



**ANDRÉ LUÍS CARVALHO VIEIRA DA CUNHA**

**CONTROVÉRSIA 50.009 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: Reflexos do julgamento do Tema 152 pelo Supremo Tribunal Federal no âmbito do direito coletivo do trabalho.**

**Brasília – DF**

**2016**

**ANDRÉ LUÍS CARVALHO VIEIRA DA CUNHA**

**CONTROVÉRSIA 50.009 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO:** Reflexos do julgamento do Tema 152 pelo Supremo Tribunal Federal no âmbito do direito coletivo do trabalho.

Monografia apresentada como requisito para conclusão do Curso de Especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho da Escola de Direito de Brasília – EDB/IDP.

**Brasília – DF**

2016



Cunha, André Luís Carvalho Vieira da.

**CONTROVÉRSIA 50.009 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO:**  
Reflexos do julgamento do Tema 152 pelo Supremo Tribunal Federal no âmbito do direito coletivo do trabalho. André Luís Carvalho Vieira da Cunha. Brasília: EDB/IDP, 2016.

86f.

Monografia (Curso de Especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho da) – Escola de Direito de Brasília – EDB/IDP.

1. Direito Coletivo. 2. Negociação Coletiva. 3. Acordo e Convenção Coletiva de Trabalho. 4. Princípios. 5. Teoria do Conglobamento.

**ANDRÉ LUÍS CARVALHO VIEIRA DA CUNHA**

**CONTROVÉRSIA 50.009 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO:** Reflexos do julgamento do Tema 152 pelo Supremo Tribunal Federal no âmbito do direito coletivo do trabalho.

Monografia apresentada como requisito para conclusão do Curso de Especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho da Escola de Direito de Brasília – EDB/IDP.

**Banca Examinadora**

---

Prof<sup>a</sup>. M<sup>a</sup>. Janete Ricken Lopes.  
Escola de Direito de Brasília – EDB/IDP

---

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago  
Escola de Direito de Brasília – EDB/IDP

---

Prof. M. Hector Luís Cordeiro Vieira.  
Escola de Direito de Brasília – EDB/IDP

Brasília, 19 de fevereiro de 2016.

Ao meu pai Joanil, meu irmão Gustavo, minha companheira Hanally, por todo o apoio, compreensão e paciência e, em especial, a minha mãe já falecida. Fonte de força, inspiração e persistência.

Aos meus amigos.

Aos meus professores e a todos aqueles que, de forma direta ou indireta, colaboraram para o meu aprendizado e na preparação deste trabalho.

Minha enorme gratidão ao Professor Fabiano Coelho de Souza que me apresentou o debate em estudo e tanto contribuiu, estimulou e auxiliou na elaboração do presente trabalho.

## RESUMO

Trata-se de pesquisa monográfica inserida no campo do Direito Coletivo Trabalhista. O principal objetivo deste trabalho é analisar os reflexos do julgamento do Tema 152 pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho. Mas, para isso, se faz necessário conhecer, primeiramente, o contexto histórico, características, conceitos, instrumentos e a principiologia aplicada em uma negociação coletiva, a fim de que se possa, em seguida, demonstrar que, o Tema 152 do STF, juntamente com a análise da Controvérsia 50.009 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), influenciará todas as futuras construções jurídicas a respeito de negociação coletiva. Ocorre que com o julgamento do Pretório Excelso, surgiram controvérsias que precisam de uma análise mais profunda, quais sejam, os verdadeiros limites e possibilidades de uma negociação coletiva, bem como a repercussão da norma coletiva na alteração de contratos de trabalho, regulamentos de empresa e a possibilidade de afastamento de direito estatal em razão da convenção de vantagens compensatórias. Ademais, questiona-se se a segurança jurídica permite a anulação pontual de cláusula normativa negociada ou parte dela, sem permitir que o empregador proceda com a compensação das vantagens nominadas já concedidas por força da negociação coletiva. Tais discussões que podem ser solucionadas ou minimizadas na mesma proporção que a Constituição Federal de 1988 (CF/88), prestigiou os diplomas coletivos negociados e estimulou o diálogo entre os atores sociais.

**Palavras-Chave:** Direito Coletivo. Negociação Coletiva. Acordo e Convenção Coletiva de Trabalho. Princípios. Teoria do Conglobamento.



## ABSTRACT

This research is inserted in the Labour Law Collective field. The aim of this study is to analyze the consequences of the judgment Theme 152 by the Federal Supreme Court under the Collective Labour Law. But to do this, it is necessary to know, first, the historical context, features, concepts, tools and of principles applied in collective bargaining, so that we could then demonstrate that the Theme 152 STF along with the analysis of Controversy 50 009 of the Superior Labor Court, will influence all future legal arrangements regarding collective bargaining. It turns out that with the judgment of the Federal Supreme Court, there were controversies that require a deeper analysis, namely, the true limits and possibilities of collective bargaining, as well as the impact of the collective norm in altering employment contracts, company regulations and the possibility of removal of state law because of the convention of countervailing benefits. Moreover, it questions whether the legal certainty allows the timely cancellation of rules negotiated clause or part without allowing the employer to proceed with clearing the advantages nominated already granted under the collective bargaining. Such discussions can be solved or minimized at the same rate that the Federal Constitution of 1988 (CF / 88), honored the collective-bargaining diplomas and encouraged dialogue among social partners.

**Keywords:** Collective right. Collective bargaining. Agreement and Collective Bargaining Agreement. Principles. Conglobament theory.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	12
<b>1. NOÇÕES GERAIS DE DIREITO COLETIVO DO TRABALHO NO ÂMBITO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS .....</b>	<b>14</b>
1.1. Considerações históricas e noções gerais sobre a negociação coletiva. ....	15
1.2. Conceitos, funções e etapas da negociação coletiva.....	21
1.3. Instrumentos normativos negociados: acordo coletivo, convenção coletiva, contrato coletivo de trabalho .....	31
1.4. Surgimento da Controvérsia 50.009 do Tribunal Superior do Trabalho, reflexos do julgamento do Tema nº 152 do Supremo Tribunal Federal .....	35
<b>2. PRINCÍPIOS ESSENCIAIS E INDISPENSÁVEIS À NEGOCIAÇÃO COLETIVA .....</b>	<b>41</b>
2.1. Autonomia Coletiva da Vontade e Preponderância do Interesse Coletivo sobre o Individual.....	44
2.2. Autocomposição dos conflitos trabalhistas .....	48
2.3. Adequação Setorial Negociada e da Equivalência dos Contratantes Coletivos.....	49
2.4. Lealdade, Transparência e Boa-fé nas Negociações Coletivas.....	52
2.5. Segurança jurídica.....	55
2.6. Preservação dos Interesses Comuns e Força Normativa das Negociações Coletivas .....	58
<b>3. ASPECTOS CONTROVERSOS QUANTO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA .....</b>	<b>61</b>
3.1. Limites e possibilidades da negociação coletiva.....	62
3.2. Repercussão da norma coletiva na alteração de contratos de trabalho, regulamentos de empresa e possibilidade de afastamento de direito estatal em razão da convenção de vantagens compensatórias.....	70
3.3. Teoria do Conglobamento: a segurança jurídica permite a anulação pontual de cláusula normativa negociada ou parte dela, sem permitir que o empregador proceda com a compensação das vantagens nominadas já concedidas por força da negociação coletiva? .....	73
CONCLUSÕES .....	79
REFERÊNCIAS.....	82

ANEXO A — Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 590.415/SC – Santa Catarina. Recorrente: Banco do Brasil (Sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina S/A - BESC). Recorrido: Cláudia Maira Leite Eberhardt. Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília, 29 de maio de 2015

**ANEXO B — Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Extraordinário em face do Recurso de Revista do processo nº 1181-40.2012.5.23.0005. Recorrente: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT. Recorridos: Fortesul Serviços Especiais de Vigilância e Segurança LTDA. e Rosana Alves de Souza. Relator Ministro: Ives Gandra da Silva Martins Filho. Vice Presidência do TST. Brasília, 29 de maio de 2015**

**ANEXO C — Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário (RO) em Ação Declaratória processo nº 25300-97.2005.5.24. Recorrente: Ministério Público do Trabalho 24ª Região. Recorridos: Sindicato das Empresas de Vigilância, Segurança e Transporte de Valores do Estado do Mato Grosso do Sul e Sindicato dos Empregados em Empresa de Segurança e Vigilância e Transporte de Valores de Campo Grande e Região - SEESVIG. Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Brasília, 30 de novembro de 2007**



## **Lista de Siglas**

ACT .....	Acordo Coletivo de Trabalho
CC .....	Código Civil Brasileiro
CCT .....	Convenção Coletiva de Trabalho
CF/88 .....	Constituição Federal de 1988
CLT .....	Consolidação das Leis do Trabalho
MTE .....	Ministério do Trabalho e Emprego
RE .....	Recurso Extraordinário
RO .....	Recurso Ordinário
RR .....	Recurso de Revista
STF .....	Supremo Tribunal Federal
TST .....	Tribunal Superior do Trabalho

## INTRODUÇÃO

No âmbito do ordenamento jurídico brasileiro, constata-se, ainda, um cenário de pouco prestígio às negociações coletivas trabalhistas. Muito embora a Constituição Federal de 1988 (CF/88 - art. 7º, XXVI) tenha consolidado a importância da autonomia coletiva da vontade, bem como da autocomposição dos conflitos trabalhistas, observa-se que a jurisprudência trabalhista adota conduta de invalidação de normas negociais sob a ótica de limitar a autonomia de vontade que, na realidade, deveria ser aplicada, tão somente, às relações individuais do trabalho.

