doutor em Direito pela Faculdade de Direito da USP, Especialista em Direito e Pós-Doutor pela Universidad de Sevilla, pesquisador do IBDSCJ e membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.

O quinto artigo é do Juiz do Trabalho, Professor da USP, coordenador do GPTC e membro do RENAPEDTS Jorge Luiz Souto Maior, e tem por título “O STF em matéria trabalhista e o curioso caso de Benjamin Button”.

Danilo Uler Corregliano, advogado, pesquisador do GPTC, Mestre e Doutorando pela USP,

é autor do último artigo desta edição: “Por que agora? (sobre a suspensão da Súmula nº 277 do TST)”.

Na sequência foram selecionados acórdãos do Supremo Tribunal Federal, que se relacionam ao tema versado nesta Revista.

O primeiro dos acórdãos, de lavra do Ministro Teori Zavascki, afasta a condenação do réu ao pagamento de horas in itinere em razão de negociação coletiva haver assegurado outras vantagens com vistas a assegurar essa supressão (RE 895.759-PE).

O segundo dos acórdãos (RE 590.415-SC), de lavra do Ministro Luiz Roberto Barroso, firmou a seguinte tese, em repercussão geral: “A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado”.

Apresentam-se, ainda, sentenças da Juíza Ingrid Muzel Castellano Ayres Barreiros e do Juiz Lourival Barão Marques Filho, todas manifestando-se sobre a temática abordada na Revista.

Também transcreve-se, na íntegra, o Projeto de Lei nº 6.787 de 2016, encaminhado pelo Poder Executivo ao Congresso Nacional, com a exposição de motivos correspondentes.

Apresentam-se, por fim, duas sinopses de livros do Ministro Mauricio Godinho Delgado e do Advogado Gustavo Filipe Barbosa Garcia.

Tendo em vista a importância do tema aqui versado e a grande quantidade de textos relevantes, optou-se por dividir a Revista em duas: uma que ora se publica e outra, que se dará à lume no mês de março.

Caro Leitor, o Grupo de Pesquisa que edita a Revista sente-se honrado com sua visita, e o convida a examinar os outros números de nossa coleção!

Curitiba, fevereiro de 2017

Luiz Eduardo Gunther
Desembargador do Trabalho
Coordenador da Revista Eletrônica do TRT9

Sumário

ARTIGOS

Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Negociação Coletiva Trabalhista - Mauricio Godinho Delgado.....	7
A Súmula Nº 277 e a Defesa da Constituição - Augusto César Leite de Carvalho, Kátia Magalhães Arruda, Mauricio Godinho Delgado	34
Os Limites da Negociação Coletiva para o Sistema Jurídico Brasileiro - Raimundo Simão de Melo.....	50
Negociado e Legislado na Atual Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal - Gustavo Filipe Barbosa Garcia	52
O STF em Matéria Trabalhista e o Curioso Caso de Benjamin Button - Jorge Luiz Souto Maior.....	58
Por que agora? (sobre a suspensão da Súmula nº 277 do TST) - Danilo Uler Corregliano	69

ACÓRDÃOS

Recurso Extraordinário 895.759 - Pernambuco - Ministro Teori Zavascki	73
Recurso Extraordinário 590.415 - Santa Catarina - Ministro Roberto Barroso	77

EMENTAS	131
----------------------	------------

SENTENÇAS

Sentença da 4ª Vara do Trabalho de Ponta Grossa, publicada no DEJT 03/02/2017, Juíza do Trabalho Ingrid Muzel Castellano Ayres Barreiros.	134
Sentença da Vara do Trabalho de União da Vitória, publicada no DEJT 29/08/2016, Juiz do Trabalho Lourival Barão Marques Filho.	143

CÓDIGOS E LEIS

Projeto de Lei n. 6.787 de 2016..... 150

RESENHAS

Reforma Trabalhista: com análise do Projeto de Lei nº 6.787/2016 - Gustavo Filipe Barbosa Garcia..... 160

Curso de direito do trabalho - Maurício Godinho Delgado 162

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA, ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA

Mauricio Godinho Delgado

Leitura Complementar sobre Alguns Princípios do Direito Coletivo do Trabalho: da Equivalência entre os Contratantes Coletivos, da Lealdade e Transparência na Negociação Coletiva, da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva Trabalhista e Princípio da Adequação Setorial Negociada.

I - INTRODUÇÃO

O Direito Coletivo do Trabalho brasileiro foi posto em destaque no cenário jurídico do País no ano de 2016 a partir da reinserção de antigo tema que se imaginava superado nos debates acadêmicos e científicos do Direito brasileiro: a dualidade de proposições conhecida como “o negociado *versus* o legislado”.

Reaberto o debate, torna-se necessário realizar a visita a temas cardeais desse campo jurídico específico, em particular alguns de seus princípios mais diretamente afetos ao assunto em recidiva.

O presente texto procurará, dessa maneira, assentar, em um primeiro momento,

as correlações entre a estrutura normativa da Constituição da República Federativa do Brasil, seu conceito fundamental de Estado Democrático de Direito e a negociação coletiva trabalhista.

Em seguida, passará pela análise de quatro princípios especiais do Direito Coletivo do Trabalho, que interagem fortemente com a negociação coletiva: o princípio da equivalência entre os contratantes coletivos; o princípio da lealdade e transparência entre os contratantes coletivos; o princípio da criatividade da negociação coletiva trabalhista; e, finalmente, o princípio da adequação setorial negociada.

Por fim, o texto será concluído com o exame das novas leituras feitas sobre princípios do Direito Coletivo do Trabalho no interior de decisões recentes do Supremo Tribunal Federal.¹

1 O presente artigo acadêmico baseia-se em texto atualizado da nova edição do livro deste autor, *Direito Coletivo do Trabalho* (7ª ed., São Paulo: LTr, 2017).



Mauricio Godinho Delgado

Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST) desde novembro de 2007. Magistrado do Trabalho desde novembro de 1989. Professor Universitário desde 1978, sendo atualmente Professor Titular do Centro Universitário do Distrito Federal - UDF - e de seu Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas. Advogado por mais de 10 anos, antes de novembro de 1989. Autor de 28 livros individuais, duais e coletivos e mais de 90 artigos sobre temas de sua área de especialização.

II - CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA, ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA - CORRELAÇÕES

A Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em cinco de outubro de 1988, buscou implantar no País, conforme se conhece, um Estado Democrático de Direito, estruturado a partir de um tripé conceitual: a) a pessoa humana, e sua dignidade; b) a sociedade política, democrática e inclusiva; c) a sociedade civil, também democrática e inclusiva.²

Nessa dimensão, como meio de favorecer a democratização da sociedade civil, a Constituição da República reconheceu e conferiu estímulos à negociação coletiva trabalhista, por intermédio de vários de seus dispositivos: art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, do texto constitucional original de 1988; art. 8º do texto original da Constituição, que, em seus diversos incisos, trata das entidades sindicais, instituições decisivas para a adequada dinâmica negocial coletiva; art. 114, em seu novo § 2º (este, inserido pela EC n. 45/2004), dispositivo que restringiu o anterior amplo acesso ao poder normativo judicial trabalhista, enquanto via concorrencial à clássica negociação coletiva trabalhista.

Os estímulos constitucionais produziram resultado exponencial, transformando, profundamente, essa dimensão do Direito Coletivo do Trabalho do País e da realidade socioeconômica das relações coletivas

2 Sobre o conceito constitucional de *Estado Democrático de Direito*, consultar DELGADO, Maurício Godinho. "Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho". In DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. *Constituição da República e Direitos Fundamentais - dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTR, 2015.

trabalhistas brasileiras. Em uma palavra, a nova Constituição da República retirou do limbo e inércia factuais a dinâmica das negociações coletivas trabalhistas em todo o território brasileiro, abrindo-lhe espaço de desenvolvimento que ainda não experimentara no período histórico precedente a 1988.³

Efetivamente, o fato é que, desde a nova Constituição, a negociação coletiva trabalhista - que era caminho de solução de conflitos coletivos, dentro do âmbito das relações de trabalho, raramente adotado na vida laborativa do País antes de 1988 - passou a ser a via mais importante de solução desses conflitos na realidade brasileira, logo depois da promulgação da Constituição Federal, considerada, inclusive,

3 Realmente, no período anterior à Constituição de 1988, não havia espaço significativo para a negociação coletiva trabalhista no Brasil. A Historiadora Larissa Rosa CORRÊA, estudiosa das questões trabalhistas e sindicais nos anos de 1950 e 1960, desvendou, com maestria de cientista, a lógica do Direito Coletivo do Trabalho da época, que internalizava os conflitos coletivos para a Justiça do Trabalho, desestimulando, indiretamente, que florescessem e se mantivessem no cenário da sociedade civil. Isso porque era tão amplo e favorável, naqueles tempos, o caminho do dissídio coletivo de natureza econômica perante os Tribunais do Trabalho (poder normativo judicial trabalhista) que as entidades sindicais simplesmente, regra geral, após abrirem a necessária fase negocial e de mobilizações dos trabalhadores, protocolavam a ação de dissídio coletivo de natureza econômica no respectivo TRT, transferindo para o Poder Judiciário a responsabilidade pelo concessão ou denegação de seus vários pleitos alinhavados. À medida que o poder normativo judicial se tornava cada vez mais interventivo nas relações de trabalho, elaborando uma jurisprudência significativamente favorável à efetividade dos direitos individuais e sociais trabalhistas, essa via pública concorrencial em face da negociação coletiva sindical se mostrava insuperável em comparação com os imprevisíveis riscos da negociação coletiva autônoma ou da necessidade de deflagração de greves. Sobre essa dinâmica histórica e institucional peculiar, consultar a obra essencial de CORRÊA, Larissa Rosa. *A Tessitura dos Direitos: patrões e empregados na Justiça do Trabalho - 1953-1964*. São Paulo: LTR, 2011.

a década de 1990 e até os dias atuais.⁴

Não obstante esse amplo sucesso da negociação coletiva trabalhista, a partir da regência normativa e dos estímulos constitucionais, reapresenta-se no País, atualmente, uma curiosa proposição: a ideia de que o incentivo constitucional à negociação coletiva trabalhista supõe a permissão para que esse importante instrumento de gestão social, realizado no seio da sociedade civil,

4 O desestímulo à negociação coletiva trabalhista era manifesto desde sempre, quer no período pré-1930, onde as questões trabalhistas não eram sequer institucionalizadas e respeitadas, quer no período iniciado com a Revolução de 1930. Vários fatores conduziam a esse desestímulo: a inexistência dos princípios cardeais da liberdade sindical e da autonomia dos sindicatos; a forte repressão aos movimentos sindicais e de greve; as dificuldades formais à celebração de instrumentos coletivos negociados então existentes na legislação. Em contraponto a isso, a própria ordem jurídica pós-1930 favorecia claramente a propositura da ação de dissídio coletivo de natureza econômica para os fins de dar solução aos conflitos coletivos de trabalho. Veja-se, por ilustração, o grau dessas dificuldades formais fixadas em lei. A CLT, em seu Título VI, que trata das "Convenções Coletivas de Trabalho", passou a prever as figuras da CCT e do ACT, desde 1967, a partir de reforma promovida pelo Decreto-Lei n. 229/67. Nessa mudança, não reverteu as dificuldades para a negociação coletiva trabalhista, resultantes de claro grupo de fatores: a) a forte repressão então dirigida aos sindicatos; b) a forte restrição ao direito de greve; c) a presença de alguns artifícios legais de desestímulo à negociação coletiva. Neste último rol, sobreleva-se o rigorosíssimo *quorum* assemblear de deliberação, de difícil cumprimento pelos trabalhadores: em primeira convocação, *2/3 dos associados*, para as CCTs, ou *2/3 dos interessados*, para os ACTs; em segunda convocação, *1/3 dos associados*, para as CCTs, ou *1/3 dos interessados*, para os ACTs (art. 612, *caput* e parágrafo único, CLT). Em contraponto a isso, a mesma ordem jurídica favorecia a propositura da ação de dissídio coletivo de natureza econômica, seja por não inserir pressupostos de difícil consecução (o *quorum* assemblear do dissídio era singelo: em primeira convocação, *2/3 dos associados interessados*; em segunda convocação, *2/3 dos presentes* - art. 859, CLT), seja por propiciar a formação de uma jurisprudência fortemente interventiva, de sentido favorável, nas inúmeras questões de natureza coletiva.

detenha a prerrogativa de piorar, precarizar, rebaixar as condições de vida e de trabalho dos empregados e demais trabalhadores sob sua influência normativa.

A curiosa proposição interpretativa não se sustenta, sob qualquer ângulo, conforme será demonstrado.

A Constituição de 1988, ao estruturar um Estado Democrático de Direito, abriu senda de modificações que, naturalmente, apenas seriam mais bem compreendidas ao longo dos anos e décadas subsequentes à sua própria promulgação. Ao colocar a pessoa humana no vértice da ordem constitucional e, por consequência, da ordem jurídica do País (e, por consequência, da ordem social, econômica, cultural e institucional), a Lei Magna impôs ao Direito e a todos os seus intérpretes o dever de compreenderem e aplicarem a nova e civilizatória lógica constitucional.

Ora, a centralidade da pessoa humana está manifestamente exposta pelo próprio sentido da estruturação topográfica da Constituição da República. Seu Preâmbulo, seu Título I ("Dos Princípios Fundamentais") e seu Título II ("Dos Direitos e Garantias Fundamentais") - estes, os componentes mais paradigmáticos da Constituição, que antecedem os demais e os influenciam -, todos são enfáticos em demonstrar essa centralidade humanística e social, conforme se reconhece, hoje, amplamente, no segmento científico e jurisprudencial do Direito.

E os direitos individuais e sociais trabalhistas foram, de modo destacado e claramente imperativo, integrados ao âmago desses componentes paradigmáticos da Constituição Federal, seja no Título I, por meio de princípios jurídicos de larga amplitude, mas

cardeais também para o Direito do Trabalho, seja no Título II, por meio de todo o Capítulo II, que trata dos “Direitos Sociais”, com iniludível ênfase nos direitos individuais e sociais fundamentais trabalhistas.

Por sua vez, os princípios humanísticos e sociais da Constituição de 1988 expressam-se já em seu Preâmbulo, para se afirmarem, enfaticamente, nos Títulos I e II da nova Constituição e, a partir dali, lançarem influência por todo o texto magno. Citem-se, ilustrativamente: centralidade da pessoa humana na ordem jurídica; dignidade da pessoa humana; inviolabilidade física e psíquica do direito à vida; bem-estar individual e social; valorização do trabalho e emprego; liberdade e igualdade, esta especialmente em sentido substantivo, material; justiça social; segurança, particularmente em sua dimensão humana, ao invés de, como no passado, em suas dimensões estritamente econômicas e patrimoniais; subordinação da propriedade à sua função socioambiental.

Nos títulos que tratam da ordem econômica e social (VII e VIII), é retomada essa ênfase na centralidade da pessoa humana, com seus princípios humanísticos e sociais. E é retomada especialmente nas normas de abertura de cada título, de modo a não permitir o negligenciamento interpretativo acerca da firme e segura determinação filosófica e jurídica da Constitucional da República.

É o que se percebe no Título VII (“Da Ordem Econômica e Financeira”), em sua norma introdutória, insculpida no *caput* do art. 170: “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social...” (grifos

acrescidos).

É o que se percebe também no Título VIII (“Da Ordem Social”), igualmente em sua norma introdutória, inserida em seu Capítulo I (“Disposição Geral”), composto estritamente do art. 193: “A ordem social tem como base o *primado do trabalho*, e como objetivo o *bem-estar e a justiça sociais*” (grifos acrescidos).

Todo esse conjunto normativo constitucional, de caráter lógico e teleológico, além de sistêmico, coerente, integrado, aplica-se, sim, é claro, à negociação coletiva trabalhista. Por essa razão, em vista do disposto na Constituição da República, ostenta a negociação coletiva amplos poderes; porém não se trata jamais de um *superpoder* da sociedade civil, apto a desconsiderar, objetivamente, os princípios humanísticos e sociais da própria Constituição Federal, ou de, inusitadamente, rebaixar ou negligenciar o patamar de direitos individuais e sociais fundamentais dos direitos trabalhistas que sejam imperativamente fixados pela ordem jurídica do País.

Afinal, a negociação coletiva trabalhista consiste em um instrumento de democratização do poder e da riqueza no âmbito da sociedade civil; é importante veículo institucionalizado para a busca da maior democratização e inclusão socioeconômica das pessoas humanas na sociedade civil. Entretanto, se não exercer esse papel - ao invés, passando a se transmutar em mecanismo de rebaixamento das condições de vida e trabalho da pessoa humana trabalhadora -, ela encontrar-se-á desfigurada, descaracterizada, posta distante de sua função histórica, lógica e teleológica no Direito Coletivo do Trabalho.

Ora, a Constituição da República, conforme já dito neste artigo, resgatou a negociação

coletiva de seu limbo jurídico e de sua inércia factual, que eram uma das marcas distintivas, nesse campo, do período precedente a 1988. Mas não a transformou, perversamente, em um mecanismo adicional de solapamento de direitos individuais e sociais humanísticos trabalhistas - os quais a própria Constituição de 1988 alçou a patamar magno e superior.

Os limites postos, pela Constituição, à negociação coletiva trabalhista, conforme se sabe, estão objetivamente explicitados pelo princípio da adequação setorial negociada, os quais têm de ser observados, portanto, na experiência concreta do Direito Coletivo do Trabalho no território brasileiro.⁵

III - PRINCÍPIO DA EQUIVALÊNCIA ENTRE OS CONTRATANTES COLETIVOS

O princípio da *equivalência dos contratantes coletivos* postula pelo reconhecimento de um estatuto sociojurídico semelhante a ambos os contratantes coletivos (o obreiro e o empresarial).

Tal equivalência resulta de dois aspectos fundamentais: a natureza e os processos característicos aos seres coletivos trabalhistas.

Em primeiro lugar, de fato, os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho têm a mesma natureza, são todos *seres coletivos*. Há, como visto, o empregador, que, isoladamente, já é um ser coletivo, por seu próprio caráter,

independentemente de se agrupar em alguma associação sindical. É claro que pode também atuar por sua entidade representativa; contudo, mesmo atuando de forma isolada, terá natureza e agirá como ser coletivo.

No que tange aos trabalhadores, sua face coletiva institucionalizada surge por intermédio de seus entes associativos; no caso brasileiro, os sindicatos.

Evidentemente que essa natureza coletiva dos sindicatos deve ser real, ao invés de mera formalidade ilusória. Quer isso dizer que os sindicatos de trabalhadores têm de ostentar solidez e consistência, com estrutura organizativa relevante, além de efetiva representatividade no que concerne à sua base profissional trabalhista. É que entidade sindical frágil e sem representatividade consiste na antítese da ideia de sindicato e de ente integrante do sindicalismo, dificilmente sendo apta a realmente deter a natureza de ser coletivo obreiro.

Nesse contexto, atendidas essas peculiaridades, considera-se que os seres coletivos obreiros e empresariais apresentam a mesma natureza.

O segundo aspecto essencial a fundamentar o presente princípio é a circunstância de contarem os dois seres contrapostos (até mesmo o ser coletivo obreiro) com instrumentos eficazes de atuação e pressão (e, portanto, negociação).

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,

5 O princípio da adequação setorial negociada, além do princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista (logo à frente, estudados neste artigo), estão igualmente tratados, com exemplos práticos jurisprudenciais, no livro deste autor, *Direito Coletivo do Trabalho* (7ª ed. São Paulo: LTr, 2017), dentro do Capítulo II ("Princípios Especiais do Direito Coletivo do Trabalho"), em seu item V ("Princípios Regentes das Relações entre Normas Coletivas Negociadas e Normas Estatais").

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.

Obstáculos à Efetividade do Princípio Jurídico

É bem verdade que, no caso brasileiro, mais de 25 anos após a Constituição de 1988, ainda não se completou a transição para um Direito Coletivo pleno, equânime e eficaz — *assecuratório de real equivalência entre os contratantes coletivos trabalhistas*.

É que, embora tenha a Constituição afirmado, pela primeira vez desde a década de 1930, de modo transparente, alguns dos princípios fundamentais do Direito Coletivo no País, não foi seguida, ainda, de uma *Carta de Direitos Sindicais*, que adequasse a anterior legislação heterônoma (ou seja, o Título V da CLT) às necessidades da real democratização e fortalecimento do sistema sindical do País. Nesse contexto, quatro aspectos, pelo menos, conspiram contra a efetividade do princípio jurídico da *equivalência entre os contratantes coletivos* na realidade brasileira.

De um lado, o critério de reunião dos trabalhadores adotado pela jurisprudência do País (STF e TST) para definir e enquadrar, como mais legítima, a respectiva entidade sindical. Ao invés de se perfilar pelo *critério da agregação* na análise do conceito de categoria profissional e na busca do sindicato mais legítimo, em contexto de disputas intersindicais - critério que levaria, sem dúvida, à estruturação de sindicatos grandes, realmente fortes, consistentes e bastante representativos no País-, a jurisprudência do STF e do TST,

desafortunadamente, pacificou-se em torno do *critério da especialidade* (que propõe que a entidade mais específica seja considerada como a mais representativa), decisão interpretativa que permitiu, senão impulsionou, a acentuada fragmentação do sindicalismo no Brasil.

Com isso, em contraponto à manifesta intenção constitucional de fortalecer os sindicatos brasileiros, a linha interpretativa jurisprudencial dominante tem contribuído para o enfraquecimento palmar e contínuo das entidades sindicais de primeiro grau no território brasileiro - exatamente aquelas que, segundo a Constituição (art. 8º, VI), ostentam a aptidão para realizar a negociação coletiva trabalhista.

À diferença de importantes países europeus (vide Alemanha, por exemplo) e, até mesmo, latino-americanos (Argentina, ilustrativamente), que se caracterizam pela presença de entidades sindicais extremamente fortes, o Brasil, mais de 25 anos depois do advento da Constituição, passou a apresentar uma miríade de sindicatos fracos, mitigados, pulverizados (mais de 10 mil entidades sindicais obreiras!) - embora, naturalmente, trate-se, em geral, de sindicatos bastante *específicos*.⁶

6 Consideradas apenas as entidades de primeiro grau com reconhecimento expresso no Ministério do Trabalho, existem 10.926 sindicatos de trabalhadores no País, em conformidade com dados divulgados pelo órgão oficial, em seu sítio da *internet*, em respaldo à apuração do índice de representatividade das Centrais Sindicais relativamente a 2016, conforme despacho do Ministro do Trabalho publicado no Diário Oficial da União em 01.04.2016. A lista do número de sindicatos obreiros do País consta da "Relação de Centrais Sindicais Certificadas", com referência a 2016, em conformidade com determinação estipulada pela Lei das Centrais Sindicais (n. 11.648/08), abrangendo os respectivos sindicatos filiados a cada uma das centrais. Esclareça-se que, nessa lista, há 2.791 sindicatos sem declaração

Não há como se falar na efetividade do princípio da equivalência entre os contratantes coletivos se a realidade do sindicalismo no País é formada por entidades sindicais extremamente frágeis, pequenas, modestas. Ora, conforme já se mencionou neste artigo, entidade sindical frágil e sem representatividade consiste na antítese da ideia de sindicato e de ente integrante do sindicalismo, dificilmente sendo apta a realmente desfrutar da natureza de ser coletivo obreiro e de cumprir o princípio cardeal da equivalência entre os seres coletivos trabalhistas.⁷

Em segundo lugar, há que se perceber que a garantia de emprego aos dirigentes sindicais, afirmada pela Constituição de 1988 (art. 8º, VIII), envolve um número exíguo de trabalhadores, se considerados os casos de sindicatos realmente grandes, abrangentes e com larga base obreira representada.

A verdade é que a superação, pelo art. 8º da Constituição, do antigo critério do art. 522, CLT (que confere garantia apenas ao máximo

.....
de filiação a qualquer das centrais sindicais ou que se referem a central sindical não cadastrada no órgão público. Seis centrais sindicais receberam o "certificado de representatividade", ao passo que há referência a outras sete centrais que não cumpriram os requisitos da Lei n. 11.648, de 31 de março de 2008. *Fonte*: Ministério do Trabalho. "Representatividade. Divulgada relação das centrais sindicais certificadas para 2016 (/noticias/3202-divulgada-relacao-das-centrais-sindicais-certificadas-para-2016)" (<http://trabalho.gov.br/>). Acesso em 07.11.2016.

7 Para melhor análise dos critérios da *agregação* ou da *especialização* (ou especialidade) como instrumental para a pesquisa acerca do *sindicato mais representativo* e, portanto, do sindicato efetivamente legítimo, consultar, na obra deste autor, *Direito Coletivo do Trabalho* (7ª ed. São Paulo: LTr, 2017), dentro do Capítulo III, o item III ("Sistemas Sindicais"), em seu subitem 1 ("Critérios de Agregação dos Trabalhadores no Brasil"), alínea "B.a", que trata do assunto "Categoria Profissional - agregação *versus* especialização".

de *sete diretores* e três conselheiros fiscais eleitos, e respectivos suplentes), ainda não conduziu ao vislumbre do novo critério surgido em harmonia com a vontade constitucional de 1988. Não há dúvida de que se mostra muito significativa a inadequação da tímida garantia do art. 522 da Consolidação perante o largo espectro constitucional (e perante a sociedade complexa hoje existente no Brasil). Contudo a ausência de um parâmetro alternativo claro (que evite também, ao reverso, o abuso do direito pelos sindicalistas) tem inclinado os tribunais à acomodação com o velho texto da CLT — o que frustra, obviamente, o princípio da efetiva equivalência entre os seres coletivos trabalhistas.

Ora, enquanto não surge texto legal adequado ao comando firme da Constituição, dever-se-ia relegar, em respeito à Lei Magna, ao estatuto do sindicato a fixação do número necessário de diretores da respectiva entidade, *atento o intérprete ao uso não abusivo da prerrogativa constitucional*. Sendo razoável, consistente, equânime o número escolhido, em correspondência com as características, dimensões e abrangência do sindicato, estende-se a garantia magna a todos eles. Sendo abusivo o número, esvai-se tal garantia sobre o montante superior ao legalmente estipulado pela CLT. Entretanto, conforme evidenciado, não é assim que compreende a jurisprudência dominante no País⁸.

8 Sobre a noção de abuso do direito e sua aplicação à área trabalhista, consultar a obra deste autor, *Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho* (4. ed., São Paulo: LTr, 2013), em seu Capítulo V — "Princípios Gerais do Direito (ou de Outros Ramos Jurídicos) Aplicáveis ao Direito do Trabalho". De toda maneira, por lealdade ao leitor, deve ser enfatizado que

Em terceiro lugar, ainda não se criaram, no Direito Coletivo do Trabalho do País, fórmulas eficazes de representação obreira nas empresas. Nem se estendeu, regra geral, a tais representantes ou delegados obreiros o manto protetivo da *estabilidade provisória*.

Em quarto lugar, há que se reconhecer a injustificável resistência da cultura jurídica do Brasil em conferir efetividade ao princípio da equivalência entre os contratantes coletivos, mediante a adoção do *critério da ultratividade das cláusulas negociais coletivas até que, pelo menos, sobrevenha nova convenção coletiva ou novo acordo coletivo de trabalho (ou sentença normativa específica) na realidade jurídica da categoria ou dos empregados da empresa empregadora*. É que, sem essa ultratividade temporária (também chamada de *ultratividade relativa*), torna-se quimérico falar-se em equivalência entre os contratantes coletivos, uma vez que o advento da data fatal de vigência do ACT ou da CCT suprime automaticamente dezenas de direitos e garantias aos trabalhadores, colocando-os, e também seu sindicato, em posição de grave desvantagem de poder em face de seu empregador.

Conforme se sabe, o legislador presidencial da década de 1990 (por meio de medidas provisórias) recusou-se a permitir o prevaletimento temporário das normas coletivas negociadas enquanto não celebrado novo acordo coletivo ou convenção coletiva de

.....
a jurisprudência ainda preserva a restrição da garantia sindical de emprego apenas aos sete titulares e sete suplentes ocupantes de cargos de direção das entidades sindicais (Súmula 369, II, TST). E também nega tal garantia estabilizatória aos membros de conselho fiscal de sindicatos (OJ 365, SDI-I, TST).

trabalho no contexto da respectiva categoria ou empresa. Mais de dez anos depois, felizmente, a jurisprudência trabalhista consagrou o critério da *ultratividade temporária* das cláusulas dos instrumentos coletivos trabalhistas; e o fez inicialmente por meio de decisões reiteradas da Seção de Dissídios Coletivos do TST, a contar de 2008, e, tempos depois, pela consagração, no ano de 2012, de nova redação à Súmula 277 do próprio Tribunal Superior do Trabalho.

Entretanto, em outubro de 2016, a Súmula 277 teve os seus efeitos suspensos por medida liminar conferida na ADPF n. 323-DF (Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental), inviabilizando, uma vez mais, a busca de maior efetividade ao princípio jurídico fundamental de equivalência entre os contratantes coletivos.⁹

Todas essas (e outras) situações de lacunas, imprecisões ou incompreensões no universo da ordem jurídica no País comprometem a real observância do princípio da equivalência dos contratantes coletivos trabalhistas na vida social, econômica e jurídica brasileira.¹⁰

9 A decisão liminar foi prolatada pelo Ministro Gilmar Mendes, do STF, em 14.10.2016, na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF - n. 323-DF, ajuizada por entidade confederativa nacional de natureza empresarial. Sobre a mencionada liminar, consultar, neste artigo acadêmico, o item VII, intitulado "Novas Leituras sobre Princípios do Direito Coletivo do Trabalho: decisões do STF". A respeito do presente debate, que envolve as relações temporais entre as normas coletivas negociadas e os contratos de trabalho, contrapondo três critérios distintos (o da aderência irrestrita, o da aderência limitada pelo prazo e o da aderência limitada por revogação - este também chamado de ultratividade temporária ou relativa), consultar, no livro denominado *Direito Coletivo do Trabalho*, deste autor (7ª ed. São Paulo: LTr, 2017), dentro de seu Capítulo IV ("Negociação Coletiva Trabalhista"), o item VII.3, intitulado "Regras Negociais Coletivas e Contrato de Trabalho: relações".

10 Poder-se-ia acrescentar também, como obstáculo à maior efetividade do princípio da equivalência entre os

Contudo é evidente que, sendo os princípios comandos jurídicos instigadores, não de ostentar *eficácia jurídica*, isto é, aptidão para incidir, regendo relações da vida humana — o que deverá ser apreendido pela evolução jurisprudencial ao longo do tempo.¹¹

IV - PRINCÍPIO DA LEALDADE E TRANSPARÊNCIA NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O princípio da lealdade e transparência nas negociações coletivas vincula-se ao anteriormente examinado. Visa a assegurar, inclusive, condições efetivas de concretização prática da equivalência teoricamente assumida entre os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho.

Há duas faces no princípio: a da *lealdade* e a da *transparência*. Ambas são premissas essenciais ao desenvolvimento democrático e eficaz do próprio processo negocial coletivo. Afinal, o Direito Coletivo objetiva formular *normas jurídicas* — e não apenas cláusulas contratuais —, razão por que a lealdade e o acesso a informações

.....
 contratantes coletivos, a resistência da jurisprudência trabalhista (OJ 17, SDC-TST; PN 119, SDC-TST) em admitir a cobrança da contribuição assistencial, também chamada de *cota de solidariedade*, dos trabalhadores da categoria profissional e base sindical não associados ao respectivo sindicato - isso, não obstante todas as vantagens e garantias firmadas na negociação coletiva trabalhista sejam a todos eles aplicáveis. Trata-se, evidentemente, de mais um instrumento de fragilização das entidades sindicais, neste caso, sob a perspectiva econômica. A respeito, consultar no livro deste autor, intitulado *Direito Coletivo do Trabalho* (7ª ed., São Paulo: LTr, 2017), o item 4 ("Receitas Sindicais"), subitem 4.C ("Contribuição Assistencial - *cota de solidariedade*"), situado dentro do Capítulo III ("Sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho - O Sindicato") da mencionada obra.

11 Sobre a noção de princípio como *comando jurídico instigador* (e não mero auxiliar interpretativo), consultar o Capítulo I do livro deste autor, *Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho* (4. ed., São Paulo: LTr, 2013).

se inscrevem no núcleo de sua dinâmica de evolução.

A lisura na conduta negocial atinge qualquer das duas partes coletivas envolvidas. Não se pode aqui, regra geral, invocar o princípio tutelar (próprio ao Direito Individual) para negar validade a certo dispositivo ou diploma anteriormente celebrado na negociação coletiva — as partes são teoricamente equivalentes (ao contrário do que ocorre no ramo justralhista individual).

Evidentemente que o princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva trabalhista não pode ser invocado para eliminar o risco jurídico decorrente da atuação do Estado, seja por meio das autoridades administrativas do Ministério do Trabalho, seja por meio de medidas oriundas do Ministério Público do Trabalho, seja por meio de decisões da Justiça do Trabalho. Ora, a celebração de cláusulas negociais contrárias à jurisprudência trabalhista (ilustrativamente, flexibilizações que ultrapassem os limites firmemente assentados, pela jurisprudência do TST, para a negociação coletiva) ou manifestamente ilegais por outros fundamentos (como regras que concedem isenções fiscais e previdenciárias na regência do contrato de trabalho) consiste em risco livremente assumido pelas duas partes negociais coletivas, quer o sindicato da categoria profissional, quer o sindicato da categoria econômica, quer a própria empresa subscrevente do diploma normativo negociado. Afinal, as partes coletivas - que tendem a ser muito bem assessoradas, juridicamente, conforme é natural - conhecem, perfeitamente, os poderes e os limites da negociação coletiva sindical, em conformidade com a jurisprudência dominante na Corte Superior Trabalhista,

consubstanciada, inclusive, em súmulas e orientações jurisprudenciais e/ou decisões plenárias amplamente divulgadas.

Em derivação ao princípio da *lealdade e boa-fé na negociação coletiva* (outra denominação do princípio), não seria válida a greve em período de vigência de diploma coletivo negociado, em vista da pacificação traduzida por esse próprio diploma. É claro que uma mudança substantiva nas condições fáticas vivenciadas pela categoria poderia trazer a seu alcance a exceção da cláusula *rebus sic stantibus*. Acresça-se que o descumprimento reiterado - ou ainda que tópico, mas relevante - dos dispositivos convencionais pelo empregador reabre aos trabalhadores a prerrogativa da greve. Fundamentam isso a lógica própria ao Direito (parêmia da “exceção do contrato não cumprido”), a natureza e os objetivos da greve, inclusive constitucionalmente reconhecidos, a par do texto explícito da Lei n. 7.783/1989 (art. 14, parágrafo único, I).¹²

A noção de transparência é também de grande importância no conteúdo desse princípio (podendo, inclusive, ser inferida da simples ideia de lealdade e boa-fé).

É evidente que a responsabilidade social de se produzirem normas (e não meras cláusulas) conduz à necessidade de clareza quanto às condições subjetivas e objetivas envolvidas na negociação. Não se trata aqui de singela pactuação de negócio jurídico entre indivíduos, onde a privacidade prepondera; trata-se de negócio jurídico coletivo, no exercício da

12 A OJ n. 1 da SDC do TST, que considerava inválida a greve relativa a descumprimento de dispositivo convencional, em virtude de haver na ordem justalinhista a *ação de cumprimento*, foi felizmente cancelada pela Corte Superior em maio de 2004.

chamada autonomia privada coletiva, dirigida a produzir universos normativos regentes de importantes comunidades humanas. A transparência aqui reclamada é, sem dúvida, maior do que a que cerca negócios jurídicos estritamente individuais. Por isso, aqui é mais largo o acesso a informações adequadas à formulação de normas compatíveis ao segmento social envolvido.

V - PRINCÍPIO DA CRIATIVIDADE JURÍDICA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA

O *princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva* traduz a noção de que os processos negociais coletivos e seus instrumentos (contrato coletivo, acordo coletivo e convenção coletiva do trabalho) têm real poder de criar *norma jurídica* (com qualidades, prerrogativas e efeitos próprios a esta), em harmonia com a normatividade heterônoma estatal.

Tal princípio, na verdade, consubstancia a própria justificativa de existência do Direito Coletivo do Trabalho. A criação de normas jurídicas pelos atores coletivos componentes de uma dada comunidade econômico-profissional realiza o princípio democrático de descentralização política e de avanço da autogestão social pelas comunidades localizadas. A antítese ao Direito Coletivo é a inibição absoluta ao processo negocial coletivo e à autonormatização social, conforme foi tão característico ao modelo de normatização subordinada estatal que prevaleceu nas experiências corporativistas e fascistas europeias da primeira metade do século XX.¹³

13 Um estudo sobre os padrões principais de

No Brasil, a tradição justralhista sempre tendeu a mitigar o papel do Direito Coletivo do Trabalho, denegando, inclusive, as prerrogativas mínimas de liberdade associativa e sindical e de autonomia sindical aos trabalhadores e suas organizações. Com a Constituição de 1988 é que esse processo começou a se inverter, conforme já descrito e enfatizado neste artigo acadêmico-jurídico.

Na análise desse princípio, é pertinente retomar-se importante diferenciação — às vezes não suficientemente ponderada na doutrina: a que separa *norma jurídica* de *cláusula contratual* ou *obrigacional*.

Em nossa obra *Introdução ao Direito do Trabalho*, já ressaltávamos não ser meramente acadêmica a distinção, mas fundamental: “é que o direito confere efeitos distintos às *normas* (componentes das fontes jurídicas formais) e às *cláusulas* (componentes dos contratos). Basta indicar que as normas não aderem permanentemente à relação jurídica pactuada entre as partes (podendo, pois, ser revogadas — extirpando-se, a contar de então, do mundo jurídico). Em contraponto a isso, as cláusulas contratuais sujeitam-se a um efeito adesivo permanente nos contratos, não podendo, pois, ser suprimidas pela vontade que as instituiu. A ordem jurídica confere poder revocatório essencialmente às normas jurídicas e não às cláusulas contratuais. Trata-se, afinal, de poder político-jurídico de notável relevância, já que as normas podem suprimir do mundo fático-

jurídico até as cláusulas (além das próprias normas precedentes, é claro), ao passo que o inverso não ocorre (excetuada a prevalência de *vantagem* trabalhista superior criada pela vontade privada no contrato).”¹⁴

No mesmo texto, completávamos acerca do contrato (assim como figuras a ele equiparadas pela jurisprudência trabalhista, a saber, o regulamento empresarial): o contrato de fato “não se qualifica como diploma instituidor de atos-regra, de comandos abstratos, gerais, impessoais; ao contrário, compõe-se de *cláusulas* concretas, específicas e pessoais, envolvendo apenas as partes contratantes. Não se configura, assim, como fonte de normas jurídicas, mas como fonte de obrigações e direitos específicos, concretos e pessoais, com abrangência a seus contratantes”.¹⁵

Desse modo, a negociação coletiva trabalhista, processada com a participação do sindicato de trabalhadores, tem esse singular poder de produzir *normas jurídicas* e não simples cláusulas contratuais (ao contrário do que, em geral, o Direito autoriza a agentes particulares).

A circunstância de a negociação coletiva sindical poder produzir regras jurídicas confere a ela a lógica aptidão de gerar parcelas trabalhistas novas, conferindo-lhes inclusive a conformação jurídica, isto é, sua natureza e seus efeitos no contrato. *Não se tratando de parcela previamente regulada por lei*, a negociação

.....
sistemas trabalhistas no mundo ocidental desenvolvido encontra-se no Capítulo IV do livro deste autor, *Direito Coletivo do Trabalho* (7ª ed., São Paulo: LTr, 2017), em seu item II, sob o título “Importância da Negociação Coletiva”.

.....
14 DELGADO, M. G., *Introdução ao Direito do Trabalho* (3. ed., São Paulo: LTr, 2001), em seu capítulo IV, item 3.C.b.

15 *Idem, ibidem*, p. 131.

coletiva ostenta a prerrogativa de definir a natureza jurídica da nova vantagem, ainda que lhe elidindo o caráter salarial (e respectivos reflexos) ou a amplitude de sua incidência. É o que tem reconhecido a jurisprudência, reiteradamente: por ilustração, consultar os seguintes verbetes sumulares do TST: OJ 123 da SDI-I; OJ 346 da SDI-I; OJT 61 da SDI-I; OJT 64 da SDI-I.¹⁶

Naturalmente que o poder de criar normas jurídicas, ao invés de simples cláusulas contratuais, não é absoluto, nem avassalador, de maneira a transformar a negociação coletiva trabalhista em uma espécie de *superpoder* da sociedade civil, supostamente infenso à imperatividade das normas heterônomas estatais, consubstanciadas na Constituição da República, nas Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil e na legislação federal trabalhista.

É evidente que há limites claros e objetivos ao poder criativo da negociação

16 Eis os textos de tais Orientações Jurisprudenciais da SDI-I da Corte Superior Trabalhista: a) OJ 123: “A ajuda alimentação prevista em norma coletiva em decorrência de prestação de horas extras tem natureza indenizatória e, por isso, não integra o salário do empregado bancário”; b) OJ 346: “A decisão que estende aos inativos a concessão de abono de natureza jurídica indenizatória, previsto em norma coletiva apenas para os empregados em atividade, a ser pago de uma única vez, e confere natureza salarial à parcela, afronta o art. 7º, XXVI, da CF/88”; c) OJ Transitória 61: “Havendo previsão em cláusula de norma coletiva de trabalho de pagamento mensal de auxílio cesta-alimentação somente a empregados em atividade, dando-lhe caráter indenizatório, é indevida a extensão desse benefício aos aposentados e pensionistas. Exegese do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal”; d) OJ Transitória 64: “As parcelas gratificação contingente e participação nos resultados, concedidas por força de acordo coletivo a empregados da Petrobras em atividade, pagas de uma única vez, não integram a complementação de aposentadoria”.

coletiva trabalhista no País, sob pena de ela se transmutar em mecanismo de invalidação, esvaziamento ou descaracterização do Estado Democrático de Direito e dos princípios e regras humanísticos e sociais solidamente estabelecidos pela Constituição da República Federativa do Brasil. Ou em mecanismo de descaracterização ou *precarização* da legislação estatal imperativa vigente na economia e sociedade brasileiras.

As fronteiras de tais poderes e limites é que serão objeto de análise no próximo item VI, logo a seguir. No referido tópico, será travado o debate a respeito da harmonização das normas coletivas negociadas ao conjunto da normatividade estatal trabalhista - assunto que remete ao princípio adiante exposto, o da *adequação setorial negociada*.

VI - PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA

Este princípio trata das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva. Ou seja, os critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva (pela consumação do princípio de sua criatividade jurídica) e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal.

É princípio novo na história justralhista do País exatamente porque, apenas nos últimos anos (a contar da Constituição de 1988), surgiu a possibilidade de ocorrência dos problemas por ele enfrentados. Embora ainda não universalizado na doutrina,¹⁷ deriva

17 A primeira referência feita ao *princípio da adequação setorial negociada* consta do artigo deste autor, de 1994, “Princípios do Direito do Trabalho”, *Jornal Trabalhista*, Brasília: Centro de Assessoria Trabalhista,

ele do critério geral interpretativo que se tem percebido na prática dos tribunais do País, quando enfrentando o dilema das relações entre normas trabalhistas negociadas e a normatividade heterônoma do Estado.

De fato, um dos pontos centrais de inter-relação entre o Direito Coletivo e o Direito Individual do Trabalho reside na fórmula de penetração e harmonização das normas juscoletivas negociadas perante o estuário normativo heterônomo clássico ao Direito Individual do Trabalho. Reside, em síntese, na pesquisa e aferição sobre os critérios de validade jurídica e extensão de eficácia das normas oriundas de convenção, acordo ou contrato coletivo do trabalho em face da legislação estatal imperativa, que tanto demarca o ramo justralhista individual especializado.