Com efeito, no que tange ao direito coletivo do trabalho, é possível delimitar, no tempo, dois modelos distintos no Brasil. O primeiro, traduzido por um período político corporativo-autoritário (1930-1945 – governo Getúlio Vargas) de patente perseguição estatal às lideranças operárias e de entes sindicais plenamente controlados pelo Estado. Contudo, sobressai-se que, na mesma ocasião houve inovações ao direito do trabalho como, por exemplo, a criação da justiça trabalhista e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), bem como a aglomeração de toda a legislação trabalhista esparsa em um único instrumento (Consolidação das Leis do Trabalho).<sup>1</sup>

O segundo paradigma citado se caracteriza por uma fase justralhista democrática (a partir da CF/88), no qual houve o reconhecimento às negociações coletivas como mecanismos de autocomposição e prevenção de conflitos trabalhistas. Nesse ínterim, tem-se o fortalecimento do ente sindical, haja vista, por exemplo, a vedação de intervenção do Estado nos sindicatos, a garantia de estabilidade de emprego para determinados sindicalistas ocupantes de certos cargos e, para o tema deste estudo, especialmente, a obrigação da participação dos sindicatos, no estabelecimento de normas negociais, que, diante da invalidação sistemática das negociações coletivas, vem sendo enfraquecida.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 590.415/SC – Santa Catarina**. Recorrente: Banco do Brasil (Sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina S/A - BESC). Recorrido: Cláudia Maira Leite Eberhardt. Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília, 29 de maio de 2015, p. 9.

<sup>2</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 590.415/SC – Santa Catarina**. Recorrente: Banco do Brasil (Sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina S/A - BESC). Recorrido: Cláudia Maira Leite Eberhardt. Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília, 29 de maio de 2015, p. 10.



O debate supramencionado ganha novo ânimo em decorrência do julgamento do Tema 152 pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que teve como *leading case* o Recurso Extraordinário (RE) 590.415 de Santa Catarina (SC).<sup>3</sup> Em que pese o referido Tema ter por objetivo principal a análise da “validade, ou não, de renúncia genérica a direitos contida em termo de adesão ao Programa de Desligamento Incentivado – PDI, com chancela sindical e previsto em norma de acordo coletivo”<sup>4</sup>, o Pretório Excelso, no transcorrer do julgamento, também, analisa, vastamente, a discussão quanto à prevalência e respeito das negociações coletivas face o direito individual do trabalhador e seu reconhecimento como ato jurídico perfeito.

Em razão da importância e da dimensão deste debate, o Ministro Vice-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) instaurou, em junho de 2015, a Controvérsia 50.009 que tem por escopo pacificar o entendimento jurisprudencial, por exemplo, quanto à limitação da negociação coletiva no Brasil; a possibilidade de norma coletiva alterar contrato de trabalho, regulamento de empresa e afastamento de aplicação de direito estatal mediante convenção de vantagens compensatórias nominadas e não previstas em lei e; diante da segurança jurídica, se seria permitida a anulação pontual de cláusula normativa negociada ou parte dela, sem que o empregador proceda com a compensação dos benefícios nominados já concedidos por força da negociação coletiva.

Posto isto, é necessário conhecer, primeiramente, o contexto histórico, características, conceitos, instrumentos e a principiologia aplicada em uma negociação coletiva, a fim de que se possa, em seguida, demonstrar que, o Tema 152 do STF, juntamente com a análise da Controvérsia 50.009 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), influenciará todas as futuras construções jurídicas a respeito de negociação coletiva.

---

<sup>3</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 590.415/SC – Santa Catarina**. Recorrente: Banco do Brasil (Sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina S/A - BESC). Recorrido: Cláudia Maira Leite Eberhardt. Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília, 29 de maio de 2015.

<sup>4</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Tabela de Temas de Interesse da Justiça do Trabalho – Tema nº 152**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/temas-de-interesse-da-jt>>. Acesso em: 04 ago. 2015.

## 1. NOÇÕES GERAIS DE DIREITO COLETIVO DO TRABALHO NO ÂMBITO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

A negociação coletiva, a partir da Constituição Federal de 1988 (CF/88), ganhou novo ânimo. Houve fortalecimento destes instrumentos, como veículo de construção normativa juntamente com garantia da autonomia da vontade, liberdade sindical e manutenção dos interesses dos atores sociais participantes das negociações.

Assim, são inegáveis os benefícios que a negociação coletiva trabalhista impõe ao sistema sociojurídico pátrio, servindo como mecanismo hábil de garantia da paz social, de melhoria das condições sociais dos trabalhadores (art. 7, *caput* da CF/88<sup>5</sup>), de aperfeiçoamento dos instrumentos normativos entabulados, prevenção e preservação do meio ambiente sadio de trabalho, distribuição de riqueza, democratização das relações sociais entre outros, ou seja, típicas funções da negociação coletiva que serão vistas no decorrer do estudo.

Porém, observa-se que a jurisprudência trabalhista adota conduta de invalidação de normas negociais sob a ótica de limitar a autonomia de vontade que, na realidade, deveria ser aplicada, tão somente, às relações individuais do trabalho. Realça-se que, por meio da invalidação sistemática das negociações coletivas, há um enfraquecimento das instituições sindicais e anacronismo do próprio direito coletivo do trabalho, uma vez que torna inócua a busca por estes instrumentos normativos como forma de preservação dos interesses da classe, de adequação às normas legais trabalhistas e de possibilidade de surgimento de vantagens compensatórias, entre outros.

Neste contexto, evidencia-se a necessidade de um novo regime negocial, de proteção da autonomia da vontade coletiva e, sobretudo, da segurança jurídica sobre as cláusulas pactuadas entre os participantes destas negociações coletivas.

---

<sup>5</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social. BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da república federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2015.



### 1.1. Considerações históricas e noções gerais sobre a negociação coletiva.

Antes de tudo, é importante esclarecer que o marco temporal inicial para o surgimento do direito coletivo do trabalho foi a Revolução Industrial no século XVIII, onde houve a constatação, por parte dos trabalhadores, da necessidade de se reconhecer o direito de se associarem, justificando a intensa movimentação operária reivindicante de melhorias nas condições de trabalho <sup>6</sup>.

É solar a existência de enorme desigualdade a que estavam submetidos os trabalhadores à época, enquanto estes não detinham nada além de sua força de trabalho, energia física e intelectual para colocar a serviço do capital, os proprietários das indústrias eram detentores de todo e qualquer maquinário, meios de produção e do próprio poder diretivo das relações trabalhistas <sup>7</sup>.

Seguiu-se, deste modo, período de tolerância às associações de operários, com importante ressalva, sobretudo no que tange a França, onde a burguesia assustada e temendo perder o poder ora conquistado para estas organizações, conseguiu aprovar a Lei *Le Chapellier* (1791), que vedava efetivamente qualquer prática associativa, impedindo que grupos de operários e, até mesmo, patronais, deliberassem e votassem interesses comuns a categoria profissional, sob risco de incorrer em delito passível de prisão <sup>8</sup>. Posicionamento que já vinha sendo apresentado nas opiniões de Jean-Jacques Rousseau, isto é, a vontade geral só poderia prevalecer de vontade particular, na hipótese do Estado tornar defeso o surgimento de sociedades parciais <sup>9</sup>, em outras palavras, cria-se um corpo político moral contraposto ao governo, porque este privilegia a vontade particular e tende a retirar a soberania do povo e a corromper a sociedade.

Porém este momento de impacto serviu como impulso para a tomada de consciência coletiva da classe operária e incansável busca pela correção da desigualdade existente entre patrão e trabalhador, com a criação de um eixo de

<sup>6</sup> RAMOS, Brasilino Santos. **Razoável duração do processo e efetividade da tutela dos direitos fundamentais do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2012, p. 28.

<sup>7</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho nos setores público e privado**. São Paulo: LTr, 2015, p. 68.

<sup>8</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 541-542.

<sup>9</sup> ROUSSEAU, Jean-Jacques. **O contrato social**. Trad. Antônio de Pádua Danesi. São Paulo: Martins Fontes. 1998, p.38.

equilíbrio, ou seja, concessões de vantagens jurídicas ao obreiro em detrimento do potencial econômico do empregador, formando uma igualdade abstrata entre os interlocutores sociais <sup>10</sup>.

Este cenário de restrições vivido pelos franceses passa por uma tendência de abolição mundial mais intensa a partir do século XX, fase de reconhecimento jurídico da integração das entidades sociais, com o advento da Constituição mexicana (1917), de *Weimar* (1919) e posteriormente a Declaração Universal de Direitos do Homem (1948), instrumentos positivados que foram garantidores do direito de coligação dos trabalhadores e empregadores na defesa de seus interesses comuns seja por sindicatos seja por associações <sup>11</sup>.