Em que medida as normas juscoletivas podem se contrapor às normas jusindividuais imperativas estatais existentes? Desse dilema é que trata o que denominamos *princípio da adequação setorial negociada* — configurado, por essa razão, como o princípio de Direito Coletivo que mais de perto atua e influencia a dinâmica específica do Direito Individual do Trabalho.

Pelo *princípio da adequação setorial negociada*, as normas autônomas juscoletivas, construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional, podem

prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justralhista, desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).

No primeiro caso especificado (*quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável*), as normas autônomas elevam o patamar setorial de direitos trabalhistas, em comparação com o padrão geral imperativo existente. Assim o fazendo, não afrontam sequer o princípio da indisponibilidade de direitos, que é inerente ao Direito Individual do Trabalho.

Já no segundo caso (*quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade apenas relativa — e não de indisponibilidade absoluta*), o princípio da indisponibilidade de direitos é realmente afrontado, mas de modo a atingir somente parcelas de *indisponibilidade relativa*. Estas assim se qualificam quer pela natureza intrínseca à própria parcela (ilustrativamente, modalidade de pagamento salarial, tipo de jornada pactuada, fornecimento ou não de utilidades e suas repercussões no contrato, etc.), quer pela existência de expresso permissivo jurídico heterônomo a seu respeito (por exemplo, montante salarial: art. 7º, VI,

.....
ano XI, n. 535, 12.12.1994, p. 1202-1208, estudo posteriormente inserido na obra *Introdução ao Direito do Trabalho*, cit., no capítulo dedicado aos princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho. Consultar ainda a respeito o livro de Maria Cecília Máximo Teodoro, *O Princípio da Adequação Setorial Negociada no Direito do Trabalho*, São Paulo: LTr, 2007.

CF/88; ou montante de jornada: art. 7º, XIII e XIV, CF/88).

São amplas, portanto, as possibilidades de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas coletivas em face das normas heterônomas imperativas, à luz do princípio da adequação setorial negociada. Entretanto está também claro que essas possibilidades não são plenas e irrefreáveis. Há *limites objetivos* à adequação setorial negociada; limites jurídicos objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista.

Desse modo, *ela não prevalece se concretizada mediante ato estrito de renúncia (e não transação)*. É que ao processo negocial coletivo falece poderes de *renúncia* sobre direitos de terceiros (isto é, despojamento unilateral sem contrapartida do agente adverso). Cabe-lhe, essencialmente, promover *transação* (ou seja, despojamento bilateral ou multilateral, com reciprocidade entre os agentes envolvidos), hábil a gerar normas jurídicas.

Também *não prevalece a adequação setorial negociada se concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), os quais não podem ser transacionados nem mesmo por negociação sindical coletiva*. Tais parcelas são aquelas imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um *patamar civilizatório mínimo* que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, *caput*, CF/88). Expressam, ilustrativamente, essas parcelas de indisponibilidade absoluta a anotação de CTPS, o pagamento do salário mínimo, as normas de

saúde e segurança no ambiente do trabalho; *em suma, todos os direitos e normas que ostentem caráter imperativo por força da ordem jurídica heterônoma estatal*.

Em conformidade com o já exposto, na ordem jurídica brasileira, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: *as normas constitucionais em geral* (respeitadas, é claro, as ressalvas *parciais* expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); *as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro* (referidas pelo art. 5º, §§ 2º e 3º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); *as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora* (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, em síntese, todos os dispositivos que contenham imperatividade em sua incidência no âmbito do contrato de trabalho).¹⁸

18 Conforme se sabe, a imperatividade da ordem jurídica heterônoma estatal trabalhista constitui a regra geral prevalecente no Direito brasileiro. Normas efetivamente dispositivas no Direito do Trabalho são raras e, quando existem, caracterizam-se por sua frágil efetividade. Ver, por exemplo, a regra facultativa de inserção do empregado doméstico no regime do FGTS, criada pela Medida Provisória n. 1986, de 1999, e subsequentes medidas provisórias renovatórias, com conversão final na Lei n. 10.208, de 2001: durante seus quase quinze anos de vigência (com o Decreto n. 3361, de 10.2.2000, tornou-se viável a inscrição do doméstico no Fundo de Garantia), apresentou efetividade pífia, sendo muito pouco concretizada nas relações domésticas de emprego do País. Somente com o advento da Lei

Passadas mais de duas décadas de experiência jurídica e cultural intensa desde o advento da Constituição em 5 de outubro de 1988, a jurisprudência trabalhista já tem, contemporaneamente, aferido de modo bastante objetivo e transparente a adequação setorial negociada. Nessa linha, de maneira geral, tem considerado que, *estando a parcela assegurada por regra imperativa estatal (Constituição, Tratados e Convenções Internacionais ratificados e/ou Leis Federais), ela prevalece soberanamente, sem possibilidade jurídica de supressão ou restrição pela negociação coletiva trabalhista — salvo se a própria regra heterônoma estatal abrir espaço à interveniência da regra coletiva negociada.*

Essa objetiva compreensão jurisprudencial está bem expressa, por exemplo, na Súmula n. 449 da Corte Superior Trabalhista (produto da conversão da antiga OJ n. 372 da SDI-1 do TST), como na Súmula 437, item II, do mesmo TST (resultado da conversão da antiga OJ n. 342, item I, da SDI-1), em que se enfatizam os poderes e os limites da negociação coletiva trabalhista, que deve respeitar o império da normatividade estatal.

Foi essa compreensão jurisprudencial objetiva que certamente conduziu a Corte Superior a cancelar, em 2011, verbetes sumulares que indicavam diretriz oposta, tais como a Súmula n. 349, o antigo item II da Súmula n. 364 e a OJ Transitória n. 04 da SDI-1

.....
Complementar n. 150/2015, é que se tornou realmente obrigatória e efetiva a inserção do empregado doméstico no Fundo de Garantia (pela sistemática da LC n. 150/2015, a partir de 1º de outubro de 2015 todos os empregados domésticos passaram a ter direito aos depósitos mensais de FGTS).

do Tribunal Superior do Trabalho.

O tema merece exame circunstanciado, feito a partir da jurisprudência sumulada da Corte Superior Trabalhista da República.

Nesse quadro, examine-se a jurisprudência dominante. Menciona a Súmula n. 449 da Corte Superior Trabalhista: *“Minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho. Lei n. 10.243, de 19.06.2001. Norma coletiva. Flexibilização. Impossibilidade. (conversão da OJ n. 372 da SBDI-1) — Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014. A partir da vigência da Lei n. 10.243, de 19.6.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração de horas extras.”* Por sua vez, fixa a Súmula n. 437, II: *“É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/88), infenso à negociação coletiva”.*

O que se percebe é que as duas diretrizes jurisprudenciais demarcam, com clareza, que não cabe à negociação coletiva diminuir ou suprimir direito trabalhista que tenha sido criado, *sem ressalvas*, por regra estatal imperativa.

Examine-se, em seguida, o texto das súmulas e OJs canceladas, que haviam sido escritas em direção manifestamente oposta. Inicialmente, Súmula n. 349, TST: *“A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria*

de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT)”. Também o antigo item II da Súmula n. 364: “A fixação do adicional de periculosidade em percentual inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco, deve ser respeitada, desde que pactuada em acordos ou convenções coletivos”. Finalmente, o texto da OJ Transitória n. 04, também da SDI-1 do TST: “O acordo coletivo estabelecido com a Mineração Morro Velho sobrepõe-se aos comandos da lei, quando as partes, com o propósito de dissipar dúvidas e nos exatos limites de seu regular direito de negociação, livremente acordaram parâmetros para a base de cálculo do adicional de insalubridade”.

Todos esses três verbetes mais antigos da jurisprudência autorizavam a flexibilização trabalhista de regras legais imperativas, por meio da via negocial coletiva, inclusive no tocante a matérias relacionadas à saúde e à segurança do trabalhador. Naturalmente que, por não mais corresponderem à leitura jurisprudencial trabalhista dominante, foram canceladas na sessão plenária do Tribunal Superior do Trabalho de 24.5.2011.

Na esteira dessa mesma lógica jurisprudencial, dois novos verbetes foram aprovados pelo TST em 2016. Trata-se do novo item VI da Súmula 85: “VI - Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT”. Trata-se também do novo item II da Súmula 364: “Não é válida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho fixando o adicional de periculosidade em percentual inferior ao estabelecido em lei e proporcional ao tempo de exposição ao risco, pois tal parcela

constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (arts. 7º, XXII e XXIII, da CF e 193, § 1º, da CLT)”.

Estão bem claros, dessa maneira, a lógica e o sentido da ordem constitucional brasileira relativamente aos poderes e limites da negociação coletiva trabalhista: esta constitui veículo para o aperfeiçoamento da ordem jurídica, em harmonia aos princípios e regras constitucionais fundamentais — jamais um mecanismo para o desprestígio ou precarização dessa ordem jurídica e das relações socioeconômicas por ela regulamentadas.

Nesse quadro, a negociação coletiva trabalhista pode instituir parcelas novas, não decorrentes de lei, e, nessa dimensão, formular os contornos, a extensão e as repercussões jurídicas dessas parcelas novas criadas. É o que tem reconhecido a jurisprudência trabalhista reiteradamente - como o demonstram as Orientações Jurisprudenciais a seguir indicadas, todas tratando de verbas instituídas pela negociação coletiva trabalhista. Citem-se, para ilustração, a OJ 123 e a OJT 61 da SDI-I do TST, referindo-se à verba de “ajuda alimentação” e correlatas. Cite-se também a OJ 346 da mesma SDI-I, que se reporta a “abono de natureza indenizatória” conferido somente a empregados da ativa. Cite-se, por fim, a OJT 64, também da SDI-I, que menciona outras verbas derivadas estritamente da negociação coletiva trabalhista.¹⁹

19 Eis os textos acima mencionados das Orientações Jurisprudenciais da SDI-I da Corte Superior Trabalhista: a) OJ 123: “A ajuda alimentação prevista em norma coletiva em decorrência de prestação de horas extras tem natureza indenizatória e, por isso, não integra o salário do empregado bancário”; b) OJ Transitória 61: “Havendo

A negociação coletiva trabalhista pode também transacionar aspectos efetivamente duvidosos existentes em certa comunidade trabalhista validamente representada pelos seres coletivos laborais, *desde que se trate realmente de parcela de disponibilidade relativa*.

Entretanto está suficientemente claro que não ostenta a negociação coletiva o poder de reduzir ou normatizar *in pejus* parcela instituída pela ordem jurídica heterônoma estatal, *salvo nos limites — se houver — em que essa ordem jurídica imperativa especificamente autorizar*. Havendo tal autorização, o ACT ou a CCT ganham maior margem de atuação, *mas sem o poder de descaracterizar o direito individual e social manejado, uma vez que têm de respeitar os parâmetros constitucionais e legais incidentes*. Conforme já exposto neste artigo jurídico, a negociação coletiva pode concretizar a adequação setorial de vantagens estabelecidas na normatividade estatal imperativa, *desde que essa adequação se resguarde dentro dos limites da autorização fixada pela normatividade heterônoma do Estado, isto é, sem negar, suprimir ou descaracterizar os direitos explicitamente fixados por norma estatal*.

.....
previsão em cláusula de norma coletiva de trabalho de pagamento mensal de auxílio cesta-alimentação somente a empregados em atividade, dando-lhe caráter indenizatório, é indevida a extensão desse benefício aos aposentados e pensionistas. Exegese do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal”; c) *OJ 346* : “A decisão que estende aos inativos a concessão de abono de natureza jurídica indenizatória, previsto em norma coletiva apenas para os empregados em atividade, a ser pago de uma única vez, e confere natureza salarial à parcela, afronta o art. 7º, XXVI, da CF/88”; d) *OJ Transitória 64* : “As parcelas gratificação contingente e participação nos resultados, concedidas por força de acordo coletivo a empregados da Petrobras em atividade, pagas de uma única vez, não integram a complementação de aposentadoria”.

Tomem-se, para ilustração, dois exemplos comuns no cotidiano trabalhista: a hora ficta noturna e seu adicional, ao lado das horas extras, sua base de cálculo e seu adicional.

Conforme se sabe, é firme a jurisprudência trabalhista no sentido de permitir à negociação coletiva trabalhista a fixação da hora noturna de trabalho em 60 minutos (ao invés dos 52’30” estabelecidos pelo § 1º do art. 73 da CLT), *mas desde que aumentado o adicional noturno para percentual significativamente maior do que os 20% estipulados pelo caput do art. 73 da mesma CLT (35% ou mais de adicional noturno, ilustrativamente)* - tudo isso, naturalmente, *sem esterilizar a natureza eminentemente salarial da respectiva parcela trabalhista*.

De igual forma, para essa mesma jurisprudência, pode a negociação coletiva trabalhista alterar a base de cálculo das horas extras (em contraponto à larga base genericamente firmada pela Súmula 264 do TST), *mas desde que estabelecido adicional de sobrejornada muito acima dos 50% fixados no art. 7º, XIII, da Constituição da República (100%, por ilustração - e como é muito comum, a propósito)*. Naturalmente que também aqui não se há falar em descaracterização da natureza jurídica salarial da correspondente verba analisada.

Ou seja, em qualquer desses dois exemplos, não pode a negociação coletiva trabalhista caminhar radicalmente por além das fronteiras constitucionais ou legais imperativas, como aconteceria se estipulasse que tais direitos não mais deteriam natureza salarial. Semelhante *patamar civilizatório mínimo* - que não é somente trabalhista, *mas também previdenciário e fiscal* - não pode ser desrespeitado por regra coletiva negociada,

uma vez que se trata de *piso civilizatório heterônomo estatal*.

Em síntese, a negociação coletiva trabalhista concerne a poder inerente à sociedade civil e que é amplamente reconhecido e respeitado pela ordem jurídica do País, inclusive a constitucional. Porém não se trata de poder absoluto, incontrolável e avassalador, ou seja, inusitado tipo de *superpoder* que ostente a prerrogativa de atuar no sentido antitético às próprias conquistas firmadas pela Constituição da República, pelas Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo Estado Brasileiro e pela legislação heterônoma estatal da República Federativa do Brasil.²⁰

VII. NOVAS LEITURAS SOBRE PRINCÍPIOS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO: DECISÕES DO STF

Os princípios do Direito Coletivo do Trabalho, estudados no presente artigo acadêmico e jurídico, ostentam suporte na jurisprudência trabalhista amplamente dominante no País e na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal elaborada nos 27 anos de vigência da Constituição da República Federativa do Brasil.

Naturalmente que o STF não elaborou jurisprudência exaustiva sobre temas jurídicos

trabalhistas ao longo de mais de duas décadas da promulgação da Constituição da República. Porém afirmou, em decisões reiteradas importantes, o princípio da liberdade e autonomia sindicais, o caráter amplo da substituição processual trabalhista, entre outros aspectos temáticos de relevo.

No período mais recente, contudo, a Corte Suprema prolatou decisões de impacto sobre três princípios do Direito Coletivo do Trabalho: o da *adequação setorial negociada*, o da *equivalência entre os contratantes coletivos trabalhistas* e o da *lealdade e boa-fé entre os contratantes coletivos*. Os respectivos princípios jurídicos e as mencionadas decisões contêm clara correlação entre si.

Serão examinados a seguir.

No RE n. 590.415-SC - em que é recorrente entidade empresarial bancária nacional (sucessora de entidade empresarial bancária estadual) e, recorridos, trabalhador(a) bancário(a) e outro(a/s), tratando da amplitude da quitação trabalhista firmada pelo(a) trabalhador(a) em Plano de Desligamento Incentivado (os conhecidos PDIs, PDVs e epítetos correlatos) instituído por negociação coletiva trabalhista, correspondente ao tema 152 de repercussão geral -, o Tribunal Pleno do STF, em sessão ocorrida em 30.04.2015, a partir de voto do Ministro Relator Roberto Barroso, "*por unanimidade e nos termos do voto do Relator, conheceu do recurso extraordinário e a ele deu provimento, fixando-se a tese de que a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego caso essa condição tenha constado expressamente*

20 A respeito do presente tema, além do texto lavrado neste artigo, consultar no livro deste autor, *Direito Coletivo do Trabalho* (7ª ed. São Paulo: LTr, 2017), dentro do Capítulo IV ("Negociação Coletiva Trabalhista"), o item VIII ("Negociação Coletiva - possibilidades e limites"), em seus três subitens: "1. Possibilidade Jurídicas da Negociação Coletiva"; "2. Limites Jurídicos da Negociação Coletiva"; "3. Um Debate em Recidiva: o negociado sobre o legislado".

do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado”.²¹

Eis a ementa do acórdão prolatado (Ministro Relator Roberto Barroso), com a explicitação da tese aprovada pela Corte Suprema, na sessão de 30.04.2015:

Ementa: DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS.

1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano.

2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente.

3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.

4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas,

acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida.

5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso.

7. Provimento do recurso extraordinário. Afirmação, em repercussão geral, da seguinte tese: “A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado”.

A decisão do Supremo Tribunal Federal, conforme se percebe, trata de instituto *supralegal* (Plano de Desligamento Incentivado), não regulado, seja pela Constituição da República, seja pelas Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil, seja pelas leis federais trabalhistas do País.

Ora, parcela *supralegal* efetivamente

21 Por razões distintas, não participaram do julgamento a Ministra Rosa Weber (impedimento) e os Ministros Celso de Mello (compromisso oficial internacional) e Dias Toffoli (compromisso oficial internacional).

proporciona, em conformidade com o princípio da adequação setorial negociada, maior margem de atuação para a negociação coletiva trabalhista. A decisão da Corte Constitucional não trata, portanto, de situação jurídica em que a negociação coletiva afronta direitos fixados imperativamente em norma heterônoma estatal ou internacional ratificada; a decisão aborda a regência jurídica de instituto que envolve o encerramento do contrato de trabalho e que, no Direito brasileiro, não é instituído ou regulado por norma imperativa, mas criado e regulado por negociação coletiva trabalhista (às vezes, na prática, o PDV/PDI é, até mesmo, instituído e regulado pela própria empresa, sem respaldo na negociação coletiva sindical).

Nessa medida, embora a decisão vinculante do Supremo Tribunal Federal, de fato, abra uma exceção à compreensão jurisprudencial expressada na OJ 270 da SDI-I do TST acerca dos PDVs/PDIs e seus efeitos rescisórios, não traduz, de forma alguma, autorização genérica para a flexibilização, desregulamentação ou descaracterização de direitos individuais e sociais fundamentais trabalhistas que sejam, nessa dimensão, instituídos e regulados por norma imperativa heterônoma estatal.²²

Observe-se, de toda maneira, que a decisão da Corte Suprema apresenta requisitos importantes para a validade do PDI/PDV, não bastando a simples celebração pela negociação coletiva sindical. De um lado, é necessário que haja a efetiva e clara menção à cláusula

22 Evidentemente, a partir da decisão do STF no RE 590.415-SC, cabe uma adequação na OJ 270 do TST, mantendo-se, em inciso específico, o disposto originariamente naquela OJ, ao passo que novo inciso específico deverá explicitar a situação excetiva enfatizada pelo julgamento do RE 590.415-SC.

de estruturação e operação do PDI/PDV, com a explicitação a respeito da quitação geral e irrestrita das parcelas abrangentes do contrato de trabalho. De outro lado, é necessário que exista também a clara e expressa inserção dessa amplitude da quitação nos demais instrumentos escritos rescisórios firmados com o empregado.

Resta claro também, pela decisão do STF, que se deve tratar de PDI/PDV com efetivas e relevantes vantagens para o trabalhador aderente ao Plano (“... *condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador*”, diz o acórdão).²³

No caso em análise (RE n. 590.415-SC), tornou-se igualmente explícito que o PDI/PDV foi amplamente debatido pelos empregados da entidade bancária estadual, com ampla e reiterada participação efetiva dos trabalhadores do Banco, envolvendo sindicatos conhecidos por sua sólida tradição, consistência organizativa e representatividade perante toda a categoria. Não se está diante de uma categoria sem tradição organizativa sindical, nem de sindicatos sem tradição de representatividade e legitimidade reais no contexto da respectiva categoria profissional.²⁴

23 No processo em análise pelo STF, segundo informa o acórdão, o(a) trabalhador(a) recebeu, em seu documento rescisório do PDI/PDV, valor monetário líquido equivalente a, aproximadamente, **78 vezes** (!) o seu salário mensal no Banco.

24 O Ministro Relator Roberto Barroso explicita: “3. *Especificamente sobre a vontade manifestada pela categoria em favor da celebração do acordo coletivo, o acórdão confirma que as negociações desenvolveram-se ao longo de vários meses, com ampla participação dos empregados; que as entidades sindicais foram pressionadas pelos trabalhadores a convocar assembleias para deliberar sobre a proposta de PDI; e que, quando convocadas as assembleias, compareceram 97,14% dos associados dos sindicatos réus – que*

Por outro lado, no RE n. 895.759-PE, em que é recorrente entidade empresarial usineira e recorrido um trabalhador específico, tratando da flexibilização da parcela de horas *in itinere* e seus reflexos legais em face de dispositivos de acordo coletivo de trabalho, o Ministro Relator Teori Zavascki, em decisão monocrática tomada em 08.09.2016, também se referiu aos poderes da negociação coletiva trabalhista, mas, nesse caso, em torno de parcela explicitamente instituída e regulada por lei federal trabalhista (art. 58, §§ 2º e 3º, CLT).

Reportando-se ao precedente lavrado no julgamento do RE n. 590.415-SC, em que é recorrente entidade empresarial bancária

.....
*correspondiam a 77,85% do quadro funcional do BESC lotado nas respectivas bases – tendo-se decidido por 97,69% dos presentes pela aprovação do acordo coletivo nas condições propostas pelo Banco". Por outro lado, sabe-se que os sindicatos de bancários se inscrevem, no sindicalismo brasileiro, entre os mais destacados por sua firme tradição, sua consistência organizativa e sua ampla representatividade perante a categoria profissional e os respectivos empregadores e a categoria econômica. Afinal, os bancários distinguem-se, no País, por serem uma das raras categorias profissionais que, mesmo possuindo sindicatos supramunicipais ou regionais em todo o território brasileiro, conseguem realizar negociações coletivas anuais com os Bancos, em nível nacional, muitas vezes com a concretização de greves também nacionais, além de conseguirem a observância de uma pauta nacional de negociação e, grande parte das vezes, a celebração de instrumentos coletivos negociados de caráter nacional (com a interveniência das *Confederações*, naturalmente). Trata-se, pois, de maneira geral, de sindicatos realmente sólidos, bem estruturados e realmente representativos. Não fazem parte, conforme se sabe, da regra geral do sindicalismo brasileiro, com seus sindicatos modestos, sem solidez organizacional e com parca representatividade - a ponto de o País atingir, em 2016, segundo já exposto neste artigo acadêmico e jurídico, a inacreditável marca de 10.926 sindicatos de trabalhadores no território nacional, ao invés de um número bem mais reduzido de entidades sindicais, porém realmente fortes, com manifesta consistência organizacional e bastante representatividade no que tange à sua base profissional de obreiros.*

nacional (sucessora de entidade empresarial bancária estadual) e, recorridos, trabalhador(a) bancário(a) e outro(a/s), e que trata da amplitude da quitação trabalhista firmada pelo trabalhador em Plano de Desligamento Incentivado instituído por negociação coletiva trabalhista - processo este sob relatoria do Min. Roberto Barroso, acima examinado -, o Ministro Teori Zavascki, Relator do RE n. 895.759-PE, decidiu, com efeitos de repercussão geral, monocraticamente, conferir provimento “ao recurso extraordinário para *afastar a condenação da recorrente ao pagamento das horas in itinere e dos respectivos reflexos salariais*” (grifos acrescentados).

Explicitou o Ministro Relator do RE n. 895.759-PE que:

“3. No presente caso, a recorrente firmou acordo coletivo de trabalho com o sindicato da categoria à qual pertence a parte recorrida para que fosse suprimido o pagamento das horas in itinere e, em contrapartida, fossem concedidas outras vantagens aos empregados, tais como ‘fornecimento de cesta básica durante a entressafra; seguro de vida e acidentes além do obrigatório e sem custo para o empregado; pagamento do abono anual aos trabalhadores com ganho mensal superiorado salários-mínimos; pagamento do salário-família além do limite legal; fornecimento de repositores energéticos; adoção de tabela progressiva de produção além da prevista na Convenção Coletiva (fl. 7, doc. 29).”

Tendo a Corte Trabalhista originária entendido pela invalidade do ACT, nesse ponto temático, ao fundamento de serem as horas *in itinere* direito indisponível do trabalhador, regulado pelo art. 58, § 2º, da CLT, prolatou

decisão, segundo o Ministro Teori Zavascki do STF, em contrariedade à *ratio decidendi* do precedente firmado no RE n. 590.415-SC:

“O acórdão recorrido não se encontra em conformidade com a ratio adotada no julgamento do RE 590.415, no qual esta Corte conferiu especial relevância ao princípio da autonomia da vontade no âmbito do direito coletivo de trabalho. Ainda que o acordo coletivo de trabalho tenha afastado direito assegurado aos trabalhadores pela CLT, concedeu-lhe outras vantagens com vistas a compensar essa supressão. Ademais, a validade da votação da Assembleia Geral que deliberou pela celebração do acordo coletivo de trabalho não foi rechaçada nesta demanda, razão pela qual se deve presumir legítima a manifestação de vontade proferida pela entidade sindical.

Registre-se que a própria Constituição Federal admite que as normas coletivas de trabalho disponham sobre salário (art. 7º, VI) e jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV), inclusive reduzindo temporariamente remuneração e fixando jornada diversa da constitucionalmente estabelecida. Não se constata, por outro lado, que o acordo coletivo em questão tenha extrapolado os limites de razoabilidade, uma vez que, embora tenha limitado direito legalmente previsto, concedeu outras vantagens em seu lugar, por meio de manifestação de vontade válida da entidade sindical.” (Decisão Monocrática no RE n. 895.759).²⁵

Entretanto há aspectos relevantes a distinguir a *ratio decidendi* do precedente firmado no RE n. 590.415-SC - que é relacionado aos efeitos da quitação passada em PDI/PDV - em contraponto com a situação processual inerente ao RE 895.759-PE.

No RE 895.759-PE - à diferença do que se passa no RE n. 590.415-SC -, a negociação coletiva invade a esfera de direito individual e social fundamental, explicitamente regulado por regra imperativa heterônoma do Estado, pois horas *in itinere* são parte integrante da jornada de trabalho, tendo assento na Constituição da República (art. 7º, XIII) e na própria Consolidação das Leis do Trabalho (art. 58, §§ 2º e 3º). Não se trata, pois, de parcela supralegal, que tenha sido originalmente e exclusivamente instituída e regulada pela própria negociação coletiva.

Ao invadir a esfera da normatividade heterônoma estatal, *excluindo integralmente o direito trabalhista de fundo legal e constitucional, descaracterizando, ademais, a natureza salarial da parcela* - tudo isso em contrapartida à oferta de algumas concessões modestas, sem natureza salarial e, até mesmo, provisórias -, a negociação coletiva trabalhista assume a roupagem e a força de um inusitado *superpoder* oriundo da sociedade civil, apto a inviabilizar, excluir ou descaracterizar direitos individuais e sociais fundamentais trabalhistas. A um só tempo, a negociação coletiva suprime ou descaracteriza direito individual e social de origem legal, como também suprime, pela sua descaracterização salarial, verba de interesse da sociedade e do Estado, eliminando-a como base de cálculo

25 A decisão monocrática do Ministro Relator Teori Zavascki foi objeto de recursos, ainda durante o ano de 2016. Contudo, na sessão de 09.12.2016, os agravos regimentais contra ela interpostos perante a 2ª Turma do

STF não foram providos, por unanimidade de votos dos Ministros.

de parcelas de natureza fiscal e de natureza previdenciária.

Entretanto, no contexto de um Estado Democrático de Direito, de origem e regência constitucionais, não há espaço, logicamente, para semelhante e avassalador *superpoder* oriundo da sociedade civil.

No RE 895.759-PE, por outro lado, verifica-se a clara presença de um sindicato frágil, modesto, pouco representativo - a propósito, amostra típica da fragilidade que prepondera, como regra, no universo dos 10.926 sindicatos profissionais brasileiros. E é essa entidade que, curiosamente, assume o papel de desrespeitar o *princípio constitucional da norma mais favorável*, claramente incorporado pela Constituição da República (art. 7º, *caput*), agravando, ao invés de fazer elevar as condições de vida e trabalho de seus representados constitucionais.²⁶

Registre-se que, em se tratando de horas *in itinere*, a jurisprudência trabalhista admite a atuação proporcional da negociação coletiva trabalhista, de maneira a reduzir ou eliminar o risco da incerteza quanto ao tempo de duração de tais horas de transporte, por ser essa duração muito variada, na prática, em face de os trabalhadores tomarem a condução em pontos distintos ao longo da estrada até o efetivo local de trabalho (e *vice-versa*). Assim, pelo princípio constitucional da proporcionalidade, essa jurisprudência admite que o ACT ou a CCT fixem

26 O exame da negociação coletiva posta em julgamento evidencia que existem, no ACT, cláusulas do seguinte teor: dispensa por justa causa em caso de greve não dirigida pelo sindicato (Cláusula 44); proibição de acesso ao Poder Judiciário (Cláusula 38); e a própria cláusula que substitui parcela salarial e de jornada de trabalho, denominada de horas *in itinere*, por verbas modestas e, mesmo assim, sem conotação salarial.

em até 50% do tempo concreto verificado o montante das horas *in itinere* - insistindo, porém, que elas devem preservar, de todo modo, a sua imprescindível natureza salarial e seu importante potencial tributário, previdenciário e trabalhista, no sentido de propiciar reflexos em verbas próprias do contrato de trabalho.²⁷

Finalmente, na ADPF (Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental) n. 323-DF, em que é requerente entidade confederativa empresarial de caráter nacional, o Relator, Ministro Gilmar Mendes, em 14.10.2016, conferiu medida liminar para determinar "*a suspensão de todos os processos em curso e dos efeitos de decisões judiciais proferidas no âmbito da Justiça do Trabalho que versem sobre a aplicação da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas, sem prejuízo do término de sua fase instrutória, bem como das execuções já iniciadas.*"

Com tal decisão liminar prolatada em outubro de 2016, o Ministro Relator suspendeu, efetivamente, a aplicação da interpretação contida na Súmula 277 do TST, em sua nova redação, que fora implementada quatro anos antes, em setembro de 2012.²⁸

27 Essa jurisprudência trabalhista consolidada sobre horas *in itinere* evidencia que os Tribunais do Trabalho compreendem, sim, os poderes da negociação coletiva trabalhista, poderes que lhe permitem realizar a denominada *adequação setorial negociada*. Mas, evidentemente, para essa jurisprudência trabalhista, não se trata de poderes ilimitados, avassaladores, aptos a solaparem toda a lógica e sentido humanísticos e sociais da Constituição da República, das Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil e da legislação trabalhista federal imperativa do País.

28 Eis o texto da Súmula 277 do TST, na redação conferida em 2012: "*CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012). Res. 185/2012*

O Ministro Relator da ADPF n. 323-DF, nas razões de decidir de seu provimento liminar, reporta-se, entre outros fundamentos, também à decisão plenária do STF prolatada no RE n. 590.415-SC (Relator Min. Roberto Barroso) e à decisão monocrática prolatada no RE n. 895.759-PE (Relator Min. Teori Zavaski), acentuando que as novas decisões da Corte Suprema têm incentivado a negociação coletiva trabalhista.

Mantendo-se o debate acadêmico e científico nesse específico ponto - ou seja, incentivo à negociação coletiva trabalhista e vedação à interpretação concernente à ultratividade provisória de regras de ACT ou CCT (interpretação constante da atual Súmula 277 do TST) -, cabe perceber que a negociação coletiva trabalhista supõe o respeito a certos princípios e/ou requisitos, sob pena de se transformar em perverso instrumento de *precarização* de direitos individuais e sociais fundamentais trabalhistas, sem contar em manifesta inversão da lógica e estrutura normativas e principiológicas da Constituição da República, que são fundadas, como se sabe, *na centralidade da pessoa humana na ordem social e na ordem jurídica*.

Nessa medida, a aderência contratual das cláusulas instituídas por ACT ou CCT, mas limitada pela revogação promovida pelo subsequente ACT ou CCT (ou seja, o que se denomina também de *ultratatividade provisória* ou *ultratatividade relativa* das cláusulas coletivas negociadas), é condição *sine qua non* para melhor se assegurar o princípio da *equivalência*

entre os contratantes coletivos.

Manter-se um critério interpretativo mediante o qual, em um único dia, dezenas de cláusulas e direitos inerentes a certo ACT ou CCT desapareceriam da regência normativa das categorias e dos contratos de trabalho, abrindo-se dramático limbo jurídico nesse segmento socioeconômico e profissional, consiste em desequilibrar, demasiadamente, de maneira manifestamente *desproporcional*, a balança de poder entre o sindicato de trabalhadores e a respectiva empresa empregadora ou a correspondente categoria econômica.

É necessário se recordar, neste debate, que a Constituição da República, em seu texto original de 1988, apresentava às categorias profissionais do Brasil dois canais de atuação coletiva, caso a negociação coletiva se frustrasse: ou a greve (art. 9º, CF) ou a propositura do dissídio coletivo de natureza econômica (art. 114, § 2º, CF). Ora, por meio dessa ação coletiva peculiar, a Justiça do Trabalho, mediante o poder normativo judicial, poderia “... *estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho*” (texto original de 1988 do art. 114, § 2º, *in fine*, CF).

O segundo caminho apresentado - ação de dissídio coletivo de natureza econômica, mesmo sem a ocorrência de greve - era bastante amplo, no regime constitucional original, exigindo-se apenas dos sindicatos de trabalhadores, a par de meros requisitos formais fixados em lei, a prova da ocorrência de *efetiva tentativa de negociação coletiva*. É o que se nota do enfático texto normativo original do § 2º do art. 114 da Constituição: “*Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer*

.....
 – DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.

normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho” (grifos acrescidos).

Nesse contexto jurídico favorável aos trabalhadores - de maneira a equilibrar, um pouco mais, as condições de equivalência entre os contratantes coletivos (caso não fosse viável a negociação, poder-se-ia, tranquilamente, propor a ação de dissídio coletivo de natureza econômica, ficando determinado, pela Constituição, à Justiça do Trabalho “... estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho” - antigo § 2º do art. 114 da CF) -, era razoável e proporcional manter-se a redação primitiva da Súmula 277 do TST. Assim, em conformidade com essa antiga redação, as cláusulas de ACT ou CCT perdiam validade no prazo final estipulado no documento coletivo, inclusive quanto aos trabalhadores com contratos anteriores e ainda vigentes (interpretação pela ausência de qualquer ultratividade). Naquele contexto histórico, o limbo jurídico não aconteceria, pois a ação de dissídio coletivo era largamente franqueada pela Constituição da República.

Entretanto, com a Emenda Constitucional n. 45, de dezembro de 2004 (*reforma do Judiciário*), fechou-se, sobremaneira, a possibilidade real de se propor o dissídio coletivo de natureza econômica, caso frustrada a negociação coletiva ou a arbitragem. É que o novo texto do § 2º do art. 114 da Constituição passou a exigir pressuposto processual praticamente irrealizável e intransponível: a presença de “comum acordo” entre as partes coletivas para a propositura do dissídio coletivo de natureza econômica.²⁹

29 Eis o texto do novo art. 114, § 2º, da Constituição,

Pretendeu a EC n. 45, com essa reforma, agregar maior incentivo à negociação coletiva trabalhista, por intermédio da redução do anteriormente amplo canal de acesso ao poder normativo da Justiça do Trabalho - que ficaria, desde então, na prática, usualmente aberto apenas às situações fáticas de greve no contexto da empresa ou da categoria.

Embora meritória a reforma constitucional, ela implicava a mudança interpretativa consubstanciada na antiga redação da Súmula 277, sob pena de se promover um dramático desequilíbrio de poder entre os seres coletivos trabalhistas (sindicato de trabalhadores *versus* entidade empresarial ou sindicato da categoria econômica). Ora, tamanho desequilíbrio de poder evidencia-se manifestamente incompatível com o princípio da equivalência entre os contratantes coletivos; mais do que isso, revela clara desarmonia com o princípio constitucional da proporcionalidade, além dos princípios humanísticos e sociais da Constituição da República, sem contar sua evidente desarmonia com a lógica constitucional referente ao conceito basilar de Estado Democrático de Direito.

Foi o que, felizmente, percebeu a Seção de Dissídios Coletivos do TST, a qual, desde abril de 2008, passou a conferir nova interpretação ao tema da integração provisória das cláusulas de sentença normativa aos contratos, respeitada a possibilidade de revogação por meio de nova

.....
depois da mudança realizada pela EC n. 45/2004: "Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente" (grifos acrescidos).

sentença normativa ou novo ACT ou CCT. Essa reiterada jurisprudência de quatro anos de sedimentação, terminou por dar origem ao novo Precedente Normativo n. 120 da SDC-TST, no ano de 2011.

A equilibrada, proporcional e razoável nova interpretação deflagrada, por vários anos, pela SDC do TST (desde 2008, repita-se), foi, finalmente, incorporada pelo conjunto da Corte Superior Trabalhista, em setembro de 2012, momento em que esta atualizou o sentido de sua antiga Súmula 277, harmonizando-a ao novo contexto jurídico existente no País após a *reforma do Judiciário* (EC n. 45/2004).

Desse modo, a suspensão dos efeitos jurídicos da interpretação contida na atual redação da Súmula 277 do TST promove, lamentavelmente, desproporcional e injusto desequilíbrio de poder entre os contratantes coletivos trabalhistas na ordem jurídica e na sociedade brasileiras, no contexto do Direito Constitucional e do Direito Coletivo do Trabalho da República Federativa do Brasil. Além disso, desprestigia a negociação coletiva trabalhista, pois se torna manifestamente irracional que qualquer empresa ou qualquer categoria econômica se lance à negociação coletiva sindical quando ostenta tamanha vantagem na ordem jurídica - quer dizer, simplesmente a automática e absoluta supressão de todas as dezenas de cláusulas do ACT ou CCT anterior, na data prefixada no instrumento coletivo.³⁰

30 Para retomar o debate acerca das relações entre as regras coletivas negociadas e seu impacto no conteúdo do contrato de trabalho, inclusive ao longo do tempo, com o enfrentamento da tese da *ultratividade relativa*, de duração meramente provisória, das cláusulas de ACTs e CCTs, consultar, no livro deste autor, em sua 7ª edição (LTr, janeiro de 2017), *Direito Coletivo do*

VIII - CONCLUSÃO

O presente artigo buscou reexaminar temas do Direito Constitucional do Trabalho e do Direito Coletivo do Trabalho do País em decorrência da inesperada reabertura de debate sobre antigo assunto - que se considerava superado no campo dos estudos e pesquisas acadêmicos e científicos sobre o constitucionalismo e o segmento jurídico trabalhista brasileiros -, ou seja, a curiosa dualidade de proposições conhecida como “o negociado *versus* o legislado”.

Nessa medida, o texto buscou enfrentar as importantes correlações entre a estrutura normativa da Constituição da República Federativa do Brasil, seu conceito fundamental de Estado Democrático de Direito e a negociação coletiva trabalhista. Enfatizou o artigo o significado estrutural da ideia magna de Estado Democrático de Direito, com seu decisivo tripé conceitual - a pessoa humana, com sua dignidade e centralidade; a sociedade política, desde que democrática e inclusiva; e a sociedade civil, desde que, igualmente, democrática e inclusiva.

O estudo destacou ainda a relevância dos princípios constitucionais humanísticos e sociais, apontando como lançam influência efetiva sobre o conjunto jurídico geral, seja constitucional, seja infraconstitucional,

Trabalho, dentro de seu Capítulo IV (“Negociação Coletiva Trabalhista”), o item VII (“Diplomas Negociais Coletivos: efeitos jurídicos”), especialmente em seu subitem 3 (“Regras Negociais Coletivas e Contrato de Trabalho: relações”), em suas alíneas “A” (“Aderência Irrestrita: ultratividade plena”), “B” (“Aderência Limitada pelo Prazo: sem ultratividade”) e “C” (“Aderência Limitada por Revogação: ultratividade relativa”).

inclusive, e, fortemente, sobre as dinâmicas inerentes ao exercício de poder na sociedade civil.

Logo em sequência, o artigo passou à análise de quatro princípios especiais do Direito Coletivo do Trabalho, que interagem vigorosamente com a negociação coletiva: o princípio da equivalência entre os contratantes coletivos; o princípio da lealdade e transparência entre os contratantes coletivos; o princípio da criatividade da negociação coletiva trabalhista; e, finalmente, o princípio da adequação setorial negociada.

Por fim, o texto foi concluído com o exame das novas leituras feitas sobre princípios do Direito Coletivo do Trabalho no interior de decisões recentes do Supremo Tribunal Federal.

O que se espera, na presente análise, é contribuir para o diálogo científico, acadêmico e institucional acerca de tema de suma relevância para a ordem jurídica do País, com impactos impressionantes sobre sua realidade social, econômica, cultural e institucional.

Artigo publicado originalmente na Revista LTR - Dez. 2016. Versão atualizada de Jan. 2017.

A SÚMULA Nº 277 E A DEFESA DA CONSTITUIÇÃO

Augusto César Leite de Carvalho

Kátia Magalhães Arruda

Mauricio Godinho Delgado

Sumário: 1 – Introdução. 2 – Conceito e modelos de ultra-atividade. 3 – Evolução histórica da Súmula 277 e a nova redação no contexto constitucional. Os Precedentes do STF sobre a ultra-atividade. 4 – A preservação das normas coletivas e os princípios de direito do trabalho. 5 – A ultra-atividade como uma premissa lógica do equilíbrio contratual e o direito comparado. 6 – A jurisprudência que emana da SDC do TST acerca da ultra-atividade da norma coletiva. 7 – À guisa de conclusão

1 - INTRODUÇÃO

No período de 10 a 14 de setembro de 2012, os ministros do Tribunal Superior do Trabalho participaram da Semana Jurídica, com o fim de analisar e atualizar a sua jurisprudência, em particular as súmulas, orientações jurisprudenciais e precedentes normativos.

Tais modificações não ocorreram de forma aleatória. São fruto de inúmeros debates,

que envolvem análises dos precedentes dos vários verbetes, bem como possíveis alterações nas normas constitucionais e legais.

É tal o papel de uma corte uniformizadora de jurisprudência: ao tempo em que padroniza as suas decisões, propõe-se a revisitá-las periodicamente para verificar se subsistem os seus fundamentos.

A maioria dos ministros, por ocasião de mencionada Semana Jurídica, ajustou a Súmula nº 277 para que ela expressasse a seguinte orientação:

“As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.”

É importante verificar que tal compreensão não foi propriamente inovada na semana institucional do TST. É fato que a Subseção de Dissídios Individuais e as oito turmas observavam, como é praxe em

.....
Augusto César Leite de Carvalho
Ministro do Tribunal Superior do Trabalho.

Kátia Magalhães Arruda
Ministra do Tribunal Superior do Trabalho.

Mauricio Godinho Delgado
Ministro do Tribunal Superior do Trabalho.

uma corte jurisdicional de uniformização, a jurisprudência outrora construída a propósito das relações individuais de trabalho, mas também o é que a Seção de Dissídios Coletivos já vinha a reclamar, faz algum tempo, a análise do tema na perspectiva da ultra-atividade. A propósito, desde abril de 2008 (mais de quatro anos antes da nova redação da Súmula nº 277, portanto), a SDC-TST já possuía interpretação firme e reiterada acerca da ultra-atividade das regras da sentença normativa, admitindo a vigência desse diploma jurídico especial até que novo diploma coletivo, judicial ou privado (sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho), produza sua revogação expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo de quatro anos de vigência.