No âmbito do Brasil, no que concerne ao direito coletivo do trabalho, é possível delimitar, no tempo, dois períodos distintos. O primeiro, traduzido por um tempo político corporativo-autoritário (1930-1945 – governo Getúlio Vargas) de patente perseguição estatal às lideranças operárias e de entes sindicais plenamente controlados pelo Estado. O Estado possuía irrestrita autoridade junto aos sindicatos, podendo intervir a seu livre-arbítrio, seja na constituição destes seja em nomeações de dirigentes. Contudo, sobressai-se que, na mesma ocasião houve inovações ao direito do trabalho, por exemplo, a criação da justiça trabalhista e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), bem como a aglomeração de toda a legislação trabalhista esparsa em um único instrumento (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT) <sup>12</sup>.

Já a segunda fase citada se caracteriza por uma etapa justralhista democrática (a partir CF/88), no qual houve o reconhecimento às negociações coletivas como mecanismos de autocomposição e prevenção de conflitos trabalhistas. Nesse ínterim, tem-se o fortalecimento do ente sindical, haja vista, por exemplo, a vedação de intervenção do Estado nos sindicatos, a garantia de estabilidade de emprego para determinados sindicalistas ocupantes de certos

---

<sup>10</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho nos setores público e privado**. São Paulo: LTr, 2015, p. 68.

<sup>11</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 541-542.

<sup>12</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 590.415/SC – Santa Catarina**. Recorrente: Banco do Brasil (Sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina S/A - BESC). Recorrido: Cláudia Maira Leite Eberhardt. Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília, 29 de maio de 2015, p. 9.



cargos e, especialmente, a obrigação da participação dos sindicatos, no estabelecimento de normas negociais <sup>13</sup>.

Ao mesmo tempo, a CF/88 fez questão de prestigiar a autonomia coletiva de vontades, princípio basilar que demonstra a “capacidade que desfruta o ente sindical de ser o sujeito de direitos e obrigações por meio da manifestação da sua vontade” <sup>14</sup> perante os demais atores sociais. Destaca-se que a autonomia é dada, sem interferência do Estado, entretanto, com a obrigatória participação dos sindicatos como forma de resguardar os interesses dos participantes sociais (princípio da participação obrigatória).

Assim, a autonomia coletiva não é uma via de uma só mão, mas de duas, ou seja, serve tanto para promover os trabalhadores com concessões de melhores condições de trabalho, quanto para o equilíbrio das empresas seja financeiramente seja estruturalmente <sup>15</sup>.

É neste contexto que começa a discussão do fortalecimento das negociações coletivas, sendo esta o instrumento hábil para definir, em consenso, com os atores sociais e econômicos, entendimentos e procedimentos a serem adotados por todos os envolvidos a fim de encaminhar discussões cotidianas ou resolver certos conflitos trabalhistas, atuais ou iminentes <sup>16</sup>.

Com efeito, a negociação coletiva, no Brasil, surgiu de forma diversa do espírito mundial, pois, nos outros países, constatou-se sua criação tendo por fundamento os intensos movimentos sociais que clamavam por uma regulamentação na relação entre trabalhador e empregador sem que houvesse qualquer tipo de ingerência estatal, ao passo que o excessivo intervencionismo do Estado brasileiro é que proporcionou sua origem nacionalmente <sup>17</sup>.

---

<sup>13</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 590.415/SC – Santa Catarina**. Recorrente: Banco do Brasil (Sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina S/A - BESC). Recorrido: Cláudia Maira Leite Eberhardt. Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília, 29 de maio de 2015, p. 10.

<sup>14</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Salvador: Juspodivm, 2014, p.925.

<sup>15</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 310.

<sup>16</sup> SIQUEIRA NETO, José Francisco; OLIVEIRA, Marco Antônio. **As negociações coletivas no contexto do plano real**. Brasília: OIT, 1999.

<sup>17</sup> PAIVA, Paulo Gustavo de Araújo. **A negociação coletiva e o futuro do direito do trabalho no Brasil**. Recife: Bagaço, 2005, p. 53-57.

Diante destas duas origens da negociação coletiva supramencionadas é que se compreende que os distintos modelos de sistemas de regulamentação trabalhista decorrem da natural diferença na concepção social, cultural e histórica de cada país e regiões do mundo, jamais sendo possível analisar seu desenvolvimento de forma estrita a aspectos geográficos <sup>18</sup>.

Em países tradicionalmente liberalistas, as normas coletivas são utilizadas como ferramenta apta, adequada e suficiente para regulamentação das relações trabalhistas, inclusive, praticamente sem qualquer legislação estatal sobre o assunto. Há prevalência da liberdade sindical, desde sua criação até edição de normas que entenderem ser conveniente a categoria, mas claro, necessariamente devem ser observadas disposições de ordem pública e garantias mínimas já previstas pelo ente estatal. Ao contrário, em países em que os temas jurídicos são centralizados no Estado, este, por sua vez, possui a obrigação de regular minimamente as condições de trabalho <sup>19</sup>, tendo em vista a fragilidade dos instrumentos negociais e a desconfiança instaurada perante os participantes.

Acontece que, em razão desta excessiva centralização da regulamentação das relações trabalhistas pelo Estado, as negociações coletivas estão sendo preteridas ante o enfraquecimento dos sindicatos, que passam por um momento de desconfiança de seus filiados e conseqüentemente a redução de seus quadros de composição. Os trabalhadores começam a enxergar que os instrumentos entabulados por seus representantes sociais não possuem capacidade de promover segurança jurídica nas relações laborais <sup>20</sup>.

Bem verdade que, para o êxito de uma negociação coletiva, alguns fatores devem ser observados, especialmente, a existência de “garantia de liberdade e autonomia sindical, razoável índice de sindicalização do grupo representado e espaço para complementação e suplementação do sistema legal de proteção ao trabalho” <sup>21</sup>. Todavia, a justiça trabalhista brasileira invocando seu poder normativo, isto é, o dever de decidir conflitos respeitando disposições legais mínimas e

---

<sup>18</sup> MARRAS, Jean Pierre. **Relações Trabalhistas no Brasil**. São Paulo: Futura, 2001.

<sup>19</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 27 ed. São Paulo: LTr, 2001, p. 539.

<sup>20</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

<sup>21</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.



essenciais de proteção ao trabalho, institucionalizou uma espécie de poder arbitral em seus tribunais <sup>22</sup>, fragilizando e desestimulando as negociações coletivas.

Com o escopo de sinalizar um entendimento constitucional sobre o tema, o Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 152 indicou que há possibilidade de que a negociação coletiva crie, modifique ou reduza direitos, desde que, devidamente tutelado pelo ente sindical, afastando de forma significativa o poder normativo da Justiça Laboral, previstos nos arts. 7º, XXVI <sup>23</sup> e 114, §2º <sup>24</sup>, ambos da CF/88 <sup>25</sup>. Todavia, o julgado não se aprofundou quanto aos limites da negociação coletiva, deixando em aberto se a atual limitação usada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) estaria em harmonia com a interpretação constitucional.

Nessa esteira, o TST apresenta os limites da negociação coletiva como sendo: a) impossibilidade de supressão total de direito legalmente reconhecido; b) inadmitte-se a flexibilização de cláusulas de segurança e medicina do trabalho, processuais, previdenciárias e fiscais; c) possibilidade de flexibilização de direitos atrelados a salário e jornada de trabalho, porém apenas para diminuição, em razão das vantagens compensatórias, ainda que subentendidas adquiridas com a negociação coletiva <sup>26</sup>. Com efeito, diante da inexistência de balizas constitucionais para validação de um acordo ou convenção coletiva, restam vagas quais seriam os fundamentos que a justiça laboral poderia usar para invalidar uma negociação coletiva sem haja violação a carta magna.

<sup>22</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

<sup>23</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da república federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2015.

<sup>24</sup> "Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (...) § 2º 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." BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da república federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2015.

<sup>25</sup> FERREIRA, Dâmares. **O poder normativo coletivo: a promoção da igualdade de oportunidades por meio de ações afirmativas trabalhistas**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 94.

<sup>26</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário em Ação Declaratória nº 25300-97.2005.5.24**. Recorrente: Ministério Público do Trabalho 24ª Região. Recorridos: Sindicato das Empresas de Vigilância, Segurança e Transporte de Valores do Estado do Mato Grosso do Sul e Sindicato dos Empregados em Empresa de Segurança e Vigilância e Transporte de Valores de Campo Grande e Região - SEESVIG. Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Brasília, 30 de novembro de 2007.



As limitações supramencionadas acabam implicando em outra discussão, qual seja: a possibilidade de anulação parcial ou total de cláusula normativa negociada, sem análise das vantagens já concedidas pelo instrumento negocial. A resposta deste problema vem sendo apresentada mediante o uso da teoria do conglobamento, isto é, “cada conjunto normativo é alcançado globalmente, dentro do mesmo universo temático; com esta triagem, o conjunto é comparado aos demais e impelido para o cotejo analítico, deste modo, criando o conjunto normativo mais favorável”<sup>27</sup>.

A negociação coletiva do trabalho autoriza ajustes da norma jurídica aplicada em determinadas categorias por meio do diálogo social. Este fenômeno da limitação jurídica das normas coletivas é traduzido por meio do princípio da adequação setorial negociada, o qual prevê “critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal”<sup>28</sup>.

Entretanto, para que haja a respectiva permissão pelo referido princípio, dois aspectos devem ser observados. O primeiro “quando normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão oriundo da legislação heterônoma aplicável”<sup>29</sup> e o segundo ponto surge “quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa”<sup>30</sup>. Deste modo, examina-se que são diversas as variantes que determinam a validade e eficácia jurídica das negociações coletivas em relação à legislação estatal.

O julgamento do Recurso Extraordinário (RE) nº 590.415-SC trouxe a tona a interpretação constitucional de prestígio das negociações coletivas, acompanhando o entendimento das Convenções 98/1949 e 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como ressalta o fortalecimento sindical e dos demais atores sociais, que passam a exercer, com maior intensidade,

---

<sup>27</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13 ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 1457-1459.

<sup>28</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13 ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 1387.

<sup>29</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13 ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 1388.

<sup>30</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13 ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 1388.

sua autonomia de vontade, sem ver seus instrumentos negociais caírem em descrédito por qualquer discussão. Todavia, concorrentemente, deverão se estruturar e se organizar na mesma proporção que suas responsabilidades aumentam, sob o risco de deixarem seus representados em condições temerárias.

Em razão da importância e da dimensão deste debate, o Ministro Vice-Presidente do TST instaurou, em junho de 2015, a Controvérsia 50.009 que tem por escopo pacificar o entendimento jurisprudencial, por exemplo, quanto à limitação da negociação coletiva no Brasil; a possibilidade de norma coletiva alterar contrato de trabalho, regulamento de empresa e afastamento de aplicação de direito estatal mediante convenção de vantagens compensatórias nominadas e não previstas em lei e; diante da segurança jurídica, se seria permitida a anulação pontual de cláusula normativa negociada ou parte dela, sem que o empregador proceda com a compensação dos benefícios nominados já concedidos por força da negociação coletiva.

Portanto, em que pese exista um esforço no Brasil para uma maior descentralização da regulamentação das relações de trabalho, ainda se faz necessário alcançar um ponto de equilíbrio entre a base legal e a autonomia coletiva. O balanceamento entre o ordenamento jurídico positivado, garantidor mínimo dos direitos fundamentais do trabalhador, e a negociação coletiva, ampliando a participação dos interlocutores sociais e garantias fundamentais, é o meio capaz de abolir as excessivas ingerências do Estado, bem como desenvolver e fortalecer as negociações coletivas e seus atores sociais <sup>31</sup>.

## **1.2. Conceitos, funções e etapas da negociação coletiva**

Por meio da Convenção 154 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1992, buscou-se fomentar as negociações coletivas, proporcionando-lhe maior reconhecimento jurídico e autonomia. Esta última possui natureza privada, pois nada mais é que uma “possibilidade, oferecida e assegurada pelos particulares, de regularem suas relações mútuas dentro de determinados limites por meio de

---

<sup>31</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2003.



negócios jurídicos, em especial mediante contratos”<sup>32</sup>. Autonomia denota proporcionar leis a si mesmo (*auto*: próprio; *nomia*: normas, leis), ou melhor, manifestação de vontade pela criação de normas jurídicas pelos próprios interessados, sem ingerência do Estado<sup>33</sup>. Neste caso, não se pode interpretar como sendo uma simples liberdade na criação de normas, vai além, torna-se uma típica possibilidade de concepção de um ordenamento jurídico privado, subordinado a regras mínimas estatais e claramente acolhido pelo Estado<sup>34</sup>.

A abrangência e objetivos das negociações coletivas estão definidos na supramencionada convenção em seu art. 2º e 5º<sup>35</sup>:

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.

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 os anexos a, b e c do artigo 2 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;
- e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.

<sup>32</sup> LARENS, KARL. **Derecho civil: parte general**. Madri: Derecho Reunidas, 1978, p 44 ss.

<sup>33</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24 ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 767.

<sup>34</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho nos setores público e privado**. São Paulo: LTr, 2015, p. 71.

<sup>35</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1998, p. 338.

Depreende-se que o conceito de negociação coletiva é de ser instrumento de “ajuste de interesses entre as partes, que acertaram os diferentes entendimentos existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor suas posições”<sup>36</sup>, permitindo o surgimento da paz social nas relações trabalhistas.

Destarte, as negociações coletivas são mecanismos fundamentais para o diálogo social, por meio dos quais empregadores, empregados e sindicatos podem convencionar condições justas de trabalho, bem como permitem a manutenção das boas relações laborais. Habitualmente discutem sobre salários, jornada de trabalho, formação e capacitação profissional, saúde e segurança no meio ambiente de trabalho<sup>37</sup>.

Por meio das negociações é possível estabelecer um patamar mínimo civilizatório de regras que regulem as relações trabalhistas de determinado grupo de trabalhadores e ajustar direitos e responsabilidade de cada uma das partes da relação, assegurando ambientes de trabalho mais harmoniosos e produtivos, potencializando o caráter inclusivo da negociação coletiva, reduzindo desigualdades e ampliando cada vez mais a proteção nas relações trabalhistas<sup>38</sup>.

Importante, ainda, diferenciar, negociação coletiva de acordos e convenções coletivas. A primeira ferramenta é gênero e obrigatória, já as segundas são espécies e facultativas, ou melhor, negociação coletiva é um procedimento que visa alcançar a superação de divergências entre os participantes negociais e, por consequência, permite, como resultado, o surgimento de um acordo ou convenção coletiva. Assim sendo, caso aquela se dê por frustrada não há que se falar em produção de norma coletiva (espécie), podendo as partes envolvidas, caso haja interesse, ajuizar dissídio coletivo, nos termos do §2º do art. 114 da CF/88, conforme já abordado no último subcapítulo<sup>39</sup>.

<sup>36</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24 ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 773.

<sup>37</sup> OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Negociación colectiva y relaciones laborales**. Disponível em: < <http://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang-es/index.htm>>. Acesso em: 08 nov. 2015.

<sup>38</sup> OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Negociación colectiva y relaciones laborales**. Disponível em: < <http://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang-es/index.htm>>. Acesso em: 08 nov. 2015.

<sup>39</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24 ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 773-774.



A CF/88 expõe a exigência do comum acordo (art. 114, §2º<sup>40</sup>) entre as partes negociantes para o ajuizamento de dissídio coletivo. Contudo, o respectivo requisito não pode ser visto como um mero obstáculo aos dissídios coletivos, mas sim, um meio de incentivo a formas de resolução de conflitos subjacentes, sem a interferência do Estado, tais como a negociação coletiva e a arbitragem. O próprio legislador direciona pela maior autonomia dos atores coletivos. Saliencia-se que, caso não haja a efetiva solução das desavenças, naturalmente se tem a configuração do comum acordo, tendo em vista que há patente reconhecimento do insucesso da via extrajudicial. Além de tudo, o texto constitucional não obriga que o comum acordo seja demonstrado de modo expresso, tácito ou presumido, porque todas as formas citadas são capazes de por si só atenderem a exigência constitucional <sup>41</sup>.

Diante dessas considerações é possível destacar uma característica universal a toda e qualquer negociação coletiva, ou seja, “trata-se de um processo negocial, com notável flexibilidade em seus métodos, cujos interesses transcendem os dos atores diretamente envolvidos (...) fazendo com que seus efeitos se externalizem na própria sociedade” <sup>42</sup>.

É deste amplo abarcamento social que se chega ao conhecimento de diversas funções sociojurídicas à negociação coletiva. De um lado percebem-se funções típicas, inerentes e específicas ao segmento juscoletivo, em especial ao processo negocial, e de outro, funções gerais, que envolve todo o direito coletivo do trabalho (individual e coletivo), mas que também atingem substancialmente as negociações coletivas <sup>43</sup>. No presente estudo, o enfoque será nas funções essenciais às negociações coletivas. Além disso, muitas das cláusulas de normas

---

<sup>40</sup> “Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (...) § 2º 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.” BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da república federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2015.

<sup>41</sup> SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas: acesso a justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos**. 4 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2014, p. 293.

<sup>42</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho nos setores público e privado**. São Paulo: LTr, 2015, p. 77.

<sup>43</sup> DELGADO. Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 151.

coletivas negociadas transbordam depois para o direito positivado, em face de sua relevância.

A função mais importante é a jurídica, que subdivide-se em: 1) função normativa ou flexibilizadora, ou seja, a possibilidade de criar, modificar ou suprimir condições do trabalho, servindo, especialmente, para ocupar as lacunas existentes na lei; 2) função pacificadora ou compositiva, justificada uma vez que contribui para redução de demandas judiciais, equilíbrio dos interesses antagônicos das partes conflitantes e paz social entre capital e trabalho, em razão do instrumento negociado e <sup>44</sup>; 3) função obrigacional, ou seja, fixa regras e obrigações para os sujeitos signatários das negociações coletivas, afastando, neste caso, qualquer repercussão aos contratos individuais do trabalho <sup>45</sup>.