Além do mais, com a nova redação da súmula, o TST não mais do que assentou o entendimento consagrado, desde a Emenda Constitucional nº 45, de dezembro de 2004, no art. 114, § 2º, da Constituição Federal.

2 – CONCEITO E MODELOS DE ULTRA-ATIVIDADE

A norma coletiva de trabalho é ultra-ativa, ou reveste-se de ultra-atividade, quando continua eficaz após o seu termo final de vigência. Se uma categoria profissional e a representação patronal definem quais os direitos que devem ser assegurados a certos trabalhadores a partir da data inicial de vigência de uma convenção ou acordo coletivo, o advento da data derradeira de vigência dessa norma não lhe retirará a eficácia.

Mas a ultra-atividade segue ao menos dois modelos, que se distinguem pelo seu

caráter condicionado ou incondicionado: a ultra-atividade incondicionada dá-se em alguns países nos quais uma conquista obreira obtida mediante negociação coletiva não pode ser jamais suprimida, incorporando-se definitivamente ao patrimônio dos trabalhadores; noutros países, a ultra-atividade da cláusula resultante de negociação coletiva está condicionada à inexistência de norma coletiva posterior que a revogue, ou seja, a cláusula normativa pode ser suprimida ou quiçá ter o seu alcance reduzido mediante norma coletiva superveniente, imunizando-se o seu conteúdo somente quanto à incidência das alterações individuais do contrato de trabalho.

Estudando a matéria, Roberto Pessoa e Rodolfo Pamplona referem-se a Argentina, Bélgica, México, Paraguai, Venezuela e Uruguai como estados nacionais que adotam a ultra-atividade absoluta ou incondicionada¹. A experiência brasileira conduziu o nosso e outros ordenamentos, como adiante se verá, a um caminho diferente, no qual se faculta à vontade coletiva alguma disposição de direitos laborais, com vistas à preservação do emprego em condições de permanente razoabilidade². Não se trata, em princípio, de

1 PESSOA, Roberto Freitas; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. “A nova velha questão da ultra-atividade das normas coletivas e a Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho”. In Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 76, nº 2, pp.43-55, abr./jun. 2010. Disponível em: http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/14079/003_pessoaroberto Freitas_pamplonafilhorodolfo.pdf?sequence=1

2 Sobre o tema, observa Alexandre Agra Belmonte que “a negociação coletiva é obrigatória, pelo que é preciso ainda dar uma solução ao período de *vacatio legis* até a vigência da consolidação das novas diretrizes por meio de outra norma. E outra não pode ser, que não a de estender os efeitos da norma finda ao período de *vacatio* subsequente, fazendo incidir o direito concedido pela

reduzir ou suprimir direitos, mas de permitir-lhes alguma plasticidade a fim de ajustá-los às mudanças naturais do ambiente de empresa e da estrutura empresarial, sempre com vistas ao equilíbrio contratual – o bastante para a jurisprudência exigir contrapartidas, em favor dos trabalhadores, quando é instada, por exemplo, a validar cláusulas que reduzem salário ou prorrogam jornadas³.

Parte da doutrina brasileira, há tempos, já defendia a necessidade de a jurisprudência trabalhista reconhecer a superioridade do

.....
norma finda até a edição de outra. É o princípio da ultra-atividade das normas coletivas, que deve ser observado em tais circunstâncias” (BELMONTE, Alexandre Agra. *Instituições Cíveis no Direito do Trabalho: curso de direito civil aplicado ao direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2009, p.32).

3 Em dissídio coletivo: (...) REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS E GRATIFICAÇÃO NATALINA. COMMISSIONISTAS. A Federação recorrente alega que o ajuste - que estabeleceu que as férias, o 13º salário e os direitos rescisórios dos comissionistas devem ser calculados com base na média dos últimos quatro meses - foi produto de uma negociação que implicou renúncias e ganhos para ambas as partes. Conquanto sustente a aplicabilidade da teoria do conglobamento, a Federação recorrente não aponta quais os benefícios que teriam sido oferecidos aos comissionistas, em contrapartida à redução do prazo de doze meses, legalmente previsto, não havendo como se comprovar que a norma pactuada se mostre mais benéfica ao trabalhador. Mantém-se a decisão regional, que declarou nulo o § 1º da cláusula 8ª, e nega-se provimento Em dissídio coletivo: (...) REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS E GRATIFICAÇÃO NATALINA. COMMISSIONISTAS. A Federação recorrente alega que o ajuste - que estabeleceu que as férias, o 13º salário e os direitos rescisórios dos comissionistas devem ser calculados com base na média dos últimos quatro meses - foi produto de uma negociação que implicou renúncias e ganhos para ambas as partes. Conquanto sustente a aplicabilidade da teoria do conglobamento, a Federação recorrente não aponta quais os benefícios que teriam sido oferecidos aos comissionistas, em contrapartida à redução do prazo de doze meses, legalmente previsto, não havendo como se comprovar que a norma pactuada se mostre mais benéfica ao trabalhador. Mantém-se a decisão regional, que declarou nulo o § 1º da cláusula 8ª, e nega-se provimento

critério de aderência contratual das normas coletivas limitada por revogação, em contraponto ao critério de aderência contratual limitada pelo prazo, que era seguido pela jurisprudência do TST desde 1988. Argumentava-se que o novo critério era o que melhor expressava os avanços da nova Constituição da República, ao conferir novo status à negociação coletiva trabalhista, sufragando ainda estímulos reais para que as partes coletivas – sindicato de trabalhadores e empresas ou sindicatos de empregadores – realmente se sentissem instigadas a buscar a negociação coletiva e celebrar novos instrumentos normativos. Considerado esse novo e superior critério, o instrumento coletivo negociado permaneceria eficaz, quanto aos contratos de trabalho existentes, até que novo instrumento coletivo negociado despontasse, revogando-o expressamente ou de modo tácito. Agregava-se, finalmente, o argumento no sentido de que apenas o critério da aderência contratual das normas coletivas limitada por revogação é que iria garantir a real efetividade ao princípio da equivalência entre os contratantes coletivos, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho.⁴

3 – EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA SÚMULA Nº 277 E A NOVA REDAÇÃO NO CONTEXTO CONSTITUCIONAL. OS PRECEDENTES DO STF SOBRE A ULTRA-ATIVIDADE

A Súmula nº 277 não se referia, inicialmente, às convenções e acordos coletivos de trabalho, mas somente às sentenças

.....
4 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002, pp.174-176.

normativas, pois seu texto predizia até 2009: “As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos”. Tal orientação estava em consonância com o art. 868, parágrafo único, da CLT⁵ e, no plano infraconstitucional, pareceu razoável ao TST, naquela quadra histórica, que se atribuisse igual efeito às convenções e acordos coletivos com base no art. 613, IV, da CLT⁶.

Adveio o art. 114, §2º, da Constituição a explicitar, porém, em sua primeira dicção: “Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho”.

O art. 1º, §1º, da Lei nº 8.542/1992 esclareceu, em seguida, que as cláusulas de convenção ou acordo coletivo de trabalho somente poderiam ser modificadas por norma igualmente coletiva, afirmando o Ministro Marco Aurélio, em liminar concedida na ADI 1849⁷,

5 Art. 868, parágrafo único, da CLT - O Tribunal fixará a data em que a decisão deve entrar em execução, bem como o prazo de sua vigência, o qual não poderá ser superior a quatro anos.

6 Art. 613 da CLT – As Convenções e Acordos deverão conter obrigatoriamente: (...) II – Prazo de vigência. (...) IV – Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência.

7 A ADI 1849 terminou resolvida sem solução de mérito, porque a entidade sindical que a propôs não aditou o pedido de que se declarasse a inconstitucionalidade de todas as medidas provisórias que se seguiram, em reedição daquela que referida na petição inicial. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=266780>

quando instado a manifestar-se sobre medida provisória que derogava a ultra-atividade assim consolidada, que o disposto em citada lei “mostrou-se em plena harmonia com o Diploma Máximo. Ora, a revogação ocorrida tem, a esta altura, o sabor de afastar do cenário jurídico-constitucional a regulamentação de normas constitucionais pelo poder competente”.

A Lei nº 8.542 foi revogada pela Lei nº 10.192/2001, que instituiu nova política salarial sem afirmar a provisoriedade das normas coletivas – ou seja, a ultra-atividade teria sido abolida, no plano infraconstitucional, por lei que dela não tratava. Em seguida, a Emenda Constitucional 45, de 2004, reafirmou a ultra-atividade condicionada, ao conferir nova redação ao art. 114, §2º, da Constituição: “Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”.

Sem embargo, a orientação contida na antiga redação da Súmula nº 277 do TST, em vigor desde 2009 até setembro de 2012, assim se traduzia:

“SENTENÇA NORMATIVA. CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVOS. VIGÊNCIA. REPERCUSSÃO NOS CONTRATOS DE TRABALHO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno em 16.11.2009) - Res. 161/2009, DEJT 23, 24 e 25.11.2009.

I - As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho.

II - Ressalva-se da regra enunciada no item I

o período compreendido entre 23/12/1992 e 28.07.1995, em que vigorou a Lei nº 8.542, revogada pela Medida Provisória nº 1.709, convertida na Lei nº 10.192, de 14/02/2001.”

Ao afirmar-se, como se afirmou no tópico precedente deste artigo, que o sistema jurídico brasileiro adota a ultra-atividade relativa ou condicionada, o que implicaria a eficácia de convenção ou acordo coletivo até que outra norma coletiva disponha em contrário, deve-se enfatizar que a Súmula nº 277 do TST, em sua redação anterior, era interpretada em outra direção: para expressiva jurisprudência, inclusive do TST, a cláusula normativa não vigorava além de seu expreso prazo de vigência, ainda quando não houvesse notícia de norma coletiva posterior.

Dir-se-ia que, no plano das ideias, o item I da Súmula nº 277 não impediria a ultra-atividade condicionada, mas somente a ultra-atividade absoluta, pois as condições de trabalho que “vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho”, poderiam vigorar até que outra norma coletiva sobreviesse. Haveria, porém e nessa interpretação do verbete, um claro descompasso: o item II ressalvava a regra consagrada no item I com base em lei que estabeleceu, entre 23/12/1992 e 28/07/1995, a ultra-atividade condicionada das normas coletivas⁸ – logo, a exceção (item II) e a regra geral (item I), porque necessariamente antinômicas, não poderiam recomendar a

mesma ultra-atividade condicionada.

Caberia, assim, consultar os precedentes que deram origem à Súmula nº 277 do TST, para verificar quais os fundamentos adotados pela jurisprudência aparentemente refratária à ultra-atividade, condicionada ou incondicionada, das normas coletivas de trabalho. Percebe-se, nesse passo, que quase todos os mencionados precedentes enfrentavam a matéria sob as luzes da Lei nº 8.542/1992, sem debruçar-se sobre a influência do art. 114, §2º, da Constituição, em sua antiga ou nova redação. Cinco desses precedentes tangenciavam mais claramente a matéria constitucional e por isso devem ser dissecados.

Ao julgar os embargos E-RR-799.017/2001.3, a SBDI 1, por seu voto condutor, rejeita a “a violação aos arts. 1º da Lei nº 8.542/92, 444, 468, 619 e 622 da CLT e 114, § 2º, da Constituição da República, uma vez que os referidos dispositivos não abordam a questão relativa ao prazo de vigência das normas coletivas e ao efeito das alterações nas condições de trabalho promovidas mediante negociação coletiva”. Vê-se que a alusão ao dispositivo constitucional não é aprofundada e o argumento de que a Lei nº 8.542/1992 não trataria da eficácia das normas coletivas foi afastado pelo item II da Súmula nº 277.

Nos embargos E-ED-RR-716768/2000.3, com julgamento em 14/11/2006, o Ministro Luciano Castilho, como relator, enfrentou a questão da ultra-atividade, confrontando assim a orientação que então prevalecia na SBDI 1 e na SDC:

8 Art. 1º, § 1º, da Lei 8.542/1992 – As cláusulas dos acordos, convenções ou contratos coletivos de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser reduzidas ou suprimidas por posterior acordo, convenção ou contrato coletivo de trabalho.

“Se a sentença normativa não pode retirar o que foi ajustado na Norma Coletiva, por que a Súmula nº 277 pode ser parâmetro de vigência da norma convencional?”

Como tem decidido a SDC?

Na Sentença Normativa, respeita-se o que foi convencionado, salvo a prova de impossibilidade da continuidade de seu cumprimento.

A regra, pois, é a ultra-atividade, segundo se extrai do § 2º do art. 114 da Constituição. Não é essa a posição que tem sido adotada nesta Seção.

Entretanto, é necessário que sempre as decisões dos Tribunais sejam ajustadas à letra e ao espírito da lei. É o que procuro fazer neste Voto. Lembro a lição dos juristas pátrios, dentre eles, Luiz de Pinho Pedreira, que, às fls. 123/148, entende que a Súmula nº 277/TST não pode ser aplicada às convenções ou acordos coletivos, pois ela se refere apenas à sentença normativa.

Some-se a isso o fato de que o benefício em apreço foi contemplado no Acordo Coletivo de 1992/1993, período em que adveio a Lei nº 8.542/92, alcançando a hipótese em curso. A Empresa poderia, por meio de posterior acordo, suprimir o benefício previsto no instrumento anterior, mas não o fez, segundo revelado pelo Regional.

Entendo, assim, que a Decisão da Turma violou, também, o art. 1º, § 1º, da Lei nº 8.542/92, vigente à época, que assegurava o benefício contemplado em Cláusula Coletiva até que outra norma disciplinasse de forma diversa.

Esta SBDI-1, entretanto, adota posição contrária.

Por disciplina judiciária, curvo-me ao entendimento predominante neste Tribunal Superior do Trabalho, razão pela qual transcrevo fundamentação adotada no ERR-647579/2000.0, julgado nessa mesma data, tendo como Relatora a Min. Maria Cristina Peduzzi:

A ultra-atividade da norma coletiva, prevista no § 1º do art. 1º da Lei nº 8.542/92, dependia de expressa manifestação nesse sentido, pois o silêncio interpreta-se como interesse em limitar a validade da cláusula

à vigência da norma coletiva.

Desse modo, o art. 1º da Lei nº 8.542/92 não tem, no caso dos autos, a vocação de afastar a incidência da Súmula nº 277 do TST e autorizar a integração de norma coletiva ao contrato individual de trabalho.”

Uma vez mais, nega-se ao art. 1º da Lei nº 8.542/1992 aptidão para estabelecer *ipso jure* a ultra-atividade da norma coletiva de trabalho, entendimento que restou superado com o julgamento dos outros vários precedentes que renderam ensejo ao item II da Súmula nº 277 do TST. E não há fundamento específico para afastar, no nível constitucional, a ultra-atividade que o ministro relator percebe estar prevista no art. 114, §2º, da Constituição.

Outros três precedentes da antiga Súmula nº 277 (ERR 654537/2000, ERR 586140/1999, E-RR-712.451/00.1) faziam alusão à orientação prevalecente no Supremo Tribunal Federal, todos referindo o seguinte julgamento:

“TRABALHISTA. DISSÍDIO COLETIVO. CLÁUSULA QUE MANTINHA CONQUISTAS ANTERIORMENTE ALCANÇADAS EM ACORDOS E CONVENÇÕES ANTERIORES. ALEGADA OFENSA AO ART. 114, PAR. 2, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO QUE DESATENDE AO ART. 321 DO RI/STF. Desatende a regra do art. 321 do RI/STF a petição de recurso extraordinário que se omite na indicação da alínea do dispositivo constitucional que o autoriza. Ainda que se considere ter havido lapso escusável, o apelo não haveria de processar-se, certo que não ocorreria a alegada contrariedade ao art. 114, par. 2, da Constituição Federal, que trata de regra de competência. Decisão recorrida que, além do mais, encontra-se em consonância com a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, no sentido

de que as condições estabelecidas por convenções coletivas de trabalho ou sentenças normativas prevalecem durante o prazo de sua vigência, não cabendo alegar-se cláusula preexistente. Agravo regimental improvido (STF, AI 150475 AgR, Relator Min. Ilmar Galvão, Primeira Turma, julgado em 12/09/1995, DJ 27/10/1995, sem grifo no original).”

E por que o STF teria afirmado ser o art. 114, §2º, da Constituição apenas uma regra de competência? Por que decidiu o STF, *obiter dictum* mas com a autoridade da Corte Suprema, ser irrelevante o aspecto de o mencionado dispositivo constitucional referir-se à necessidade de a Justiça do Trabalho respeitar as disposições convencionadas anteriormente? A resposta se apresenta, placidamente, no texto do acórdão lavrado pelo Ministro Ilmar Galvão: a matéria constitucional é ali decidida *per relationem*, ou seja, há somente a remissão a outro precedente do STF.

Esse outro precedente do STF é o RE 103332, Relator Ministro Néri da Silveira, Segunda Turma, julgado em 30/03/1993º. Sucede, entretanto, que o Ministro Néri

9 RECURSO EXTRAORDINÁRIO. MATÉRIA TRABALHISTA. DISSÍDIO COLETIVO. ALEGAÇÕES DE OFENSA AOS PARAGRAFOS 2, 3. E 36, DO ART. 153, E AO ART. 142, PAR. 1, DA EMENDA CONSTITUCIONAL N. 1/1969. FALTA DE PREQUESTIONAMENTO. (...) Releva, ainda, observar que as condições estabelecidas por convenções coletivas de trabalho ou sentenças normativas prevalecem durante o prazo de sua vigência, cumprindo renová-las, quando, então, poderão ocorrer acréscimos ou reduções (CLT, arts. 613, II, e 867, parágrafo único, letras “a” e “b”). A alegação de cláusula preexistente não pode, dessa maneira, ser considerada como equivalente a direito adquirido para momentos posteriores ao término da vigência respectiva. Recurso extraordinário não conhecido (STF, RE 103332, Relator Min. Néri da Silveira, Segunda Turma, julgado em 30/03/1993, DJ 25/03/1994 PP-05997).

da Silveira apreciou a questão da ultra-atividade a partir do art. 142, §1º, da Emenda Constitucional de 1969, cujo teor era de tocante singeleza: “Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho”.

Era de causar alguma perplexidade: o art. 114, §2º, da Constituição de 1988 foi interpretado pelo STF a partir da redação conferida ao art. 142, §1º, da Emenda Constitucional de 1969. E essa exegese repercutiu nas decisões do TST e mesmo do STF, como se extrai de recente julgamento daquela corte, intérprete qualificada do texto maior:

“AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. TRABALHISTA. 1. Inexistência de direito adquirido às cláusulas de acordos coletivos, convenções coletivas e sentenças normativas. 2. Redução da contribuição assistencial. Alegação de contrariedade ao art. 5º, inc. XXXV, LIV e LV, da Constituição da República. Impossibilidade de reexame da legislação infraconstitucional e das provas. Incidência da súmula nº 279 do Supremo Tribunal Federal. Ofensa constitucional indireta. Precedentes. Agravo regimental ao qual se nega provimento (STF, ARE 654719 AgR, Relatora Min. Cármen Lúcia, Primeira Turma, julgado em 08/11/2011, acórdão eletrônico DJE-229 divulg. 01/12/2011, public. 02/12/2011).”

A quais precedentes se reporta a ministra relatora? Na íntegra do seu voto condutor, acompanhado pela unanimidade dos integrantes da Primeira Turma do

Supremo Tribunal Federal, nota-se que a corte constitucional persevera na remissão somente ao AI 150475 e ao RE 103332, nos quais se definiu a exegese do art. 114, §2º, da Constituição de 1988 com base na redação do art. 142, §1º, da Emenda Constitucional de 1969, que era então uma mera regra de competência.

Portanto, a matéria concernente à ultra-atividade da norma coletiva oferecia-se a um ingente esforço exegético que permitisse o resgate do equilíbrio no âmbito da negociação coletiva, conforme adotado em outros tantos países e expressamente preconizado pelos mais caros princípios do direito do trabalho e sobretudo pela Constituição de 1988. A ideia era a de não mais permitir que a abstenção patronal, a recusa de participar da negociação coletiva, fosse um modo de o empregador obter a vantagem da redução ou supressão de cláusulas normativas.

4 – A PRESERVAÇÃO DAS NORMAS COLETIVA E OS PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO

A ultra-atividade é um atributo da norma coletiva de trabalho que a reinsere na lógica segundo a qual a condição de trabalho mais favorável ao empregado deve prevalecer sempre que normas sucessivas se distingam pela proteção maior ou menor que assegurem à parte contratualmente débil da relação laboral. Se, na ordem dos princípios, os direitos sociais tendem à expansão¹⁰ (a), as condições

de trabalho mais benéficas se integram aos contratos (b) e uma norma jurídica posterior não pode suprimir direitos já incorporados ao patrimônio jurídico do trabalhador (c), daí se extrai a impossibilidade de se cogitar de vazios normativos, ou seja, de um tempo sem lei ou norma jurídica após a vigência de norma coletiva que regule a relação de trabalho.

A regra denominada condição mais benéfica, que deriva do princípio tutelar e se aplica sempre que normas sucessivas se diferenciam pelo grau de proteção que destinam ao trabalhador, revela-se uma premissa jurídica afinada com os artigos 444 e 468 da CLT e não se coaduna com a anomia jurídica. Haveria sempre uma norma coletiva, a partir daquela que teria inaugurado a regência do labor realizado pela coletividade de trabalhadores correspondente.

Questão correlata à aplicação da condição mais benéfica, quando normas trabalhistas se sucedem acerca de um mesmo tema, é, intrinsecamente, aquela que diz sobre adotar-se a norma coletiva mais benéfica entre aquelas que são, entre si, consecutivas. Por algum tempo, entendeu-se que as convenções e acordos coletivos contêm cláusula de vigência e por isso os direitos neles assegurados não poderiam continuar vigorando após o prazo convencionalizado.

A questão vexatória não estava na

.....
 limite da liberdade de expressão), mas não o seu conteúdo, já que dentro de tais limites são infinitos e indefinidos os atos que constituem seu exercício; dos direitos sociais, a que correspondem obrigações, é possível, ao contrário, predeterminar seu conteúdo (a saúde, a educação, a moradia, os mínimos vitais enfim), mas não seus limites ou sua medida, que dependem em verdade do grau de desenvolvimento econômico e social de cada país (FERRAJOLI, Luigi. *Garantismo: una discusión sobre derecho y democracia*. Madrid: Editorial Trotta, 2006, p.94).

.....
 10 Luigi Ferrajoli se refere a uma diferença estrutural entre os direitos de liberdade e os direitos sociais: dos direitos de liberdade, a que correspondem proibições, é possível predeterminar legalmente (e é habitual que sejam predeterminadas constitucionalmente) seus limites (por exemplo, a proibição de injúria ou difamação como

eficácia da norma coletiva vigente à época do conflito mesmo quando menos favorável ao trabalhador, pois tal eficácia é condizente com o princípio da autodeterminação coletiva, que empresta validade à redução de direitos operada segundo a vontade da própria categoria de trabalhadores. A questão realmente embaraçosa estava no período de anomia jurídica que assim se estabelecia entre o final da vigência da norma coletiva anterior e a superveniência da norma coletiva seguinte.

É necessário atentar para o aspecto de o sistema positivado pela Consolidação das Leis do Trabalho pressupor uma sequência de normas coletivas, ao regular a negociação coletiva de sorte a que a regência por esse tipo de norma jurídica não sofra solução de continuidade. Para alcançar esse desiderato, o art. 616, §3º, da CLT dispõe que a agremiação sindical instaure o dissídio coletivo “dentro dos sessenta dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo”.

Cumprido tal prazo, a sentença normativa que se obterá no dissídio coletivo “vigorará a partir do dia imediato ao termo final de vigência do acordo, convenção ou sentença normativa” (art. 867, parágrafo único, alínea b, da CLT). Extrai-se, portanto, que o sistema de direito do trabalho não consente com o hiato jurídico, com a existência de um tempo sem norma coletiva.

A ultra-atividade da norma coletiva, quando adotada a ultra-atividade condicionada, assegura a eficácia da convenção ou acordo coletivo cujo prazo de vigência estaria exaurido, de modo a não permitir que a categoria de empregados permaneça sem uma disciplina de suas condições específicas de trabalho. Sendo

condicionada à superveniência de nova norma coletiva, o surgimento de nova normatização da matéria faz prevalecer a regra mais recente, ainda que tal signifique a redução de direito.

5 – A ULTRA-ATIVIDADE COMO PREMISA LÓGICA DO EQUILÍBRIO CONTRATUAL E O DIREITO COMPARADO

As várias teorias da argumentação pressupõem situações ideais de comunicação que neutralizem, o mais possível, a hegemonia de uma sobre a outra parte, independentemente do conteúdo normativo a ser alcançado. Inexiste negociação livre entre partes desiguais.

Se o empregador pode esquivar-se da negociação para só por isso obter vantagem, revela-se uma clara inconsistência no sistema que deveria incentivá-lo a negociar, nunca o inverso. Se, ao inverso, é-lhe assegurado negociar a redução de direitos previstos em norma coletiva, desde que se apresente à categoria obreira com o ânimo de negociar e lhe proponha contrapartidas que preservem o equilíbrio dos contratos de trabalho, então a negociação coletiva é estimulada, servindo ao seu desiderato.

O direito comparado sempre se apresentou como fonte de inspiração para o interprete do direito do trabalho, quer em razão de ser valiosa a experiência de outros povos, quer em virtude de o art. 8º da CLT incorporar a regra de outros países ao nosso ordenamento, quando é este omissivo ou ambíguo.

Cabe enfatizar, pois, que essa fórmula – a ultra-atividade condicionada – é adotada em vários países que incentivam a negociação coletiva como um modo de solucionar conflitos intertemporais no âmbito das relações de

trabalho, como se extrai do depoimento de estudiosos do direito laboral de nacionalidade variada, a exemplo do que anota Ulrich Zachert, professor catedrático de direito do trabalho da Universidade de Hamburgo, sobre a ultra-atividade na Alemanha:

“A convenção coletiva perde sua vigência, em geral, quando se a denuncia por uma das partes no prazo determinado. Pese a isso, segundo determina o § 4.5 TVG (Lei das Convenções Coletivas) em combinação com o § 3.3 TVG, persiste a obrigatoriedade das cláusulas normativas da convenção coletiva uma vez vencida, até que não entre em vigor outra convenção que as substitua. Pode-se falar, portanto, de ultra-atividade da convenção coletiva.”¹¹

Sobre a ultra-atividade nos Países Baixos, observa Asscher-Vonk, professor da Universidade de Nimega:

“Normalmente, as convenções se firmam para um período fixo, que não pode superar os cinco anos. (...) A legislação não contém nenhuma disposição sobre a ultra-atividade. Quando uma convenção coletiva se extingue, as partes signatárias já não estão vinculadas (por exemplo, os sindicatos recuperam o direito de fazer greve, que pode ser suspensa pela convenção coletiva). Sem embargo, as condições dos contratos de trabalho individuais que dependem da convenção coletiva seguem vigentes, é dizer, as condições continuam vinculantes, a menos que as partes acordem outras condições.

11 ZACHERT, Ulrich. “La Negociación Colectiva en Alemania”. In: *La Negociación Colectiva en Europa*. Coordenação de A. Ojeda Avilés. Tradução livre para o português. Madrid: Imprenta Fareso, 2004, p.47 (sem grifo no original).

Assim se sustenta na literatura jurídica e na jurisprudência.”¹²

A anotação de Bruno Veneziani revela que a ultra-atividade, na Itália, é produto da jurisprudência. Observa o professor da Universidade de Bari:

“Dado o caráter privado das convenções coletivas existentes, seus efeitos, tanto normativos como obrigacionais, não operam de jure uma vez que a convenção se tenha extinguido (o chamado princípio da ultra-atividade). Mas algumas sentenças estabelecem que a convenção extinta segue produzindo efeitos até sua renovação (Cass. 22 de abril de 1995, nº 4563). Em todo caso, algumas convenções contêm cláusulas que estabelecem a ultra-atividade (art. 36 da convenção coletiva nacional das indústrias metalúrgicas).”¹³

Em Portugal, a ultra-atividade condicionada é um imperativo de lei, como sustenta o professor Bernardo Xavier:

“Geralmente, os acordos são válidos para qualquer período pactuado expressamente pelas partes. (...) As convenções coletivas também têm efeitos ultra-ativos, já que – de acordo com o artigo 11, ponto 2 da LRCT – se mantêm em vigor até que as substituem outros instrumentos de

12 ASSCHER-VONK. “Los Convenios Colectivos en los Países Bajos”. In: *La Negociación Colectiva en Europa*. Coordenação de A. Ojeda Avilés. Tradução livre para o português. Madrid: Imprenta Fareso, 2004, p.135 (sem grifo no original).

13 VENEZIANI, Bruno. “La Negociación Colectiva en Italia”. In: *La Negociación Colectiva en Europa*. Coordenação de A. Ojeda Avilés. Tradução livre para o português. Madrid: Imprenta Fareso, 2004, p.177 (sem grifo no original).

regulação coletiva.”¹⁴

A ultra-atividade na França é explicada por Jacques Rojot, professor da Universidade de Paris II, a saber:

“As convenções coletivas podem ser de duração determinada ou indeterminada. (...) Se as partes não o excluem expressamente, uma convenção coletiva de duração determinada, que não é denunciada quando há transcorrido esse período, deve ser tratada como uma convenção de duração indefinida. Continua gerando seus efeitos até que uma das partes apresenta seu aviso de denúncia. Ademais, desde a lei de 1971, quando há denúncia em caso de convenção coletiva de duração indeterminada ou quando há o transcurso de todo o período de vigência de uma convenção coletiva de duração determinada, estas podem seguir eficazes até que se negocie outra ou durante um ano, a menos que as partes hajam previsto um período de mais de um ano.”¹⁵

A ultra-atividade na Espanha é retratada pelos autores Vida Soria, Monereo Pérez e Molina Navarrete:

“O art. 86.1 ET atribui às partes negociadoras a faculdade de determinar a duração da convenção celebrado (...) Não obstante, alcançado o termo final de vigência da convenção ou transcorrido o prazo

estabelecido a esse efeito, a convenção não se extingue automaticamente. Para a terminação ou conclusão é preciso que medie a denúncia expressa das partes contratantes. (...) O efeito imediato da denúncia é a perda de vigência do conteúdo obrigacional, e a continuidade ex lege de seu conteúdo normativo ou regulador (‘ultra-atividade’ ou sobrevigência provisória da convenção), enquanto não se alcance acordo expresso.”¹⁶

Situação muito peculiar a da Espanha. Em fevereiro de 2012, em meio a crise econômica e de empregabilidade sem precedentes, editou-se o Real Decreto Lei nº 3/2012 que reviu várias regras da relação laboral. Quanto ao ponto de interesse, a exposição de motivos do citado decreto esclarece que se procurou incentivar a renegociação das condições de trabalho sem a necessidade de denunciar-se toda a convenção (fala-se em denúncia porque as convenções podem vigorar por tempo indeterminado). Ao mesmo tempo, entendeu-se que a ultra-atividade por tempo indefinido poderia gerar a petrificação das condições pactuadas, o que não convinha a uma política de *flexiseguridad* que pressupunha “a revisão das convenções coletivas à vista das substanciais novidades introduzidas por este real decreto-lei”.

Embora o contexto espanhol fosse, como visto, o de flexibilização do Direito do

14 XAVIER, Bernardo. “La Negociación Colectiva en Portugal”. In: *La Negociación Colectiva en Europa*. Coordenação de A. Ojeda Avilés. Tradução livre para o português. Madrid: Imprenta Fareso, 2004, p.198 (sem grifo no original).

15 ROJOT, Jacques. “La Negociación Colectiva en Francia”. In: *La Negociación Colectiva en Europa*. Coordenação de A. Ojeda Avilés. Tradução livre para o português. Madrid: Imprenta Fareso, 2004, p.95 (sem grifo no original).

16 VIDA SORIA, José, MONEREO PÉREZ, José Luis, MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. *Manual de Derecho del Trabajo*. Tradução livre para o português. Granada: Editorial Comares, 2004, p.267. Em igual sentido: GARCÍA BLASCO, Juan, DE VAL TENA, Ángel. “La Negociación Colectiva en España”. In: *La Negociación Colectiva en Europa*. Coordenação de A. Ojeda Avilés. Tradução livre para o português. Madrid: Imprenta Fareso, 2004, p.284 (sem grifo no original).

Trabalho, não se cogitou de impor prazo de vigência às convenções coletivas ou de abolir a ultra-atividade das convenções na hipótese de serem elas denunciadas. Permitiu o RDL 3/2012 que razões econômicas, técnicas, organizacionais ou de produção autorizassem a modificação de condições de trabalho, mediante prévia consulta e ajuste com a representação obreira¹⁷, prevendo o art. 14 do RDL 3/2012 que o art. 86 do Estatuto dos Trabalhadores sofreria alteração com o fim de vigorar, dali por diante, o seguinte:

- “a) após a denúncia da convenção coletiva ou se exaurido o seu prazo livremente pactuado de vigência, e durante as negociações para a renovação das cláusulas, manter-se-á a eficácia da convenção coletiva denunciada, salvo quanto às cláusulas concebidas em troca da renúncia do direito de greve;
- b) as partes poderão celebrar acordos parciais em meio à negociação, com vigência por elas estabelecida;
- c) transcorridos dois anos a partir da denúncia da convenção coletiva sem que se conclua a negociação coletiva ou se recorra a um laudo arbitral, a convenção coletiva “perderá, salvo pacto em sentido contrário, a sua vigência e se aplicará, se houver, convenção coletiva de âmbito superior.”

À semelhança dos modelos francês e italiano, adotou-se na Espanha, desde fevereiro de 2012, a ultra-atividade da norma coletiva por certo tempo – na Espanha, por dois anos, contados a partir de quando ela seja denunciada, se denúncia houver. O importante

é evitar a intercorrência de vazios normativos, em que se derruiriam as condições de trabalho sedimentadas historicamente no âmbito de cada atividade.

Mesmo nas economias em crise, não se tolera a existência de períodos de anomia jurídica. Em rigor, o direito comparado é a mais enfática indicação de que a norma coletiva deve continuar eficaz até que outra sobrevenha, mesmo nas hipóteses em que a norma em questão contenha uma cláusula de aprazamento. Não há de ser assim por coincidência, porquanto a ultra-atividade não é apenas um dado normativo anódino ou irrelevante, mas um pressuposto lógico, conforme sobrevisto, da pretensão de simetria na negociação coletiva de trabalho.

No Brasil, soma-se a essa construção legal e jurisprudencial de outros povos a regra limitativa do poder normativo da Justiça do Trabalho, sobremodo incisiva:

“Art. 114, §2º, da Constituição – Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.”

A Justiça do Trabalho não pode decidir em detrimento das cláusulas de convenções coletivas anteriores. Decerto que o dispositivo constitucional não refere às convenções cujo período de vigência ainda estaria em curso, pois não há possibilidade, na ordem dos fatos, de um dissídio coletivo ser instaurado para piorar condições de trabalho estabelecidas em

17 Art. 12 do RDL 3/2012, que conferiu nova redação ao art. 41 do Estatuto dos Trabalhadores.

convenção coletiva em vigor. E se há referência explícita à ultra-atividade das convenções coletivas cujo período de vigência já se exauriu, deduz-se que elas continuam eficazes por imposição constitucional e à Justiça do Trabalho é vedado desconsiderar esse aspecto por ocasião da sentença normativa.

Realizado esse cotejo de orientações jurídicas do Direito Comparado, com suporte na experiência de países europeus com forte diálogo jurídico com o Direito brasileiro, especialmente Alemanha, França, Itália, Espanha e Portugal (além de Países Baixos), percebe-se que tanto o critério da ultra-atividade plena (aderência contratual irrestrita), como o critério de negativa de ultra-atividade às normas coletivas negociadas (aderência contratual limitada pelo prazo) não correspondem à melhor harmonização com os princípios e regras do Direito do Trabalho.

No primeiro caso (ultra-atividade plena ou aderência contratual irrestrita), esse desajuste resulta por eliminar a característica de fonte de norma jurídica que é inerente aos dispositivos dos diplomas coletivos negociados, tornando-os permanentes, imutáveis – o que, sem dúvida, desatende ao objetivo constitucional brasileiro de incentivar e prestigiar a negociação coletiva trabalhista. No segundo caso (sem ultra-atividade), em que a aderência contratual é limitada pelo prazo fixado no instrumento, tal desajuste contribui para desprestigiar a própria negociação coletiva, criando anomias jurídicas que enfraquecem e desequilibram as partes coletivas trabalhistas, também em desatenção aos objetivos constitucionais nessa área.

Desse modo, o critério da ultra-atividade ora sufragado pela nova redação da Súmula nº 277 (também chamado de critério da aderência

limitada por revogação) perfila o Direito brasileiro ao lado de experiências próximas da tradição jurídica democrática ocidental e de nosso próprio estuário de influências, melhor traduzindo o direcionamento constitucional brasileiro nesse campo normativo.

6 – A JURISPRUDÊNCIA QUE EMANA DA SDC DO TST ACERCA DA ULTRA-ATIVIDADE DA NORMA COLETIVA

Como alertava o Ministro Luciano Castilho, no citado E-ED-RR-716768/2000.3, a Seção de Dissídios Coletivos tem atribuído ultra-atividade inclusive às sentenças normativas. Esse novo entendimento tornou-se pacífico naquela Seção Especializada do TST desde o mês de abril de 2008, portanto mais de quatro anos antes do estabelecimento da nova redação à Súmula nº 277 da Corte Superior. Essa sequência jurisprudencial consistente foi sufragada pelo Tribunal Pleno em maio de 2011, quando o TST aprovou o novo Precedente Normativo 120 da SDC, que expressava o entendimento já solidificado em uma de suas seções especializadas.

Tal sequência histórica reiterada evidencia que a Corte Superior, em setembro de 2012, ao editar a nova redação da Súmula nº 277, apenas veio sedimentar e ampliar sua nova e precedente reflexão acerca da matéria, melhor incorporando a compreensão constitucional acerca do assunto.

De fato, em maio de 2011, o Pleno do TST aprovou o Precedente Normativo 120 da Seção de Dissídios Coletivos, a saber: “A sentença normativa vigora, desde seu termo inicial até que sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho

superveniente produza sua revogação, expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência”.

Em verdade, a Seção de Dissídios Coletivos do TST empresta ao art. 114, §2º, da Constituição um alcance mais largo, uma interpretação teleológica consentânea com a intenção do poder constituinte, pois vem de proclamar a ultra-atividade das conquistas históricas da categoria, ainda quando a fonte do direito tenha episodicamente passado a ser não mais uma convenção ou acordo coletivo, e sim uma sentença normativa, como se pode extrair de aresto paradigmático:

“CLÁUSULA PREEXISTENTE. CONQUISTA DA CATEGORIA. A Constituição da República, no art. 114, § 2º, com a redação introduzida pela Emenda Constitucional nº 45/04, dispõe que no julgamento do dissídio coletivo de natureza econômica, pode a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. Na hipótese, a garantia de emprego ao empregado portador de doença profissional ou ocupacional é um direito reconhecido à categoria, conquistado desde 1985, conforme revela a prova produzida nos autos. Nesse contexto, em que pese a norma coletiva imediatamente anterior possuir natureza heterônoma (sentença normativa), é plausível, do ponto de vista social e jurídico, a manutenção da cláusula de garantia de emprego que vem sendo convencionada ao longo dos anos pelas partes, constando, inclusive, nas normas coletivas autônomas celebradas individualmente com integrantes da categoria econômica, sobretudo quando se constata que

os sindicatos suscitados postulam a exclusão sem apresentar razões de cunho econômico, social ou mesmo operacional que inviabilizem a manutenção do direito. Precedentes. Recurso ordinário conhecido e não provido.” (TST, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, RODC 2010000-68.2008.5.02.0000, Rel. Min. Walmir Oliveira da Costa, julgado em 12/04/2010, DEJT 30/04/2010).

Em igual sentido, podem ser referidos vários outros precedentes judiciais, indicados na sessão de abril de 2008 da SDC e pacificamente reiterados nos quatro anos seguintes: TST-RODC-143900-69.2004.5.04.0000, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, publicação em 09/05/2008; TST-RODC-103100-33.2003.5.04.0000, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, publicação 13/06/2008; TST-RODC-38300-71.2003.5.12.000, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, publicação em 27/06/2008; TST-RODC-207600-19-2004.5.04.0000, Rel. Min.ª Dora Maria da Costa, publicação em 29/08/2008; TST-RODC-6400-80.2007.5.03.0000, Rel. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, publicação 20/02/2009; TST-RODC-140700-48.2004.5.15.0000, Rel. Min.ª Kátia Magalhães Arruda, publicação 27/03/2009; TST-RODC-59300-52.2003.5.04.0000, Rel. Fernando Eizo Ono, publicação 26/06/2009; TST-RODC-2013500-16.2006.5.02.0000, Rel. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, publicação 20/11/2009; TST-RODC-175800-07.2003.5.04.0000, Rel. Min.ª Kátia Magalhães Arruda, publicação 20/11/2009; TST-RODC-95100-91.2004.5.01.0000, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado,

publicação 26/02/2010; TST-RODC-2033200-41.2007.5.02.0000, Rel. Min.^a Dora Maria da Costa, publicação 28/06/2010.

Irresistível rematar que entendimento contrário somente avultaria a posição desconfortável do trabalhador brasileiro, no início do terceiro milênio: inviabilizando-se a obtenção de condições mais justas de trabalho por meio de dissídio coletivo e se negando a sobrevivência das conquistas obtidas em conflitos coletivos precedentes, estar-se-ia estimulando o empregador à resistência, pura e simples. O empregador que não se oferecesse à negociação lograria obter a supressão das conquistas históricas da categoria obreira.

Se é certo que a jurisprudência consagrou o comum acordo como requisito para o ajuizamento do dissídio coletivo, baseado o texto constitucional (art. 114, § 2º), também é certo que não deixou os trabalhadores ao desabrigo da norma coletiva, vez que o pacto anterior persistirá valendo no mundo jurídico-laboral. De modo contrário, não haveria a “paridade de armas”, absolutamente essencial ao equilíbrio das forças no processo de negociação coletiva.

A nova redação da Súmula nº 277 do TST afinou a jurisprudência brasileira com a orientação predominante entre os povos que prestigiam a vontade coletiva, com os valores sociais fundantes do Direito Laboral e especialmente com a atual Constituição da República, pois é indubitoso que a Carta Maior valoriza os processos de negociação coletiva, enaltecendo a necessária observância das convenções e acordos coletivos de trabalho (artigo 7º, XXVI). Com absoluta coerência, prescreveu em seguida uma limitação ao poder normativo da Justiça do Trabalho, em seu

artigo 114, §2º., ao estabelecer que a sentença normativa deverá respeitar invariavelmente “as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”¹⁸.

Se a sentença normativa não pode reduzir ou suprimir conquistas obreiras asseguradas mediante convenção ou acordo coletivo, infere-se que essas normas coletivas são as que já tiveram exaurido o seu período de vigência, ou seja, aquelas que vigoravam até a última data-base, pois se elas ainda estivessem vigorando decerto não seria instaurado o dissídio coletivo. E, se a sentença normativa não pode infringir o conteúdo das convenções e acordos coletivos de trabalho, induz-se que esse conteúdo subsiste, obviamente subsiste.

Logo, as melhores condições de trabalho asseguradas em convenção coletiva anterior não

.....
18 Sem itálico no original. Na redação original desse dispositivo, nele se lia: “Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho”. Na redação que lhe deu a Emenda Constitucional 45/2004, o artigo 114, §2º manteve a regra da ultra-atividade das normas coletivas, conforme se vê no texto acima. Acerca da ultra-atividade da norma coletiva como bloqueio ao poder normativo da Justiça do Trabalho, Ives Gandra Martins Filho (MARTINS FILHO, Ives Gandra. *Processo Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1996. p.45) já endossava essa orientação, nominava os membros do Tribunal Superior do Trabalho e festejados laboristas que a perfilhavam, com base em artigos doutrinários que fizeram publicar, enfatizando, por derradeiro, a necessidade, externada em acórdão da SDC do TST (TST-RO-DC 90551/93.4, Rel. Min. Manoel Mendes de Freitas, DJU de 27.10.94, p.29266), de “as denominadas conquistas da categoria, decorrentes de acordos coletivos, convenções coletivas ou decisões normativas anteriores, para que possam ser apreciadas, devem ser especificadas uma a uma, como as demais cláusulas da representação, sob pena de julgar-se inepto o pedido a respeito”.

podem ser suprimidas mediante ação normativa do Estado (Poder Judiciário) ou pela ausência de negociação coletiva de trabalho. Somente uma nova convenção coletiva, nunca uma sentença normativa ou o vazio normativo, poderá reduzir direitos resultantes de negociação coletiva de trabalho.

7 – À GUIZA DE CONCLUSÃO

A ultra-atividade da norma coletiva, agora retratada na Súmula nº 277 do TST, concilia a jurisprudência com os princípios regentes do Direito do Trabalho, com o pressuposto legal da continuidade normativa e em especial com a regra textualmente consagrada no art. 114, §2º, da Constituição.

Os precedentes do STF referidos pela jurisprudência que serviu à elaboração da Súmula nº 277 do TST, bem assim aqueles mencionados em julgamentos recentes do próprio STF, remetem, em última análise, ao texto da Emenda Constitucional nº 1 de 1969, que estabelecia apenas uma regra de competência. A base jurídica de tais precedentes não foi, portanto, a Constituição Federal em vigor.

A jurisprudência que emana da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho já sinalizava um claro dissenso com a orientação predominante nos órgãos fracionários que, inspirados na antiga redação da Súmula nº 277, afastavam a eficácia da norma coletiva após seu prazo de vigência, ainda que outra norma coletiva não houvesse surgido a reger as relações coletivas de trabalho correspondentes.

A nova redação da Súmula nº 277 do TST não cria direitos e benefícios. Permite, ao

invés, que as regras coletivas se desenvolvam sobre os pontos relevantes, ou seja, a propósito dos direitos não regidos pela norma coletiva de trabalho precedente, salvo se há a intenção de modificá-los ou suprimi-los.

Além disso, atende à lógica prevista no art. 7º da CF quando trata da preservação dos direitos que visem à melhoria das condições sociais dos trabalhadores. Leva, enfim, ao equilíbrio de forças, absolutamente essencial à negociação coletiva no contexto de um estado democrático (princípio da equivalência entre os contratantes coletivos).

A ultra-atividade condicional, ou seja, aquela que faz a norma coletiva prevalecer até que a cláusula de interesse seja eventualmente derogada por norma coletiva posterior, promove a harmonia entre os atores coletivos da relação laboral, impondo a negociação coletiva de trabalho como um modo necessário de rever conquistas obreiras, sem o artifício de tê-las suprimidas pela mera passagem do tempo.

Artigo publicado originalmente em <http://www.veritae.com.br/artigos/arquivos/artigo%20-%20274.pdf>

OS LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PARA O SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO

Raimundo Simão de Melo

A negociação coletiva trabalhista consiste em um processo de diálogo social entre patrões e empregados, na busca de um consenso e da elaboração de normas coletivas para serem aplicadas nas relações individuais de trabalho, sendo considerada a melhor e mais legítima forma de solução de conflitos sociais nas relações de trabalho.

Nesse sentido, estabelece a Constituição Federal no artigo 7º e inciso XXVI, que:

“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.

Como regra, o papel da negociação coletiva é buscar algo melhor para o trabalhador do que o existente na lei ou aquilo que ainda não foi regulado pelo Estado, pelo que, a negociação em *pejus* é exceção.

Autonomia privada coletiva das

partes é o efeito da negociação concernente no reconhecimento, por parte do Estado, da prevalência da norma coletiva, fruto da negociação sobre as normas estatais, porque se parte do princípio de que as normas resultantes da negociação coletiva são mais democráticas e têm mais condições de atender especificamente os reclames de seus destinatários, uma vez que elaboradas por eles próprios.

Mas é certo que a negociação coletiva, não obstante a sua importância e a autonomia privada coletiva das partes, encontra limites nas normas de ordem pública, porque são estas inderrogáveis ao talante das partes ou de quem quer seja, diante do conteúdo que visam proteger, qual seja, o interesse público.

Nesse sentido é a jurisprudência sedimentada do TST, que reconhece, por exemplo, o limite mínimo de uma hora para refeição e descanso estabelecido no artigo 71 da CLT como norma de ordem pública, porque estabelecido com base médica-



Por Raimundo Simão de Melo

Consultor jurídico e advogado. Procurador Regional do Trabalho aposentado. Doutor e Mestre em Direito das relações sociais pela PUC/SP. Professor de Direito e de Processo do Trabalho. Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho. Autor de livros jurídicos, entre outros Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador.

psicológica-psiquiátrica, como necessário para o trabalhador fazer uma adequada refeição, descansar e se recuperar do desgaste físico e mental da primeira parte da jornada e, assim, poder fazer a segunda, sem prejuízo para a sua saúde física e mental, conforme inciso II da Súmula 437, que invalida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada, inofensivo à negociação coletiva.

Assim, tudo que for diferente da lei, mais benéfico, poderá ser objeto de convenção ou acordo coletivo de trabalho, desde que não contrarie normas proibitivas estatais de ordem pública, isto porque os contratos de trabalho estão submetidos aos princípios da proteção e da indisponibilidade. Disso decorre que não podem as partes criar, por meio dos instrumentos coletivos de trabalho, condições inferiores ao previsto em normas de ordem pública, que asseguram um conteúdo mínimo obrigatório correspondente aos direitos humanos fundamentais, sem os quais há desrespeito ao princípio da dignidade humana, do valor social do trabalho e do pleno emprego.

É o que ocorre em relação às normas de segurança e medicina do trabalho, registro profissional, convenções e tratados internacionais que versem sobre direitos fundamentais. Já nas matérias indisponíveis relativamente, podem as partes dispor de forma diversa do que está na lei, como, por exemplo, a modalidade de pagamento de salário, a fixação da jornada de trabalho, o fornecimento ou não de utilidades e suas repercussões no contrato de trabalho.

Existem casos de flexibilidade autorizados na Constituição Federal, como a redução de salário em momento de crise econômica da

empresa (artigo 7º, inciso VI), compensação de jornada de trabalho (artigo 7º, inciso XIII), negociação de jornada para o trabalho em regime de turno ininterrupto de revezamento (artigo 7º, XIV), trabalho em tempo parcial (artigo 58-A, CLT) e suspensão do contrato de trabalho para cursos profissionalizantes (artigo 476-A, CLT).

Portanto, como afirma Maurício Godinho, pelo princípio da adequação setorial negociada, as normas entabuladas entre patrões e empregados podem prevalecer em relação às normas estatais nos seguintes casos:

- a) quando as normas autônomas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônima aplicável;
- b) quando as normas autônomas transacionam setorialmente parcelas trabalhistas de indisponibilidade relativa (e não absoluta).

Quer dizer, a negociação coletiva é livre no sistema jurídico brasileiro no tocante aos direitos de indisponibilidade relativa, respeitadas as normas de ordem pública, de indisponibilidade absoluta, que são inderrogáveis ao talante das partes.

Publicado originalmente na Revista *Consultor Jurídico*, 22 de janeiro de 2016.

NEGOCIADO E LEGISLADO NA ATUAL JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Gustavo Filipe Barbosa Garcia

Muito se tem debatido a respeito da prevalência da negociação coletiva em face da legislação trabalhista.

O entendimento tradicional da doutrina é no sentido de que deve prevalecer a norma mais favorável ao empregado, como decorrência do princípio da proteção, inerente ao Direito do Trabalho, em consonância com o art. 7º, *caput*, da Constituição da República.

Ainda assim, admite-se a *flexibilização* de direitos trabalhistas, por meio de negociação coletiva, nas hipóteses de redução de salário, compensação e redução da jornada de trabalho e turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, incisos VI, XIII e XIV da Constituição Federal de 1988), justamente com os objetivos de proteção do emprego e de adaptação às atuais condições sociais e econômicas¹.

Nesse contexto, as convenções

e acordos coletivos, como instrumentos normativos decorrentes da autonomia coletiva dos particulares, são expressamente reconhecidos no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição da República.

A respeito do tema, observa-se na atual jurisprudência do Supremo Tribunal Federal a nítida tendência de se prestigiar e reconhecer a prevalência das normas coletivas negociadas em face da legislação trabalhista, notadamente em matérias relacionadas a salário e jornada de trabalho, tendo como fundamento os mencionados preceitos constitucionais.

Nesse sentido, ao analisar o tema da transação extrajudicial decorrente de adesão do empregado a plano de demissão incentivada, *quando instituído por acordo coletivo*, o STF firmou o entendimento de que a quitação é ampla e abrange todas as verbas do contrato de trabalho extinto, se assim previsto na norma coletiva negociada. Para a melhor compreensão, transcreve-se a ementa do julgado em questão.

1 Cf. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016. p. 111-113.



Gustavo Filipe Barbosa Garcia

Livre-Docente pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Doutor em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Especialista em Direito pela Universidad de Sevilla. Pós-Doutorado em Direito pela Universidad de Sevilla. Membro Pesquisador do IBDSCJ. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, Titular da Cadeira 27.

“Direito do Trabalho. Acordo coletivo. Plano de dispensa incentivada. Validade e efeitos. 1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano. 2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente. 3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. 4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida. 5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso. 7. Provimento do recurso extraordinário.

Afirmação, em repercussão geral, da seguinte tese: ‘A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado’” (STF, Pleno, RE 590.415/SC, Rel. Min. Roberto Barroso, DJe 29.05.2015).

Mais recentemente, ao examinar a supressão das horas *in itinere* por meio de acordo coletivo de trabalho, decidiu-se pela sua validade, como se observa na seguinte decisão:

“1. Trata-se de recurso extraordinário interposto em reclamação trabalhista visando, no que importa ao presente recurso, à condenação da reclamada ao pagamento de 4 (quatro) horas *in itinere*, com os reflexos legais. O Tribunal Superior do Trabalho decidiu a controvérsia nos termos da seguinte ementa (fl. 1, doc. 29): RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 11.496/2007. HORAS *IN ITINERE*. SUPRESSÃO. NORMA COLETIVA. INVALIDADE.

1. O princípio do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, consagrado no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República, apenas guarda pertinência com aquelas hipóteses em que o conteúdo das normas pactuadas não se revela contrário a preceitos legais de caráter cogente.

2. O pagamento das horas *in itinere* está assegurado pelo artigo 58, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, norma que se reveste do caráter de ordem pública. Sua supressão, mediante norma coletiva, ainda que mediante a concessão

de outras vantagens aos empregados, afronta diretamente a referida disposição de lei, além de atentar contra os preceitos constitucionais assecuratórios de condições mínimas de proteção ao trabalho. Resulta evidente, daí, que tal avença não encontra respaldo no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República. Precedentes da SBDI-I.

3. Recurso de embargos conhecido e não provido.

Os embargos de declaração opostos foram rejeitados.

No recurso extraordinário, a parte recorrente aponta, com base no art. 102, III, “a”, da Constituição Federal, violação aos seguintes dispositivos constitucionais: (a) art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, pois (I) “a Constituição Federal expressamente admitiu a negociação coletiva de questões afetas ao salário e à jornada de trabalho” (fl. 13, doc. 38); (II) “o art. 58, § 2º, da CLT não se qualifica como norma de ordem pública, tampouco envolve direito indisponível” (fl. 13, doc. 38); (III) houve “a outorga de diversos benefícios em troca da flexibilização do pagamento das horas *in itinere*, de modo que, como um todo, a norma coletiva se mostra extremamente favorável aos trabalhadores” (fl. 25, doc. 38); (b) art. 5º, LIV, porque o acórdão recorrido “desborda da razoabilidade, vulnerando a proporcionalidade”, uma vez que desconsiderou “acordo coletivo, veiculando flexibilização salarial em prol dos obreiros (...), obrigando o custeio das horas *in itinere*, e, concomitantemente” (fl. 27, doc. 38), manteve as demais vantagens compensatórias.

Sem contrarrazões.

O recurso extraordinário foi admitido na origem, sendo determinada sua remessa a esta Corte como representativo da controvérsia, nos termos do art. 543-B, § 1º, do CPC/1973.

2. O Plenário do Supremo Tribunal Federal apreciou discussão semelhante à presente, sob o rito do art. 543-B do CPC/1973,

no julgamento do RE 590.415 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO, DJe de 29/5/2015, Tema 152), interposto contra acórdão do Tribunal Superior do Trabalho que negara a validade de quitação ampla do contrato de trabalho, constante de plano de dispensa incentivada, por considerá-la contrária ao art. 477, § 2º, da CLT. Ao analisar o recurso paradigma, o STF assentou a seguinte tese: A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado.

O voto condutor do acórdão, da lavra do Ministro Roberto Barroso, foi proferido com base nas seguintes razões: (a) “a Constituição reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas; tornou explícita a possibilidade de utilização desses instrumentos, inclusive para a redução de direitos trabalhistas; atribuiu ao sindicato a representação da categoria; impôs a participação dos sindicatos nas negociações coletivas; e assegurou, em alguma medida, a liberdade sindical (...)”; (b) “a Constituição de 1988 (...) prestigiou a autonomia coletiva da vontade como mecanismo pelo qual o trabalhador contribuirá para a formulação das normas que regerão a sua própria vida, inclusive no trabalho (art. 7º, XXVI, CF)”; (c) “no âmbito do direito coletivo, não se verifica (...) a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Por consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual”; (d) “(...) 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”.

3. No presente caso, a recorrente firmou acordo coletivo de trabalho com o sindicato da categoria à qual pertence a parte recorrida para que fosse suprimido o pagamento das horas *in itinere* e, em contrapartida, fossem concedidas outras vantagens aos empregados, “tais como ‘fornecimento de cesta básica durante a entressafra; seguro de vida e acidentes além do obrigatório e sem custo para o empregado; pagamento do abono anual aos trabalhadores com ganho mensal superior a dois salários-mínimos; pagamento do salário-família além do limite legal; fornecimento de repositores energéticos; adoção de tabela progressiva de produção além da prevista na Convenção Coletiva” (fl. 7, doc. 29).

O Tribunal de origem entendeu, todavia, pela invalidade do acordo coletivo de trabalho, uma vez que o direito às horas *in itinere* seria indisponível em razão do que dispõe o art. 58, § 2º, da CLT:

Art. 58 (...)

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

O acórdão recorrido não se encontra em conformidade com a *ratio* adotada no julgamento do RE 590.415, no qual esta Corte conferiu especial relevância ao princípio da autonomia da vontade no âmbito do direito coletivo do trabalho. Ainda que o acordo coletivo de trabalho tenha afastado direito assegurado aos trabalhadores pela CLT, concedeu-lhe outras vantagens com vistas a compensar essa supressão. Ademais, a validade da

votação da Assembleia Geral que deliberou pela celebração do acordo coletivo de trabalho não foi rechaçada nesta demanda, razão pela qual se deve presumir legítima a manifestação de vontade proferida pela entidade sindical.

Registre-se que a própria Constituição Federal admite que as normas coletivas de trabalho disponham sobre salário (art. 7º, VI) e jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV), inclusive reduzindo temporariamente remuneração e fixando jornada diversa da constitucionalmente estabelecida. Não se constata, por outro lado, que o acordo coletivo em questão tenha extrapolado os limites da razoabilidade, uma vez que, embora tenha limitado direito legalmente previsto, concedeu outras vantagens em seu lugar, por meio de manifestação de vontade válida da entidade sindical.

4. Registre-se que o requisito da repercussão geral está atendido em face do que prescreve o art. 543-A, § 3º, do CPC/1973: “Haverá repercussão geral sempre que o recurso impugnar decisão contrária a súmula ou jurisprudência dominante do Tribunal”.

5. Diante do exposto, com base no art. 557, § 1º-A, do CPC/1973, dou provimento ao recurso extraordinário para afastar a condenação da recorrente ao pagamento das horas *in itinere* e dos respectivos reflexos salariais. Após o trânsito em julgado, oficie-se à Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho, encaminhando-lhe cópia desta decisão para as devidas providências, tendo em conta a indicação do presente apelo como representativo de controvérsia (STF, RE 895.759/PE, Rel. Min. Teori Zavascki, decisão monocrática, DJE 13.09.2016).

Não obstante, cabe notar que o próprio Supremo Tribunal Federal já havia decidido no sentido da ausência de repercussão geral quanto ao mencionado tema, salientando que

a matéria envolve a interpretação de normas infraconstitucionais, como se observa nos seguintes julgados:

“Processual Civil. Recurso Extraordinário. Norma coletiva de trabalho. Pagamento das horas *in itinere*. Fixação de limite inferior à metade do tempo efetivamente gasto no trajeto até o local do serviço. Validade. Matéria infraconstitucional. Ausência de repercussão geral. 1. A controvérsia relativa à validade de norma coletiva de trabalho que limita o pagamento de horas *in itinere* a menos da metade do tempo efetivamente gasto pelo trabalhador no seu trajeto até o local do serviço, fundada na interpretação da Consolidação das Leis do Trabalho e da Lei 10.243/01, é de natureza infraconstitucional. 2. É cabível a atribuição dos efeitos da declaração de ausência de repercussão geral quando não há matéria constitucional a ser apreciada ou quando eventual ofensa à Carta Magna se dê de forma indireta ou reflexa (RE 584.608 RG, Min. Ellen Gracie, DJe de 13/3/2009). 3. Ausência de repercussão geral da questão suscitada, nos termos do art. 543-A do CPC” (STF, Pleno, RG-RE 820.729/DF, Rel. Min. Teori Zavascki, DJe 03.10.2014).

“Agravo regimental no recurso extraordinário com agravo. Trabalhista. Recurso de revista. Análise dos pressupostos de admissibilidade. Ausência de repercussão geral. Horas *in itinere*. Jornada de trabalho. Legislação infraconstitucional. Cláusulas de acordo coletivo. Reexame. Impossibilidade. Precedentes. 1. O Plenário do STF, no exame do RE nº 598.365/MG, Relator o Ministro Ayres Britto, concluiu pela ausência de repercussão geral do tema relativo a pressupostos de admissibilidade de recursos da competência de outros tribunais, dado o caráter infraconstitucional da matéria. 2. A solução da lide não prescinde da

análise da legislação infraconstitucional nem do reexame das cláusulas de acordo coletivo de trabalho, os quais são inviáveis no recurso extraordinário. Incidência das Súmulas nºs 636 e 454/STF. 3. Agravo regimental não provido” (STF, 2ª T., AgR-ARE 923.188/DF, Rel. Min. Dias Toffoli, DJe 08.03.2016).

“Processual Civil e do Trabalho. Agravo Regimental no Recurso Extraordinário. Norma coletiva de trabalho. Valor das horas *in itinere*. Repercussão geral rejeitada no julgamento do RE 820.729-RG (de minha relatoria, Tema 762). Agravo Regimental a que se nega provimento” (STF, 2ª T., AgR-RE 820.505/DF, Rel. Min. Teori Zavascki, DJe 01.12.2015).

“Agravo Regimental em Recurso Extraordinário com Agravo. Validade de norma coletiva de trabalho que estabelece limite diário para pagamento ao empregado de horas extras a título de deslocamento (horas *in itinere*). Controvérsia circunscrita ao âmbito infraconstitucional. Precedentes. 1. Não é possível, em recurso extraordinário, reexaminar a legislação infraconstitucional aplicada ao caso, dado que eventual ofensa à Constituição Republicana apenas ocorreria de modo reflexo ou indireto. 2. De mais a mais, o Supremo Tribunal Federal entende ser incabível na via recursal extraordinária o reexame da validade de cláusula de acordo ou convenção coletivos. Isso porque a interpretação de tais instrumentos normativos demanda o revolvimento de matéria fática, atinente à realidade de trabalho própria de cada categoria, incluindo a ponderação, caso a caso, das vantagens e desvantagens oriundas da estipulação de determinadas condições de trabalho pelas partes acordantes (Súmulas 279 e 454/STF). 3. Agravo regimental desprovido” (STF, 2ª T., AgR-ARE 654.467/PE, Rel. Min. Ayres Britto, DJe 16.12.2011).

É certo que a negociação coletiva de trabalho deve ser estimulada, por se consubstanciar em procedimento legítimo e democrático de pacificação social, dando origem a normas jurídicas autônomas, isto é, produzidas pelos próprios interessados.

No Estado Democrático de Direito, que tem como *fundamentos* a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa (art. 1º, incisos III e IV, da Constituição da República), a autonomia coletiva dos particulares, entretanto, não deve ser exercida com os objetivos de supressão e de precarização de direitos trabalhistas, mas sim de *melhoria das condições sociais*, com o aperfeiçoamento da disciplina das relações de trabalho e a adaptação do sistema jurídico às necessidades dos tempos contemporâneos.

Mesmo porque integram os *objetivos fundamentais* da República Federativa do Brasil construir uma sociedade livre, justa e solidária, reduzir as desigualdades sociais e promover o bem de todos (art. 3º da Constituição Federal de 1988).

Cabe, assim, acompanhar a evolução legislativa e da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal sobre a relevante e controvertida questão.

O STF EM MATÉRIA TRABALHISTA E O CURIOSO CASO DE BENJAMIN BUTTON

Jorge Luiz Souto Maior

Costumo brincar com meus alunos, quando estes expressam preocupação com sua carreira na área jurídica se, em respeito ao projeto constitucional, vierem a defender a aplicação do Direito como instrumento de justiça social, dizendo-lhes que a minha carreira, por exemplo, se assemelha ao “curioso caso de Benjamin Button”, vez que, em 1998, apenas cinco anos depois de meu ingresso na magistratura, já participava da Sessão Especial do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, que, à época, era o órgão integrado pelos Desembargadores mais antigos do Tribunal e que tinha competência para julgamento, em primeiro grau, dos dissídios coletivos, e, em fase recursal, dos mandados de segurança, ações rescisórias etc. No entanto, depois que minhas posições jurídicas passaram a ser mais conhecidas, fui sendo “rebaixado”. Primeiro passei a compor, como substituto, uma das Turmas do Tribunal; mais tarde os períodos de substituição foram reduzindo, até deixarem de existir, concretamente; e, hoje, após 23

anos de magistratura, estou exatamente onde comecei, atuando na Vara do Trabalho, fazendo audiências, despachos e sentenças...

Durante esse mesmo tempo vi vários colegas juízes e advogados, formados na mesma época, e até mais novos, tornarem-se desembargadores ou Ministros do TST, sem falar de outros profissionais do Direito, formados até anteriormente, que chegaram ao STF, ou de ex-alunos, que já me passaram há muito tempo em termos da projeção na carreira jurídica ou na atuação política.

Eis que de repente vem a decisão monocrática do Ministro do STF, Teori Zavascki, proferida no Recurso Extraordinário 895.759, em 8 de setembro de 2016, e perverte tudo...

Para que se entenda bem a situação, cumpre informar que a decisão foi proferida no contexto de uma reclamação trabalhista movida em 2007 (Processo nº 205900-57.2007.5.09.0325).

O juiz da Vara do Trabalho julgou procedente o pedido do reclamante em



Jorge Luiz Souto Maior

Professor livre-docente de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (desde 2002); coordenador do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital – GPTC; membro da Rede Nacional de Grupos de Pesquisa em Direito do Trabalho e da Seguridade Social – RENAPEDTS; e Juiz do Trabalho (desde 1993), titular da 3ª Vara do Trabalho de Jundiaí/SP (desde 1998).

receber horas extras pelo percurso até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público, nos termos do art. 58, § 2º, da CLT (introduzido pela Lei n. 10.243, de 19/6/01), suplantando o limite de uma hora diária fixado em norma coletiva. A reclamada recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho, que manteve a sentença. Não se conformando, a reclamada recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho, em Brasília, primeiro por Recurso de Revista e depois por meio de agravo de instrumento, o qual foi recebido. O TST, no entanto, manteve a condenação. A reclamada, então, interpôs recurso extraordinário junto ao STF.

O recurso extraordinário foi distribuído ao Ministro Teori Zavascki, em 07/06/16, e este, na decisão monocrática referida, deu provimento ao recurso, excluindo a condenação que havia sido imposta à reclamada.

Ou seja, depois de 9 anos de tramitação perante a Justiça do Trabalho, passando por todas as instâncias, o Ministro Teori, exatos três meses após receber os autos, em decisão monocrática, desconstruiu toda a compreensão jurídica que havia sido formada na esfera trabalhista. A compreensão individual do Ministro, em decisão de cinco parágrafos, desconsiderou a própria razão história da existência de uma instituição, criada em 1939, com a atribuição precisa de dizer o direito trabalhista sem os vícios teóricos liberais da Justiça comum, valendo lembrar que a classe trabalhadora espera há quase 20 vinte anos pelo julgamento da ADI 1625, em que se discute a inconstitucionalidade da denúncia feita pelo governo FHC à Convenção 158 da OIT, que proíbe a dispensa arbitrária, sendo que cinco Ministros já se posicionaram neste sentido.

Mas o mais grave é que o Ministro Teori Zavascki fundamentou sua decisão no teor do julgamento proferido no RE 590.415, afirmando que naquele processo havia sido fixado o entendimento da prevalência do negociado sobre o legislado, só que não foi bem assim. A “cláusula de quitação” prevista em cláusula coletiva somente foi declarada válida naqueles autos porque se reconheceu estarem preenchidas certas condições, a saber:

a) “a reclamante não abriu mão de parcelas indisponíveis, que constituíssem ‘patamar civilizatório mínimo’ do trabalhador”;

b) “não se sujeitou a condições aviltantes de trabalho (ao contrário, encerrou a relação de trabalho)”;

c) “não atentou contra a saúde ou a segurança no trabalho”;

d) “não abriu mão de ter a sua CNTP assinada” (SIC);

e) “apenas transacionou eventuais direitos de caráter patrimonial ainda pendentes, que justamente por serem “eventuais” eram incertos, configurando *res dubia*, e optou por receber, em seu lugar, de forma certa e imediata, a importância correspondente a 78 (setenta e oito) vezes o valor da maior remuneração que percebeu no Banco”.

f) “Teve garantida, ainda, a manutenção do plano de saúde pelo prazo de 1 (um) ano, a contar do seu desligamento”.

Na decisão do RE 895.759, o Ministro Teori não avaliou essas condições, com a mesma intensidade, ferindo, inclusive, a regra processual do precedente.

Sua decisão, de todo modo, reflete o posicionamento assumido pelo STF, desde 2009, com tendência de ser mais intenso em 2016, de alterar a jurisprudência do TST, para

realizar a “reforma trabalhista” tão reclamada por parte do setor econômico e alguns veículos de comunicação em massa, que não querem outra senão o fim do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho.

A retração de direitos trabalhistas imposta pelo STF pode ser constatada nas seguintes decisões: ADI 3934 (05/09); ADC 16 (11/10); RE 586.453 (02/13); RE 583.050 (02/13); RE 589.998 (03/13); ARE 709.212 (13/11/14); RE 658.312 (27/11/14) (decisão que foi anulada por suposto vício processual e voltou a julgamento, já reiniciado em 14/09/16); RE AI 664.335 (9/12/14); ADI 5209 (23/12/14); ADI 1923 (15/04/15); RE 590.415 (30/04/15); RE 895.759 (8/09/16); e ADI 4842 (14/09/16).

Além disso, nas últimas sessões do Supremo restauram alguns indícios do que pode vir pela frente:

a) ADI 1625: há a possibilidade de se fixar uma modulação, de modo a conferir validade à denúncia feita pelo governo FHC, em 1996, à Convenção 158, mesmo declarando que a denúncia foi inconstitucional. Ou seja, pode-se chegar ao resultado de firmar um entendimento quanto à ilegitimidade da Presidência da República efetuar a denúncia de tratados internacionais já integrados à ordem jurídica interna, mas esse entendimento só valerá da data do julgamento para frente. Assim, a inconstitucionalidade da qual resultou a retirada da Convenção 158 da OIT do ordenamento jurídico interno e com isso frustrou a regulamentação do inciso I, do art. 7º da CF, que protege a relação de emprego contra a dispensa arbitrária, será, simplesmente, perdoada, fazendo crer que a Constituição de 1988, na parte dos direitos sociais, não passou de um “estelionato histórico”;

b) RE 658.312: alterando o resultado

fixado em 2014, pode ser que se chegue à conclusão em torno da declaração da inconstitucionalidade do artigo 384 da CLT, que garante um intervalo de 15 minutos para as mulheres antes da realização de trabalho extraordinário, não se colocando em questão, como seria obrigatório, a legalidade da prática do trabalho habitual em horas extras; e

c) RE 693.456: revertendo um posicionamento consolidado desde 2007 (Mandado de Injunção 712, relator Ministro Eros Roberto Grau), reproduzido em várias decisões do próprio Supremo, ficou a indicação, na sessão do dia 02/09/15, de que se poderá autorizar o desconto dos salários referentes aos dias não trabalhados em função do exercício do direito de greve, mesmo sem avaliação da influência da conduta culposa do empregador na deflagração da greve e também se analisar eventual abuso de direito cometido pelo empregador, partindo do pressuposto de que a greve, por si, deve gerar prejuízo e sofrimento aos trabalhadores, vista, “por definição”, como “uma opção de risco”, conforme expresso no voto apresentado pelo Ministro Dias Tofoli, que, inclusive, já foi acompanhado por outros dois Ministros.

Aliás, na paradigmática sessão do dia 14/09/16, o Ministro Luís Roberto Barroso, chamando o Ministro Marco Aurélio de Melo ao diálogo disse: “toda tendência do Direito do Trabalho contemporâneo é no sentido da flexibilização das relações e da coletivização das discussões”. E o Ministro Marco Aurélio completou: “Fato. Mais dia menos dia nós vamos ter que partir para essa reforma”.

Por isso é imperioso que se esteja atento aos processos pendentes de julgamento no Supremo em que outras questões trabalhistas essenciais serão pautadas: dispensas coletivas

(ARE 647.561); direito de greve (AI 853.275/RJ); ampliação da terceirização (ARE 713.211).

O curioso é que ao adotar essa preocupação de reformar decisões da Justiça do Trabalho, o STF deixa de lado seu posto de ser o guardião da Constituição, composto pelos juristas de maior renome do país, aos quais se deveriam direcionar apenas as “grandes questões de direito” com repercussão no interesse nacional, para se tornar mera instância recursal trabalhista, afinal o Direito do Trabalho está fixado, quase todo ele, como cláusula pétrea, na Constituição Federal. Vale lembrar que a decisão do Min. Teori, que gera precedente, o pressuposto da repercussão geral foi enfrentado apenas burocraticamente, sendo o recurso extraordinário examinado como mero recurso.

Então, os Ministros do Supremo, que ao longo de suas histórias de vida, seguindo a tradição que impera no ensino jurídico nacional, de desprezo ao Direito do Trabalho, para se consagrarem como grandes juristas, tiveram que dizer publicamente, com certo orgulho, que nada conheciam de Direito do Trabalho (exceção feita ao Ministro Marco Aurélio e à Ministra Rosa Weber, originários da Justiça do Trabalho) – sendo que alguns, inclusive, agiram desse mesmo modo em julgamentos recentes, quando não demonstraram qualquer constrangimento em reconhecer que não sabiam que a multa do FGTS, que o empregado recebe após cessação imotivada da relação de emprego, é de 40% e não de 10%, como imaginavam –, terão, agora, que se tornar especialistas em Direito e Processo do Trabalho.

Em suma, voltarão ao início da carreira, fazendo tudo que se recusaram a fazer durante todos esses anos e a julgar por alguns dos

“doutrinadores” que têm tomado como paradigmas em seus julgamentos, que nem mesmo os TCCs de graduação utilizam, ainda terão um grande caminho pela frente...

O curioso é que agora poderei dizer aos meus alunos que, de fato, o que mais se assemelha ao caso de Benjamin Button é a experiência de vida dos Ministros do STF, levando consigo a dos Ministros e Desembargadores trabalhistas, cujas decisões, doravante, valerão tanto quanto as decisões de qualquer “juizinho” de primeira instância, como o da 3ª Vara de Jundiaí.

O mais grave é que ao assumir uma postura judicial direcionada à finalidade política específica de interferir na atuação do TST e promover uma “reforma trabalhista” nos moldes requeridos pelo setor econômico, o Supremo abala sua independência, que constitui o fundamento mais relevante de um Estado Democrático de Direito construído sobre os pilares dos Direitos Humanos e dos Direitos Sociais, abrindo espaço ao advento de uma situação, imprópria para qualquer juiz, de se submeter à pressão, à pauta e aos conteúdos expressos na grande mídia, refletindo os interesses do poder econômico e do próprio Poder Executivo.

Em dezembro de 2015, a grande mídia já comemorava o direcionamento assumido pelo STF¹, reforçando, a cada instante, as críticas à atuação do TST sobretudo no aspecto das limitações às demissões em massa², como se redução de emprego fosse a salvação da economia e como se não fosse uma agressão explícita aos preceitos constitucionais da vinculação da economia aos ditames da justiça social (art. 170) e da essencialidade da proteção da dignidade humana e dos valores sociais do

trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, incisos III e IV). Não se pode deixar de registrar que esse direcionamento tem ganhado apoio também no âmbito do TST, por intermédio, inclusive, de seu atual Presidente, cuja fala, por isso mesmo, é reiteradamente reproduzida nos veículos de comunicação em massa³.

Em concreto, a sessão do STF do dia 14/09/16, em razão dos resultados dos julgamentos, foi extremamente comemorada na grande mídia. Um jornal de intensa circulação nos meios empresariais, inclusive, elaborou seu editorial com o título esclarecedor: “A Justiça e a reforma trabalhista”⁴.

E o governo, claro, também está atento ao que se passa no Supremo. Considerando as decisões do STF, tomadas nos dias 08 e 14 de setembro, Temer, em 15 de setembro de 2016, anunciou: “não sou idiota de eliminar direitos trabalhistas”⁵.

Como explicitado pelo jornalista Kennedy Alencar⁶, as decisões do STF levaram Temer a considerar que não precisava mais assumir para si o custo político da reforma trabalhista. Entretanto, por intermédio do Ministro do Trabalho⁷, deixou o recado ao mercado, à mídia e ao próprio Supremo de que se a reforma não vier pela via judicial vai conduzi-la de todo modo, em 2017.

Desde então, a grande mídia e representantes do governo, que a partir da confirmação do “impeachment” não permaneciam um dia sequer sem falar mal da CLT⁸, subitamente pararam de tocar no assunto. A estratégia passou a ser a de ficar bem quieto para que o Supremo possa cumprir o seu papel com o menor alarde possível.

Em paralelo vislumbrou-se a necessidade de começar a “preparar” os novos juristas para o

novo Direito do Trabalho e a nova Justiça do Trabalho.

Insere-se neste contexto o “Seminário comemorativo dos 75 anos da Justiça do Trabalho e 70 anos do TST”, organizado pelo TST, com o apoio da FECOMÉRCIO-RJ, da Caixa Econômica Federal e do Governo Federal, que foi, evidentemente, comemorado pela FGV⁹.

Na mesma direção, a Confederação Nacional da Indústria (CNI) e o Estadão organizaram, no dia 16/09, um evento “jurídico” para “discutir” a “modernização das relações de trabalho”¹⁰, que, claro, ganhou grande repercussão no meio industrial¹¹. O evento, no qual compareceu o Presidente do TST e quando também se ressuscitaram alguns neoliberais trabalhistas, contou com a melancólica presença do Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, ligado à CUT.

O destaque a esse último dado é importante para que se percebam as limitações de um sindicalismo voltado apenas a resultados econômicos imediatos, vez que tende a perder, inclusive, a força até mesmo para a defesa de direitos já conquistados, facilitando o caminho para o neoliberalismo. Lembre-se, a propósito, que no julgamento da ADI 4842 o voto do Ministro Fachin foi fundamentado principalmente nas manifestações de três sindicatos de trabalhadores, que atuaram nos autos como *amicus curae* e que se pronunciaram favoravelmente ao regime de 12x36.

Deve-se reconhecer que no contexto de uma recessão econômica, com aumento do desemprego, as limitações da ação sindical são um problema que transcende a vontade dos dirigentes e é exatamente por isso que constitui uma autêntica violência jogar sobre os ombros das diretorias dos sindicatos a responsabilidade

de manter os empregos por meio da redução de direitos.

Assim, o valor da “autonomia privada coletiva”, preconizada pelo STF, que não tem respaldo na mais abalizada doutrina trabalhista, ainda mais fora de um ambiente jurídico em que sequer se garante a proteção da relação de emprego contra a dispensa arbitrária, presta-se, unicamente, para corroborar uma realidade na qual o poder do capital, no ato da formalização de negócios jurídicos, não encontra um autêntico antagonismo. A dita autonomia, portanto, está unicamente a serviço do poder econômico, de retração de direitos e da contenção e divisão da classe trabalhadora, sendo que a situação se agrava enormemente caso seja a ela integrada a ampliação ilimitada da terceirização.

Há, de todo modo, uma grande ilusão na crença de que é possível, dentro de um sistema de produção capitalista, simplesmente eliminar todos os direitos sociais e mesmo o poder político da classe trabalhadora, pois para se constituir capital são necessários trabalho e uma classe trabalhadora disposta a consumir os bens produzidos e para que isso exista é necessário um projeto mínimo de sociedade no qual se integrem os trabalhadores, e não apenas a explicitação do império da lei do mais forte.

O curioso é que sob a ameaça de retrocessos, os direitos aplicáveis às relações de trabalho tendem a se reconstruir e com força ainda maior, vez que nas depressões as reações políticas da classe trabalhadora são mais consistentes e se direcionam a mudanças mais radicais no modo de produção existente, pondo-se em questão, inclusive, as apostas feitas – que viraram derrotas – na luta por melhorias dentro do mesmo modelo de sociedade.

Do ponto de vista estritamente jurídico-formal, pode-se dizer que sem se efetivar uma completa suspensão do Estado Democrático de Direito sempre haverá espaço para uma reconstrução das formas protetivas da condição humana frente aos interesses estritamente econômicos de alguns poucos.

Lembre-se, por exemplo, o que se passou ao final da década de 90, quando se caminhava abertamente para o fim do Direito do Trabalho e a extinção da Justiça do Trabalho. Naquela ocasião, para fugir das armadilhas econômicas e dos preconceitos já amplamente difundidos sobre a “antiguidade” das normas celetistas, foram atraídos para a proteção jurídica dos trabalhadores os direitos de personalidade, com o reforço do princípio da dignidade humana.

Esse movimento se deu, aliás, como efeito de uma necessidade, já que sem os freios de um Direito do Trabalho assumidamente protetivo do trabalhador as empresas, sobretudo as grandes corporações, se viram livres para levar ao extremo a exploração do trabalho humano, ou seja, sem respeitar limites.

Assim, a questão da supressão plena da condição humana impôs – e vai continuar a impor – uma reação dos Tribunais e com isso um novo Direito do Trabalho passou a ser construído na doutrina e na jurisprudência, superando, inclusive, as amarras de uma legislação que apenas considerava o fator econômico da força de trabalho.

Advieram desse movimento, por exemplo, as temáticas, que hoje habitam o cotidiano das Varas do Trabalho, pertinentes ao dano moral, ao assédio moral¹² e ao dano social¹³, cujos fundamentos, aliás, não se encontram no âmbito da CLT.

Ou seja, diante da tentativa de

afastar a legislação das relações de trabalho, para favorecer aos interesses do capital, a jurisprudência e a doutrina passaram a falar da “necessidade de se garantir a ética nas relações laborais”¹⁴, de garantir a “dignidade do trabalhador”¹⁵ e de conferir uma “tutela da personalidade do trabalhador”¹⁶.

É curioso perceber que, embora tantas pessoas ligadas aos interesses de parte do segmento econômico, com apoio da grande mídia, se dedicam a falar mal da legislação trabalhista, apontada como entrave ao desenvolvimento econômico, usando o falso argumento, difundido desde a década de 50, de que a CLT é velha e formalista, supondo que o Direito do Trabalho esteja todo ele circunscrito à vetusta Consolidação, as indenizações trabalhistas, que tanto afligem a essas pessoas, não têm fundamento jurídico na CLT e sim no Código Civil de 2002¹⁷, nas Declarações Internacionais de Direitos Humanos e na Constituição (nos Títulos pertinentes aos Princípios Fundamentais, aos Direitos e Garantias Fundamentais e à Ordem Econômica e Financeira).

É nesse contexto histórico de reconstrução do Direito do Trabalho com base em outros fundamentos que surgiram, na primeira década dos anos 2000, obras jurídicas como “Direitos Humanos: essência do Direito do Trabalho”, coordenada por Alessandro da Silva, Jorge Luiz Souto Maior, Kenarik Boujikian Felipe e Marcelo Semer, publicada pela Editora LTr, em 2007, vindas na esteira, por exemplo, da linha de pesquisa do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da USP, desde meados de 2002, “Direitos Sociais no Contexto dos Direitos Humanos”.

Vale recordar, inclusive, que, em 2012,

a Confederação Nacional da Indústria (CNI) apresentou um *paper* com o título, “101 Propostas para Modernização Trabalhista”, tendo por objetivo explícito defender a redução dos “altos custos” do emprego formal, vistos como um dos mais graves entraves ao aumento da competitividade das empresas brasileiras, mas esse documento refletiu o avanço doutrinário e jurisprudencial vivenciado pelo Direito do Trabalho desde 2002, pois que a par de continuar fazendo críticas à “vetusta CLT”, pôs-se no ataque às posições assumidas pelo Tribunal Superior do Trabalho nos últimos anos, acusando-as de “irracionais”.

O fato é que eliminar leis trabalhistas e criar leis e interpretações voltadas aos interesses exclusivos do capital não são iniciativas suficientes para acabar de vez com a proteção jurídica dos trabalhadores. O Direito, sobretudo quando está sob a ameaça de retrocessos dos patamares historicamente já alcançados, se recria por caminhos diversos. E se na década de 90, período no qual o Direito do Trabalho e a Justiça do Trabalho estavam de fato socialmente diminuídos, vez que sequer guardavam identidade com a classe trabalhadora, não foi possível atingir o objetivo de eliminar por completo os direitos trabalhistas, muito menos se conseguirá fazê-lo agora quando a questão ganhou visibilidade nacional, favorecida pelos meios de comunicação “alternativos”, estando, pois, sob os olhares atentos dos trabalhadores, dispostos a defender os seus direitos, e de uma enorme quantidade de profissionais ligados à questão do trabalho, atuando nos campos jurídico, social, político, econômico e filosófico.

Supondo que de fato o Supremo Tribunal Federal tenha assumindo o papel de reescrever o Direito do Trabalho, isto é, o de

destruir as proteções jurídicas trabalhistas para atender reclamos imediatos dos interesses do capital, sua tarefa não só será inglória como também conduzirá os debates em torno do Direito do Trabalho a outro patamar, trazendo consigo, inclusive, o benefício de destruir, de uma vez por todas, o argumento retórico de que o Direito do Trabalho no Brasil é retrógrado porque está regulado pela “CLT de Vargas”.

Aliás, se na lógica obtusa daqueles que querem apenas explorar os trabalhadores sem qualquer limite, todos que, de algum modo, impõem alguma restrição a tal pretensão, são tidos como “retrógrados”, “comunistas” ou “varguistas”, logo a pecha será dedicada ao Supremo Tribunal Federal, como, ademais, já pode ser impingida a Temer, na medida em que disse, com todas as letras, não ser idiota de retirar direitos trabalhistas. “Temer varguista”, eis uma boa matéria para o sensacionalista!