Neste momento, em razão da função jurídica acima descrita, faz-se importante enaltecer a finalidade equilibradora das negociações coletivas, ou seja, é “elástica e flexibilizadora, ora por tender para a proteção do direito dos trabalhadores, ora para a proteção da saúde da empresa” <sup>46</sup>. Este cenário é, completamente, divergente do direito positivado brasileiro, notoriamente, rígido e inflexível visto que não atende interesses e particularidades de cada situação.

Por conseguinte, levando-se em conta o caráter flexibilizador e de equilíbrio das negociações coletivas, nota-se, ainda, a função política, a qual auxilia na democratização das relações sociais, tendo em vista o favorecimento do diálogo entre as partes para que estas determinem os rumos e aplicações das cláusulas negociadas às suas relações, cabendo resolver as divergências entre si. Na mesma linha de inteligência a função econômica, que pelo diálogo promovido pela negociação possibilita melhor distribuição de riquezas, finalidade clara de cunho econômico <sup>47</sup>.

Em outra esteira ainda se tem as funções ordenadora, social, ambiental e pedagógica. A primeira em decorrência de crises ou de recomposição salarial. A

---

<sup>44</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 608.

<sup>45</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24 ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 774.

<sup>46</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014.

<sup>47</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 609.



segunda autoriza a participação dos trabalhadores, por meio de seus representantes, na vida, desenvolvimento e decisões empresariais <sup>48</sup>. A terceira impulsiona a criação de cláusulas negociadas que disponham sobre preservação de riscos aos trabalhadores, normas mínimas que melhorem a higiene, medicina e segurança no meio ambiente de trabalho, gerando sadia qualidade de vida aos trabalhadores e aos próprios empregadores. Por último, mas não menos importante, a quarta função, que pela exigência da periodicidade das negociações coletivas, os instrumentos normativos acordados, em via de regra, se aperfeiçoam no tempo, em resultado das complexas e novas formas de trabalho humano na sociedade pós moderna <sup>49</sup>.

Com essas considerações, torna-se evidente que em face dos instrumentos coletivos surgirem de um encontro de vontades, estes se assemelham a um contrato, ou melhor, negócio jurídico, no momento de sua formação. Porém, em sua essência é nítida a natureza de norma das negociações coletivas, diante das diversas condicionantes gerais e abstratas que as categorias econômica e profissional devem seguir <sup>50</sup>. Logo, verifica-se uma natureza híbrida das negociações coletivas, isto é, uma mistura de norma com negócio jurídico <sup>51</sup>. Em outras palavras e com tradução livre, segundo Carnelutti, “estes instrumentos normativos têm corpo de contrato e alma de lei” <sup>52</sup> (*ur ibrido che a la forma del contratto e l'anima della legge*).

A discussão sobre a natureza jurídica das negociações coletivas ganha peso à medida que o TST adota postura de sistemática invalidação de cláusulas coletivas, isto porque, a jurisprudência e doutrina são pacíficas a favor da declaração de nulidade desses instrumentos quando ausentes elementos constitutivos do negócio jurídico. Por outra banda, caso os instrumentos coletivos fossem vistos com natureza jurídica estritamente de norma, não haveria possibilidade de qualquer

<sup>48</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24 ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 774.

<sup>49</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 609-610.

<sup>50</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Salvador: Juspodivm, 2014, p. 1091-1092.

<sup>51</sup> CARRION, Valentin. **CLT: Comentários à consolidação das Leis do Trabalho: legislação complementar: jurisprudência**. 40 ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 569.

<sup>52</sup> *Apud*. SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: LTR, 2003, v.1, p.87.



alegação de eventual nulidade, já que a consequência do defeito de formação de uma norma é necessariamente sua invalidade <sup>53</sup>.

A própria função pedagógica, que impõe provisoriedade das normas coletivas, apresenta natureza jurídica normativa das negociações, pois obriga que estas produzam efeito apenas por determinado período <sup>54</sup>, trazendo à tona a discussão acerca da ultratividade da norma jurídica, isto é, do ponto de vista temporal, como fica a aderência das cláusulas negociadas junto ao contrato de trabalho.

Maurício Godinho Delgado expõe três modelos de aderência de cláusulas negociais: 1) Aderência Irrestrita (ultratividade plena); 2) Aderência Limitada pelo Prazo (sem ultratividade); e 3) Aderência limitada por Revogação (ultratividade relativa) <sup>55</sup>.

A aderência irrestrita defende que a cláusulas negociadas ingressam para sempre aos contratos individuais do trabalho, jamais podendo ser suprimidas, ou seja, nada mais do que os efeitos expressamente apresentados no art. 468 da CLT <sup>56</sup>. Conforme já visto anteriormente com o advento da CF/88, houve um prestígio às negociações coletivas e nítido reconhecimento destas como fontes de criação de normas, enfraquecendo esta posição, pois esta ótica engessa os instrumentos negociais.

Desta forma, surgiu posicionamento diretamente contrário ao defendido anteriormente, a aderência limitada pelo prazo de vigência das negociações. A inteligência adotada fora que as cláusulas negociadas teriam validade durante todo o prazo de vigência das negociações, decorrido o período os atores negociais poderiam modificar, criar e/ou suprimir cláusulas já negociadas. Todavia, a partir de

---

<sup>53</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Salvador: Juspodivm, 2014, p. 1092.

<sup>54</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Salvador: Juspodivm, 2014, p. 1099-1100.

<sup>55</sup> DELGADO. Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 186 a 190.

<sup>56</sup> Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança. CARRION, Valentin. **CLT: Comentários à consolidação das Leis do Trabalho: legislação complementar: jurisprudência**. 40 ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 417 a 425.



2011 a jurisprudência do TST modificou sua jurisprudência, recepcionando e prestigiando a teoria da aderência limitada por revogação, conforme nova redação da Súmula 277 <sup>57</sup>.

No que tange a aderência limitada por revogação, há uma relativização da ultratividade. Trata-se de uma visão intermediária, onde, em breve síntese, os “dispositivos dos diplomas negociados vigoram até que novo diploma negocial os revogue” <sup>58</sup>. Com base nessa nova interpretação, o TST buscou alcançar uma harmonia entre esta teoria da aderência aos escopos do próprio Direito Coletivo do Trabalho. Logo, se este busca a paz social e o aperfeiçoamento das condições de trabalho é natural que aquele promova o devido incentivo às negociações coletivas.

Prosseguindo, por ter em sua formação natureza típica de negócio jurídico é obrigatório a observância dos requisitos de validade previstos no art. 104 do Código Civil Brasileiro (CC) <sup>59</sup>. A capacidade dos atores negociais é imperativa, os sindicatos que celebram os atos negociais precisam deter as prerrogativas constitucionais (art. 8º, III da CF/88 <sup>60</sup>), não pode qualquer mera associação de trabalhadores se auto legitimar e conduzir qualquer tipo de negociação coletiva.

A própria CLT, em seu art. 617 <sup>61</sup>, impõe a presença do ente sindical no momento da celebração de um acordo ou convenção coletiva. Este posicionamento

<sup>57</sup> **Súmula nº 277 do TST - 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, 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. CARRION, Valentin. **CLT: Comentários à consolidação das Leis do Trabalho: legislação complementar: jurisprudência**. 40 ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2015, p.1556.

<sup>58</sup> DELGADO. Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 188.

<sup>59</sup> Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei. BRASIL. **Código Civil, Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. 17 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

<sup>60</sup> Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...) III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da república federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2015.

<sup>61</sup> Art. 617 - Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica. § 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos.



se faz necessário, haja vista que inexiste assimetria de poder entre empregador e trabalhador, no âmbito do direito coletivo do trabalho, sendo assim as referidas forças encontram-se em pé de igualdade e, conseqüentemente, permitem-se a celebração de ajustes negociais por meio da autonomia de vontade, não existindo vício de manifestação de vontade pelos sindicatos. Assim, chancelou o STF com o julgamento do Tema 152 <sup>62</sup>:

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.

Outrossim, em que pese a função flexibilizadora das negociações coletivas, já mencionada no presente estudo e, da assimetria de poder entre as partes negociantes, as cláusulas porventura discutidas jamais poderão ofender o patamar mínimo de proteção do trabalho já previstas em lei, ou seja, inadmite-se a flexibilização de cláusulas de segurança, higiene e medicina do trabalho. No entanto, diante da inexistência de balizas constitucionais elementares para validação de um acordo ou convenção coletiva, restam vagas quais seriam os fundamentos que a Justiça Laboral poderia usar para invalidar uma negociação coletiva sem haja violação a carta magna <sup>63</sup>.

Sem contar que a convenção ou acordo coletivo devem necessariamente estar apresentados de forma escrita ou não defesa em lei, sem

---

Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final. § 2º Para o fim de deliberar sobre o Acordo, a entidade sindical convocará assembleia geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 612. CARRION, Valentin. **CLT: Comentários à consolidação das Leis do Trabalho: legislação complementar: jurisprudência**. 40 ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 577.

<sup>62</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 590.415/SC – Santa Catarina**. Recorrente: Banco do Brasil (Sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina S/A - BESC). Recorrido: Cláudia Maira Leite Eberhardt. Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília, 29 de maio de 2015, p. 14.