Veja-se que mesmo atuando para eliminar direitos trabalhistas, o STF, como visto nos julgamentos recentes acima referidos, acabou expondo inúmeras contradições que servem à reconstrução e até mesmo à ampliação do Direito do Trabalho.

Com efeito, tentando justificar o “negociado sobre o legislado”, o Supremo Tribunal Federal partiu de uma suposta separação principiológica entre o Direito Coletivo do Trabalho, onde imperaria a “autonomia privada coletiva”, e o Direito Individual do Trabalho, no qual, como expresso no voto do Min. Barroso, ainda se justifica manter a proteção do trabalhador e a intervenção e fiscalização do Estado.

Quando preconizou a necessidade do “amadurecimento da classe trabalhadora” para efeito de reconhecer a validade da negociação

coletiva, o STF (RE 590.415) acabou tratando, por efeito inexorável, do imperativo do “amadurecimento da classe empresarial” para a mesma finalidade. Assim, a classe empresarial não poderá mais contar com decisões judiciais que lhe disponibilizam força policial para coibir greves, como se tem verificado, por exemplo, nos interditos proibitórios ou nas determinações para a retomada do trabalho, sob o falso argumento de se estar garantindo o direito de ir e vir de quem quer trabalhar ou os direitos dos consumidores.

Mesmo partindo de dado histórico equivocado, o voto proferido nesses autos afirmou que o Estado não pode realizar intervenções no sindicato, porque são incompatíveis com o atual estágio democrático, e defendeu a liberdade da atuação sindical, incluindo o exercício do direito de greve, tida como meio legítimo para conferir aos trabalhadores um “poder social de pressão”.

Com base no princípio da boa-fé nos negócios jurídicos, valorado no voto, é possível dizer que os empregadores não mais poderão se valer de abuso econômico e de ameaças de desemprego como “argumento” para negociar, assim como não poderão se negar a abrir aos trabalhadores os seus balanços econômicos (incluindo eventual “caixa 2”), caso aleguem estar passando por dificuldade econômica, demonstrando, inclusive, que esta dificuldade não tenha sido induzida por má administração ou desvio ilegal de patrimônio para outras empresas, sócios ou contas no exterior. Ou seja, passam a ser condições de validade das negociações coletivas as mesmas condições impostas a todos os negócios jurídicos, conforme previsão dos artigos 113¹⁸, 114¹⁹, 156²⁰, 157²¹ e 166, VI²², do Código Civil, que

estão traduzidos, de forma mais direta, no artigo 9º da CLT: “Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

Quando valorizou o negociado, o STF (no mesmo processo: RE 590.415) deixou claro que a simples manutenção do emprego não é suficiente para justificar uma condição de trabalho diferente daquela prevista em lei, impondo-se a concessão de vantagens compensatórias específicas e deixou fora de qualquer possibilidade negocial os direitos “indisponíveis”, que constituíssem “patamar civilizatório mínimo” do trabalhador, não se consideram como legítimas quaisquer cláusulas que gerem “condições aviltantes de trabalho”, atentem “contra a saúde ou a segurança no trabalho”, ou promovam fraude o reconhecimento da relação de emprego.

Esse entendimento, inclusive, já repercutiu na esfera trabalhista. No dia 27/09/16, o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho esclareceu que o negociado não deve prevalecer sobre o legislado, como princípio, sendo necessária a análise do caso concreto, quando se verificará o preenchimento das condições fixadas no RE 590.415²³.

Quando falou em constitucionalidade da lei de recuperação judicial, o STF (ADI 3934) acabou destacando que a dispensa coletiva não é modo legítimo de recuperação econômica das empresas, conferindo o ensejo definitivo para a aplicação – mesmo sem regulação específica, já que parece não estar disposto a reconhecer a validade da Convenção 158 da OIT – do preceito constitucional que impede a dispensa arbitrária de trabalhadores (inciso I, do art. 7º).

Quando disse que a prescrição do FGTS não é trintenária e sim de cinco anos, até o

limite de dois após o término do contrato (ARE 709.212), teve que reconhecer a natureza trabalhista e autônoma do instituto e com isso declarar expressamente a compatibilidade entre o FGTS e a estabilidade, revigorando a estabilidade decenal, prevista na ordem jurídica trabalhista desde 1923 e também na CLT, que nunca foi de fato revogada.

E quando declarou a constitucionalidade da jornada de 12 horas para os bombeiros civis (ADI 4842), acabou deixando claro que a validação dessa jornada se deu dentro do contexto de uma compensação que não apenas respeitou o limite semanal de 44 horas como também trouxe um benefício adicional, qual seja, a redução desse limite para 36 horas, tendo-se, ainda, por via transversa, reforçado o princípio da norma mais favorável.

A grande questão é que, como se costuma dizer, o Direito do Trabalho não é para amadores e o STF, que agora se torna uma Corte trabalhista, está prestes a descobrir isso, o que, paradoxalmente, lhe fará um grande bem, já que lhe será dada a oportunidade de enxergar a realidade pela lente da relação básica da sociedade capitalista e, com o tempo, não terá como deixar de expressar valores e dilemas que tocam a classe trabalhadora, os social e economicamente excluídos, as minorias políticas e as vítimas de preconceito e discriminação, com destaque para os recortes de gênero, raça, etnia e orientação sexual.

Vale verificar, a propósito, que na mesma sessão do dia 14/09/16, ao mesmo tempo em que se avançava sobre alguns direitos trabalhistas, teve-se a percepção da necessidade de se cumprir o regimento interno para efeito de conferir o intervalo de 30 minutos de descanso aos Ministros durante a

sessão, cuja duração, doravante, ficará limitada a quatro horas; e a Ministra Cármen Lúcia fez discurso altamente relevante a respeito da discriminação de gênero nas relações de trabalho e na sociedade brasileira em geral.

Fato é que o Direito do Trabalho, que sempre foi alvo de preconceito e desprezo na comunidade jurídica ganha, agora, a proeminência proporcionada pela preocupação da mais alta Corte do país de tratar do tema de forma prioritária, sendo que a consequência, ao contrário do pretendido, acabará sendo o reforço da lógica jurídica trabalhista.

E o efeito curioso de tudo isso é que, depois de ser considerado velho desde o nascimento, o Direito do Trabalho está mais novo do que nunca!

(Endnotes)

1 . <http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/stf-impoe-limites-as-decisoes-do-tst-sobre-temas-relevantes-de-natureza-trabalhista/>

2 . 30/08/16: <http://opinio.estadao.com.br/noticias/geral,o-tst-e-as-demissoes,10000072802>

3 . 25/08/16: <http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,presidente-do-tst-defende-flexibilizacao-da-clt-para-superacao-da-crise,10000071993>

4 . 17/09: <http://opinio.estadao.com.br/noticias/geral,a-justica-e-a-reforma-trabalhista,10000076506>

5 . 15/09/16: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2016/09/1813456-temer-diz-que-nao-e-idiota-de-eliminar-direitos-trabalhistas.shtml>

6 . 19/09/16: <http://www.>

blogdokenedy.com.br/decisao-do-stf-leva-temer-a-desistir-de-reforma-trabalhista/

7 . 17/09/16: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2016/09/1815396-reforma-trabalhista-fica-para-o-segundo-semester-de-2017-diz-ministro.shtml>

8 . Vide, a propósito: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. “O negócio é falar mal da CLT.” In: <https://blogdaboitempo.com.br/2016/08/29/o-negocio-e-falar-mal-da-clt/>

9 . Visualizar o programa em: <http://fgvprojetos.fgv.br/eventos/seminario-comemorativo-dos-75-anos-da-justica-do-trabalho-e-70-anos-do-tribunal-superior-do>

10 . <http://economia.estadao.com.br/aovivo/forunsestadao-cni>

11 . <http://www.portaldaindustria.com.br/cni/imprensa/2016/09/1,97669/forum-estadao-debate-a-modernizacao-das-relacoes-de-trabalho-no-mundo-e-no-brasil.html>

12 . Vide, a propósito: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O dano moral nas relações de trabalho*. Coleção para Entender Direito. São Paulo: Estúdio Editores, 2014.

13 . Vide, a respeito: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. “O dano social e sua reparação.” *Revista LTr*, v.71, p.1317 - 1323, 2007.

14 . CASTELO, Jorge Pinheiro. “Do dano moral trabalhista.” *Revista LTr* 59-03/488-491.

15 . COSTA, Orlando Teixeira. “O trabalho e a dignidade do trabalhador.” *Revista LTr* 59-05/591-594.

16 . SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. “Tutela da personalidade do trabalhador”. *Revista LTr* 59-05/595-598.

17 . Vide, a propósito, SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. “O novo Código Civil do Trabalho.” In:

http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/o_novo_c%C3%B3digo_civil_do_trabalho.pdf

18 . “Art. 113. Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração.” Por este artigo a boa-fé foi elevada a técnica de interpretação, no que tange às regras fixadas em um negócio jurídico, impedindo, assim, que a situação de desequilíbrio das partes possa significar a formação de negócios jurídicos que atendam apenas ao interesse de uma das partes, o que, evidentemente, contraria o princípio da boa fé.”

19 . “Art. 114. Os negócios jurídicos benéficos e a renúncia interpretam-se estritamente.”

20 . “Art. 156. Configura-se o estado de perigo quando alguém, premido da necessidade de salvar-se, ou a pessoa de sua família, de grave dano conhecido pela outra parte, assume obrigação excessivamente onerosa. Parágrafo único. Tratando-se de pessoa não pertencente à família do declarante, o juiz decidirá segundo as circunstâncias.”

21 . “Art. 157. Ocorre a lesão quando uma pessoa, sob premente necessidade, ou por inexperiência, se obriga a prestação manifestamente desproporcional ao valor da prestação oposta.”

22 . “Art. 166. É nulo o negócio jurídico quando: (...)VI- tiver por objetivo fraudar lei imperativa;”

23 . http://www.conjur.com.br/2016-set-27/nao-todo-acordo-coletivo-prevalecer-clt-julga-tst?utm_source=dlvr.it&utm_medium=facebook

POR QUE AGORA? (SOBRE A SUSPENSÃO DA SÚMULA Nº 277 DO TST)

Danilo Uler Corregliano

Em 14 de outubro de 2016, o Ministro do STF Gilmar Mendes suspendeu liminarmente a aplicação da Súmula nº 277 do TST em todos os processos dos TRTs da 1ª e 2ª Regiões. Ou seja, todos os processos que aplicavam, aos contratos individuais de trabalho, benefícios de acordos ou convenções coletivas que não mais estavam em vigor, foram sobrestados.

A referida Súmula atacada pelo Ministro patenteava o que no direito chamamos de *ultratividade*, que é a capacidade de um regramento continuar a produzir efeitos após sua revogação; neste caso específico, seria a aderência aos contratos individuais de cláusulas coletivas benéficas aos trabalhadores, até que futura norma coletiva venha expressamente revogar esta cláusula.

Vejamos um exemplo hipotético: um acordo coletivo de 2015 de determinada categoria previa um tipo de estabilidade com pagamento de salários para todos os delegados sindicais de base (não somente aos sete da diretoria). Se, em 2016, não houver

acordo entre o sindicato e a empresa quanto à reedição desta cláusula, havendo sua omissão no novo acordo coletivo, o Judiciário entendia que a cláusula de 2015 aderiria aos contratos de trabalho em vigor, aplicando a estabilidade dos delegados de base.

No fundo, interpretando a Constituição Federal, tinha-se que o princípio da ultratividade estimularia as empresas a não se negarem à negociação.

A liminar veio no bojo da ADPF nº 323-DF (Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental), em que a Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (Confenen) sustenta a violação aos princípios da legalidade e da divisão dos poderes supostamente proveniente da nova redação da Súmula nº 277 do TST, dada em setembro de 2012. A ação foi distribuída por prevenção ao Min. Gilmar Mendes, pois este seria o Relator de outras Ações Diretas de Inconstitucionalidade que questionam o comum acordo para a instauração do dissídio coletivo de trabalho.



.....
Danilo Uler Corregliano

Advogado, pesquisador do GPTC, graduado pela UNESP, Mestre e Doutorando pela Faculdade de Direito da USP.

Bem, ao tempo que escrevemos sobre esta ingrata surpresa, possivelmente alguns outros escrevem (é o que esperamos) sobre a mágica prevenção de importantes processos ao Min. Gilmar Mendes (como a suspensão da nomeação de Lula para a Casa Civil), sobre a impossibilidade de discussões que versem sobre súmulas, orientações jurisprudenciais ou matéria infraconstitucional em sede de ADPF, ou mesmo sobre o mérito propriamente dito, qual seja a consagração, na referida Súmula, do princípio da aderência limitada por revogação, que está em sintonia com o princípio protetivo do direito do trabalho, a partir da nova redação do § 2º do art. 114 da Constituição Federal.

Remeteríamos o leitor para o blog do Professor Jorge Luiz Souto Maior, que vem analisando estas “inovações” do STF em matéria trabalhista: <http://www.jorgesoutomaior.com/blog1>. Já temos notícias de que está no prelo análises tanto sobre esta malsinada decisão do Min. Gilmar Mendes quanto sobre a restrição inconstitucional ao direito de greve dos servidores do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto (USP), da pena do Min. Dias Toffoli (Reclamação nº 24.597).

Nosso objetivo seria outro – compreender por que somente agora tal questão veio à tona.

Quer dizer, a nova redação da Súmula, agora atacada, é de setembro de 2012. Mas somente em junho de 2014 a Confenem ingressou com a ADPF. O que se alterou nesta conjuntura, que tornou premente e viável esta medida?

Sabendo que diversos outros fatores podem ter jogado peso neste processo (e a simples demora na reação das organizações patronais pode sim ser uma determinante),

gostaríamos de apontar alguns fatores do *mercado de trabalho* que explicariam por que em meados de 2014 entra-se com a medida e por que outubro de 2016 concede-se a liminar.

Nossa hipótese: porque as organizações patronais tiveram alguma visão de futuro, adequando-se para o novo cenário de retração econômica. Interessa-nos captar breves determinantes da economia e, mais especificamente, os impactos causados no setor da educação, eis que a ADPF fora proposta por uma confederação patronal deste setor.

Lembremos que o mercado de trabalho, principalmente desde 2004, foi marcado por um forte reaquecimento, fato comprovado por diversos indicadores: crescimento do número de greves, greves mais ofensivas (que buscam novos benefícios e vantagens), reajustes salariais com alta taxa de aumentos reais e dissídios que resultaram favoravelmente aos trabalhadores, dentre outros.

De modo que a consagração da ultratividade, pela reedição da Súmula nº 277 do TST, no fim de 2012, deu-se num cenário ascendente, do ponto de vista dos trabalhadores.

O balanço das negociações dos reajustes salariais de 2012, elaborado pelo DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), indicou que aproximadamente 95% das negociações resultaram em aumentos reais, em relação ao INPC-IBGE. Vemos também que apenas 1,3% das negociações analisadas foram reajustadas abaixo deste índice de preços. O setor da educação, vindo de reajustes positivos desde 2008, chega a 2012 com um aumento salarial real médio de 1,47% em relação ao ano anterior. Isto porque todas as unidades analisadas

obtiveram aumentos reais[1]:

Tabela 1: Aumento real médio (variação real obtida subtraindo do reajuste o percentual acumulado pelo INPC-IBGE) no setor de Educação no Brasil, entre 2008 e 2012.

Atividade	2008	2009	2010	2011	2012
Econômica	%	%	%	%	%
Educação	0,20	0,48	1,17	0,69	1,48

Fonte: Sistema de Acompanhamento dos Salários do DIEESE

Em 2013, em todos os setores observamos 87% de reajustes positivos, sendo que o percentual da educação cai para 81,3%. Refletindo-se na tabela acima, o ano de 2013 revelou um aumento real mais tímido deste setor, de 0,55%[2].

Apesar da leve recuperação dos reajustes do setor em 2014, em 2015 o percentual de reajustes acima do INPC cai para 76,5%, e 20,6% das negociações mantêm o reajuste igual ao INPC[3]. Já no primeiro semestre de 2016, apenas 26,9% das negociações ficam acima do patamar do INPC e surpreendentes 57,7% resultam em reajustes idênticos ao índice de preços[4]. As quedas seriam mais abruptas, não fossem as greves dos professores da rede pública que obtiveram algumas recomposições salariais positivas ou neutras (idênticas ao INPC).

O que nos leva a crer que o setor de educação, no que tange aos aumentos salariais,

vivencia uma nítida *fase de retração*. Isto porque os reajustes estão cada vez menores, diminuindo a massa salarial.

Cenário este que convive paradoxalmente com um momento de intensa atividade grevista. Se em 2012 foram realizadas 877 greves (o maior desde 1997), em 2013 este número salta para 2.050, mantendo-se provavelmente o mesmo patamar em 2014 e 2015[5].

Estes dados, porém, mostram uma nítida redução das greves com motivação ofensiva, ou seja, aumenta o percentual de greves motivadas pela manutenção de benefícios e vantagens existentes, que estariam sob o risco de corte. Pululam, assim, as chamadas greves defensivas, que dão o tom das futuras negociações – redução de direitos e benefícios para a manutenção dos empregos. Os novos instrumentos coletivos vão, naturalmente, refletir este enxugamento de direitos.

O cruzamento destes dados nos leva ao seguinte diagnóstico: o cenário econômico recessivo e de elevado desemprego está levando as empresas a reduzirem os benefícios e direitos conquistados no momento anterior (de 2004 a 2013). Tais reduções, aliadas ao elevado índice de rotatividade no trabalho[6], tendem a aumentar as demandas judiciais dos trabalhadores pleiteando benefícios e vantagens vigentes anteriormente.

Ou seja, não seria ilógico supormos que, a partir de 2014, aumentou-se a reivindicação da Súmula nº 277 pelos trabalhadores, nas suas ações individuais. Isto porque, como dissemos acima, a Súmula assegura as vantagens anteriores que o novo instrumento coletivo não se pronunciou expressamente. Se, em 2012, a Súmula gerou apenas a comoção

negativa dos juslaboralistas que pendiam para o lado empresarial, em 2014 este mesmo lado começou a sentir no bolso os efeitos econômicos. A eleição de um presidente pró-empresa do TST não foi o suficiente, sendo necessária uma defesa da propriedade privada mais *suprema*.

É por isso que, nas determinantes econômicas, encontramos a motivação real para o deferimento da ordem liminar. Porque ficou insuportável para as empresas manterem as vantagens anteriores, acumuladas pela nova onda grevista que fustigou suas taxas de lucro. É claro que cada setor econômico e cada empresa suportam em maior ou menor grau a manutenção dos direitos trabalhistas conquistados anteriormente. Mas, no geral, observa-se que a revogação da Súmula nº 277 do TST sempre foi uma bandeira importante dos órgãos de representação empresariais que, neste previsível cenário de retração econômica, preferem enxugar os direitos e minar as futuras negociações coletivas. Para a análise das relações sindicais futuras, trata-se de um movimento estratégico da mais alta importância.

O fato é que, sensível às demandas empresariais, o nosso Ministro do STF atendeu prontamente ao chamado destas e decidiu abertamente ao seu favor, nem que para isto tivesse que contorcionar o direito posto e promover malabarismos retóricos antes impensáveis. Que se deixem aqui quaisquer ilusões quanto à imparcialidade do Poder Judiciário.

[1] DIEESE. “Balanco das negociações dos reajustes salariais de 2012”. In: *Estudos e pesquisas*. n. 64. São Paulo, mar/2013.

Disponível em <http://www.dieese.org.br/balancodosreajustes/2012/estPesq64BalNegoc2012.pdf>.

[2] DIEESE. “Balanco das negociações dos reajustes salariais de 2013”. In: *Estudos e pesquisas*. n. 71. São Paulo, abr/2014. Disponível em <http://www.dieese.org.br/balancodosreajustes/2013/estPesq71BalancoReajustes2013.pdf>.

[3] DIEESE. “Balanco das negociações dos reajustes salariais de 2015”. In: *Estudos e pesquisas*. n. 80. São Paulo, abr/2016. Disponível em <http://www.dieese.org.br/balancodosreajustes/2016/estPesq80balancoReajustes2015.pdf>.

[4] DIEESE. “Balanco das negociações dos reajustes salariais do 1º semestre de 2016”. In: *Estudos e pesquisas*. n. 81. São Paulo, set/2016. Disponível em <http://www.dieese.org.br/balancodosreajustes/2016/estPesq81balancoReajustes1semestre2016.pdf>.

[5] LINHARES, Rodrigo. “As greves de 2011 a 2013”. In: *Revista de Ciências do Trabalho*. n. 5. Dez./15. São Paulo: DIEESE, 2015, p. 109. Disponível em <http://rct.dieese.org.br/rct/index.php/rct/article/view/97/pdf>.

[6] CARDOSO, Adalberto Moreira. “Dimensões da crise do sindicalismo brasileiro”. In: *Caderno CRH*. v. 28. n. 75. Salvador, set-dez/2015, pp. 493-510. Disponível em <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-49792015000300004>.

Publicado originalmente no grupo de pesquisa trabalho e capital (USP): <https://grupodepesquisatrabalhoecapital.wordpress.com/2016/11/06/por-que-agora-sobre-a-suspensao-da-sumula-no-277-do-tst-por-danilo-uler-corregliano/>

RECURSO EXTRAORDINÁRIO 895.759 PERNAMBUCO

RELATOR	: MIN. TEORI ZAVASCKI
RECTE.(S)	: USINA CENTRAL OLHO D'AGUA S/A
ADV.(A/S)	: CARLOS MÁRIO DA SILVA VELLOSO
ADV.(A/S)	: SÉRGIO CARVALHO
RECDO.(A/S)	: MOISÉS LOURENÇO DA SILVA
ADV.(A/S)	: JAIR DE OLIVEIRA E SILVA

DECISÃO: 1. Trata-se de recurso extraordinário interposto em reclamação trabalhista visando, no que importa ao presente recurso, à condenação da reclamada ao pagamento de 4 (quatro) horas *in itinere*, com os reflexos legais. O Tribunal Superior do Trabalho decidiu a controvérsia nos termos da seguinte ementa (fl. 1, doc. 29):

RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 11.496/2007. HORAS IN ITINERE. SUPRESSÃO. NORMA COLETIVA. INVALIDADE.

1. O princípio do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, consagrado no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República, apenas guarda pertinência com aquelas hipóteses em que o conteúdo das normas pactuadas não se revela contrário a preceitos legais de caráter cogente.

2. O pagamento das horas *in itinere* está assegurado pelo artigo 58, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, norma que se reveste do caráter de ordem pública. Sua supressão, mediante norma coletiva, ainda que mediante a concessão de outras vantagens aos empregados, afronta diretamente a referida disposição de lei, além de atentar contra os preceitos constitucionais assecuratórios de condições mínimas de proteção ao trabalho. Resulta evidente, daí, que tal avença não encontra respaldo no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República. Precedentes da SBDI-I.

3. Recurso de embargos conhecido e não provido.

Os embargos de declaração opostos foram rejeitados.

No recurso extraordinário, a parte recorrente aponta, com base no art. 102, III, “a”, da Constituição Federal, violação aos seguintes dispositivos constitucionais: (a) art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, pois (I) “a Constituição Federal expressamente admitiu a negociação coletiva de questões afetas ao salário e à jornada de trabalho” (fl. 13, doc. 38); (II) “o art. 58, § 2º, da CLT não se qualifica como norma de ordem pública, tampouco envolve direito indisponível” (fl. 13, doc. 38); (III) houve “a outorga de diversos benefícios em troca da flexibilização do pagamento das horas *in itinere*, de modo que, como um todo, a norma coletiva se mostra extremamente favorável aos trabalhadores” (fl. 25, doc. 38); (b) art. 5º, LIV, porque o acórdão recorrido “desborda da razoabilidade, vulnerando a proporcionalidade”, uma vez que desconsiderou “acordo coletivo, veiculando flexibilização salarial em prol dos obreiros (...), obrigando o custeio das horas *in itinere*, e, concomitantemente” (fl. 27, doc. 38), manteve as demais vantagens compensatórias.

Sem contrarrazões.

O recurso extraordinário foi admitido na origem, sendo determinada sua remessa a esta Corte como representativo da controvérsia, nos termos do art. 543-B, § 1º, do CPC/1973.

2. O Plenário do Supremo Tribunal Federal apreciou discussão semelhante à presente, sob o rito do art. 543-B do CPC/1973, no julgamento do RE 590.415 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO, DJe de 29/5/2015, Tema 152), interposto contra acórdão do Tribunal Superior do Trabalho que negara a validade de quitação ampla do contrato de trabalho, constante de plano de dispensa incentivada, por considerá-la contrária ao art. 477, § 2º, da CLT. Ao analisar o recurso paradigma, o STF assentou a seguinte tese:

A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado.

O voto condutor do acórdão, da lavra do Ministro Roberto Barroso, foi proferido com base nas seguintes razões: (a) “a Constituição reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas; tornou explícita a possibilidade de

utilização desses instrumentos, inclusive para a redução de direitos trabalhistas; atribuiu ao sindicato a representação da categoria; impôs a participação dos sindicatos nas negociações coletivas; e assegurou, em alguma medida, a liberdade sindical (...); (b) “a Constituição de 1988 (...) prestigiou a autonomia coletiva da vontade como mecanismo pelo qual o trabalhador contribuirá para a formulação das normas que regerão a sua própria vida, inclusive no trabalho (art. 7º, XXVI, CF)”; (c) “no âmbito do direito coletivo, não se verifica (...) a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Por consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual”; (d) “(...) 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”.

3. No presente caso, a recorrente firmou acordo coletivo de trabalho com o sindicato da categoria à qual pertence a parte recorrida para que fosse suprimido o pagamento das horas *in itinere* e, em contrapartida, fossem concedidas outras vantagens aos empregados, “tais como ‘fornecimento de cesta básica durante a entressafra; seguro de vida e acidentes além do obrigatório e sem custo para o empregado; pagamento do abono anual aos trabalhadores com ganho mensal superior a dois salários-mínimos; pagamento do salário-família além do limite legal; fornecimento de repositores energéticos; adoção de tabela progressiva de produção além da prevista na Convenção Coletiva” (fl. 7, doc.29).

O Tribunal de origem entendeu, todavia, pela invalidade do acordo coletivo de trabalho, uma vez que o direito às horas *in itinere* seria indisponível em razão do que dispõe o art. 58, § 2º, da CLT:

Art. 58 (...)

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

O acórdão recorrido não se encontra em conformidade com a *ratio* adotada no julgamento do RE 590.415, no qual esta Corte conferiu especial relevância ao princípio da autonomia da vontade no âmbito do direito coletivo do trabalho. Ainda que o acordo coletivo de trabalho tenha afastado direito assegurado aos trabalhadores pela CLT, concedeu-lhe outras vantagens com vistas a compensar essa supressão. Ademais, a validade da votação da Assembleia Geral que deliberou pela celebração do acordo coletivo de trabalho não foi rechaçada nesta demanda, razão pela qual se deve presumir legítima a manifestação de

vontade proferida pela entidade sindical.

Registre-se que a própria Constituição Federal admite que as normas coletivas de trabalho disponham sobre salário (art. 7º, VI) e jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV), inclusive reduzindo temporariamente remuneração e fixando jornada diversa da constitucionalmente estabelecida. Não se constata, por outro lado, que o acordo coletivo em questão tenha extrapolado os limites da razoabilidade, uma vez que, embora tenha limitado direito legalmente previsto, concedeu outras vantagens em seu lugar, por meio de manifestação de vontade válida da entidade sindical.

4. Registre-se que o requisito da repercussão geral está atendido em face do que prescreve o art. 543-A, § 3º, do CPC/1973: *“Haverá repercussão geral sempre que o recurso impugnar decisão contrária a súmula ou jurisprudência dominante do Tribunal”*.
5. Diante do exposto, com base no art. 557, § 1º-A, do CPC/1973, dou provimento ao recurso extraordinário para afastar a condenação da recorrente ao pagamento das horas *in itinere* e dos respectivos reflexos salariais. Após o trânsito em julgado, oficie-se à Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho, encaminhando-lhe cópia desta decisão para as devidas providências, tendo em conta a indicação do presente apelo como representativo de controvérsia.

Publique-se. Intime-se. Brasília, 8 de setembro de 2016.

Ministro **TEORI ZAVASCKI**

Relator

Documento assinado digitalmente

30/04/2015

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO 590.415 SANTA CATARINA

RELATOR	: MIN. ROBERTO BARROSO
RECTE.(S)	: BANCO DO BRASIL S/A (SUCESSOR DO BANCO DO ESTADO DE SANTA CATARINA S/A - BESC)
ADV.(A/S)	: LUZIMAR DE SOUZA E OUTRO(A/S)
RECDO.(A/S)	: CLAUDIA MAIRA LEITE EBERHARDT
ADV.(A/S)	: ERYKA FARIAS DE NEGRI E OUTRO(A/S)
AM. CURIAE.	: VOLKSWAGEN DO BRASIL INDUSTRIA DE VEICULOS AUTOMOTORES LTDA
ADV.(A/S)	: FABRÍCIO TRINDADE DE SOUSA

Ementa: DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS.

1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano.

2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente.

3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.

4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das

RE 590415 / SC

normas que regerão a sua própria vida.

5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso.

7. Provimento do recurso extraordinário. Afirmação, em repercussão geral, da seguinte tese: “A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado”.

A C Ó R D ã O

Vistos, relatados e discutidos estes autos, acordam os Ministros do Supremo Tribunal Federal, sob a Presidência do Ministro Ricardo Lewandowski, na conformidade da ata de julgamento e das notas taquigráficas, por unanimidade de votos, apreciando o tema 152 da repercussão geral, em conhecer do recurso extraordinário e a ele dar provimento, fixando-se a tese de que a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado, nos termos do voto do Relator. Impedida a Ministra Rosa Weber. Ausentes, justificadamente, os Ministros Celso de Mello e Dias Toffoli.

Brasília, 30 de abril de 2015.

MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO - RELATOR

30/04/2015

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO 590.415 SANTA CATARINA

RELATOR	: MIN. ROBERTO BARROSO
RECTE.(S)	: BANCO DO BRASIL S/A (SUCESSOR DO BANCO DO ESTADO DE SANTA CATARINA S/A - BESC)
ADV.(A/S)	: LUZIMAR DE SOUZA E OUTRO(A/S)
RECDO.(A/S)	: CLAUDIA MAIRA LEITE EBERHARDT
ADV.(A/S)	: ERYKA FARIAS DE NEGRI E OUTRO(A/S)
AM. CURIAE.	: VOLKSWAGEN DO BRASIL INDUSTRIA DE VEICULOS AUTOMOTORES LTDA
ADV.(A/S)	: FABRÍCIO TRINDADE DE SOUSA

RELATÓRIO:**O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO (Relator):**

1. Trata-se de recurso extraordinário pelo qual o Banco do Brasil S/A, sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina S/A (BESC) se insurge contra acórdão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que desconsiderou a quitação ampla, de toda e qualquer parcela oriunda do contrato de trabalho, outorgada pela recorrida em favor do recorrente, assentando que tal quitação se limita às parcelas e valores especificados no recibo. O recorrente afirma que a rescisão do contrato de trabalho decorreu da adesão da recorrida ao Plano de Demissão Incentivada de 2001 (PDI/2001) e que as cláusulas do pertinente termo de rescisão foram aprovadas mediante acordo coletivo, de forma que a decisão viola o ato jurídico perfeito (art. 5º, XXXVI, CF) e o direito ao reconhecimento dos acordos coletivos (art. 7º, XXVI, CF), tal como previstos pela Constituição de 1988.

2. Na origem, a reclamante reconheceu que aderiu ao PDI/2001 e que, em virtude disso, assinou termo de rescisão pelo qual transacionou os valores eventualmente pendentes oriundos de seu contrato de trabalho em troca da percepção de indenização imediata,

RE 590415 / SC

outorgando quitação ampla e irrestrita de toda e qualquer importância a que poderia fazer jus. Defende, contudo, que, a despeito do teor explícito do termo de rescisão, tal quitação só produz efeitos quanto às parcelas e valores efetivamente constantes do recibo assinado, com base no art. 477, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como na Súmula 330 do TST e na Orientação Jurisprudencial (OJ) n. 270 da Seção de Dissídios Individuais (SDI) do TST, que estabelecem:

CLT:

“Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e **quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho**, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, **deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas**” (grifou-se).

Súmula 330, TST:

“A **quitação** passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, **tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo**, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas. I - **A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus**

RE 590415 / SC

reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo. II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação” (grifou-se).

OJ 270, SBDI/TST:

“PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. PARCELAS ORIUNDAS DO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS (inserida em 27.09.2002). **A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo**” (grifou-se).

3. Em contestação, o BESC esclareceu que, em dezembro de 2001, o Banco editou regulamento para a criação do PDI/2001, do qual constou previsão expressa de que a adesão ao plano estaria condicionada à renúncia pelo empregado à estabilidade no emprego (prevista no regulamento de pessoal do Banco) e à outorga de quitação ampla e irrestrita de toda e qualquer verba oriunda do contrato de trabalho e eventualmente pendente. O regulamento esclarecia, contudo, que aqueles que optassem por não aderir ao PDI teriam mantida a garantia de estabilidade no emprego. Portanto, a adesão ao PDI teria constituído uma decisão voluntária do empregado.

4. Ainda de acordo com o BESC, o acordo coletivo, que continha previsão semelhante, no sentido da plena e irrestrita quitação dos valores oriundos do contrato de trabalho, foi aprovado pelas assembleias gerais de todos os sindicatos de bancários de Santa Catarina e pelos sindicatos de categorias diferenciadas, como os sindicatos dos economistas, dos engenheiros, dos advogados e dos contabilistas. A previsão constou, ainda, da minuta de formulário pela qual os empregados manifestaram sua adesão ao PDI.

5. Além disso, a mobilização dos próprios empregados do

RE 590415 / SC

Banco para o oferecimento do PDI, sua intensa participação nas negociações, bem como a pressão que exerceram sobre seus sindicatos para aprovarem o plano constituíram fato público e notório, tendo-se realizado diversas manifestações às portas do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região com tal propósito. Assim, no entendimento do BESC, não seria possível questionar a plena consciência dos empregados sobre os termos do acordo coletivo ou sobre suas consequências.

6. Por fim, esclareceu o BESC que o termo de rescisão de contrato de trabalho celebrado pela reclamante, que também continha cláusula de quitação plena, foi assinado pela própria, sem qualquer ressalva, **tendo ela recebido, em tal ato, o valor líquido de R\$ 133.636,24, correspondente, portanto, a 78 (setenta e oito) vezes o valor de sua maior remuneração mensal (equivalente a R\$ 1.707,42).**

7. O termo de rescisão foi, ainda, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho de Santa Catarina (DRT/SC), dele constando carimbo da DRT/SC com os seguintes dizeres: *“O presente Recibo de Quitação foi assistido de conformidade com o §1º do Art. 477 da CLT e a Instrução Normativa MTPS/SNT nº 02/92”*. Portanto, a **Delegacia do Trabalho prestou assistência à reclamante no ato de rescisão do contrato de trabalho e de assinatura do recibo de quitação, informando-lhe os pertinentes efeitos.**

8. A decisão de primeiro grau julgou improcedente o pedido, reconhecendo a validade da quitação plena passada pela reclamante, sob o fundamento de que: i) os instrumentos assinados pela reclamante, desde o momento da manifestação de interesse em aderir ao PDI até a celebração da rescisão contratual, previam expressamente que a rescisão ensejaria a quitação plena de toda e qualquer verba trabalhista; ii) o PDI baseou-se em acordo coletivo concebido após ampla discussão, com a participação dos trabalhadores e do sindicato profissional, tendo havido pressão dos próprios funcionários do BESC pela formalização do plano, mesmo contra a orientação da entidade de classe; iii) o montante pago à reclamante superou, e muito, o valor correspondente às verbas rescisórias: a autora recebeu o total bruto de R\$ 134.811,72, sendo que R\$

RE 590415 / SC

129.329,01 a título indenizatório e o restante pelas verbas rescisórias de praxe; iv) é viável a quitação plena na hipótese, quer porque a reclamante – assim como os demais empregados do Banco – tinha plena ciência das consequências da quitação plena, quer porque a adesão ao PDI corresponderia a verdadeiro pedido de demissão por parte da reclamante.

9. Em segundo grau, o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT) negou provimento ao recurso da reclamante, por razões semelhantes àquelas invocadas na sentença.

10. Entretanto, o TST deu provimento ao recurso de revista da reclamante, argumentando que: i) a quitação somente libera o empregador das parcelas estritamente lançadas no termo de rescisão, a teor do art. 477, §2º, CLT; ii) todos os termos de rescisão de contratos de trabalho com o BESC mencionavam as mesmas parcelas como quitadas, nos mesmos percentuais indenizatórios, o que demonstraria que não foram precisadas as verbas rescisórias efetivamente devidas a cada trabalhador e seus valores, tendo-se elaborado mero documento *pro forma*, com a inclusão de todas as possíveis parcelas trabalhistas e percentuais hipotéticos; iii) a transação pressupõe concessões recíprocas a respeito de *res dubia*, elemento que inexistia no caso; iv) a transação interpreta-se restritivamente; v) os direitos trabalhistas são indisponíveis e, portanto, irrenunciáveis; vi) deve-se tratar “com naturais reservas” a transação extrajudicial no plano do Direito do Trabalho, “máxime se firmada na vigência do contrato de emprego”.

11. Após a oposição de embargos declaratórios para fins de prequestionamento, o Banco interpôs recurso extraordinário, alegando violação ao ato jurídico perfeito (art. 5º, XXXVI, CF) e ao reconhecimento conferido pela Constituição às convenções e acordos coletivos (art. 7º, XXVI, CF). O recurso extraordinário foi admitido e teve a sua repercussão geral reconhecida, consoante ementa nos seguintes termos: “Direito do trabalho. Plano de Demissão Voluntária. Adesão. Efeitos. Matéria infraconstitucional. Existência de repercussão geral”.

12. A Procuradoria Geral da República proferiu parecer pelo

RE 590415 / SC

não provimento do recurso extraordinário, com base em argumentos semelhantes àqueles em que se funda o acórdão recorrido.

13. A questão que se coloca, portanto, pode ser assim formulada: a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de demissão incentivada, pode ensejar quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano? Ou, em outros termos: O acórdão do TST que recusa validade à transação com tal amplitude enseja violação ao ato jurídico perfeito (art. 5º, XXXVI, CF) ou ao direito dos trabalhadores ao reconhecimento dos acordos coletivos (art. 7º, XXVI, CF)?

É o relatório.

30/04/2015

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO 590.415 SANTA CATARINA

VOTO:

O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO (Relator):

Ementa: DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS.

1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano.

2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente.

3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.

RE 590415 / SC

4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida.

5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso.

7. Provimento do recurso extraordinário. Afirmação, em repercussão geral, da seguinte tese: “A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição

RE 590415 / SC

tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado”.

I. A JURISPRUDÊNCIA

1. A matéria objeto deste recurso extraordinário tem provocado considerável controvérsia na Justiça do Trabalho. No âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, encontram-se decisões, em sentidos antagônicos, sobre a validade da quitação ampla do contrato de trabalho, em consequência de adesão a plano de demissão voluntária¹. O mesmo ocorre no Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, especificamente no que respeita aos termos de rescisão e aos recibos de quitação outorgados em favor do BESC com base no PDI/2001².

1 Favoráveis à quitação ampla: *DJMT*, 13/04/2005, Processo n. TRT-23-RO-01579.2003.004.23.00-9, rel. des. Osmair Couto; *DJMG*, 12/05/2001, Processo n. TRT-3-RO-2394/01, rel. des. min. Antônio Alvares da Silva; *DOJT* 7ª Região, 05/12/2003, Processo n. TRT-7-0146900-29.2000.5.07.0002, rel. des. Judicael Sudário de Pinho. Desfavoráveis: *DeJT*, 29/08/2014, Processo n. TRT-2-RO-00010942120105020464, rel. des. Álvaro Alves Nôga; *DeJT*, 04/05/2011, Processo n. TRT-16-01860-2005-002-16-00-9, rel. des. José Evandro de Souza; *DeJT*, 30/10/2012, Processo n. TRT-4-RO-0069500-05.2009.5.04.0002, rel. des. Raul Zoratto Sanvicente.

2 Favoráveis à quitação ampla: *DOe*, 02/07/2014, Processo n. TRT-12-RO-01897-2008-004-12-85-7, rel. des. Maria De Lourdes Leiria; *DOe*, 22/07/2014, Processo n. TRT-12-0005785-55.2010.5.12.0026, rel. des. Teresa Regina Cotosky; *DJ/SC*, 11/03/2004, Processo n. TRT-12-01827-2002-041-12-00-0, rel. des. Geraldo José Balbinot. Desfavoráveis: *DOe*, 06/04/2012, Processo n. TRT-12-08094-2003-036-12-86-6, rel. des. Águeda Maria L. Pereira; *DOe*, 05/12/2013, Processo n. TRT-12-0001333-84.2010.5.12.0031, rel. des. Maria Aparecida Caitano; *DOe*, 27/03/2014, Processo n. TRT-12-0000241-06.2011.5.12.0009, rel. des. Águeda Maria L. Pereira.

RE 590415 / SC

2. No TST, inicialmente, julgados conflitantes sobre o assunto foram produzidos pelas turmas³. Então, em 2003, a matéria foi levada à apreciação da Seção de Dissídios Coletivos do TST (SDC), por meio de recurso ordinário interposto pelo BESC no âmbito de ação anulatória e de ação cautelar propostas pelo Ministério Público do Trabalho contra o Banco, bem como contra cinco Sindicatos de Empregados em Estabelecimentos Bancários (os Sindicatos de Mafra, Laguna, Porto União, Canoinhas e Joinville)⁴. **Na ocasião, a Seção de Dissídios Coletivos do TST concluiu pela validade da quitação ampla do recibo passado em favor do BESC, em acórdão cuja ementa se transcreve parcialmente a seguir:**

“[...] A Diretoria Executiva das entidades Sindicais, por força de lei, subordina-se às decisões de suas Assembleias Gerais, ordinárias ou extraordinárias, pelo que no acordo coletivo de trabalho se materializa a formalização de uma determinação das referidas assembleias, operadas pela Diretoria. [...]. O Programa de Dispensa Incentivada, aprovado em Assembleia Geral dos empregados, afigura-se instrumento de expressão máxima da liberdade individual, na exata medida em que o empregado, a qualquer tempo, pode desistir da adesão feita, sem que sofra qualquer prejuízo para o seu contrato de trabalho. **O acordo coletivo de trabalho decorreu**

3 Favoráveis à quitação ampla: *DJ*, 09/11/2001, Processo n. TST-RR-515.987/98.2, rel. min. Milton de Moura França; *DJ*, 28/09/2001, Processo n. TST-RR-475.180-89.1998.5.12.5555, rel. min. Carlos Alberto Reis de Paula; *DJ*, 17/08/2001, Processo n. TST-RR-679586-20.2000.5.15.5555, rel. min. Ives Gandra Martins Filho. Desfavoráveis: *DeJT*, 24/02/2012, Processo n. TST-RR-222400-80.2003.5.02.0020, rel. min. Guilherme Augusto Caputo Bastos; *DeJT*, 09/09/2011, Processo n. TST-ED-RR-180500-21.2004.5.02.0461, rel. min. Horácio Raymundo de Senna Pires; *DeJT*, 12/08/2011, Processo n. TST-RR-115400-28.2001.5.02.0008, rel. min. Fernando Eizo Ono.

4 *DJe*, 14/11/2003, Processo n. TST-ROAA-471/2002-000-12-00.2, rel. min. Carlos Alberto Reis de Paula.

RE 590415 / SC

de decisão da própria categoria profissional, manifestada em regular Assembleia Geral com registro junto à Delegacia Regional do Trabalho de Florianópolis. Não há a menor condição de se cogitar que o Programa de Dispensa Incentivada ou o Acordo Coletivo de Trabalho atinja a liberdade individual ou coletiva dos trabalhadores, e as cláusulas impugnadas pelo Autor assentam-se no instituto da transação de direitos, previsto no art. 1.025 do Código Civil. Recurso Ordinário a que se dá provimento” (grifou-se).

3. Especificamente sobre a vontade manifestada pela categoria em favor da celebração do acordo coletivo, o acórdão confirma que **as negociações desenvolveram-se ao longo de vários meses, com ampla participação dos empregados; que as entidades sindicais foram pressionadas pelos trabalhadores a convocar assembleias para deliberar sobre a proposta de PDI;** e que, quando convocadas as assembleias, compareceram 97,14% dos associados dos sindicatos réus – que correspondiam a 77,85% do quadro funcional do BESC lotado nas respectivas bases – tendo-se decidido por 97,69% dos presentes pela aprovação do acordo coletivo nas condições propostas pelo Banco.

4. Em momento algum, afirma-se, as assembleias que deliberaram sobre o PDI foram impugnadas. Além disso, os empregados tinham a opção de aderir ou não ao plano e podiam, a qualquer tempo e até a assinatura do termo de rescisão, desistir da adesão já manifestada. Por essas razões, o TST entendeu que não havia “a menor condição de se cogitar” que o PDI ou o acordo que o aprovou atingisse a liberdade individual ou coletiva dos trabalhadores.

5. Entretanto, em 2006, a matéria foi novamente levada a julgamento pela SDC, no âmbito de recurso ordinário interposto pelo BESC contra acórdão do TRT da 12ª Região que julgara procedente ação anulatória e ação cautelar propostas pelo Ministério Público do Trabalho em face do Banco e do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Videira. Dessa vez, a questão foi submetida a incidente de uniformização de jurisprudência e encaminhada ao Plenário do TST,

RE 590415 / SC

tendo-se concluído pela **invalidade** da cláusula que estabelecia a quitação ampla de todas as eventuais parcelas oriundas do contrato de trabalho⁵.

6. Em sua fundamentação, o acórdão afirmou que **não havia dúvidas acerca da autenticidade da manifestação coletiva dos empregados do BESC**. Todavia, segundo o entendimento ali manifestado, *“o empregado merece proteção, inclusive, contra a sua própria necessidade ou ganância, quando levado a anuir com preceitos coletivos que lhe subtraem direitos básicos”*; e a negociação realizada era de duvidosa validade, quer porque *“no Direito do Trabalho a tônica é precisamente o esvaziamento do princípio da autonomia da vontade”*, quer porque não se pode permitir que todos os direitos sejam passíveis de transação, sob pena de se retornar *“à estaca zero”*. Os demais argumentos lançados pelo TST são semelhantes àqueles suscitados no acórdão ora recorrido, invocando-se o art. 477, §2º, CLT para defender que a quitação limita-se às parcelas e valores especificados no recibo.

7. O enfrentamento da matéria impõe, portanto, a definição do alcance da autonomia da vontade no âmbito do Direito do Trabalho. Razões de ordens distintas são responsáveis por sua limitação, a saber: **i)** a condição de inferioridade em que se encontram os trabalhadores perante seu empregador; e **ii)** o modelo de normatização justrabalhista adotado pelo ordenamento positivo brasileiro.

II. LIMITAÇÃO DA AUTONOMIA DA VONTADE DO EMPREGADO EM RAZÃO DA ASSIMETRIA DE PODER ENTRE OS SUJEITOS DA RELAÇÃO INDIVIDUAL DE TRABALHO

8. O direito individual do trabalho tem na relação de trabalho, estabelecida entre o empregador e a pessoa física do empregado, o elemento básico a partir do qual constrói os institutos e regras de interpretação. Justamente porque se reconhece, no âmbito das relações individuais, a desigualdade econômica e de poder entre as

5 DJe, 16/03/2007, Processo n. TST-ROAA-1115/2002-000-12-00.6, rel. min. José Luciano de Castilho Pereira, SDC.

RE 590415 / SC

partes, as normas que regem tais relações são voltadas à tutela do trabalhador. Entende-se que a situação de inferioridade do empregado compromete o livre exercício da autonomia individual da vontade e que, nesse contexto, regras de origem heterônoma – produzidas pelo Estado – desempenham um papel primordial de defesa da parte hipossuficiente. Também por isso a aplicação do direito rege-se pelo princípio da proteção, optando-se pela norma mais favorável ao trabalhador na interpretação e na solução de antinomias.

9. Essa lógica protetiva está presente na Constituição, que consagrou um grande número de dispositivos à garantia de direitos trabalhistas no âmbito das relações individuais. Essa mesma lógica encontra-se presente no art. 477, §2º, da CLT e na Súmula 330 do TST, quando se determina que a quitação tem eficácia liberatória exclusivamente quanto às parcelas consignadas no recibo, independentemente de ter sido concedida em termos mais amplos.

10. Não se espera que o empregado, no momento da rescisão de seu contrato, tenha condições de avaliar se as parcelas e valores indicados no termo de rescisão correspondem efetivamente a todas as verbas a que faria jus. Considera-se que a condição de subordinação, a desinformação ou a necessidade podem levá-lo a agir em prejuízo próprio. Por isso, a quitação, no âmbito das relações individuais, produz efeitos limitados. Entretanto, tal assimetria entre empregador e empregados não se coloca – ao menos não com a mesma força – nas relações coletivas.

III. MODELOS JUSTRABALHISTAS: O PADRÃO CORPORATIVO-AUTORITÁRIO QUE PREDOMINOU ANTERIORMENTE À CONSTITUIÇÃO DE 1988⁶

6 DELGADO, MAURÍCIO GODINHO. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed., São Paulo: LTR, 2011, p. 100-125; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 7. ed, São Paulo: LTR, 2012, p. 70 e ss; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Ordenamento jurídico-trabalhista*. São Paulo: LTR, 2013, p. 128-129, 175-176; MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 724-767.

RE 590415 / SC

11. O segundo elemento relevante para uma adequada compreensão da limitação da autonomia da vontade no âmbito do Direito de Trabalho encontra-se no modelo de normatização justralhista que inspirou a legislação infraconstitucional brasileira. De acordo com a doutrina, um modelo de normatização pode se caracterizar pelo predomínio de normas de origem autônoma, baseadas no exercício da autonomia privada das categorias de empregadores e de trabalhadores, ou pelo predomínio de normas de origem heterônoma ou estatal.

12. Nos modelos de normatização autônoma, os conflitos entre capital e trabalho são, como regra, resolvidos no âmbito da sociedade civil, através de mecanismos de negociação coletiva entre sindicatos, associações profissionais e trabalhadores. Pode haver legislação estatal tutelando os direitos mais essenciais ou dispondo sobre procedimentos a serem observados no âmbito das negociações coletivas, mas as normas que regulam as relações de trabalho são produzidas pelos particulares, com considerável liberdade, através de instrumentos similares aos acordos e convenções coletivas. Esse é o modelo típico das democracias consolidadas, defendido pela Organização Internacional do Trabalho.

13. Há, por outro lado, um modelo de normatização marcadamente heterônoma, que segue um **padrão corporativo-autoritário**, que rejeita a autocomposição e a produção de normas privadas, através da submissão do conflito trabalhista ao rigoroso controle do Estado, direta ou indiretamente, no último caso, por meio de uma legislação minuciosa, que procura se antecipar e/ou eventualmente sufocar o embate entre empregadores e trabalhadores. Nesse caso, a disciplina das relações de trabalho provém fundamentalmente do Estado. Os exemplos clássicos de tal padrão são as experiências da Itália fascista e da Alemanha nazista, no século XX, com influência em outros países, **entre os quais, reconhecidamente, o Brasil**⁷.

7 De acordo com Maurício Godinho Delgado: “O exemplo clássico plenamente configurado do modelo de normatização subordinada consiste naquele constituído

RE 590415 / SC

14. A institucionalização do Direito do Trabalho, no Brasil, teve por marco inicial o ano de 1930 e ocorreu até o final do governo de Getúlio Vargas, em 1945. **Desenvolveu-se, portanto, durante um longo período político autoritário, marcado inclusive pela perseguição estatal às lideranças operárias**, e manteve seus efeitos, mesmo durante os breves períodos democráticos, sem grandes inovações, até a Constituição de 1988. Criou-se, em tal período, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e o Departamento Nacional do Trabalho, e concebeu-se: i) a legislação profissional, minuciosa e protetiva, que foi reunida, em 1943, na Consolidação das Leis do Trabalho; ii) o sindicato único, reconhecido e controlado pelo Estado, que, por consequência, não respondia perante os trabalhadores que supostamente representava; iii) o imposto sindical, devido por todos que pertencessem à categoria profissional, independentemente de serem sócios⁸; iv) a Justiça do Trabalho, prevista pela Constituição de 1937 e regulamentada em 1939⁹.

IV. CONSTITUIÇÃO DE 1988: TRANSIÇÃO PARA O MODELO DEMOCRÁTICO

pelas experiências fascistas que caracterizaram particularmente a Itália e a Alemanha, na primeira metade do século XX, tendo influência em inúmeros contextos nacionais (Portugal, Espanha e, inclusive, o Brasil). Tais experiências forjaram um sistema básico de elaboração e reprodução de normas justralhistas, cujo núcleo fundamental situava-se no parêntese do Estado. O conflito privado – pressuposto da negociação e foco da criação justralhista – era negado ou rejeitado pelo Estado, que não admitia seus desdobramentos autônomos, nem lhe construía formas institucionais de processamento” (*Curso de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 102-103). No mesmo sentido: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. Op. cit., p. 70 a 86; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Ordenamento jurídico-trabalhista*. São Paulo: LTR, 2013, p. 128-129.

⁸ Embora originalmente denominado imposto sindical, tratava-se de contribuição, pois a receita tinha uma destinação específica: o custeio do sindicato (MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 762-764).

⁹ Decreto-lei 1.237/1939.

RE 590415 / SC

15. A transição do modelo corporativo-autoritário, essencialmente heterônomo, para um modelo justabalhista mais democrático e autônomo tem por marco a Carta de 1988. A Constituição reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas; tornou explícita a possibilidade de utilização desses instrumentos, inclusive para a redução de direitos trabalhistas; atribuiu ao sindicato a representação da categoria; impôs a participação dos sindicatos nas negociações coletivas; e assegurou, em alguma medida, a liberdade sindical, vedando a prévia autorização do Estado para a fundação do sindicato, proibindo a intervenção do Poder Público em tal agremiação, estabelecendo a liberdade de filiação e vedando a dispensa do diretor, do representante sindical ou do candidato a tais cargos. Nota-se, assim, que a Constituição prestigiou a negociação coletiva, bem como a autocomposição dos conflitos trabalhistas, através dos sindicatos. Confira-se, a seguir, o teor das mencionadas normas constitucionais:

“Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...];

VI - irredutibilidade do salário, **salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;**

.....
XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, **mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;**

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, **salvo negociação coletiva;**

.....
XXVI - **reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”** (grifou-se);

RE 590415 / SC

“Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

.....
 III - **ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;**

.....
 V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - **é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;**

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei” (grifou-se).

16. O novo modelo just trabalhista proposto pela Constituição acompanha a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949¹⁰ e na Convenção n. 154/1981¹¹ da Organização Internacional do Trabalho (OIT), às quais o Brasil aderiu, e que preveem:

Convenção n. 98/1949:

“Art. 4º — Deverão ser tomadas, se necessário for,

10 Aprovada pelo Decreto-legislativo n. 49/1952, ratificada em 18/11/1952, promulgada pelo Decreto n. 33.196/1953.

11 Aprovada pelo Decreto-legislativo n. 22/1992, ratificada em 10/07/1992, promulgada pelo Decreto n. 1.256/1994.

RE 590415 / SC

medidas apropriadas às condições nacionais, para **fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária** entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.” (Grifou-se)

Convenção n. 154/1981:

“Art. 2 — Para efeito da presente Convenção, a expressão ‘**negociação coletiva**’ compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, *uma ou várias organizações de trabalhadores*, com fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) **regular as relações entre empregadores e trabalhadores**; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.” (Grifou-se)

“Art. 5 — 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no **estímulo à negociação coletiva**.

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

- a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;
- b) a **negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem as alíneas a, b e c do artigo 2º da presente Convenção**;
- c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;
- d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;

RE 590415 / SC

e) **os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.**” (Grifou-se)

17. Na mesma linha, a Recomendação n. 163/1981, que suplementa a Convenção n. 154/1981, dispõe que empregadores e associações de empregados devem ser estimulados a buscar eles próprios as soluções para os conflitos coletivos trabalhistas.

“8. Se necessárias, **devem ser tomadas medidas condizentes com as condições nacionais para que os procedimentos para a solução de conflitos trabalhistas ajudem as partes a encontrar elas próprias a solução da disputa**, quer o conflito tenha surgido durante a negociação de acordos, quer tenha surgido com relação à interpretação e à aplicação de acordos ou esteja coberto pela Recomendação sobre o Exame de Queixas, de 1967” (grifou-se).

18. Assim, se a rigorosa limitação da autonomia da vontade é a tônica no direito individual do trabalho e na legislação infraconstitucional anterior à Constituição de 1988, o mesmo não ocorre no que respeita ao direito coletivo do trabalho ou às normas constitucionais atualmente em vigor.

19. A Constituição de 1988 restabeleceu o Estado Democrático de Direito, afirmou como seus fundamentos a cidadania, a dignidade humana, o pluralismo político e reconheceu uma série de direitos sociais que se prestam a assegurar condições materiais para a participação do cidadão no debate público. Especificamente no que respeita ao direito coletivo do trabalho, como já mencionado, prestigiou a **autonomia coletiva da vontade como mecanismo pelo qual o trabalhador contribuirá para a formulação das normas que regerão a sua própria vida**, inclusive no trabalho (art. 7º, XXVI, CF). Se este não é o espírito das normas infraconstitucionais que regem a matéria, cabe ao intérprete rever

RE 590415 / SC

o conteúdo destas últimas à luz da Constituição.

V. A AUTONOMIA COLETIVA DA VONTADE E OS PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

20. Diferentemente do que ocorre com o direito individual do trabalho, o **direito coletivo do trabalho**¹², que emerge com nova força após a Constituição de 1988, tem nas relações grupais a sua categoria básica. O empregador, ente coletivo provido de poder econômico, contrapõe-se à **categoria dos empregados**, ente também coletivo, representado pelo respectivo sindicato e munido de considerável poder de barganha, assegurado, exemplificativamente, pelas prerrogativas de atuação sindical, pelo direito de mobilização, pelo poder social de pressão e de greve. **No âmbito do direito coletivo, não se verifica, portanto, a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Por consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.**

21. Ao contrário, o direito coletivo do trabalho, em virtude de suas particularidades, é regido por princípios próprios¹³, entre os quais se destaca o **princípio da equivalência dos contratantes coletivos**, que impõe o tratamento semelhante a ambos os sujeitos coletivos – empregador e categoria de empregados. Sobre esse princípio já se observou:

“O segundo aspecto essencial a fundamentar o presente princípio [da equivalência dos contratantes coletivos] é a

12 DELGADO, MAURÍCIO GODINHO. *Curso de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 125-135 e p. 1222-1257; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. Op. cit., p. 399 e ss.; SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. v. 2. 22. ed. São Paulo: LTR, 2005, p. 1195 e ss.

13 Utilizam-se os termos *princípio* ou *princípios*, neste tópico, seguindo a nomenclatura corrente no direito do trabalho, ainda quando não enquadrável em uma caracterização mais restritiva e dogmática do conceito.

RE 590415 / SC

circunstância de contarem os dois seres contrapostos (até mesmo o ser coletivo obreiro) com instrumentos eficazes de atuação e pressão (e, portanto, negociação).

Os instrumentos colocados à disposição do sujeito coletivo dos trabalhadores (garantias de emprego, prerrogativas de atuação sindical, possibilidade 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”**.¹⁴

22. Em sentido semelhante, quanto à possibilidade de redução de direitos por meio de negociação coletiva e, ainda, quanto à inaplicabilidade do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas ao direito coletivo do trabalho, já se afirmou:

“O fundamento da validade da redução é o mesmo princípio que autoriza a estipulação mais vantajosa, a autonomia coletiva dos particulares, que não é via de uma mão só, [mas] de duas, funcionando tanto para promover os trabalhadores, mas, também, em especial na economia moderna, para administrar crises da empresa e da economia, o que justifica a redução dos salários dos empregados de uma empresa, pela negociação coletiva.

Põe-se em debate, neste ponto, o **princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. É construção destinada a atuar na esfera do direito individual, mas não no direito coletivo do trabalho, daí a sua inaplicabilidade às relações coletivas, regidas que são pelo princípio da liberdade sindical e da autonomia coletiva dos particulares, e não pelas**

14 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 1250-1251.

RE 590415 / SC

regras da estrita aplicação aos contratos individuais de trabalho, inteiramente diferentes, portanto, os dois âmbitos da realidade jurídica, a do interesse individual e a do interesse coletivo.”¹⁵

23. A doutrina ressalva, todavia, que, no direito brasileiro, a perfeita simetria entre os entes coletivos ainda não foi plenamente garantida. Isso se deve à subsistência de instrumentos limitadores da liberdade sindical na Constituição de 1988, que possibilitariam que os sindicatos atuassem em desconformidade com o interesse de seus associados. Por essa razão, não se poderia reconhecer a autonomia coletiva da categoria dos empregados, manifestada pelos sindicatos, em sua plenitude. Esse argumento será objeto de exame mais adiante.

24. É relevante, ainda, para a análise do presente caso, o **princípio da lealdade na negociação coletiva**. Segundo esse princípio os acordos devem ser negociados e cumpridos com boa-fé e transparência. Não se pode invocar o princípio tutelar, próprio do direito individual, para negar validade a certo dispositivo ou diploma objeto de negociação coletiva, uma vez que as partes são equivalentes, ao contrário do que ocorre no ramo individual. Quando os acordos resultantes de negociações coletivas são descumpridos ou anulados, as relações por eles reguladas são desestabilizadas e a confiança no mecanismo da negociação coletiva é sacrificada.

25. Por fim, de acordo com o **princípio da adequação setorial negociada**, as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade absoluta. Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação *in pejus* os direitos que correspondam a um “patamar civilizatório mínimo”, como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado,

15 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. Op. cit., p. 444.

RE 590415 / SC

as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc.¹⁶ Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas¹⁷.

VI. A RELAÇÃO ENTRE NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DEMOCRACIA: A MAIORIDADE CÍVICA DO TRABALHADOR¹⁸

16 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 1226-1227. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. Op. cit., p. 401 e ss; MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 812.

17 É importante ressaltar, contudo, que os limites da autonomia coletiva constituem questão das mais difíceis, ensejando entendimentos díspares. No âmbito da doutrina trabalhista, consideráveis vozes defendem que só é possível reduzir direitos mediante negociação coletiva no caso de autorização normativa explícita (como ocorre em alguns incisos do artigo 7º da Constituição) ou desde que não tenham sido deferidos por lei, a qual deve prevalecer sobre eventual acordo coletivo conflitante. Trata-se, contudo, de concepção que reduz o âmbito da negociação coletiva a um campo limitadíssimo.

18 DELGADO, MAURÍCIO GODINHO. *Curso de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 1222-1257. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Ordenamento jurídico-trabalhista*. Op. cit., p. 175-176 e 225-235; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. Op. cit., p. 433 e ss.; SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. v. 2. 19. ed. São Paulo: LTR, 2000, p. 1152 e ss; MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 806-829; COSTA, Zilma Aparecida da Silva Ribeiro. *Programas de desligamento voluntário e seus impactos no mercado de trabalho*. São Paulo: LTR, 2004; GERNIGON, Bernard; ODERO, Alberto; GUIDO, Horácio. ILO principles concerning collective bargaining. *International Labour Review*, v. 139, n. 1, 2000, p. 43 e ss.; *Liberdade Sindical na Prática: lições a retirar*. Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho. Conferência Internacional do

RE 590415 / SC

26. A negociação coletiva é uma forma de superação de conflito que desempenha função política e social de grande relevância. De fato, ao incentivar o diálogo, ela tem uma atuação terapêutica sobre o conflito entre capital e trabalho e possibilita que as próprias categorias econômicas e profissionais disponham sobre as regras às quais se submeterão, garantindo aos empregados um sentimento de valor e de participação. É importante como experiência de autogoverno, como processo de autocompreensão e como exercício da habilidade e do poder de influenciar a vida no trabalho e fora do trabalho. É, portanto, um mecanismo de consolidação da democracia e de consecução autônoma da paz social.

27. O reverso também parece ser procedente. A concepção paternalista que recusa à categoria dos trabalhadores a possibilidade de tomar as suas próprias decisões, de aprender com seus próprios erros, contribui para a permanente atrofia de suas capacidades cívicas e, por consequência, para a exclusão de parcela considerável da população do debate público¹⁹. Em consonância com essa visão, destaque-se decisão proferida pelo TRT da 3ª Região, cuja ementa se transcreve a seguir:

“PLANO DE INCENTIVO À DEMISSÃO - ADESÃO - TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL VÁLIDA. Declaração de vontade válida e expressa sem vícios, externada conscientemente por pessoa física capaz, é instrumento jurídico válido para criar, modificar ou extinguir obrigações. Deixar de considerá-la em sua eficácia desestabiliza a ordem jurídica e

Trabalho. 97ª Sessão, 2008. Relatório do Director-Geral. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/285>. Acesso em 20 fev. 2015.

19 Como adverte Maurício Godinho Delgado: “não há Democracia sem que o segmento mais numeroso da população geste uma sólida e experimentada noção de autotutela e concomitantemente, uma experimentada e sólida noção de responsabilidade própria” – “No primeiro caso, para se defender dos tiranos antipopulares; no segundo caso, para não se sentir atraído pelas propostas tirânicas populistas” (*Curso de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 117).

RE 590415 / SC

retira do Direito a segurança e seriedade que deve imprimir às relações sociais. **O trabalhador maior e capaz é cidadão como outro qualquer que tem responsabilidade pela vontade que emite nos negócios jurídicos de que participa**, só podendo o Direito invalidá-la quando se desnatura por vício, temor reverencial ou excessiva subordinação econômica. No caso da reclamada, trata-se de trabalhadores esclarecidos que participam de plano voluntário de demissão, cuja aderência provém de livre opção, seguida de obrigatórias ponderações e reflexões que a natureza do ato exige. **A proteção que o Processo do Trabalho defere ao trabalhador não pode chegar ao ponto de assemelhar-se à tutela ou curatela, em que a vontade do representado se faz pelo representante. Se assim se agir, nunca haverá maturidade do trabalhador nem respeito e seriedade às suas declarações, pois ficará submetido a um processo de alienação permanente que não lhe permitirá jamais transformar-se num cidadão consciente e plenamente capaz”** (grifou-se)²⁰.

28. 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.

29. Além disso, o voluntário cumprimento dos acordos coletivos e, sobretudo, a atuação das partes com lealdade e transparência em sua interpretação e execução são fundamentais para a preservação de um ambiente de confiança essencial ao diálogo e à negociação. O reiterado descumprimento dos acordos provoca seu descrédito como

20 DJMG, 12/05/2001, TRT-3-RO-2394/01, rel. des. Antônio Alvares da Silva.

RE 590415 / SC

instrumento de solução de conflitos coletivos e faz com que a perspectiva do descumprimento seja incluída na avaliação dos custos e dos benefícios de se optar por essa forma de solução de conflito, podendo conduzir à sua não utilização ou à sua oneração, em prejuízo dos próprios trabalhadores.

VII. A RELEVÂNCIA DOS PDIs COMO MECANISMO DE MITIGAÇÃO DOS DANOS GERADOS PELAS DEMISSÕES EM MASSA

30. Os planos de demissão incentivada (PDIs) surgiram na década de oitenta, como recurso pelo qual as empresas procuraram sobreviver aos efeitos da globalização, optando pela redução de custos com pessoal como alternativa emergencial para tornarem-se mais competitivas. A categoria dos bancários foi uma das mais afetadas por tais medidas. Em 1986, era formada por 978.000 trabalhadores. Em 2003, contava com apenas 398.098 empregados²¹.

31. Diante da inevitabilidade da dispensa de um grande número de trabalhadores, os PDIs possibilitam, ao menos, reduzir a repercussão social das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam da mera dispensa por decisão do empregador. As demissões coletivas, ao contrário, geram greves, comoção, desemprego e oneração do seguro social.

32. Assim, os PDIs, quando aprovados por meio de acordos e convenções coletivos, como ocorrido no caso em exame, desempenham a relevante função de minimizar riscos e danos trabalhistas. Como já observado, o descumprimento dos PDIs por parte dos empregados, que, após perceberem proveitosa indenização, ingressam na Justiça do Trabalho para pleitear parcelas já quitadas, prejudica a seriedade de tais ajustes e pode fazer com que os empresários quantifiquem tal risco, optando por não mais adotar planos de demissão incentivada, ou, ainda,

21 COSTA, Zilma Aparecida da Silva Ribeiro. *Programas de desligamento voluntário e seus impactos no mercado de trabalho*. São Paulo: LTR, 2004, p. 119.

RE 590415 / SC

optando por reduzir os benefícios ofertados por meio desse instrumento, mais uma vez, em prejuízo dos próprios trabalhadores.

VIII. O CASO CONCRETO

33. No caso em exame, a previsão de que a adesão ao PDI ensejaria a rescisão do contrato de trabalho com a quitação plena de toda e qualquer parcela do contrato de trabalho eventualmente pendente de pagamento constou do regulamento que aprovou o PDI no Banco, do formulário pelo qual a reclamante manifestou sua adesão ao PDI, do termo de rescisão e do instrumento de quitação assinado pela reclamante. Nessa linha, o Regulamento do PDI/2001 dispunha:

“A adesão individual do empregado ao PDI/2001, com consequente recebimento dos valores pagos a título de rescisão contratual e indenização **implicará plena, geral e irrestrita quitação de todas as verbas decorrentes do extinto contrato de trabalho**, não havendo sobre ele nada mais a reclamar pleitear a qualquer título.

2.5.1. A quitação integral de todas as verbas do contrato de trabalho, a que se refere o disposto no item anterior, tem o condão de conferir **eficácia liberatória geral** (grifou-se).”

34. A quitação, em tais condições, foi objeto de acordo coletivo, cujos termos, em razão da resistência do sindicato a parte de suas cláusulas, foram aprovados, primeiramente, pelos próprios trabalhadores, por meio de assembleia dos trabalhadores convocada para esse fim. Posteriormente, o sindicato, cedendo às pressões da categoria, convocou assembleia sindical pela qual convalidou a decisão tomada pela assembleia dos trabalhadores. De fato, constou do Acordo Coletivo o seguinte:

“CLÁUSULA PRIMEIRA: O BANCO, através do presente acordo, implementa o Programa de Dispensa Incentivada –

RE 590415 / SC

PDI/2001, aprovado pelos empregados em regular assembleia convocada para esse fim e realizada no dia 15 de abril de 2002, na sede do Clube Doze de Agosto, sito à Avenida Hercílio Luz, s/n., na cidade de Florianópolis (SC), a qual é neste ato convalidada pela ASSEMBLÉIA DO SINDICATO, consignando esta, de forma expressa, a sua concordância com o referido programa por ser a vontade da grande maioria da classe representada. [...].

Parágrafo Único: Tendo em vista decisão da Assembleia Geral, as homologações das rescisões que decorrerem da adesão ao PDI/2001, deverão ser promovidas perante a Delegacia Regional do Trabalho, oportunidade em que a autoridade competente daquele Órgão informará aos empregados, no momento da assinatura do Termo de Rescisão, todas as consequências de sua adesão ao PDI/2001, em especial a renúncia à estabilidade e a **transação de eventuais pendências do contrato de trabalho em troca de indenização.**

[...].

10) No momento em que for pago o valor da indenização descrita e das verbas rescisórias, estará concretizada a transação, bem como a quitação das verbas ora recebidas, dando-me por satisfeito integralmente, para que sobre elas nada mais seja devido, cabendo a mim a opção de receber as importâncias relativas à indenização e as verbas rescisórias através de cheque administrativo ou crédito em conta corrente junto ao BESC" (grifou-se).

35. Houve, portanto, no presente caso, inequívoco exercício da autonomia da vontade coletiva da categoria dos bancários. Tal categoria, mediante instrumento autônomo, dispôs sobre as regras que pautariam o plano de demissão voluntária do BESC, permitindo que aqueles que aderissem ao PDI outorgassem quitação plena de toda e qualquer verba oriunda do contrato de trabalho, sem a observância de qualquer outra condição. Em tais circunstâncias, sequer é possível questionar a legitimidade representativa do sindicato, tampouco a consciência da categoria dos empregados sobre as implicações da referida cláusula, uma

RE 590415 / SC

vez que a própria categoria pressionou os sindicatos a aprová-la.

36. Por outro lado, o exercício da autonomia da vontade coletiva não se sujeita aos mesmos limites incidentes sobre o exercício da autonomia da vontade individual, como já demonstrado. Em razão da reduzida assimetria de poderes entre o empregador e a categoria como ente coletivo, não há que se falar na aplicação, ao caso, do art. 477, §2º, CLT, voltado para a tutela da relação individual do trabalho e expressamente afastado com base no legítimo exercício da autonomia coletiva.

37. Coube à autonomia individual da vontade apenas a decisão sobre aderir ou não ao PDI e, portanto, sobre outorgar ou não a quitação, nos termos das normas já aprovadas pela categoria. A reclamante poderia ter optado por permanecer no BESC, protegida pela garantia da estabilidade no emprego de que gozava, mas escolheu desligar-se dele. Veja-se que, sobre o ponto, o Regulamento do PDI/2001 previa:

“1.7. A renúncia à estabilidade no emprego é condição imprescindível para a dispensa do empregado e recebimento da correspondente indenização legal, bem como das demais vantagens oferecidas pelo presente programa. No entanto, **mesmo que o empregado tenha manifestado interesse e até ratificado sua adesão ao PDI/2001, mas não ocorra a ruptura do contrato de trabalho, por qualquer motivo, a referida renúncia não produzirá efeitos e o empregado continuará com a estabilidade do emprego**, da qual era titular antes da adesão ao PDI/2001” (grifou-se).

38. Por outro lado, ao aderir ao PDI, a reclamante não abriu mão de parcelas indisponíveis, que constituíssem “patamar civilizatório mínimo” do trabalhador. Não se sujeitou a condições aviltantes de trabalho (ao contrário, encerrou a relação de trabalho). Não atentou contra a saúde ou a segurança no trabalho. Não abriu mão de ter a sua CNTP assinada. Apenas transacionou eventuais direitos de caráter

RE 590415 / SC

patrimonial ainda pendentes, que justamente por serem “eventuais” eram incertos, configurando *res dubia*, e optou por receber, em seu lugar, de forma certa e imediata, a importância correspondente a 78 (setenta e oito) vezes o valor da maior remuneração que percebeu no Banco. Teve garantida, ainda, a manutenção do plano de saúde pelo prazo de 1 (um) ano, a contar do seu desligamento. Não há que se falar, portanto, em renúncia a direito indisponível.

39. A previsão sobre a amplitude da quitação que seria outorgada pela reclamante constou do formulário de ratificação da sua adesão ao PDI:

“1) Pela assinatura do presente instrumento, declaro que participei regularmente da primeira fase de adesão ao PDI/2001 do BESC, mediante manifestação formal de interesse, e que, neste ato, respaldado por Acordo Coletivo de Trabalho e mediante testemunho de outro empregado, especialmente designado pela Assembléia Geral da categoria para esse fim, **ratifico minha adesão ao Programa de Dispensa Incentivada – PDI/2001.**

.....
5) **Estou ciente das consequências da adesão ao PDI/2001 em relação a extinção e quitação do meu contrato de trabalho com o BESC.**

.....
9) Por fim, declaro expressamente, na presença de competente testemunha, que **concordo em transacionar o objeto de todo meu contrato de trabalho com o BESC**, nos moldes definidos pelos artigos 1.025 a 1.036 do Código Civil Brasileiro, mediante o recebimento dos seguintes valores, representados a seguir por uma porcentagem do valor pago à título de P2: [...]” (grifou-se).

40. Por fim, a intenção de transacionar e de conferir quitação com tal abrangência estava expressa no recibo de quitação que assinou, nos seguintes termos:

RE 590415 / SC

“Pelo presente termo de rescisão reitero minha expressa renúncia a qualquer estabilidade ou garantia no emprego da qual seja titular, respaldado no Acordo Coletivo de Trabalho que autorizou a presente renúncia, bem como **declaro que concordo em transacionar o objeto de todo meu contrato de trabalho com o BESC**, nos moldes definidos pelos artigos 1.025 a 1.036 do Código Civil Brasileiro, **implicando a plena, geral e irrestrita quitação de todas as verbas decorrentes do extinto contrato de trabalho, não havendo sobre ele nada mais a reclamar nem pleitear a qualquer título**” (grifou-se).

41. Não há que se falar, portanto, em interpretação restritiva do ajuste, sendo de se ressaltar, ainda, que a reclamante contou com a assistência da Delegacia Regional do Trabalho de Santa Catarina no ato de rescisão, tendo declarado que esta lhe prestou todos os esclarecimentos acerca das consequências da renúncia à estabilidade e da quitação outorgada. Assim, a autonomia individual da vontade foi exercida nos estreitíssimos limites permitidos pelo ordenamento trabalhista e tal como autorizada pela categoria, no exercício de sua autonomia coletiva.

42. Nesses termos, não há qualquer argumento que justifique o não reconhecimento da quitação plena outorgada pela reclamante ou que enseje a invalidade do acordo coletivo que a autorizou. Ao fazê-lo, a decisão recorrida incorreu em violação ao art. 7º, XXVI, da Constituição, uma vez que negou reconhecimento ao acordo coletivo com base em fundamentos ilegítimos, sendo de se destacar que o respeito a tais acordos preserva o interesse da classe trabalhadora de dispor desse instrumento essencial à adequação das normas trabalhistas aos momentos de crise e à minimização dos danos ensejados por dispensas em massa.

IX. ESCLARECIMENTO FINAL: OS LIMITES CONSTITUCIONAIS DA LIBERDADE SINDICAL

RE 590415 / SC

43. Um último esclarecimento deve ser feito sobre a liberdade sindical e, conseqüentemente, sobre o exercício legítimo da autonomia coletiva pelas categorias dos trabalhadores. Muito embora a Constituição de 1988 tenha iniciado a transição para um regime de maior valorização da liberdade sindical, entende-se que, contraditoriamente, ela manteve alguns relevantes institutos do antigo sistema corporativista do país, institutos que comprometeriam, em medida relevante, a plena liberdade sindical.

44. Nessa linha, a Carta de 1988 manteve o sistema de unicidade sindical obrigatória dentro de uma mesma base territorial, determinou que a representatividade do sindicato se daria de acordo com a categoria profissional e estabeleceu o financiamento compulsório e genérico do sindicato, através da cobrança da contribuição sindical de todo e qualquer membro da categoria profissional, ainda que não seja associado²². Impediu, portanto, a formação espontânea dos sindicatos. Com base territorial, representatividade e recursos garantidos, os sindicatos ficam menos jungidos à vontade de seus associados e, sem a possibilidade de concorrência com outros sindicatos, não são motivados a melhorar seu desempenho ou a se bater por maiores ganhos para a categoria.

45. Em virtude desses aspectos, entende-se que a liberdade sindical não foi plenamente garantida pela Constituição de 1988, circunstância que, inclusive, inviabilizou a ratificação da Convenção n. 87/1948 da OIT pelo Brasil²³. E afirma-se que o não reconhecimento da

22 “Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...]; II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; [...]; IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei”.

23 A Convenção n. 87/1946 da OIT não impõe a pluralidade sindical, até porque se acredita que a unidade sindical é melhor para o sistema. Entretanto, à luz da

RE 590415 / SC

plena liberdade sindical impacta negativamente sobre a representatividade do sindicato, podendo comprometer a ideia de equivalência entre os entes coletivos e justificar a incidência do princípio da proteção sobre o direito coletivo do trabalho nos mesmos termos das relações individuais trabalhistas.

46. É importante notar, contudo, que, no caso em exame, a participação direta dos trabalhadores no processo de negociação do PDI e do acordo coletivo que o aprovou demonstra a efetiva mobilização de toda a categoria em torno do assunto. Lembre-se de que, diante das resistências do sindicato em convocar assembleia para deliberar sobre o assunto, os trabalhadores convocaram assembleia própria, pela qual decidiram aprová-lo. Na sequência, pressionaram o sindicato, foram às ruas, manifestaram-se às portas do TRT, até que a assembleia sindical fosse convocada. Uma vez convocada, compareceram a ela e convalidaram a aprovação já deliberada pelos trabalhadores.

47. Não há como afirmar, portanto, que a aprovação do acordo coletivo, nos seus exatos termos, não era a verdadeira vontade da categoria. Ao contrário, tal aprovação se deu a despeito da resistência do próprio sindicato. Assim, mesmo que o regramento acerca da liberdade sindical demande aperfeiçoamento em tese, não me parece que esse fato comprometa a validade do acordo coletivo que aprovou o PDI no presente caso.

48. Não socorre a causa dos trabalhadores a afirmação, constante do acórdão do TST que uniformizou o entendimento sobre a matéria, de que *“o empregado merece proteção, inclusive, contra a sua própria necessidade ou ganância”*²⁴. Não se pode tratar como absolutamente incapaz e inimputável para a vida civil toda uma categoria profissional, em detrimento do explícito reconhecimento constitucional de sua autonomia coletiva (art. 7º, XXVI, CF). As normas paternalistas, que podem ter seu

Convenção, tal unidade deve ser conquistada espontaneamente. Não deve ser produto de imposição legal.

24 *DJe*, 16/03/2007, Processo n. TST-ROAA-1115/2002-000-12-00.6, rel. min. José Luciano de Castilho Pereira, SDC.

RE 590415 / SC

valor no âmbito do direito individual, são as mesmas que atrofiam a capacidade participativa do trabalhador no âmbito coletivo e que amesquinham a sua contribuição para a solução dos problemas que o afligem. É através do respeito aos acordos negociados coletivamente que os trabalhadores poderão compreender e aperfeiçoar a sua capacidade de mobilização e de conquista, inclusive de forma a defender a plena liberdade sindical. Para isso é preciso, antes de tudo, respeitar a sua voz.

CONCLUSÃO

49. Por todo o exposto, **dou provimento ao recurso extraordinário** para assentar a validade do termo de quitação plena assinado pela reclamante, à luz do art. 7º, XXVI, CF, e declarar a improcedência do pedido inicial. Fixo como tese, em sede de repercussão geral, que: **“A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado”**.

É como voto.

30/04/2015

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO 590.415 SANTA CATARINA

VOTO

O SENHOR MINISTRO TEORI ZAVASCKI - Senhor Presidente, o voto cuidadoso e aprofundado do Ministro Roberto Barroso exauriu adequadamente a matéria, de modo que eu vou acompanhar Sua Excelência com algumas brevíssimas observações.

Concordo plenamente com Sua Excelência que, no atual estágio do Direito Constitucional brasileiro, não há mais base normativa para considerar que as entidades sindicais sejam tidas juridicamente como uma espécie de entidade de relativamente incapazes. Por outro lado, não posso considerar como princípio do Direito do Trabalho, muito menos no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, que a reserva mental seja inerente a esse tipo de negociação. Portanto, no meu entender, nas negociações coletivas se aplica o artigo 110 do Código Civil, que é, afinal de contas, uma norma universal que vem, a rigor, até de tempos mais antigos, do princípio do **pacta sunt servanda**.

Diz o artigo 110 do Código Civil:

"Art. 110 A manifestação de vontade subsiste ainda que o seu autor haja feito uma reserva mental de não querer o que manifestou, (...)"

Não vejo como se possa fazer exceção a essa regra, em se tratando de acordo firmado por uma entidade sindical. Não é pelo empregado. O empregado merece a proteção da lei. Mas afirmar que a reserva mental seja um princípio do Direito do Trabalho ou do Direito Coletivo do Trabalho atua contra o fortalecimento do próprio Direito Coletivo do Trabalho, que está expressamente consagrado na Constituição. Isso, portanto, é contra o interesse dos próprios trabalhadores.

O SENHOR MINISTRO RICARDO LEWANDOWSKI (PRESIDENTE) - Vossa Excelência me permite um breve aparte. Eu estava também construindo minhas reflexões nesta linha já iniciada pelo eminente Ministro Barroso, e agora complementada por Vossa Excelência, e eu verifico que realmente existem princípios universais de Direito que

RE 590415 / SC

os ramos particulares dessa disciplina não podem superar. A própria CLT - aqui está uma grande especialista; aliás, nós temos dois grandes especialistas, o Ministro Marco Aurélio e a Ministra Rosa Weber, nesta Casa, nesta matéria específica -, no artigo 8º, parágrafo único, diz: "*O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, (...)*"

Então não apenas esse dispositivo que Vossa Excelência agora acaba de suscitar, mas existe agora o novo Código Civil, moderno, que foi elaborado pelo Professor Miguel Reale, e que se funda basicamente na boa-fé objetiva que está estampada no artigo 422 daquele código, que é o Código Civil. Então me parece que as relações hoje entre as pessoas, ou entre as pessoas e as empresas, ou as pessoas naturais e jurídicas devem respeitar, sim, esse princípio importante que Vossa Excelência está levantando, quer dizer, o princípio do *pacta sunt servanda*, sobretudo esse princípio da boa-fé objetiva e que se traduz também naquele velho brocardo latino que proíbe *venire contra factum proprium*, ou seja, a pessoa tem uma atitude, num determinado momento, lícita, e, depois, num segundo momento, ela toma uma outra atitude igualmente lícita, mas contraditória com a primeira. Ou seja, isso o Direito, *data venia*, não agasalha.

Peço escusas até por adiantar o meu ponto de vista, mas queria corroborar, enfim, e me alinhar a esse entendimento, a essa outra senda trilhada por Vossa Excelência.

O SENHOR MINISTRO TEORI ZAVASCKI - Uma última observação, Senhor Presidente, apenas para também pontuar, já que seria desnecessária, em face do belíssimo voto do Ministro Barroso. A cláusula aqui questionada compõe um acordo coletivo que foi homologado, e, portanto, somente poderia deixar de ser aplicada se fosse rescindida. E, considerando a natureza eminentemente sinalagmática do acordo coletivo, a anulação de uma cláusula tão sensível como essa demandaria certamente a ineficácia do acordo em sua integralidade, inclusive em relação às cláusulas que beneficiam o empregado. Aparentemente, o que se pretende é anular uma cláusula, que poderia ser contrária ao interesse do empregado, mas manter as demais. Não vejo como, num acordo que

RE 590415 / SC

tem natureza sinalagmática, fazer isso sem rescindir o acordo como um todo.

De modo que eu vou acompanhar o eminente Relator.

30/04/2015

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO 590.415 SANTA CATARINA

VOTO

O SENHOR MINISTRO LUIZ FUX - Senhor Presidente, em primeiro lugar, gostaria de destacar que o Ministro Luís Roberto Barroso nos poupou da leitura de um belíssimo voto de vinte e seis laudas, onde há elementos de doutrina, de jurisprudência, de Direito Comparado e, principalmente, dessa nova interpretação e aplicação da legislação infraconstitucional à luz da Constituição Federal, por força do fenômeno que ele mesmo mencionou como constitucionalização do direito privado e do direito público - **in casu**, o direito público. Então eu queria parabenizá-lo, um voto extremamente denso, tive oportunidade de analisá-lo.