<sup>63</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014.



rasuras ou emendas, uma vez que o ato negocial é complexo e formal, que passa, ainda, por Assembleia geral visando discutir o conteúdo (art. 613 da CLT <sup>64</sup>) dos instrumentos normativos, que deve ser convocada especialmente para este fim, bem como por depósito, registro e arquivamento junto ao MTE, justificando ainda mais o caráter solene e público do ato, nessa linha, Vólia Cassar sintetiza o procedimento da negociação coletiva <sup>65</sup>:

a) Em caso de acordo coletivo, o primeiro passo é a provocação de uma das partes, por insatisfeita, reivindicando vantagens para o grupo; b) notificação do sindicato, que terá oito dias para dizer se assume ou não a negociação (art. 617 da CLT); c) para todos os casos: assembleia sindical, devidamente convocada, para autorizar a diretoria a iniciar as negociações (art. 612 da CLT); d) notificação da parte contrária para iniciar os debates e discussões a respeito das propostas; e) a parte contrária, que é obrigada a negociar (art. 616 da CLT), sob pena de um terceiro intervir nas negociações; f) chegando as partes a um consenso, será reduzida a termo uma minuta das cláusulas negociadas (art. 613 da CLT); g) nova assembleia para aprovação das cláusulas ajustadas; h) o documento final é redigido, com todos os requisitos contidos nos arts. 613 e 614 da CLT; i) depósito do documento na DRT no prazo de oito dias de sua assinatura (art. 614 da CLT); j) publicidade da norma coletiva, de forma visível, na sede dos sindicatos e das empresas, dentro de cinco dias do depósito; k) início da vigência três dias após o depósito.

Isto posto, pelo fato de o direito positivado brasileiro, notoriamente, ser rígido e inflexível, visto que não atende interesses e particularidades de cada situação, há excessiva regulamentação das ferramentas normativas (regulamentação heterônoma), disciplinando, por exemplo, procedimento da negociação, conteúdo dos instrumentos, seus efeitos perante os contratos de

---

<sup>64</sup> Art. 613 - As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente: I - Designação dos Sindicatos convenientes ou dos Sindicatos e empresas acordantes; II - Prazo de vigência; III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos; IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência; V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenientes por motivos da aplicação de seus dispositivos; VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos; VII - Direitos e deveres dos empregados e empresas; VIII - Penalidades para os Sindicatos convenientes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos. Parágrafo único. As convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro. CARRION, Valentin. **CLT: Comentários à consolidação das Leis do Trabalho: legislação complementar: jurisprudência**. 40 ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 571.

<sup>65</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1229.



trabalho, legitimidade entre outros pontos. Esta metodologia adotada pelo Estado brasileiro vem demonstrando que não supre as necessidades e anseios sociais. A autonomia da vontade das partes negociantes deve ser preservada, com a mínima intervenção da justiça trabalhista para invalidações de cláusulas coletivas, preservando e estimulando cada vez mais a liberdade de negociação coletiva entre os participantes sociais envolvidos <sup>66</sup>.

### **1.3. Instrumentos normativos negociados: acordo coletivo, convenção coletiva, contrato coletivo de trabalho**

Tendo por base as premissas do último subcapítulo, recorda-se que as negociações coletivas possuem natureza híbrida, ou seja, uma mistura de norma (abstratas, gerais e impessoais) com negócio jurídico (estabelecimento livre de vontades) e que estabelecem condições de trabalho, as quais ficam as partes negociantes obrigadas a observar durante a vigência do instrumento. Há de se lembrar, também, que a negociação coletiva é gênero e obrigatória, ao passo que os instrumentos normativos negociados (acordo coletivo, convenção coletiva, contrato coletivo de trabalho e sentença normativa) são espécies e facultativos, ou melhor, negociação coletiva é um procedimento que visa alcançar a superação de divergências entre os participantes negociais e, por consequência, permite, como resultado, o surgimento de um acordo ou convenção coletiva e de sua frustração uma sentença normativa.

O acordo coletivo de trabalho (ACT) possui previsão expressa no art. 611, §1º da CLT <sup>67</sup> e tem por objetivo principal promover maior dinâmica no processo de negociação coletiva. Este instrumento permite que sindicatos de categoria profissional celebrem ajustes diretamente com uma ou mais empresas interessadas na negociação, mas as cláusulas ficam restritas aos pactuantes, ou seja, não se

---

<sup>66</sup> PAIVA, Paulo Gustavo de Araújo. **A negociação coletiva e o futuro do direito do trabalho no Brasil**. Recife: Bagaço, 2005, p. 59-62.

<sup>67</sup> Art. 611 - § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho. CARRION, Valentin. **CLT: Comentários à consolidação das Leis do Trabalho: legislação complementar: jurisprudência**. 40 ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 568.



estende para as demais empresas não acordantes que pertencem a mesma categoria econômica das outras. Deste modo, verifica-se que a abrangência dos efeitos normativos da ACT fica restrita aos contratos de trabalho dos empregados da(s) empresa(s) pactuantes, independentemente de serem associados ou não ao sindicato profissional signatário do instrumento normativo <sup>68</sup>.

Salienta-se que não atua como sujeito obrigatório na celebração da ACT o sindicato dos empregadores, comprovando que o princípio da participação obrigatória dos sindicatos na negociação coletiva, já mencionado anteriormente, não é absoluto. Ocorre que a própria CF/88 (art. 7<sup>a</sup>, VI, XIII e XXVI <sup>69</sup>) reconhece a ACT como direito fundamental do trabalhador capaz de dirimir conflitos trabalhistas, afastando qualquer discussão acerca de eventual incompatibilidade do instrumento com o texto constitucional <sup>70</sup>.

De forma parecida preceitua a CLT sobre as convenções coletivas de trabalho (CCT) no art. 611, *caput* <sup>71</sup>, com algumas particularidades, por exemplo, é obrigatória a participação do sindicato profissional e econômico ou na falta destes as federações ou confederações representativas (art. 611, §2º da CLT <sup>72</sup>), bem como os efeitos jurídicos das cláusulas da CCT se estendem a todos os trabalhadores de empresas pertencentes à categoria econômica representada pelo sindicato patronal.

<sup>68</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 615-618.

<sup>69</sup> 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; (...) XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da república federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2015.

<sup>70</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 615-617.

<sup>71</sup> Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. CARRION, Valentin. **CLT: Comentários à consolidação das Leis do Trabalho: legislação complementar: jurisprudência**. 40 ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 568.

<sup>72</sup> Art. 611 - § 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações. CARRION, Valentin. **CLT: Comentários à consolidação das Leis do Trabalho: legislação complementar: jurisprudência**. 40 ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 568.

Assim, suas cláusulas possuem efeitos *ultra partem*, isto é, vinculam juridicamente todos os representados, independentemente de serem associados sindicais <sup>73</sup>.

Quanto a distinção básica existente entre o contrato individual de trabalho e a CCT *lato sensu*, justifica Valentin Carrion que <sup>74</sup>:

Enquanto o primeiro cria a obrigação de trabalhar e a de remunerar, a convenção coletiva prevê direito e obrigações para os contratos individuais em vigor ou que venham a celebrar-se; como se diz, é mais uma lei do que um contrato. Tem vantagem de descer a minúcias e, melhor que a lei, adaptar-se às circunstâncias específicas das partes, do momento e do lugar.

É neste gancho que importa trazer a baila o instituto do contrato coletivo de trabalho, mecanismo este que desencadearia um novo regime sindical, de amplo prestígio a autonomia privada coletiva e de caráter normativo suficiente para regulamentar, criar ou estipular condições de trabalho, podendo substituir a própria lei, devendo respeitar apenas questões de ordem pública e de natureza constitucional <sup>75</sup>.

O contrato coletivo de trabalho, conforme a lição de José Francisco Siqueira Neto <sup>76</sup>, teria abrangência nacional e supracategorial, estabelecendo regras básicas para todos os demais instrumentos negociais e erigido ao patamar constitucional.

As Centrais Sindicais passariam a ter fundamental importância, pois o contrato coletivo de trabalho seria negociado por elas, já que se firmariam como entidades líderes do movimento sindical. Como visto anteriormente, no Brasil, persiste um modelo corporativista de longa data, mesmo com a CF/88 prestigiando as negociações coletivas e rompendo em parte com este padrão, uma eventual

<sup>73</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 613.

<sup>74</sup> CARRION, Valentin. **CLT: Comentários à consolidação das Leis do Trabalho: legislação complementar: jurisprudência**. 40 ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 569.

<sup>75</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 618-619.

<sup>76</sup> SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Contrato coletivo de trabalho**. São Paulo: LTr, 1991, p. 130-131.



reforma trabalhista depende necessariamente da ruptura por completo do segmento corporativista.

Contudo, barreiras jurídicas ainda são encontradas, por exemplo, a unicidade sindical e a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas, o que dificulta a devida implantação do instituto <sup>77</sup>. A justiça insiste em encabeçar o entendimento de que as Centrais Sindicais não estão previstas na organização sindical, exposta na CLT (Título V – arts. 511 a 610), bem como que os incisos II e VI do art. 8º da CF/88 precisariam ser reformados.