E para não ser recorrente às ideias que aqui já foram sustentadas, mas que são ideias nucleares na solução desta questão, eu relembro que de há muito pertence ao ramo do supradireito a noção de que a transação extrajudicial, depois de homologada judicialmente, tem força de coisa julgada. De sorte que uma transação extrajudicial - e hoje essa transação consta como título executivo judicial, porque está coberta pela força da coisa julgada - sequer poderia permitir a abertura da ação para se discutir verbas eventualmente não incluídas nesse plano de adesão voluntária do empregador para sua demissão. A própria doutrina estrangeira sempre considerou a transação como uma sentença entre as partes de caráter irrevogável.

O SENHOR MINISTRO MARCO AURÉLIO – A adesão ao plano seria do empregado. É que Vossa Excelência se referiu à adesão do empregador!

O SENHOR MINISTRO LUIZ FUX - É, a adesão do empregado.

RE 590415 / SC

O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO (RELATOR)

- Nós não estamos acostumados com essa terminologia.

O SENHOR MINISTRO LUIZ FUX - Pois é, e o Ministro Marco Aurélio está. E, por outro lado, até pegando um gancho nessa afirmação do Ministro Marco Aurélio, isso é uma adesão voluntária; o empregado não é obrigado a aderir a esse plano de demissão voluntária. É uma adesão voluntária. Uma vez aderindo a esse plano, a parte firma um acordo extrajudicial com força de coisa julgada. Não pode rediscutir isso em juízo, salvo se, preliminarmente, promover uma anulação do plano, ou uma anulação daquela quitação que promoveu para, depois, então, reclamar judicialmente.

E aqui, exatamente por força da transação que faz coisa julgada, da boa-fé objetiva que deve encerrar um acordo dessa ordem é que se privilegia a sacralidade das palavras, ou mais precisamente, conforme Vossa Excelência e o Ministro Teori se referiram, a denominada cláusula da **pacta sunt servanda**, que, nos sistemas estrangeiros, é a cláusula que prevalece. Aliás, nos demais sistemas, ninguém consegue compreender essa teoria da imprevisão, em que a **pacta sunt servanda** sufraga para a cláusula **rebus sic stantibus**.

Então é o caso específico, e eu, efetivamente, por todos esses motivos e principalmente pela densidade cultural do voto do Ministro Barroso e pela justiça da decisão, acompanho integralmente Sua Excelência.

30/04/2015

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO 590.415 SANTA CATARINA

VOTO

A SENHORA MINISTRA CÁRMEN LÚCIA - Presidente, eu também vou acompanhar o Ministro-Relator às inteiras.

Não posso deixar, como os pares que me antecederam, de fazer um elogio mais sincero à densidade, à beleza do voto apresentado, que explicita aspectos da novidade que ainda é, apesar da Constituição vir de 88, de uma leitura e, principalmente, de uma tentativa de uma efetivação de um direito constitucional relativo aos direitos fundamentais trabalhistas, com uma concepção nova que é essa de esses direitos serem exercidos de maneira diferenciada: quando estão, como bem posto pelo Ministro Barroso, o empregador e o empregado - aí nós temos um desequilíbrio que é próprio da Justiça do Trabalho tentar reequilibrar - e quando se tem entidades sindicais que mudam essa concepção e que precisam de ser interpretadas, considerando-se, evidentemente, essa circunstância.

Ademais - também já consta do voto e foi repetido aqui -, elaborada e aceita a convenção, o ajuste, claro que não se pode apenas buscar o melhor dos mundos acrescentando-se algo que quebra a base, a estrutura do que levou àquela conclusão, porque, senão, nós teríamos a conclusão firmada com bases que depois acabam sendo contrariadas no que é o princípio da boa-fé dos pactuantes, aqueles que se assentarem, que, de alguma forma, realmente fica comprometida.

Eu, portanto, fazendo os melhores elogios aos sempre brilhantes trabalhos do Ministro Barroso, mas, neste caso, tendo o cuidado de traçar em seu voto toda essa mudança de concepção constitucional e de definição de critérios interpretativos, dou adesão apenas perguntando ao Ministro-Relator, Presidente, se ele aceitaria ou se ponderaria sobre a mudança só de uma palavra constante do item 49, que é o da conclusão, quanto à tese; porque se tem ali: "a transação extrajudicial que importa a

RE 590415 / SC

rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de demissão incentivada, enseja quitação, (...)"

"Demissão", no Brasil, é sempre decorrente de pena. Isso tem sido usado nesses planos. Quando se trata de matéria de Direito Administrativo, nós corrigimos. Nós, inclusive, quando éramos procuradores, substituíamos por "dispensa", porque a dispensa pode ser voluntária. Pode-se dispensar...

O SENHOR MINISTRO MARCO AURÉLIO – No caso, não há, sequer sob o ângulo trabalhista, pedido de demissão. O empregado adere a uma proposta de acordo.

O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO (RELATOR)
- Não há nenhuma objeção à sugestão.

A SENHORA MINISTRA CÁRMEN LÚCIA - A demissão incentivada é crime impossível, porque você não pode obrigar alguém a se demitir se a demissão é uma pena e não pode nunca ser voluntária. Eu sei que isso consta, tive o cuidado de ver nos documentos que constou que o Banco do Brasil não poderia ter feito realmente isso, porque aí, mesmo com o regime trabalhista, importa como ente da Administração Pública. Demissão é pena, portanto, não é voluntária. Se acontecer, vai ter que ser imposta e ninguém adere a algo que decorre de uma pena.

Eu, sempre, nesses casos, mantenho o "D", porque, às vezes, eles colocam só ADI - Acordo de Demissão, Plano de Demissão Incentivada, PDV, que ficou muito famoso...

O SENHOR MINISTRO MARCO AURÉLIO – A nomenclatura é que é falha.

A SENHORA MINISTRA CÁRMEN LÚCIA - A gente, então, mudava para "dispensa", para evitar algo que, realmente, é contrário ao Direito. Eu indagaria...

RE 590415 / SC

O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO (RELATOR)

- Eu usei "demissão", porque era o título originário do plano do banco...

A SENHORA MINISTRA CÁRMEN LÚCIA - Eu verifiquei quando eu estudei.

O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO (RELATOR)

- Porém, não tenho nenhuma objeção a...

A SENHORA MINISTRA CÁRMEN LÚCIA - Mas, como aqui é tese do Supremo, fica parecendo que nós estamos aderindo ao erro.

O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO (RELATOR)

- Acho que, tecnicamente, é mais correto. Eu estou de acordo.

O SENHOR MINISTRO RICARDO LEWANDOWSKI (PRESIDENTE) - Mais abrangente também, não é?

30/04/2015

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO 590.415 SANTA CATARINA

VOTO

O SENHOR MINISTRO GILMAR MENDES - Também eu, Presidente, gostaria de registrar, desde logo, os devidos elogios ao claríssimo e substancioso voto proferido pelo ministro Roberto Barroso e destacar a importância deste tema, especialmente na quadra vivida. Sua Excelência já demonstrou bem a repercussão que a inovação tecnológica e também a globalização têm operado no mercado de trabalho, sendo verdadeiras assassinas de vagas. Daí, a própria necessidade de valorizar aquilo que o texto constitucional de 1988 já havia preconizado.

Ao ler a própria decisão do TST, percebe-se que aquele viés, que de alguma forma marcou e marca, é um *ethos* da Justiça do Trabalho na relação individual, também se transmuda para as relações coletivas. Tanto é que se fala de maneira muito clara na decisão. Diante da pergunta, no julgamento invocado como precedente da decisão ora recorrida, discutiu-se se em face do reconhecimento constitucional dos acordos coletivos de trabalho seria lícito ao sindicato da categoria profissional celebrar a avença nos termos em que afirmou. A conclusão foi negativa, colhendo-se do voto condutor:

A meu juízo, não. O poder de disposição do sindicato em relação aos direitos individuais dos representados, de conformidade com a Constituição Federal, concerne estritamente a salário e jornada. Se lhe fosse dado ir adiante, não teria sido encetada recentemente uma fracassada tentativa de mudança da CLT exatamente para emprestar prevalência ao negociado entre sindicatos e patrões em conjunto com a lei, o que na prática apenas abriria caminho para a redução de importantes direitos trabalhistas, tal como se dá no caso sob exame.

RE 590415 / SC

O argumento, obviamente, não tem consistência maior, como nós sabemos, até porque o fato de se tentar alterar uma dada legislação e, eventualmente, não se conseguir, não contamina a interpretação constitucional do dispositivo regulado, como demonstrou Sua Excelência. Quer dizer, a discussão sobre a força normativa destes dispositivos há de se dar no próprio campo do Direito Constitucional, como já foi aqui apontado.

Por outro lado, além da cláusula multicitada do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, é muito claro que o texto constitucional valoriza, de forma enfática, as convenções e os acordos coletivos. Veja-se a referência no inciso VI, e talvez aqui se trate de uma situação de exemplaridade, quando se diz que se assegura a "irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo". Veja-se que é uma cláusula de grande importância, mas o próprio constituinte previu que pode haver uma situação em que, para a manutenção do emprego, seria necessária a redução. E nós temos inúmeros exemplos disto no plano internacional. Vossa Excelência acompanha tanto a crise europeia, e sabemos que isso vem ocorrendo sistematicamente, porque a grave crise é a crise da falta de emprego.

Da mesma forma, no inciso XIII, temos novamente menção à importância do acordo ou convenção coletiva de trabalho, quando se diz: "duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho".

Também, no inciso XIV: "jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva". Veja, portanto, que o texto está lavrado com esse enfoque, no que diz respeito ao direito coletivo do trabalho.

A decisão do TST, como já foi demonstrado, encaminhou-se num outro sentido, negando, portanto, eficácia à quitação concedida pelo reclamante ao aderir ao Plano de Demissão Voluntária.

Há uma outra questão que se manifesta em casos que tais, onde tomaram-se todas as cautelas de estilo - isso já foi ressaltado pelo ministro

RE 590415 / SC

Teori Zavascki: é a observância do *pacta sunt servanda* e, também, de um princípio de lealdade negocial - que Vossa Excelência manifestou -, no sentido de que não se pode agir contra fato próprio, a famosa fórmula de que não se pode *venire contra factum proprium*. Quer dizer, a tutela aqui vai - usando uma expressão muito cara ao ministro Marco Aurélio - a um limite demasiadamente largo ao pretender, realmente, tutelar este trabalhador, mas fortalecendo uma atitude de deslealdade negocial. Por outro lado, o ministro Barroso já o apontou bem, isto vem contra o preconizado no texto constitucional porque debilita a ideia de negociação coletiva e de acordos coletivos.

Há pouco eu lia uma crítica a essa jurisprudência protetiva da Justiça do Trabalho, especialmente do TST, no sentido, ministra Cármen Lúcia, de que essas propostas de anulação dos acordos, na parte em que supostamente interessava ao empregador, mantidos os ônus assumidos no que diz respeito ao trabalhador, estava levando a um desestímulo à negociação coletiva; e essa reclamação vinha dos próprios sindicatos de trabalhadores.

O SENHOR MINISTRO MARCO AURÉLIO – Seria a perpetuação das cláusulas, em que pese à vigência determinada do acordo coletivo ou da convenção coletiva.

O SENHOR MINISTRO GILMAR MENDES - Exatamente, anula-se parte do acordo, mas mantém-se a obrigação do trabalhador naquilo que ele aceitou. Ora, se se trata de um modelo comutativo, de um modelo correspectivo, isto resulta numa prática desleal.

Então, eu concluía, Presidente, dizendo que talvez o TST tenha de fazer uma reflexão com base no próprio Evangelho: talvez querendo fazer o bem, está fazendo o mal.

Acompanho o Relator.

30/04/2015

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO 590.415 SANTA CATARINA

O SENHOR MINISTRO MARCO AURÉLIO – Presidente, talvez em decorrência dos vinte e quatro anos em Plenário, quando o ministro Luís Roberto Barroso começou o voto, disse à ministra Cármen Lúcia qual seria a conclusão de Sua Excelência, já que não recebo antecipadamente o voto, e dei o placar, que vamos ver se se confirma depois do meu voto.

Presidente, num país em que grassa o assistencialismo, em que o assistencialismo é alargado, há a visão míope segundo a qual cabe também acionar o paternalismo aludido pelo ministro Luís Roberto Barroso.

Quando estava na Justiça do Trabalho, egresso, é certo, do Ministério Público, repetia sempre que protecionista não é o julgador, e sim a lei. Hoje digo, no campo penal, que rigorosa é a lei e o julgador precisa interpretá-la de forma a humanizá-la. No mundo globalizado, tem-se a integração do Brasil. O Brasil não pode ficar na contramão desse mundo globalizado.

Nas contrarrazões, Presidente, há duas preliminares: a primeira é que o pronunciamento do Tribunal Superior do Trabalho não seria o último. Mas houve um enfoque equivocado. É que, ante o afastamento da matéria prejudicial, que seria a valia do plano de adesão, a conclusão do Colegiado, no que reformada a decisão do Juízo, seria de baixa do processo. Isso não implica dizer que não estejamos diante de uma causa já definitivamente, quanto à matéria, julgada pelo Tribunal Superior do Trabalho.

A segunda preliminar: não haveria matéria constitucional. Tive o cuidado de ler as duas decisões, ou as três decisões, porque também foram interpostos embargos declaratórios, do Tribunal Superior do Trabalho, e ocorreu o enfrentamento de tema constitucional com alusão – para mim, desnecessária, tendo em conta a configuração do prequestionamento, porque basta o enfrentamento da matéria, não havendo necessidade, segundo já decidido pelo Plenário, de o órgão

RE 590415 / SC

juiz fazer referência a artigo, a parágrafo, a alínea, a inciso – à matéria constitucional, sob o ângulo das causas de defesa. Primeira causa de defesa: o respeito ao acordo coletivo. Segunda causa de defesa: o ato jurídico perfeito e acabado.

Conhecemos a origem do Direito do Trabalho. Veio a lume, em razão da insistência do Ministro do Trabalho, à época, Lindolfo Collor, perante o Presidente Getúlio Vargas, mediante o Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. E estamos hoje num regime essencialmente democrático, em 2015, presente Constituição que tem, ou suscita, ares democráticos. Naquele momento, a relação jurídica entre tomador e prestador de serviços era regida pelas normas civilistas. Prevalciam as ideias do Código Civil francês, napoleônico, quanto à liberdade absoluta dos contratantes. E veio a Consolidação das Leis do Trabalho para, de certa forma, libertar o prestador dos serviços, já que é compelido, em um mercado desequilibrado, com oferta excessiva de mão de obra e escassez de empregos, a optar. Veio à balha a Consolidação das Leis do Trabalho, com o abandono das normas dispositivas do Código Civil e normas imperativas.

Para ter-se ideia, a alteração do contrato de trabalho apenas é válida se não prejudicar o empregado. Não basta a manifestação da vontade, que, por força de alteração prejudicial, é tomada como viciada, segundo o disposto no artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho. Mais do que isso, a quitação civilista para nada mais reclamar, seja a que título for, não se faz presente no campo do Direito do Trabalho, porquanto, conforme o artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho, apenas vale a quitação, ainda que haja o pagamento, como quer o preceito, com assistência do sindicato, quanto a parcelas e, diria, valores constantes dessas mesmas parcelas.

Mas o caso – e isso já ficou muito bem retratado – possui singularidades. Não estamos aqui a simplesmente cogitar de direito individual, embora o processo no qual interposto o recurso extraordinário seja subjetivo. O que está em jogo é uma situação coletiva, considerado o plano denominado como de "demissão incentivada".

RE 590415 / SC

O Sindicato da categoria profissional foi contrário à existência desse plano, à aceitação do plano pelos prestadores de serviço. Mas, ante a pressão da categoria profissional, acabou, após assembleia, por sufragar o que se revelou, à época, interesse dos trabalhadores. Daí o surgimento do acordo coletivo, sempre a pressupor a participação do Sindicato profissional e de uma ou mais empresas.

Há um outro dado que não podemos deixar de levar em consideração. Digo que o resultado da adesão se mostrou mais favorável do que se simplesmente se cogitasse das verbas rescisórias. Por que se mostrou mais favorável? Qual era o salário da recorrida? Mil, setecentos e sete reais e quarenta e três centavos, o último salário. Isso foi frisado pelo Juízo ao julgar improcedente o pedido formulado na ação trabalhista, na reclamação. Valor pago ante a adesão voluntária: cento e trinta e quatro mil, oitocentos e onze reais e setenta e dois centavos, sendo que – e houve exemplificação, rótulos que seriam desnecessários a título de indenização, cogitou-se de cento e vinte e nove mil, trezentos e noventa e um reais e um centavo. O restante – cinco mil, quatrocentos e vinte e setenta e um – seria relativo a outras parcelas apontadas como parcelas de praxe, que seriam parcelas decorrentes da CLT.

Presidente, houve, portanto, acordo coletivo para atender aos interesses, à pressão da categoria profissional. E, quando do rompimento da cessação do vínculo empregatício, ocorreu a assistência do Sindicato. Logo, a questão versa sobre a intangibilidade – e o constituinte de 1988, como ressaltado pelo ministro Luís Roberto Barroso, deu ênfase muito grande a esse instrumento – do acordo coletivo. E diria mais: cogita-se da higidez do ato jurídico perfeito e acabado.

Consequência: o meu eterno Tribunal, um Tribunal que foi palco, para mim, de realização enorme como julgador, terá que rever a orientação jurisprudencial – e acredito que a adesão da ministra Rosa Weber, quando participou do julgamento, resultou da observância dessa orientação jurisprudencial, de nº 270 –, no que ela restringe, mesmo no tocante a plano que tenha merecido o endosso do sindicato profissional, a quitação às parcelas mencionadas no recibo final.

RE 590415 / SC

Acompanho o ministro Luís Roberto Barroso. Senti-me prolatando o voto ofertado ao Plenário por Sua Excelência.

30/04/2015

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO 590.415 SANTA CATARINA

VOTO

O SENHOR MINISTRO RICARDO LEWANDOWSKI (PRESIDENTE) - Também inicio parabenizando o belíssimo e claro voto do Ministro Roberto Barroso, ao qual adiro completamente.

Saliento dois aspectos que Sua Excelência levantou em seu voto - lido, resumidamente, nesta Sessão de hoje -, mas que me parecem sumamente importantes. Primeiramente, não se trata de um contrato individual de trabalho, em que o trabalhador precisa ser protegido. E aprendemos na escola que, nessa situação, ele é hipossuficiente, considerada a relação de trabalho em que ele se encontra, na qual a empresa, evidentemente, tem todas as forças para compeli-lo a agir contra a vontade, eventualmente. Quando existe uma situação como esta, em que se confrontam, de um lado, o sindicato e, de outro, uma empresa - e o sindicato aqui agindo nos termos do art. 8º, III, da Constituição Federal, que tem a seguinte redação: "*Ao sindicato cabe a defesa dos direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas*" -, estamos numa situação de paridade de armas, *die waffengleichheit*, como diria aí o Ministro Gilmar Mendes e, como já disse, em outras situações. Ou seja, sindicato e empresa estão em igualdade de condições, têm as mesmas armas, portanto não há que se falar em hipossuficiência. Tenho a impressão que isso deflui do voto de Sua Excelência o Relator.

O Ministro Roberto Barroso fez alusão a um outro aspecto o qual me parece da mais alta importância. Hoje há uma tendência mundial, e o Brasil não pode se colocar à margem dessa tendência, que é a autocomposição dos conflitos.

Eu tive a oportunidade de dizer, outro dia aqui, no saguão desta Suprema Corte, por ocasião em que se lançava uma revista, que, no ano de 2014, o CNJ chegou à conclusão de que tramitam no Brasil cerca de 95

RE 590415 / SC

milhões de processos. Hoje, considerada essa progressão geométrica de processos em que vivemos, evidentemente estamos diante de uma missão impossível, porquanto contamos com apenas cerca de 16.500 magistrados federais, estaduais, trabalhistas, eleitorais e militares. Isso acontece no mundo todo e no Brasil, e nós estamos estimulando isso, existem as formas alternativas de composição e de prevenção de conflitos: arbitragem, a mediação e a conciliação. Isso precisa ser incentivado, isso está acontecendo. Tivemos agora, recentemente, um marco regulatório aprovado no Congresso Nacional importante a respeito da mediação; o próprio Código de Processo Civil, agora capitaneado pelo Ministro Luiz Fux, determina que, antes da decisão judicial, busque-se a conciliação, busque-se a mediação. Portanto, é uma tendência inexorável; quer dizer, haveria muito que falar sobre essa questão.

O ponto levantado pelo Ministro Teori Zavascki me pareceu importante, os pontos levantados pelos demais Ministros, sobretudo, o respeito ao contrato, ao ato jurídico perfeito, à boa-fé objetiva. E são princípios universais que se aplicam também às relações de trabalho, ao contrato de trabalho.

Com essas breves considerações, também dou provimento ao recurso.

PLENÁRIO

EXTRATO DE ATA

RECURSO EXTRAORDINÁRIO 590.415

PROCED. : SANTA CATARINA

RELATOR : MIN. ROBERTO BARROSO

RECTE.(S) : BANCO DO BRASIL S/A (SUCESSOR DO BANCO DO ESTADO DE SANTA CATARINA S/A - BESC)

ADV.(A/S) : LUZIMAR DE SOUZA E OUTRO(A/S)

RECDO.(A/S) : CLAUDIA MAIRA LEITE EBERHARDT

ADV.(A/S) : ERYKA FARIAS DE NEGRI E OUTRO(A/S)

AM. CURIAE. : VOLKSWAGEN DO BRASIL INDUSTRIA DE VEICULOS AUTOMOTORES LTDA

ADV.(A/S) : FABRÍCIO TRINDADE DE SOUSA

Decisão: O Tribunal, apreciando o tema 152 da repercussão geral, por unanimidade e nos termos do voto do Relator, conheceu do recurso extraordinário e a ele deu provimento, fixando-se a tese de que a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado. Impedida a Ministra Rosa Weber. Ausentes, justificadamente, o Ministro Celso de Mello e, participando, na qualidade de Presidente do Tribunal Superior Eleitoral, de palestra e compromissos na República Italiana e do Programa de Visitantes Internacionais, por ocasião das Eleições para a Câmara dos Comuns do Reino Unido, o Ministro Dias Toffoli. Falaram, pelo Banco do Brasil S/A (sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina S/A - BESC), o Dr. Sonny Stefani, OAB/PR 28.709, e, pela recorrida Claudia Maira Leite Eberhardt, o Dr. Alexandre Simões Lindoso - OAB/DF 12.067. Presidiu o julgamento o Ministro Ricardo Lewandowski. Plenário, 30.04.2015.

Presidência do Senhor Ministro Ricardo Lewandowski. Presentes à sessão os Senhores Ministros Marco Aurélio, Gilmar Mendes, Cármen Lúcia, Luiz Fux, Rosa Weber, Teori Zavascki e Roberto Barroso.

Vice-Procuradora-Geral da República, Dra. Ela Wiecko Volkmer de Castilho.

p/ Fabiane Pereira de Oliveira Duarte
Assessora-Chefe do Plenário

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA A PARTIR DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. HORAS *IN ITINERE*. LIMITAÇÃO DO PAGAMENTO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. VALIDADE. ENTENDIMENTO MAJORITÁRIO. Ressalvado o meu entendimento pessoal, a atual jurisprudência desta Corte Superior considera válida a cláusula normativa que limita o pagamento das horas *in itinere*, à luz do artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal. É necessário, porém, que a redução seja feita com parcimônia e esteja inserida em contexto de concessões mútuas entre o sindicato dos trabalhadores e o empregador ou a entidade sindical que o representa. No caso, a norma coletiva previu o pagamento de quarenta minutos diários, não obstante o percurso de quatro horas, o que evidencia o abuso na redução, equivalente à própria supressão do direito. Nesse contexto, não há como reconhecer a validade da negociação. Vale notar que a SBDI-1 deste Tribunal adota como parâmetro objetivo o limite de 50% entre a duração do percurso e o tempo fixado pela norma coletiva, o que não foi observado na hipótese dos autos. Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (Processo: AIRR - 1733-02.2014.5.09.0562 Data de Julgamento: 14/12/2016, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/02/2017.)

EMENTA: Decisão: 1. Trata-se de recurso extraordinário interposto em reclamação trabalhista visando, no que importa ao presente recurso, à condenação da reclamada ao pagamento de 4 (quatro) horas *in itinere*, com os reflexos legais. O Tribunal Superior do Trabalho decidiu a controvérsia nos termos da seguinte ementa (fl. 1, doc. 29): RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 11.496/2007. HORAS *IN ITINERE*. SUPRESSÃO. NORMA COLETIVA. INVALIDADE. 1. O princípio do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, consagrado no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República, apenas guarda pertinência com aquelas hipóteses em que o conteúdo das normas pactuadas não se revela contrário a preceitos legais de caráter cogente. 2. O pagamento das horas *in itinere* está assegurado pelo artigo 58, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, norma que se reveste do caráter de ordem pública. Sua supressão, mediante norma coletiva, ainda que mediante a concessão de outras vantagens aos empregados, afronta diretamente a referida disposição de lei, além de atentar contra os preceitos constitucionais assecuratórios de condições mínimas de proteção ao trabalho. Resulta evidente, daí, que tal avença não encontra respaldo no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República. Precedentes da SBDI-I. 3. Recurso de embargos conhecido e não provido. Os embargos de declaração opostos foram rejeitados. No recurso extraordinário, a parte recorrente aponta, com base no art. 102, III, “a”, da Constituição Federal, violação aos seguintes dispositivos constitucionais: (a) art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, pois (I) “a Constituição Federal expressamente admitiu a negociação coletiva de questões afetas ao salário e à jornada de trabalho” (fl. 13, doc. 38); (II) “o art. 58, § 2º, da CLT não se qualifica como norma de ordem pública, tampouco envolve direito indisponível” (fl. 13, doc. 38); (III) houve “a outorga de diversos benefícios em troca da flexibilização do pagamento das horas *in itinere*, de modo que, como um todo, a norma coletiva se mostra extremamente favorável aos trabalhadores” (fl. 25, doc. 38); (b) art. 5º, LIV, porque o acórdão recorrido “desborda da razoabilidade, vulnerando a proporcionalidade”, uma vez que desconsiderou “acordo coletivo, veiculando flexibilização salarial em prol dos obreiros (...), obrigando

o custeio das horas in itinere, e, concomitantemente” (fl. 27, doc. 38), manteve as demais vantagens compensatórias. Sem contrarrazões. O recurso extraordinário foi admitido na origem, sendo determinada sua remessa a esta Corte como representativo da controvérsia, nos termos do art. 543-B, § 1º, do CPC/1973. 2. O Plenário do Supremo Tribunal Federal apreciou discussão semelhante à presente, sob o rito do art. 543-B do CPC/1973, no julgamento do RE 590.415 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO, DJe de 29/5/2015, Tema 152), interposto contra acórdão do Tribunal Superior do Trabalho que negara a validade de quitação ampla do contrato de trabalho, constante de plano de dispensa incentivada, por considerá-la contrária ao art. 477, § 2º, da CLT. Ao analisar o recurso paradigma, o STF assentou a seguinte tese: A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado. O voto condutor do acórdão, da lavra do Ministro Roberto Barroso, foi proferido com base nas seguintes razões: (a) “a Constituição reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas; tornou explícita a possibilidade de utilização desses instrumentos, inclusive para a redução de direitos trabalhistas; atribuiu ao sindicato a representação da categoria; impôs a participação dos sindicatos nas negociações coletivas; e assegurou, em alguma medida, a liberdade sindical (...)”; (b) “a Constituição de 1988 (...) prestigiou a autonomia coletiva da vontade como mecanismo pelo qual o trabalhador contribuirá para a formulação das normas que regerão a sua própria vida, inclusive no trabalho (art. 7º, XXVI, CF)”; (c) “no âmbito do direito coletivo, não se verifica (...) a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Por consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual”; (d) “(...) 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”. 3. No presente caso, a recorrente firmou acordo coletivo de trabalho com o sindicato da categoria à qual pertence a parte recorrida para que fosse suprimido o pagamento das horas in itinere e, em contrapartida, fossem concedidas outras vantagens aos empregados, “tais como ‘fornecimento de cesta básica durante a entressafra; seguro de vida e acidentes além do obrigatório e sem custo para o empregado; pagamento do abono anual aos trabalhadores com ganho mensal superior a dois salários-mínimos; pagamento do salário-família além do limite legal; fornecimento de repositores energéticos; adoção de tabela progressiva de produção além da prevista na Convenção Coletiva” (fl. 7, doc. 29). O Tribunal de origem entendeu, todavia, pela invalidade do acordo coletivo de trabalho, uma vez que o direito às horas in itinere seria indisponível em razão do que dispõe o art. 58, § 2º, da CLT: Art. 58 (...) § 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. O acórdão recorrido não se encontra em conformidade com a ratio adotada no julgamento do RE 590.415, no qual esta Corte conferiu especial relevância ao princípio da autonomia

da vontade no âmbito do direito coletivo do trabalho. Ainda que o acordo coletivo de trabalho tenha afastado direito assegurado aos trabalhadores pela CLT, concedeu-lhe outras vantagens com vistas a compensar essa supressão. Ademais, a validade da votação da Assembleia Geral que deliberou pela celebração do acordo coletivo de trabalho não foi rechaçada nesta demanda, razão pela qual se deve presumir legítima a manifestação de vontade proferida pela entidade sindical. Registre-se que a própria Constituição Federal admite que as normas coletivas de trabalho disponham sobre salário (art. 7º, VI) e jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV), inclusive reduzindo temporariamente remuneração e fixando jornada diversa da constitucionalmente estabelecida. Não se constata, por outro lado, que o acordo coletivo em questão tenha extrapolado os limites da razoabilidade, uma vez que, embora tenha limitado direito legalmente previsto, concedeu outras vantagens em seu lugar, por meio de manifestação de vontade válida da entidade sindical. 4. Registre-se que o requisito da repercussão geral está atendido em face do que prescreve o art. 543-A, § 3º, do CPC/1973: “Haverá repercussão geral sempre que o recurso impugnar decisão contrária a súmula ou jurisprudência dominante do Tribunal”. 5. Diante do exposto, com base no art. 557, § 1º-A, do CPC/1973, dou provimento ao recurso extraordinário para afastar a condenação da recorrente ao pagamento das horas in itinere e dos respectivos reflexos salariais. Após o trânsito em julgado, oficie-se à Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho, encaminhando-lhe cópia desta decisão para as devidas providências, tendo em conta a indicação do presente apelo como representativo de controvérsia. Publique-se. Intime-se. Brasília, 8 de setembro de 2016. Ministro Teori Zavascki Relator Documento assinado digitalmente (RE 895759, Relator(a): Min. TEORI ZAVASCKI, julgado em 08/09/2016, publicado em PROCESSO ELETRÔNICO DJe-195 DIVULG 12/09/2016 PUBLIC 13/09/2016).

Sentença da 4ª Vara do Trabalho de Ponta Grossa, publicada no DEJT 03/02/2017, Juíza do Trabalho Ingrid Muzel Castellano Ayres Barreiros.

TERMO DE AUDIÊNCIA

Aos três dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e dezessete, às 17h00, na 4ª Vara do Trabalho de Ponta Grossa, nos autos em que são partes: **V. A. DE M.**, reclamante, e **C. A. S A**, reclamada, foi proferida a seguinte:

SENTENÇA

RELATÓRIO

V. A. DE ., qualificado na inicial, ajuizou Reclamação Trabalhista em face de C. A. S A, qualificada na defesa, aduzindo, em síntese, que laborou para a reclamada de 07/02/1983 a 02/05/2014, exercendo a função de classificador de sementes, percebendo por última remuneração mensal o importe de R\$2.256,25. Pleiteou o pagamento de indenização do art. 9º da Lei 7.238/84, horas extras, adicional noturno, reflexos, reintegração ao emprego em razão de doença ocupacional, indenização por danos morais e assédio moral, acúmulo de funções, adicional de insalubridade e periculosidade, verbas rescisórias, multas dos arts. 477 e 467 da CLT, além dos benefícios da assistência judiciária gratuita e honorários advocatícios. Requereu a condenação da reclamada conforme pedidos que elenca. Deu a causa o valor de R\$39.000,00. Juntou documentos.

Inconciliados.

Em defesa a reclamada arguiu preliminar de prescrição e no mérito contestou os pedidos. Pugnou pela improcedência dos pedidos e juntou documentos.

Em audiência foi tomado o depoimento pessoal do autor, dispensado o do preposto da reclamada, tendo sido ouvida uma testemunha do autor e duas da reclamada.

Determinada realização de prova pericial para verificação de eventual existência de insalubridade em seu local de trabalho, bem como perícia médica.

Razões finais remissivas.

Encerrada a instrução processual.

Proposta final conciliatória rejeitada.

É o relatório.

DECIDE-SE

FUNDAMENTAÇÃO

DA PRESCRIÇÃO

O art. 7º XXIX da CF prevê a prescrição bienal após a extinção do contrato de trabalho e a prescrição quinquenal interrompida pelo ajuizamento da reclamatória.

Proposta a ação em 26/08/ restam inexigíveis judicialmente as lesões por inadimplemento de parcelas vencidas anteriormente a 26/08/2009, pelo decurso do prazo de 5 (cinco) anos. Assim, quanto a estas, declara-se a prescrição incidente, extinguindo-se os pleitos respectivos com resolução do mérito na forma do art. 487, II do CPC.

Ressalvam-se os pedidos meramente declaratórios, como as anotações na CTPS, vez que imprescritíveis, conforme art. 11 § 1º da CLT, e a prescrição trintenária do FGTS, conforme o art. 23 § 6º da L. 8036/90 e S. 362 do TST, salvo o FGTS incidente sobre as parcelas eventualmente deferidas nesta sentença, por ter caráter acessório, que também se sujeita à prescrição quinquenal, na forma da Súmula n.º 206 do C. TST.

DO PLANO DE SAÚDE

O autor requereu liminarmente o restabelecimento do plano de saúde e odontológico.

Pela decisão de id. e9e0f02 foi deferido o pedido de antecipação de tutela para que a reclamada providenciasse o restabelecimento do plano de saúde do autor, sendo que o reclamante assumiria o pagamento integral do custeio do plano.

A reclamada, cumprindo a decisão, apresentou os documentos comprovando a reintegração do autor no plano de saúde (id. c2ed0fe e id. 41eb981).

Após várias diligências no andamento processual conclui-se que: o autor não assumiu o pagamento do plano de saúde disponibilizado pela ré no cumprimento da tutela antecipada deferida, conforme petição de id. c7a5c04; e ainda que a ré pagou integralmente o plano de saúde do reclamante no período de 23/10/2014 a 02/08/2016 (id. 45cc42b e id. 98a690e).

Não tendo o autor efetuado o pagamento do plano de saúde, presume-se a desistência do mesmo, pois decisão diversa contraria o dispositivo legal que assim dispõe: “Art. 30. Ao consumidor que contribuir para produtos de que tratam o inciso I e o § 1º do art. 1º desta Lei, em decorrência de

vínculo empregatício, no caso de rescisão ou exoneração do contrato de trabalho sem justa causa, é assegurado o direito de manter sua condição de beneficiário, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o seu pagamento integral”.

Quando ao pagamento efetuado pela ré ao ex-empregado durante o período de outubro/2014 a agosto/2016, indefiro o abatimento dos valores pagos, considerando-se tratar-se de verba de caráter assistencial, com base na boa fé e no princípio constitucional da segurança jurídica.

DO PEDIDO DE INDENIZAÇÃO PRÉ-APOSENTADORIA

A cláusula convencional exclui as empresas que possuam previdência privada. As fichas financeiras juntadas aos autos comprovam que o autor contribuía mensalmente para o plano privado de previdência da ré, razão pela qual improcede o pedido.

DA INDENIZAÇÃO DA LEI 7.238/94

O Art. 9º da Lei 7.238/94 dispõe que “o empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele, ou não, optante pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço”.

O Acordo Coletivo de 2013/2014 comprova que a data base do autor é 1º de setembro, e a dispensa do autor se deu em 02/05/2014, ou seja, ocorreu fora no período citado na referida lei.

Indefere-se.

DAS HORAS EXTRAS

Requeru o autor horas extras excedentes da 6ª diária em razão da escala de revezamento, bem como daquelas decorrentes da inobservância do intervalo intrajornada e diferença de adicional noturno após às 5h00.

A reclamada, em sua defesa, sustenta que o autor trabalhava em regime 6x2 com jornada de 7h, conforme horários anotados nos cartões de ponto, esclarecendo, ainda, que foram pagas todas as horas laboradas. Que as horas laboradas além da 7ª eram pagas como extras.

Na ata de audiência constou: “O reclamante reconhece a veracidade dos registros de jornada, inclusive quanto aos intervalos intrajornada. Reconhece, ainda, que o intervalo era pré-assinalado e que nos dias em que o intervalo foi menor que 1 hora estão devidamente registrados os horários de entrada e saída”.

Destarte, tem-se que os cartões de ponto constantes dos autos se mostram hábeis para comprovação da efetiva jornada de trabalho cumprida.

Primeiramente ressalte-se que os acordos coletivos de trabalho juntados aos autos preveem jornada

de 7h, em turno de revezamento, labor em seis dias corridos e na sequência, dois dias de folga. Ressalta-se que a Constituição Federal admite, por meio de norma coletiva, tal regime. Impõe-se a declaração de validade.

Da análise dos cartões de ponto verifica-se que quando o intervalo intrajornada não era cumprido integralmente, era anotado o tempo cumprido e, gerava horas extras. Da mesma forma, quando a jornada do autor extrapolava a 7ª hora trabalhada, gerava horas extras.

Constata-se ainda que o “banco de horas” foi regularmente implementado, embasado em previsão normativa e explícito quanto ao critério de saldo de créditos e débitos de horas compensadas ou a compensar, inexistentes excessos superiores a 10 horas diárias e verificado efetivo respeito ao sistema de compensação, nos moldes do art. 59, § 2.º, da CLT, resta válido.

Destarte, têm-se por corretos os pagamentos efetuados pela reclamada. Indefere-se o pedido de pagamento de horas extras e reflexos.

Quanto ao intervalo intrajornada a supressão ou fruição parcial do intervalo intrajornada mínimo para repouso e alimentação acarreta ao empregador a obrigação de pagar o total do período correspondente, e não apenas do tempo faltante, com o acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

Curvo-me ao posicionamento adotado no item III da Súmula nº 437 do TST, que expressa a natureza salarial da hora deferida decorrente da não fruição regular do intervalo intrajornada, que assim deve repercutir no cálculo de outras parcelas salariais e compor a base de incidência da contribuição previdenciária.

Considerando-se que a ré pagava o valor correspondente ao tempo faltante, defere-se a dedução de todos os valores já pagos a idênticos títulos aos ora deferidos, a fim de se evitar o enriquecimento sem causa da parte autora.

Por fim, quanto ao adicional noturno, a Súmula nº 60, II, do C. TST, não deixa dúvida de que o direito ao adicional noturno deve incidir sobre as horas prorrogadas, uma vez demonstrado que o empregado trabalhou em todo o período noturno e, igualmente, que houve a prorrogação de sua jornada além das 5 horas da manhã.

Defere-se, pois, o adicional noturno de 20% relativamente às horas trabalhadas das 5h00 às 7h00, em prorrogação ao horário noturno, observada a hora noturna reduzida (52 minutos e 30 segundos).

Face à natureza salarial há repercussão em aviso prévio, férias+1/3, 13º salários, DSR, FGTS (8%) e multa de 40%.

Defere-se a aplicação da OJ nº 394 da SDI-1 do C. TST que dispõe: “Repouso Semanal Remunerado -

RSR. Integração das Horas Extras. Não Repercussão no Cálculo das Férias, do Décimo Terceiro Salário, do Aviso Prévio e dos Depósitos do FGTS. (DJe-TST divulg. 9, 10 e 11.6.2010) A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de “bis in idem”.

DA TROCA DE UNIFORME

Alega o autor que o reclamante despendia de 15 minutos antes e 15 minutos após a jornada laboral, para colocação e retirada do uniforme, que não eram registrados no cartão ponto.

A reclamada afirma que não havia qualquer obrigatoriedade de que o trabalhador tenha que realizar a troca de uniforme nos vestiários da reclamada, podendo chegar e sair uniformizado.

Em depoimento pessoal confessou o reclamante: “1) O reclamante troca de uniformes na empresa; 2) Essa troca durava cerca de 10min; 3) Era possível chegar uniformizado na reclamada; 4) Em alguns setores da reclamada era possível ir embora uniformizado, mas isso não ocorria no setor do reclamante, pois saía muito sujo”.

Assim, ainda que o tempo despendido pelo empregado troca de uniforme, seja considerado como à disposição da reclamada, a teor do artigo 4º da CLT, restou provado que poderia vir uniformizado de casa e na saída o tempo destinado de 10 minutos estava incluído na tolerância prevista no Acordo Coletivo.

Indefere-se.

DOS MINUTOS ANTERIORES E POSTERIORES A JORNADA DE TRABALHO REGISTRADA EM CARTÕES PONTO

A pactuação coletiva deve ser acatada, em respeito ao disposto no inciso XXVI do artigo 7º da Constituição da República. Neste aspecto, o negociado prevalece sobre o legislado, não incidindo, por isso, o art. 58§ 1º da CLT, mas sim a cláusula do Acordo Coletivo firmado.

Indefere-se.

DA ESTABILIDADE

Afirma o autor que diante dos problemas de saúde adquiridos era detentor de garantia de emprego. Pugna pela reintegração ou indenização do período estável.

Primeiro ressalte-se que o art. 118 da Lei n.º 8.213/91 determina que são pressupostos para o deferimento da garantia de emprego, decorrente de acidente de trabalho ou doença equiparada, o afastamento do empregado das funções laborais por mais de quinze dias e a percepção de auxílio-doença acidentário. Conclusão nesse sentido encontra-se consagrada pelo TST na S. 378, II.

No caso em tela o reclamante esteve afastado do serviço percebendo auxílio-doença, tão somente.

Ademais, o laudo pericial da médica fonoaudióloga (ID. 7c8f13a) comprovou a parte autora não apresentou nenhuma incapacidade para o trabalho, não havendo dano.

Ainda o laudo médico de id. 8cd2f0b conclui e comprova: “Por conseguinte, a patologia desenvolvida pelo Autor, não tem vínculo com a atividade laboral desenvolvida, sendo ela própria do organismo do mesmo”.

Desse modo, improcede o pedido.

DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Não havendo nexa causal, inexistente dano moral suscetível de reparação, indefere-se o pedido.

DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no ambiente laboral caracteriza-se pela sujeição do empregado a situações humilhantes e constrangedoras ao longo da jornada de trabalho, durante lapso temporal considerável, capazes de desestabilizar emocionalmente a vítima.

Tais fatos não foram comprovados pela reclamante,

Certo que não cabe o deferimento de dano moral pelas ocorrências rotineiras das atividades profissionais, por simples melindre, contrariedade ou pequenas mágoas.

Sem prova convincente de atos atentatórios à incolumidade psicológica, à imagem, à dignidade e à honra da empregada, inexistente o dever de indenizar.

Indefere-se.

DO ACÚMULO DE FUNÇÃO

As atividades desenvolvidas pelo reclamante restaram incontroversas nos autos.

A prova documental comprova que desde 2003 o reclamante desenvolvia as mesmas atividades.

Ressalte-se que o desempenho de funções, ainda que diversa das quais o empregado foi efetivamente contratado, porém realizadas concomitantemente, não assegura ao trabalhador direito a acréscimo salarial, posto que ainda que supostamente cumuladas, sejam desempenhadas durante a mesma jornada de trabalho.

No caso dos autos, todas as funções desenvolvidas pelo reclamante durante a jornada, são inerentes àquela destinada ao cargo que ocupava de Operador II.

Assim, não há que falar em acúmulo de função.

Indefere-se, pois, o pedido de adicional por acúmulo de função, diferenças salariais e reflexos.

DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE e PERICULOSIDADE

O laudo pericial de id. 8cd2f0b concluiu “Os riscos laborais expostos, frente análise do PPRA, PCMSO e descrição das atividades, tanto pela empresa, quanto pelo Autor, são os riscos físicos (ruído, umidade e vibração), riscos químicos (poeiras), e riscos de acidentes (politraumatismo). Conforme consta no PPRA, documento que analisa e caracteriza, através de aferições normatizadas pela legislação, os limiares dos riscos expostos, não há limites excedentes, tanto de poeira, umidade e ruído, a ponto de configuração de insalubridade. Assim como, em análise de exposição a fatores perigosos, observando quantidade armazenada, área de risco, e contato permanente, não há também configuração de periculosidade”.

Assim, acolhendo-se o laudo pericial, indefere-se o pedido de pagamento do adicional de insalubridade bem como do adicional de periculosidade e reflexos.

DAS VERBAS RESCISÓRIAS

O TRCT de id. 5bac77a comprova o pagamento das verbas rescisórias, nada mais sendo devido ao autor a tal título.

Indefere-se.

DA MULTA DO ART. 467 DA CLT

Indefere-se o pedido de multa do art. 467 CLT eis que não existem verbas incontroversas e impagas.

DA MULTA DO ART. 477 § 8º DA CLT

A multa do art. 477, § 8º, da CLT é cabível por descumprimento dos prazos para a quitação de verbas rescisórias (art. 477, § 6º, alíneas “a” e “b”, da CLT). O TRCT de id. 5bac77a dos autos comprova que as verbas rescisórias foram pagas fora do prazo legal, conforme ressalva do Sindicato. Defere-se o pedido. Condena-se a reclamada ao pagamento de um salário em sentido estrito ao reclamante, a título de multa do art. 477 § 8º da CLT.

DA ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA

Defere-se o requerimento de gratuidade de justiça à parte autora uma vez preenchidos os requisitos do art. 790 § 3º da CLT, sendo certo que podem gozar do benefício não apenas os que percebem salário igual ou inferior a dois salários mínimos, mas também os que declaram não poder arcar com as despesas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou da família.

O C. TST já pacificou não haver necessidade de declaração de próprio punho da parte quanto ao estado de miserabilidade, nem mesmo a concessão de poderes especiais a procurador nesse sentido, bastando a simples declaração do autor na peça inaugural, conforme OJ 331 e 269 da SDI-I do TST.

DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

São indevidos nesta justiça especializada os honorários de advogado quando não preenchidos os requisitos do art. 14 §§ 1º e 2º da Lei 5584/70, na forma das S. 329 e 219 do TST, ou seja, condição de miserabilidade do empregado e assistência do sindicato de classe. Indefere-se.

DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Natureza das verbas contempladas nesta decisão na forma do art. 28 § 9º da Lei 8.212/91 com as alterações dadas pelas Leis nº 8.870/94, 9.528/97 e 9.711/98, devendo os recolhimentos previdenciários ser efetuados pela parte empregadora, mas autorizada a dedução dos valores cabíveis à parte empregada, observando-se o limite do teto da contribuição a que o reclamante encontra-se obrigado mensalmente, sendo que o art.33 § 5º da mesma lei não repassa ao empregador a responsabilidade pelo pagamento do valor relativo ao empregado, mas tão somente a responsabilidade pelo recolhimento.

Por ocasião da liquidação de sentença, o crédito previdenciário deverá ser apurado de acordo com os critérios previstos na Legislação Previdenciária quanto à correção, juros e multa, observando que o fato gerador do tributo ocorrerá no ato do pagamento, nos termos do art. 20, I, da Lei 8.212/1991 que estabelece "... as contribuições previdenciárias incidirão sobre os valores pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, aos segurados...". Até então, não há que se falar em juros ou multa moratória, uma vez que não há mora antes da exigibilidade do valor devido. Nesse sentido a Ordem de Serviço Conjunta INSS-DAF n. 66/97 e a OJ EX SE-24 do E. TRT da 9ª Região (RA/SE/001/2010, DEJT 23/07/2010) que dispõe: "IX - Base de cálculo. Juros de mora. As contribuições previdenciárias devem ser calculadas apenas sobre o capital corrigido monetariamente, excluídos os juros e as multas fixados em acordo ou sentença, em virtude da natureza punitiva, e não salarial destes".

DO IMPOSTO DE RENDA

Diante do princípio da celeridade ao processo e em especial para se evitar a interposição de recursos com as consabidas demoras que isso acarreta, não raro trazendo inegáveis prejuízos às partes, revejo entendimento anteriormente adotado e determino que o imposto de renda seja calculado de acordo com a previsão constante na OJ EX SE-25, IX do e. TRT da 9ª Região, com redação dada pela RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA RA/SE/001/2014, nos seguintes termos:

"IX - Critério de apuração. Coisa julgada. O cálculo do imposto de renda ocorrerá sobre o total dos rendimentos tributáveis, no mês do recebimento do crédito, mediante a aplicação da respectiva tabela progressiva (referente ao mês de pagamento), multiplicada pela quantidade de meses a que se referirem os rendimentos pagos, na forma do art. 12-A, § 1º, da Lei 7.713/1988, com a alteração introduzida pela Lei 12.350/2010, e instrução normativa RFB 1.127/2011. Cabíveis os descontos fiscais de acordo com a regra vigente época de seu recolhimento, sem ofensa à coisa julgada".

Embora seja do empregador a responsabilidade pelo recolhimento ou retenção das contribuições legais, os descontos fiscais devem ser suportados pelo reclamante, contribuinte de direito.

Afasta-se a incidência do imposto de renda sobre os juros de mora, devendo ser observada a Orientação Jurisprudencial nº 400, da SDI-1, do C. TST, nos seguintes termos: “Os juros de mora decorrentes do inadimplemento de obrigação de pagamento em dinheiro não integram a base de cálculo do imposto de renda, independentemente da natureza jurídica da obrigação inadimplida, ante o cunho indenizatório conferido pelo art. 404 do Código Civil de 2002 aos juros de mora”, e sobre o FGTS, nos termos do inciso II da OJ EX SE-25 do E. TRT da 9ª Região (RA/SE/004/2009, DEJT 22/10/2009) que dispõe: “Base de cálculo. FGTS. Não incidem contribuições fiscais sobre valores relativos a FGTS. (ex-OJ EX SE 13)”.

DOS JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

Observe-se a incidência de juros na forma da Lei 8.177/91 e da S. 200 do C. TST.

A correção monetária deve incidir a partir do mês subsequente a prestação do serviço, a teor do que dispõe o art. 459 parágrafo único da CLT e S. 381 do C. TST.

DISPOSITIVO

ISSO POSTO, o juízo da 4ª Vara do Trabalho de Ponta Grossa decide extinguir com exame do mérito os eventuais direitos anteriores a 26/08/2009, em virtude da prescrição, na forma do art. 269, IV do CPC, e julgar PROCEDENTE EM PARTE a reclamação trabalhista proposta por V. A. DE M. em face de C. A. S A para condenar a reclamada ao pagamento das verbas deferidas na forma da fundamentação supra que integra esse ‘decisum’.

Custas pela reclamada de R\$100,00, calculadas sobre o valor da condenação provisoriamente arbitrado em R\$ 5.000,00.

Os honorários periciais deverão ser solvidos pelo Estado, nos termos do Provimento Presidência/Corregedoria n.º 1/2011.

Juros e correção monetária na forma da lei, sendo esta a partir do mês subsequente ao da prestação dos serviços.

Recolhimentos fiscais de imposto de renda e contribuições previdenciárias, sobre as parcelas de incidência, nos termos da fundamentação, observado o limite e percentuais previstos para cada uma das partes.

Intimem-se as partes.

Nada mais.

PONTA GROSSA, 3 de Fevereiro de 2017

INGRID MUZEL CASTELLANO AYRES BARREIROS

Juiz do Trabalho Substituto

Sentença da Vara do Trabalho de União da Vitória, publicada no DEJT 29/08/2016, Juiz do Trabalho Lourival Barão Marques Filho.

A. J. S. invocou a tutela jurisdicional em face de **EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS**, postulando as verbas elencadas na petição inicial de fls. 03/14 (ID 3fcd1b0). A ré apresentou defesa escrita às fls. 329/354 (ID 52966b1). A parte autora impugnou os documentos às fls. 979/982 (ID 4e2f036). Não houve audiência. Considerando que a parte autora manifestou desinteresse na produção de provas, e tratando-se estritamente de matéria de direito, vieram os autos conclusos para sentença.

Informo que as remissões às folhas do processo, feitas nesta sentença, levarão em conta sua ordem de apresentação no arquivo PDF que decorre da exportação integral dos autos, em ordem crescente, a fim de facilitar sua localização pelo leitor.

É o relatório, passo a decidir.

1. PRELIMINAR

1.1 INCOMPETÊNCIA FUNCIONAL

A reclamada ECT arguiu a incompetência funcional do juízo de primeira instância para analisar a matéria, pois esta envolve o questionamento de cláusula convencional. No seu entender, como a negociação coletiva se deu em âmbito nacional, entre a ECT e a FENTECT, somente o TST teria competência para apreciar a questão.

Sem razão.

O juiz do trabalho é competente para analisar dissídio individual do trabalho em primeira instância, ainda que este questione a validade de norma coletiva, com efeitos *inter partes*. Com a devida vênia, se o magistrado de primeira instância possui competência até mesmo para declarar, incidentalmente, a inconstitucionalidade de lei, por maioria de razão detém competência para analisar o teor de normas coletivas.

A apreciação de dissídios individuais de trabalho envolvendo normas coletivas, em única instância, não se enquadra na competência funcional do TST, nos termos do art. 702, da CLT.

Rejeito, portanto, a prefacial.

2. PREJUDICIAL DE MÉRITO

2.1 PRESCRIÇÃO QUINQUENAL

Pronuncio a prescrição das verbas trabalhistas cuja exigibilidade seja anterior a **05/07/2011**, cinco anos contados retroativamente à data do ajuizamento da demanda, nos termos do art. 7º, XXIX, da CRFB e da Súmula nº 308, I, do TST.

3. MÉRITO

3.1 BASE DE CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS

Narra a exordial que o reclamante é empregado da reclamada, exercendo a função de carteiro, sendo que o contrato de trabalho permanece em vigor. Aduz que as horas extras prestadas e o RSR incidente sobre elas vêm sendo pagos a menor, tendo em vista que a ré deixa de considerar, na respectiva base de cálculo, três verbas que ostentam natureza salarial, a saber: “Anuênio”, “Adicional 30% Salário Base” e “Diferencial de Mercado”. Sustenta que, de acordo com a Súmula nº 264, do TST, todas as verbas de natureza salarial devem integrar a base de cálculo das horas extras.

Postula o pagamento de diferenças de horas extras e RSR decorrentes da correção da base de cálculo - com a inclusão das parcelas supracitadas -, acrescidas dos adicionais previstos nas normas coletivas.

A reclamada defende a validade das cláusulas 31 e 58 dos ACTs, as quais inclusive teriam sido submetidas ao crivo do Poder Judiciário via dissídio coletivo. Afirma que as normas coletivas foram aprovadas pelos entes coletivos envolvidos nas negociações.

Acrescenta que os percentuais do adicional de horas extras em dias normais (70%) e em dias de repouso semanal remunerado (200%), previstos nas normas coletivas, são mais vantajosos que os determinados na legislação heterônoma, além dos inúmeros outros benefícios que decorrem daquelas, invocando a teoria do conglobamento.

Sustenta que a remuneração das horas extras é direito de indisponibilidade relativa, estando sujeito ao princípio da adequação setorial negociada.

Pugna, portanto, pela rejeição do pleito.

Com razão a ré.

Dispõem as cláusulas 31 e 58 do ACT 2009/2011 (fls. 446 e 453 - ID b17151c), do DC-6535-37.2011.5.00.0000 (fls. 606 e 615/616 - ID f7727ef), do DC-8981-76.2012.5.00.0000 (fls. 730 e 741/742 - ID 900923a), do DC-6942-72.2013.5.00.0000 (fls. 834 e 846/847 - ID 4a1152e), as cláusulas 61 e 64 do ACT 2014/2015 (fls. 919 e 920 - ID 82094f8) e as cláusulas 61 e 65 do ACT 2015/2016 (fls. 959 e 961 - ID 51a8d8a):

“Cláusula (...) - HORAS-EXTRAS - *As horas extraordinárias serão pagas na folha do mês subsequente à sua realização, mediante acréscimo de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal em relação ao salário-base.*

Parágrafo Único - As horas e/ou frações de hora que o empregado foi oficialmente liberado não poderão ter o respectivo período para compensação de hora-extra trabalhada em outro dia.

(...)

Cláusula (...) - TRABALHO EM DIAS DE REPOUSO - *Sem prejuízo do pagamento do valor correspondente ao repouso semanal remunerado, fica assegurado ao empregado que for convocado a trabalhar em dia de repouso semanal remunerado e feriados o pagamento do valor equivalente a 200% (duzentos por cento), calculado sobre o valor pago no dia de jornada normal de trabalho, fazendo também jus a um vale alimentação ou refeição (de acordo com a modalidade na qual está cadastrado), pelo dia trabalhado, salvo na hipótese do parágrafo segundo.*

§ 1º - Os 200% (duzentos por cento) de que trata esta cláusula serão pagos na folha do mês subsequente a sua apuração.

§ 2º - A critério do empregado, o dia trabalhado, na forma desta cláusula, poderá ser trocado pela concessão de 2 (duas) folgas compensatórias, devendo as folgas ocorrerem após o dia trabalhado.

§ 3º - A Empresa se compromete, salvo em casos excepcionais, a evitar as convocações para viagens a serviço em dia de repouso.

§ 4º - A Empresa se compromete, salvo em casos excepcionais, a realizar a convocação dos empregados nas situações previstas nesta cláusula com, no mínimo, 48 horas de antecedência.”.

Tendo sido pactuadas coletivamente (art. 7º, XXVI, da CRFB), reputo válidas e eficazes as normas coletivas firmadas no sentido de alterar a base de cálculo das horas extras laboradas em dias normais e em dias de repouso.

Com efeito, o conflito entre a legislação heterônoma e as normas coletivas deve ser analisado sob a égide da teoria do conglobamento, segundo a qual não é dado ao empregado pinçar as normas que lhe são mais favoráveis de cada um dos diplomas, de acordo com a sua conveniência, sem levar em consideração o maior benefício que decorre do todo.

A averiguação da norma mais favorável não pode ocorrer mediante comparação cláusula por cláusula, conforme exemplifica Homero Batista Mateus da Silva:

*“Afiguremos um exemplo. A categoria pode ter conseguido 10% de reajuste salarial em meio a uma convenção coletiva magra, desprovida de benefícios assistenciais, enquanto uma empresa com mais agilidade na negociação de vantagens pode ter oferecido um reajuste pequeno, de 3%, mas acoplado à oferta de plano de saúde expressivo, vale-refeição, cesta básica, bolsas de estudos e melhores condições de higiene e segurança. Se o conceito de ‘norma mais favorável’ for o cotejo de cláusula por cláusula, então o reajuste de 3% não tem valor e deve ser jogado fora, para ser substituído pelo aumento geral de 10% da categoria. Ocorre que, neste caso, acaba-se de criar uma terceira norma coletiva nunca imaginada por nenhuma das partes: todo o pacote de benefícios mais os 10% de negociação alheia. O critério casuístico revela-se pobre e tende a atrofiar as negociações, pois o acordante sabe que, por mais que se esforce em alargar o leque de opções, estará sempre sujeito ao questionamento por não haver equiparado as condições da outra norma. O empregador, enfim, sente-se frustrado por ter de proporcionar o descanso sob a sombra de árvores alheias”. (SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**. Volume 7 - Direito Coletivo do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: RT, 2015, p. 199).*

O supracitado autor ainda alerta para a incongruência de se comparar temas ou institutos, a “comparação por blocos”. Para ele, não é resolvido o problema de se comparar reajuste salarial com benefícios assistenciais (SILVA, idem, p. 200).

Esclarece ele, por fim, que não se pode perder de vista o que é mais favorável para a categoria, e não para cada empregado especificamente. Mais uma vez apresenta feliz ilustração do problema:

“Outro ponto interessante de análise da norma mais favorável em termos de negociação coletiva diz respeito a saber se cada empregado tem direito de exigir seu ponto de vista isolado. Por exemplo, empregado com três filhos e elevadas responsabilidades familiares pode tranquilamente achar que o instrumento normativo que disponha sobre reembolso de creche, bolsa de estudos e abono de ausências para acompanhar dependentes ao médico se mostra muito mais benéfico que o outro instrumento, que não dispunha dessas vantagens, mas que carregava um reajuste salarial dobrado. Para aquele operário, nem mesmo o reajuste dobrado é tão importante quanto a rede de assistência para as crianças. Já seus colegas sem filhos estão muito mais interessados na cláusula salarial e no adicional de horas extras (...).” (SILVA, idem, ibidem).

A pretensão formulada pelo reclamante padece dos três vícios acima mencionados. Ele pretende garantir a incidência dos adicionais mais benéficos que os legais (de 70% e 200%), com o aumento da base de cálculo para incluir todas as parcelas de natureza salarial, conforme preceitua a legislação heterônoma. Em suma, pretende criar uma terceira norma jurídica que vigora apenas e tão-somente para ele, e que não corresponde aos anseios dos entes coletivos envolvidos nas negociações.

Com efeito, ao aumentar o percentual do adicional de horas extras, a empresa levou em consideração a contrapartida da redução da base de cálculo, configurando as concessões mútuas próprias à negociação coletiva.

Em segundo lugar, ao alegar a impossibilidade de modificação da base de cálculo das horas extras, o autor está deixando de analisar outras vantagens que foram garantidas aos empregados no bojo das negociações coletivas, inclusive através de benefícios.

Como já foi exposto, além de a redução da base de cálculo ter vindo acompanhada de um aumento do percentual do adicional, as normas coletivas preveem gratificação de férias de 70% (em contraposição ao terço constitucional - *v.g.* cláusula 59 do ACT 2015/2016, à fl. 958 - ID 51a8d8a - Pág. 33); aumento do período noturno urbano e do respectivo adicional (das 20h00 às 06h00 do dia seguinte *versus* das 22h00 às 05h00; 60% *versus* 20% - *v.g.* cláusula 55 do mesmo ACT, à fl. 957 - ID 51a8d8a - Pág. 32), e benefícios sociais (incentivo à aquisição da casa própria - *v.g.* cláusula 08, à fl. 932 - ID 51a8d8a - Pág. 7; ausências abonadas como acompanhantes de dependentes, ascendentes, companheiros etc. - *v.g.* cláusula 27, às fls. 940/941 - ID 51a8d8a - Pág. 16; assistência médica e odontológica - *v.g.* cláusula 28 - ID 51a8d8a - Pág. 16; auxílio para dependentes com deficiência e reembolso de creche e babá - *v.g.* cláusulas 48 e 49 - ID 51a8d8a - Pág. 28), entre outros. “Curiosamente”, o autor não pretende a adequação de tais benefícios àquilo que prevê a legislação heterônoma...

Por fim, o reclamante ignora que, ao negociar coletivamente, a FENTECT levou em consideração aquilo que era mais benéfico para toda a categoria, e não para um ou outro empregado individualmente.

Não se pode olvidar que tendo em vista que os Correios atuam em regime de monopólio da União (art. 21, X, da CRFB), em todo o território nacional, a federação representante dos empregados possui forte poder de negociação, pois eventual greve deflagrada possui consequências catastróficas - como, aliás, é sentido por toda a coletividade, todos os anos, no mês de setembro. Não se trata de sindicato “pelego” cujas negociações culminam com a redução de direitos trabalhistas por medo de perda de postos de trabalho.

Por todo o exposto, entendo que embora a base de cálculo das horas extras tenha

sido fixada como o salário base, houve contrapartida mais favorável aos trabalhadores nas normas coletivas a compensar a aparente redução, devendo prevalecer o negociado sobre o legislado.

Corroborando meu entendimento, cito a seguinte ementa de julgado da 6ª Turma deste Regional, envolvendo a mesma reclamada:

“HORAS EXTRAS - BASE DE CÁLCULO - PREVISÃO CONVENCIONAL - Perfeitamente válida e aplicável a disposição convencional dos instrumentos coletivos que estabelecem base de cálculo das horas extras apenas sobre o salário base com percentual superior ao estabelecido por lei. As convenções e acordos coletivos, conforme dispositivo constitucional, são instrumentos hábeis a fixar as condições pelas quais irão reger-se as relações de trabalho entre empregados e empregadores, especialmente porque contemplam concessões recíprocas. Sendo validamente configurados, suas cláusulas integram os contratos individuais de trabalho, sendo lei entre as partes que alcançam. Além disso, em face do seu caráter conciliatório, resultam em concessões mútuas entre as partes, adequando direitos trabalhistas em prol das partes. (RO-20943-2015-008-09-00-5-ACO-25330-2016 - 6ª Turma. Relator: Desembargador SÉRGIO MURILO RODRIGUES LEMOS. DEJT em 19/07/2016).

Este também é o entendimento da 2ª Turma deste Regional, a exemplo do quanto decidido nos autos RO- 00274-2015-585-09-00-5, Relator: Juiz Convocado CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONÇA, DEJT 10/06/2016.

Por todo o exposto, **rejeito** o pedido de pagamento de diferenças de horas extras, inclusive em dias de repouso, pela modificação da base de cálculo.

3.2 MULTA DO ART. 467, DA CLT

Rejeito o pedido de incidência da penalidade em epígrafe, pois desde 2001 ela não mais incide sobre as “*verbas incontroversas*” - como requerido pelo autor (fl. 11 - ID 3fcd1b0 - Pág. 9), mas somente sobre as “*verbas rescisórias*” incontroversas. Considerando que sequer houve rescisão do contrato de trabalho, o pedido é completamente descabido.

3.3 MULTAS PREVISTAS EM NORMA COLETIVA

Diante do decidido no item 3.1, entendo que a reclamada não descumpriu as cláusulas dos ACTs e dos dissídios coletivos relativas às horas extras e ao labor em dias de repouso, razão pela qual **rejeito** a incidência das penalidades.

3.4 JUSTIÇA GRATUITA

Indefiro o pedido de justiça gratuita formulado pelo autor pois, ao contrário da esmagadora maioria dos litigantes da Justiça do Trabalho, ele está empregado e recebe renda líquida

superior a dois salários mínimos (R\$ 1.895,52 em abril/2016, conforme a ficha financeira de fl. 388 - ID 74e9bca - Pág. 23).

3.5 HONORÁRIOS ASSISTENCIAIS

Ausente condenação, não há campo de incidência para honorários assistenciais.

Rejeito.

4. DISPOSITIVO

Ante o exposto, **JULGO IMPROCEDENTES** os pedidos formulados pelo reclamante **ADEMAR JUNIOR STANISZEWSKI** em face da reclamada **EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS**, nos termos da fundamentação.

Ciente o autor (fl. 984 - ID 92686ae). Quanto à ré, verifique-se o retorno do mandado de fl. 985 (ID 34ec30f).

Embora a ré sequer possua interesse recursal, a fim de que não se alegue omissão, **declaro** que a reclamada goza do mesmo tratamento destinado à Fazenda Pública em relação à imunidade tributária e à execução por precatório, além das prerrogativas de foro, prazos e custas processuais (OJ nº 241, da SDI-1/TST).

Custas pelo reclamante, no importe de R\$ 800,00, calculadas sobre o valor atribuído à causa de R\$ 40.000,00.

UNIAO DA VITORIA, 29 de Agosto de 2016

LOURIVAL BARÃO MARQUES FILHO
Juiz Titular de Vara do Trabalho

Projeto de Lei n. 6.787 de 2016

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º O Anexo ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 ficará sujeito a multa no valor de R\$ 6.000,00 (seis mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o **caput**, o valor final da multa aplicada será de R\$ 1.000,00 (mil reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

§ 2º A infração de que trata o **caput** constitui exceção à dupla visita.” (NR)

“Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 1.000,00 (mil reais) por empregado prejudicado.” (NR)

“Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

.....

§ 3º As horas suplementares à jornada de trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de cinquenta por cento sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas-extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de trabalho a tempo parcial serão regidas pelo disposto no art. 130.” (NR)

“Art. 523-A. É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho, observados os seguintes critérios:

I - um representante dos empregados poderá ser escolhido quando a empresa possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição;

II - a eleição deverá ser convocada por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, independentemente de filiação sindical, garantido o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado daquela empresa, cuja posse ocorrerá após a conclusão da apuração do escrutínio, que será lavrada em ata e arquivada na empresa e no sindicato representativo da categoria; e

III - o mandato terá duração de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde o registro de sua candidatura até seis meses após o final do mandato.

§ 1º O representante dos trabalhadores no local de trabalho terá as seguintes prerrogativas e competências:

I - a garantia de participação na mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho;

e

II- o dever de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, inclusive quanto ao pagamento de verbas trabalhistas, no curso do contrato de trabalho, ou de verbas rescisórias.

§ 2º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão conter cláusulas para ampliar o número de representantes de empregados previsto no **caput** até o limite de cinco representantes de empregados por estabelecimento.” (NR)

“Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei quando dispuser sobre:

I - parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas ininterruptas de trabalho;

II - pacto quanto à de cumprimento da jornada de trabalho, limitada a duzentas e vinte horas mensais;

III - participação nos lucros e resultados da empresa, de forma a incluir seu parcelamento no limite dos prazos do balanço patrimonial e/ou dos balancetes legalmente exigidos, não inferiores a duas parcelas;

IV - horas **in itinere**;

V - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos;

VI - ultratividade da norma ou do instrumento coletivo de trabalho da categoria;

VII - adesão ao Programa de Seguro-Emprego - PSE, de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

VIII - plano de cargos e salários; IX - regulamento empresarial;

X - banco de horas, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento;

XI - trabalho remoto;

XII - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado; e

XIII - registro de jornada de trabalho.

§ 1º No exame da Convenção ou Acordo Coletivo, a Justiça do Trabalho analisará preferencialmente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil., balizada sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

§ 2º É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de norma de segurança e de medicina do trabalho, as quais são disciplinadas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho ou em legislação que disponha sobre direito de terceiro.

§ 3º Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, observado o disposto nos incisos VI, XIII e XIV do **caput** do art. 7º da Constituição, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, a cláusula de vantagem compensatória deverá ser igualmente anulada, com repetição do indébito.” (NR)

“Art. 634.

§ 1º

§ 2º Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE ou pelo índice de preços que vier a substituí-lo.” (NR)

“Art. 775. Os prazos estabelecidos neste Título são contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e com inclusão do dia do vencimento.

§ 1º Os prazos que se vencerem em sábado, domingo ou dia feriado terminarão no primeiro dia útil seguinte.

§ 2º Os prazos podem ser prorrogados nas seguintes hipóteses: I - quando o juiz ou o tribunal entender como necessário; ou

II - por motivo de força maior, devidamente comprovada.” (NR)

Art. 2º A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a empresa de trabalho temporário ou diretamente a empresa tomadora de serviço ou cliente, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou ao acréscimo extraordinário de serviços.

§ 1º Configura-se como acréscimo extraordinário de serviços, entre outros, aquele motivado por alteração sazonal na demanda por produtos e serviços.

§ 2º A contratação de trabalhador temporário para substituir empregado em afastamento previdenciário se dará pelo prazo do afastamento do trabalhador permanente da empresa

tomadora de serviço ou cliente, limitado à data em que venha a ocorrer a concessão da aposentadoria por invalidez de que trata o art. 475 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.” (NR)

“Art. 10. O contrato de trabalho temporário referente a um mesmo empregado poderá ter duração de até cento e vinte dias.

§ 1º O contrato de trabalho temporário poderá ser prorrogado uma vez, desde que a prorrogação seja efetuada no mesmo contrato e não exceda o período inicialmente estipulado.

§ 2º Encerrado o contrato de trabalho temporário, é vedada à empresa tomadora de serviços ou cliente a celebração de novo contrato de trabalho temporário com o mesmo trabalhador, seja de maneira direta, seja por meio de empresa de trabalho temporário, pelo período de cento e vinte dias ou pelo prazo estipulado no contrato, se inferior a cento e vinte dias.

§ 3º Na hipótese de o prazo do contrato temporário estipulado no **caput** ser ultrapassado, o período excedente do contrato passará a vigorar sem determinação de prazo.” (NR)

“Art. 11. O contrato de trabalho temporário deverá ser obrigatoriamente redigido por escrito e devidamente registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, nos termos do art. 41 da CLT.

§ 1º Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva que proíba a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.

§ 2º A ausência de contrato escrito consiste em irregularidade administrativa, passível de multa de até vinte por cento do valor previsto para o contrato, cuja base de cálculo será exclusivamente o valor do salário básico contratado.” (NR)

“Art. 12. Ficam assegurados ao trabalhador temporário os mesmos direitos previstos na CLT relativos aos contratados por prazo determinado.

§ 1º É garantida ao trabalhador temporário a remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculada à base horária.

§ 2º A empresa tomadora ou cliente fica obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição.” (NR)

“Art. 14. As empresas de trabalho temporário ficam obrigadas a fornecer às empresas tomadoras ou clientes, a seu pedido, comprovante da regularidade de sua situação com o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, recolhimentos de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e Negativa de Débitos junto à Receita Federal do Brasil, sob pena de retenção dos valores devidos no contrato com a empresa de mão de obra temporária.” (NR)

“Art. 18-A. Aplicam-se também à contratação temporária prevista nesta Lei as disposições sobre trabalho em regime de tempo parcial previstas no art. 58-A, **caput** e § 1º, da CLT.” (NR)

“Art. 18-B. O disposto nesta Lei não se aplica aos empregados domésticos.” (NR)

“Art. 19. Compete à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de serviço temporário e os seus trabalhadores e entre estes e os seus contratantes, quando da contratação direta do trabalho temporário pelo empregador.

Parágrafo único. A empresa tomadora dos serviços, quando o interessado realizar a contratação por meio de empresa interposta, responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias.” (NR)

Art. 3º Ficam revogados:

I - os seguintes dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho:

- a)* o § 4º do art. 59;
- b)* o art. 130-A;
- c)* o § 2º do art. 134; e
- d)* o § 3º do art. 143;
- e)* o parágrafo único do art. 634; e
- f)* o parágrafo único do art. 775; e

II - o da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974:

- a)* o parágrafo único do art. 11; e
- b)* as alíneas “a” a “h” do **caput** do art. 12.

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília,

EM nº 00036/2016 MTB

Brasília, 22 de Dezembro de 2016

Excelentíssimo Senhor Presidente da República,

1. Submetemos à elevada consideração de Vossa Excelência a anexa proposta de Projeto de Lei que altera o Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 - CLT, para aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa, para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, e atualizar a Lei n.º 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário.
2. O Brasil vem desde a redemocratização em 1985 evoluindo no diálogo social entre trabalhadores e empregadores. A Constituição Federal de 1988 é um marco nesse processo, ao reconhecer no inciso XXVI do art. 7º as convenções e acordos coletivos de trabalho. O amadurecimento das relações entre capital e trabalho vem se dando com as sucessivas negociações coletivas que ocorrem no ambiente das empresas a cada data-base, ou fora dela. Categorias de trabalhadores como bancários, metalúrgicos e petroleiros, dentre outras, prescindem há muito tempo da atuação do Estado, para promover-lhes o entendimento com as empresas. Contudo, esses pactos laborais vem tendo a sua autonomia questionada judicialmente, trazendo insegurança jurídica às partes quanto ao que foi negociado. Decisões judiciais vem, reiteradamente, revendo pactos laborais firmado entre empregadores e trabalhadores, pois não se tem um marco legal claro dos limites da autonomia da norma coletiva de trabalho.
3. A discussão da hipossuficiência foi recentemente objeto de análise do Supremo Tribunal Federal, quando julgou a ação contra o plano de dispensa incentivada do BESC/Banco do Brasil, na discussão do RE 590415 / SC. O Ministro Luís Roberto Barroso em seu voto sustenta que *“no âmbito do direito coletivo, não se verifica, portanto, a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Por consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.”* Prossegue o Ministro em seu voto destacando que *“embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a*

um “patamar civilizatório mínimo”, como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas.”

4. Essas discussões demonstram a importância da medida ora proposta, de valorização da negociação coletiva, que vem no sentido de garantir o alcance da negociação coletiva e dar segurança ao resultado do que foi pactuado entre trabalhadores e empregadores.
5. Outra medida ora proposta, que visa prestigiar o diálogo social e desenvolver as relações de trabalho no país, é a regulamentação do art. 11 da Constituição Federal. Esse dispositivo constitucional assegura a eleição de um representante dos trabalhadores nas empresas com mais de duzentos empregados, com a missão de promover o entendimento direto com a direção da empresa. O representante dos trabalhadores no local de trabalho deverá atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, inclusive os referente ao pagamento de verbas trabalhistas periódicas e rescisórias, bem como participar na mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho com a empresa.
6. A experiência europeia demonstra a importância da representação laboral na empresa. Países como Alemanha, Espanha, Suécia, França, Portugal e Reino Unido possuem há vários anos as chamadas comissões de empresa ou de fábrica. A maturidade das relações de trabalho em alguns países europeus propicia um ambiente colaborativo entre trabalhador e empresa, resultando na melhoria do nível de produtividade da empresa.
7. No Brasil temos um nível elevado de judicialização das relações do trabalho, o que é retratado pela quantidade de ações trabalhistas que anualmente dão entrada na Justiça do Trabalho. Na grande maioria das ações trabalhistas a demanda reside no pagamento de verbas rescisórias. A falta de canais institucionais de diálogo nas empresas que promovam o entendimento faz com que o trabalhador só venha a reivindicar os seus direitos após o término do contrato de trabalho. Com isso, problemas que poderiam ser facilmente resolvidos no curso do contrato de trabalho vão se acumulando, para serem discutidos apenas ao término do vínculo empregatício, na Justiça do Trabalho.

8. A regulamentação do art. 11 da Constituição da República tornará possível o aprimoramento as relações de trabalho no país, ao instituir no ambiente da empresa um agente com credibilidade junto ao trabalhador, já que ele será escolhido dentre os empregados da empresa, independentemente de filiação sindical, com quem ele poderá contar para mediar a resolução de conflitos individuais havidos no curso da relação empregatícia. A atuação do representante dos trabalhadores trará ganhos para a empresa, na medida que ela poderá se antecipar e resolver o conflito, antes que o passivo trabalhista se avolume e venha a ser judicializado.
9. Outra medida proposta visa atualizar um dos mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, que é a multa administrativa prevista no art. 47 da CLT pelo não registro de empregado, cuja última atualização de valor ocorreu com a extinção da UFIR, em outubro de 2000.
10. Os trabalhadores sujeitos ao vínculo empregatício celetista são cerca de 18,5 milhões no país, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE), anual, de 2014. As empresas que não registram seus empregados deixam de recolher, em média, 24,5% de contribuição previdenciária, sobre as remunerações integrais de seus trabalhadores, além de não recolherem 8,0 para o Fundo de Garantia. Então, em média, essas empresas deixam de recolher cerca de um terço do valor da remuneração do trabalhador.
11. O valor da multa administrativa para as empresas que não registram seus trabalhadores é de R\$ 402,00 por empregado não registrado. Caso a empresa decida por recolher a multa sem recorrer da primeira decisão administrativa, ela tem o benefício de redução em 50% no valor da multa. Fazendo uso desse direito, o valor efetivo da multa para a empresa resultará em R\$ 201,00 por empregado irregular.
12. Considerando que o salário médio no Brasil supera R\$ 2.000,00, verifica-se que por mês a empresa deixa de recolher cerca de R\$ 660,00 de encargos sobre a remuneração do empregado, estando sujeita a uma multa administrativa de no máximo R\$ 402,00.
13. Estudos estimam que só a perda anual de arrecadação da Previdência Social seja da ordem de R\$ 50,0 bilhões/ano.

14. Por fim, a presente proposta atualiza a Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, promovendo maior flexibilidade no processo de contratação de trabalhadores, ao permitir que a empresa tomadora de serviço possa contratar diretamente trabalhadores de acordo com as regras previstas na lei. Além disso, considerando que a lei é anterior às mudanças constitucionais de 1988, alguns direitos trabalhistas, embora atualmente exigidos, não constam no texto da lei. Como o contrato de trabalho temporário é um contrato a termo, a presente proposta estabelece que aos trabalhadores contratados sobre o regime da Lei n.º 6.019/1974 são garantidos os mesmos direitos dos trabalhadores contratados a prazo determinado regulados pela CLT.
15. A medida ora apresentada visa garantir maior efetividade à multa administrativa para o combate à informalidade da mão-de-obra no mercado de trabalho, corrigindo a defasagem existente no valor da multa administrativa para o trabalho sem registro.
16. Essas são, Senhor Presidente, as razões que justificam a elaboração do Projeto de Lei que ora submetemos à elevada apreciação de Vossa Excelência.

Respeitosamente,

Assinado eletronicamente por: Ronaldo Nogueira de Oliveira

REFORMA TRABALHISTA: COM ANÁLISE DO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016

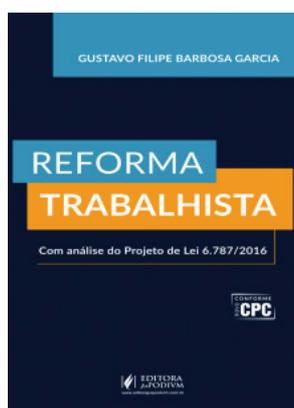
Gustavo Filipe Barbosa Garcia

Trata-se de uma obra importante para compreender, de forma sintética, os principais pontos da reforma trabalhista pretendida pelo Governo brasileiro, em tramitação no Congresso Nacional.

A análise feita pelo autor leva em conta o sistema jurídico legal e constitucional e destaca a necessidade de garantia dos direitos fundamentais, examinando, de forma crítica, “as inovações voltadas às relações individuais e coletivas de trabalho, que acabam alterando aspectos estruturais e já tradicionais do Direito do Trabalho” (contracapa).

A introdução, tratada como capítulo primeiro, disserta sobre a reforma trabalhista apresentada pelo Poder Executivo Federal sob a forma do Projeto de Lei nº 6.787/2016. O livro divide-se em outros nove capítulos. O capítulo 2 trata da multa administrativa por empregado sem registro. O terceiro, do trabalho em regime de tempo parcial. O quarto da representação de trabalhadores na empresa. O quinto sobre flexibilização e negociação coletiva. O sexto sobre a ação anulatória de convenção e acordo coletivo de trabalho. O sétimo sobre os prazos na Justiça do Trabalho. O oitavo sobre o trabalho temporário. O nono sobre o seguro-emprego. E o décimo, sobre o saque do FGTS de contas inativas.

O Capítulo cinco é o mais amplo e detalhado de todos, tratando dos seguintes importantes temas: limites da negociação coletiva de trabalho; parcelamento das férias; jornada de trabalho; participação nos lucros e resultados da empresa; horas *in itinere*; intervalo intrajornada; ultratividade das normas



.....

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Reforma Trabalhista: com análise do Projeto de Lei nº 6.787/2016. Salvador: JusPodivm, 2017

coletivas; programa seguro-emprego; plano de cargos e salários; regulamento de empresa; banco de horas. Nesse último item, analisa a jornada de trabalho móvel e flexível; o trabalho à distância; a remuneração por produtividade e gorjeta e o registro da jornada de trabalho.

Conclui o autor, em sua indispensável obra para entender a proposta de reforma trabalhista, que “sem a intensa mobilização dos trabalhadores, é utópico esperar que os direitos sociais, arduamente conquistados ao longo dos anos, sejam ampliados ou até mesmo preservados” (p. 188).

Luiz Eduardo Gunther

CURSO DE DIREITO DO TRABALHO

Maurício Godinho Delgado

A mais recente edição (2017) do Curso de Direito do Trabalho do Professor e Ministro do TST Mauricio Godinho Delgado, merece registro.

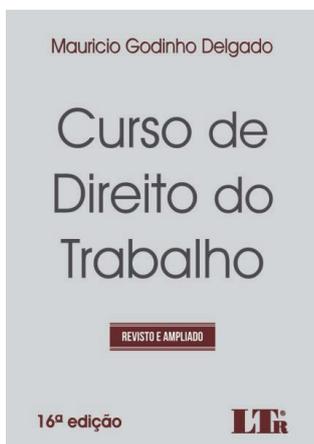
A obra, que foi publicada pela primeira vez em 2002, vem sendo atualizada todos os anos pelo autor.

O denso trabalho, com quase 1700 páginas, é composto de livros e capítulos, indo da caracterização do Direito do Trabalho (no primeiro capítulo) até a arbitragem e mediação no Direito Coletivo (no trigésimo oitavo capítulo).

O primeiro livro refere-se à introdução e à parte geral, compondo-se de oito capítulos. O segundo livro refere-se ao Direito Individual do Trabalho, do capítulo nove ao trinta e dois. O terceiro livro examina o Direito Coletivo do Trabalho, do capítulo trinta e três ao trinta e oito.

Trata-se da obra mais completa e atualizada existente no Brasil sobre o Direito do Trabalho.

Um dos temas dissecados pelo autor são as recentes decisões do STF sobre negociação coletiva trabalhista (p. 1601-1607). O tema da aderência das regras negociais coletivas também é analisado, citando-se especialmente a ADPF nº 323-DF, na qual o Supremo Tribunal Federal, por decisão monocrática, suspendeu os efeitos da Súmula nº 277 do TST (p. 1591-1595).



.....

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

NORMAS PARA PUBLICAÇÃO – REVISTA ELETRÔNICA

Prezados autores,

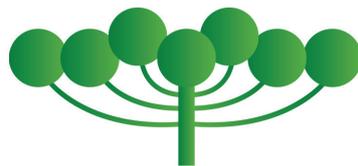
A Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Revista Científica de periodicidade mensal é divulgada exclusivamente por meio eletrônico a partir do site www.trt9.jus.br. Adota temática singular a cada edição e se destina a publicar artigos acórdãos, sentenças, condensa entendimentos jurisprudenciais sumulados ou organizados em orientações, resenhas, convida para publicação observadas as seguintes normas.



1. Os artigos ou decisões devem ser encaminhados à análise do Conselho Editorial, para o e-mail revistaeletronica@trt9.jus.br
2. Os artigos serão técnico-científicos, focados na área temática de cada edição específica, sendo divulgada a sequência dos temas eleitos pela Escola Judicial do TRT-9ª Região, mediante consulta;
3. Os artigos encaminhados à Revista Eletrônica devem estar digitados na versão do aplicativo Word, fonte Arial, corpo 12, espaçamento entrelinhas 1,5, modelo justificado, com títulos e subtítulos em maiúsculas alinhados à esquerda, em negrito. A primeira lauda conterá o título do artigo, nome, titulação completa do autor, referência acerca da publicação original ou sobre seu ineditismo e uma foto;
4. Os artigos encaminhados à publicação deverão ter de preferência entre 8 e 10 laudas, incluídas as referências bibliográficas. Os artigos conterão citações bibliográficas numeradas, notas de rodapé ordenadas e referências bibliográficas observarão normas vigentes da ABNT, reservando-se o Conselho Editorial da Revista Eletrônica o direito de adaptar eventuais inconsistências, além de estar autorizado a proceder revisões ortográficas, se existentes;
5. A publicação dos artigos não implicará remuneração a seus autores, que ao submeterem o texto à análise autorizam sua eventual publicação, sendo obrigação do Conselho Editorial informá-los assim que divulgada a Revista Eletrônica;
6. O envio de artigos ou decisões não pressupõe automática publicação, sendo sua efetiva adequação ao conteúdo temático de cada edição da Revista Eletrônica pertencente ao juízo crítico-científico do Conselho Editorial, orientado pelo Desembargador que organiza as pesquisas voltadas à publicação.
7. Dúvidas a respeito das normas para publicação serão dirimidas por e-mails encaminhados à revistaeletronica@trt9.jus.br

Respeitosamente.

CONSELHO EDITORIAL



TRTPR

ESCOLA JUDICIAL