É evidente que as Centrais Sindicais são arquitetadas sob a chancela dos princípios da liberdade de associação e da autonomia sindical. Logo, conseguem unificar a atuação das demais entidades sindicais. Porém, o TST entende que por serem meras associações de natureza civil (Lei nº 11.648 de 31.03.2008) e não entidades sindicais, nunca poderiam firmar instrumentos coletivos, carecendo do poder de representação e a ausência deste requisito formal impede sua participação nas negociações coletivas <sup>78</sup>.

A sociedade contemporânea clama por mais democracia e, sob esta ótica, as centrais sindicais são fundamentais para sua construção de forma plena. Do ponto de vista interno, fixam pontos geográficos e sociais gerais de atuação para toda a pirâmide sindical (sindicatos, federações e confederações) e mais, conseguem construir instrumentos culturais e logísticos que servem como pilar para suas bases representativas. Em outra banda, no plano externo, se fortalecem ainda mais, já que atuam na dinâmica democrática ao dialogarem com as forças institucionais do País, sejam de natureza pública, sejam as de natureza privada <sup>79</sup>.

Posto isto, depreende-se que o Contrato Coletivo de Trabalho seria uma ferramenta de inovação no âmbito do sistema jurídico trabalhista brasileiro, tornando a negociação coletiva mais articulada, situação já vivenciada, por exemplo, na Itália e Espanha, onde estes instrumentos formam normas coletivas supracategoriais (comuns a diversas classes profissionais e econômicas), genéricas

---

<sup>77</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 618-619.

<sup>78</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 618-619.

<sup>79</sup> DELGADO. Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 94.



e nacionais. A Convenção Coletiva de Trabalho seria o meio intermediário e específico, já que atenderia aos interesses de determinada categoria apenas. E, por sua vez, os Acordos Coletivos de Trabalho, que são ainda mais específicos e atuantes diretamente nas relações empregado e empregador<sup>80</sup>.

#### **1.4. Surgimento da Controvérsia 50.009 do Tribunal Superior do Trabalho, reflexos do julgamento do Tema nº 152 do Supremo Tribunal Federal**

O julgamento do Tema 152 pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que teve como *leading case* o Recurso Extraordinário (RE) 590.415 de Santa Catarina (SC)<sup>81</sup>, acarretou em novos parâmetros para a Justiça Laboral no tocante a distinção de princípios jurídicos aplicáveis às relações individuais e coletivas do trabalho. Em que pese o referido Tema ter por objetivo principal a análise da “validade, ou não, de renúncia genérica a direitos contida em termo de adesão ao Programa de Desligamento Incentivado – PDI, com chancela sindical e previsto em norma de acordo coletivo”<sup>82</sup>, o Pretório Excelso, no transcorrer do julgamento, também, analisa, vastamente, a discussão quanto à prevalência e respeito das negociações coletivas face o direito individual do trabalhador, seu reconhecimento como ato jurídico perfeito e a segurança jurídica.

O deslinde do Tema 152 trouxe à tona a interpretação constitucional de prestígio das negociações coletivas, acompanhando o entendimento das Convenções 98/1949 e 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que são tratados internacionais de direitos humanos e ratificados pelo Brasil, com eficácia supralegal, bem como ressalta o fortalecimento sindical e dos demais atores sociais, que passam a exercer, com maior intensidade, sua autonomia de vontade, sem ver seus instrumentos negociais caírem em descrédito por qualquer discussão. Todavia, concorrentemente, deverão se estruturar e se organizar a mesma medida

<sup>80</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 618-619.

<sup>81</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 590.415/SC – Santa Catarina**. Recorrente: Banco do Brasil (Sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina S/A - BESC). Recorrido: Cláudia Maira Leite Eberhardt. Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília, 29 de maio de 2015.

<sup>82</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Tabela de Temas de Interesse da Justiça do Trabalho – Tema nº 152**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/temas-de-interesse-da-jt>>. Acesso em: 04 ago. 2015.

que suas responsabilidades aumentam, sob o risco de deixarem seus representados em condições temerárias <sup>83</sup>.

O precedente do STF entra em confronto com a jurisprudência do TST em diversos aspectos, dentre eles, a suprema corte entende ser passível de negociação direitos laborais assegurados legal ou contratualmente, desde que o instrumento coletivo que suprima ou reduza tais direitos os substitua por vantagens compensatórias, ao contrário do entendimento da corte trabalhista. Saliente-se que é notável que não se possam flexibilizar direitos oriundos de norma pública, justamente em razão de sua indisponibilidade.

Da mesma forma, o TST possui jurisprudência consolidada no sentido de que há assimetria de poderes entre o direito coletivo e o individual do trabalho. No entanto, o STF rechaçou este posicionamento. O empregador munido de poder econômico contrapõe-se à categoria dos empregados, representado pelo respectivo sindicato profissional e provido de abundante poder de barganha, asseverado, por exemplo, pelas prerrogativas de atuação sindical, pelo direito de mobilização, pelo poder social de pressão e de greve. No âmbito do direito coletivo, não se confere, 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 <sup>84</sup>.

O STF, no decorrer do julgamento do Tema 152, procurou promover as negociações coletivas, dando validade aos termos pactuados ao afastar a ingerência sistemática da Justiça Trabalhista. É notório que o descumprimento habitual do instrumento negocial implica em seu descrédito como ferramenta extrajudicial de resolução de conflitos, abarrotando os tribunais com demandas que poderiam ser discutidas por outro meio e que em muitos casos pretendem e conseguem a anulação de cláusulas pactuadas pelos instrumentos negociais.

---

<sup>83</sup> Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Extraordinário em face do Recurso de Revista do processo nº 1181-40.2012.5.23.0005**. Recorrente: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT. Recorridos: Fortesul Serviços Especiais de Vigilância e Segurança LTDA. e Rosana Alves de Souza. Relator Ministro: Ives Gandra da Silva Martins Filho. Vice Presidência do TST. Brasília, 29 de maio de 2015.

<sup>84</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 590.415/SC – Santa Catarina**. Recorrente: Banco do Brasil (Sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina S/A - BESC). Recorrido: Cláudia Maira Leite Eberhardt. Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília, 29 de maio de 2015.



Na mesma linha de entendimento a suprema corte afirmou <sup>85</sup>:

As normas paternalistas, que podem ter seu 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.

A Justiça Laboral pacificou entendimento de que o empregado deve ser protegido, em respeito aos princípios basilares do direito do trabalho, em especial, ao princípio da proteção, que almeja defender o empregado contra atos abusivos do empregador. Todavia, o excesso de proteção provoca perdas à categoria profissional, que deixa de se aperfeiçoar com os próprios erros, ficando a mercê de decisões judiciais. Além de desestimular a categoria econômica a conceder vantagens por meio de instrumentos coletivos, já que fica vulnerável a mudanças de posicionamento por parte da Justiça Trabalhista.

Anteriormente, foi visto que a negociação coletiva possui como pilar sua função econômica, que além de garantir uma adequada distribuição de riqueza, também garante ao empregador uma adequada organização de sua estrutura produtiva, podendo se planejar com relação a custo de mão de obra, fundamentadas nas normas heterônomas e negociadas, afastando qualquer surpresa (princípio da não surpresa) que lhe acarrete em encargos adicionais.

Recorda-se que, conforme já demonstrado, a CF/88 estimula a fixação de negociações coletivas e devem ser interpretadas como ferramenta de “adaptação produtiva a novos contextos econômicos e tecnológicos, além de vocalizar os interesses dos trabalhadores” <sup>86</sup>. Incumbe aos empregados definirem suas

---

<sup>85</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 590.415/SC – Santa Catarina**. Recorrente: Banco do Brasil (Sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina S/A - BESC). Recorrido: Cláudia Maira Leite Eberhardt. Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília, 29 de maio de 2015.

<sup>86</sup> Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Extraordinário em face do Recurso de Revista do processo nº 1181-40.2012.5.23.0005**. Recorrente: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT. Recorridos: Fortesul Serviços Especiais de Vigilância e Segurança LTDA. e Rosana Alves de Souza. Relator Ministro: Ives Gandra da Silva Martins Filho. Vice Presidência do TST. Brasília, 29 de maio de 2015.



prioridades para a melhoria na condição social, mesmo que para alcançá-las tenham que arcar com a redução de outras vantagens.

Destarte, com o julgamento do Tema 152 paira no ar a ideia de serem ilógicas reduções pontuais de cláusulas pactuadas sem que haja a devida compensação e observância de regalias já concedidas no mesmo instrumento normativo, sendo necessário preservar a segurança jurídica e o ato jurídico perfeito da negociação. Há de se respeitar a “vontade dos atores sociais coletivos, no âmbito da produção normativa, para melhor adequação do regramento jurídico à realidade socioeconômica”<sup>87</sup>. Não existe razoabilidade em anular apenas cláusulas desvantajosas ao trabalhador, sem que o próprio negócio jurídico pactuado seja anulado ou, ao menos, anulação das desvantagens e vantagens conferidas, uma vez que os interessados efetuaram concessões mútuas. Atenta-se, assim, o próprio sentido da negociação coletiva, onde tendo por base os consentimentos dos interessados, alcança-se um patamar normativo mínimo e aceitável entre eles<sup>88</sup>.

Não distante, em outra oportunidade, no julgamento da ADI 4.364<sup>89</sup>, o Pretório Excelso já tinha sinalizado pela admissão do princípio da negociação livre, que nada mais é que a obrigatoriedade da participação de representantes dos empregadores e empregados para a realização de instrumentos coletivos, mas sem a intromissão do Estado. Desta forma, limita-se a intervenção do Estado-Juiz no que tange a anulação de cláusulas coletivas livremente estipuladas pelos atores sociais, podendo prevalecer o negociado em detrimento do legislado.

Ante a importância e a dimensão deste debate, o Ministro Vice-Presidente do TST instaurou, em junho de 2015, a Controvérsia 50.009 que tem por escopo pacificar o entendimento jurisprudencial, por exemplo, quanto à limitação da

---

<sup>87</sup> Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Extraordinário em face do Recurso de Revista do processo nº 1181-40.2012.5.23.0005**. Recorrente: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT. Recorridos: Fortesul Serviços Especiais de Vigilância e Segurança LTDA. e Rosana Alves de Souza. Relator Ministro: Ives Gandra da Silva Martins Filho. Vice Presidência do TST. Brasília, 29 de maio de 2015.

<sup>88</sup> Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Extraordinário em face do Recurso de Revista do processo nº 1181-40.2012.5.23.0005**. Recorrente: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT. Recorridos: Fortesul Serviços Especiais de Vigilância e Segurança LTDA. e Rosana Alves de Souza. Relator Ministro: Ives Gandra da Silva Martins Filho. Vice Presidência do TST. Brasília, 29 de maio de 2015.

<sup>89</sup> Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4364**. Relator(a): Min. DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, julgado em 02/03/2011, DJe-090 DIVULG 13-05-2011 PUBLIC 16-05-2011 EMENT VOL-02522-01 PP-00023 RT v. 100, n. 909, 2011, p. 384-408 RSJADV ago., 2011, p. 57-71.



negociação coletiva no Brasil; a possibilidade de norma coletiva alterar contrato de trabalho, regulamento de empresa e afastamento de aplicação de direito estatal mediante convenção de vantagens compensatórias nominadas e não previstas em lei e; diante da segurança jurídica, se seria permitida a anulação pontual de cláusula normativa negociada ou parte dela, sem que o empregador proceda com a compensação dos benefícios nominados já concedidos por força da negociação coletiva.

Com a instauração da Controvérsia 50.009, a Justiça Trabalhista visa pacificar e unificar toda sua jurisprudência, até porque na maioria das demandas não se discute sobre a existência de vício formal ou procedimental da negociação coletiva, ou sobre norma de ordem pública, mas sim de anulação de desvantagens ao trabalhador sem que haja respeito à legítima expressão de vontade dos empregados e empregadores.

Além disso, o debate levado pelo TST à suprema corte brasileira possui ampla repercussão e atinge um universo incontável de demandas trabalhistas. Alcança o risco de insegurança jurídica pelo fato do desprestígio das negociações coletivas, “figura normativa que conta com prestígio constitucional expresso, com *status* de direito fundamental, inclusive, ao contrário de outras modalidades de contrato do direito civil”<sup>90</sup>.

Conclui-se que, diante da possível violação do arts. 5º, XXXVI<sup>91</sup>, e 7º, XXVI<sup>92</sup>, ambos da CF/88, ou seja, diante da violação ao ato jurídico perfeito e o não reconhecimento das negociações coletivas, acarreta-se patente desprestígio destes instrumentos, fazendo-se necessário manifestação do STF para solver as devidas controvérsias sobre a matéria.

---

<sup>90</sup> Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Extraordinário em face do Recurso de Revista do processo nº 1181-40.2012.5.23.0005**. Recorrente: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT. Recorridos: Fortesul Serviços Especiais de Vigilância e Segurança LTDA. e Rosana Alves de Souza. Relator Ministro: Ives Gandra da Silva Martins Filho. Vice Presidência do TST. Brasília, 29 de maio de 2015.

<sup>91</sup> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...) XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada. BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da república federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2015.

<sup>92</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da república federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2015.



Por fim, o Ministro Vice-Presidente, finda, ainda, em seu despacho de admissibilidade de Recurso Extraordinário (RE), que a desmoralização das negociações enfrenta a inteligência das Convenções 98<sup>93</sup> e 154 da OIT, incitando a irresponsabilidade sindical e instigando conflitos trabalhistas. E mais, implica no desinteresse dos empregadores em negociar, “se depois a Justiça Laboral desfaz o negociado, mas sempre em benefício do trabalhador, não do direito, da justiça ou do trabalho em si”<sup>94</sup>.

---

<sup>93</sup> Convenção n. 98/1949 – Art. 4 — Deverão ser tomadas, se necessário for, 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. OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Convenção n. 98/1949 – Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**. Disponível em: < <http://www.oit.org.br/node/465> >. Acesso em: 14 jan. 2016.

<sup>94</sup> Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Extraordinário em face do Recurso de Revista do processo nº 1181-40.2012.5.23.0005**. Recorrente: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT. Recorridos: Fortesul Serviços Especiais de Vigilância e Segurança LTDA. e Rosana Alves de Souza. Relator Ministro: Ives Gandra da Silva Martins Filho. Vice Presidência do TST. Brasília, 29 de maio de 2015.

## 2. PRINCÍPIOS ESSENCIAIS E INDISPENSÁVEIS À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Antes de adentrar no mérito de cada um dos princípios é importante contextualizar a importância deles dentro da Controvérsia 50.009, assim como definir a principiologia. Miguel Reale coloca os princípios como sendo “ordenações normativas que condicionam e orientam toda a compreensão do ordenamento jurídico”<sup>95</sup>, em outras palavras, observa-se que são “proposições diretoras de uma ciência, às quais todo o desenvolvimento posterior dessa ciência deve estar subordinado”<sup>96</sup>.

Igualmente, averigua-se que os princípios possuem um caráter normativo próprio, apregoando, nitidamente, sua identidade, qual seja como uma fonte norteadora do direito e que proporcionam valores que necessariamente deverão calhar para a realização do direito justo e da paz social.

No âmbito do ordenamento jurídico brasileiro os princípios ganham fundamental estima. Nesta linha, Celso Antônio Bandeira de Mello conceituou princípio como sendo<sup>97</sup>:

[...] mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para a sua exata compreensão e Inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. É o conhecimento dos princípios que preside a intelecção das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo

Por outro lado, nota-se que os princípios nada mais são do que “espécies do gênero norma e possuem uma supremacia funcional em relação às

<sup>95</sup> REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. São Paulo: Saraiva, 2002.

<sup>96</sup> FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário aurélio eletrônico – século XXI**. Rio de Janeiro: Fronteira, 1999. CD-ROM.

<sup>97</sup> MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 8 ed. São Paulo: Malheiros, 1996, p. 545.



regras jurídicas”<sup>98</sup>, o que explica o motivo de que devem ser reverenciados no âmbito das negociações coletivas.

Desta feita, não importa ao caso em estudo “a aplicação correta da denominação do princípio e sim que a premissa principiológica proporcione segurança e efetividade”<sup>99</sup>. São três as funções básicas dos princípios jurídicos: “primeiro, nortear a produção legislativa e iluminar o caminho do legislador; segundo, orientar a interpretação, integração e aplicação do Direito; e terceiro, estabelecer regras de conduta (princípio-regra)”<sup>100</sup>.

Ademais, da mesma forma que os instrumentos coletivos negociados possuem funções específicas, a principiologia também detém. Dentre elas é possível salientar três: 1) informadora: no sentido de guiar o legislador, bem como fundamentar as normas jurídicas heterônomas; 2) normativa: sendo os princípios fontes supletivas nas hipóteses de lacunas ou omissões da legislação positivada; e 3) interpretativa: sendo aspecto norteador para os intérpretes e aplicadores das normas<sup>101</sup>.

No que concerne a Controvérsia 50.009, os princípios devem ser observados sempre para garantir uma base mínima “para orientação dos interessados, o procedimento e facilitar a solução nos impasses procedimentais”<sup>102</sup>, no decorrer de uma negociação coletiva, mas jamais obstando o devido respeito às demais garantias fundamentais previstas na CF/88. E mais, os princípios devem ser observados dentro da justiça, como forma de garantir a livre negociação e a autonomia da vontade das partes negociantes.

Ressalta-se, ainda, que o próprio ordenamento jurídico brasileiro recepcionou e positivou diversos princípios jurídicos, nos mais distintos segmentos do direito. O constituinte originário fez questão de valorá-los positivamente.

---

<sup>98</sup> COUTO, Ivanoy Moreno Freitas. **Penhora on line: princípios limitadores à sua aplicação**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010, p. 119.

<sup>99</sup> COUTO, Ivanoy Moreno Freitas. **Penhora on line: princípios limitadores à sua aplicação**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010, p. 49-50.

<sup>100</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Salvador: Juspodivm, 2014, p. 961.

<sup>101</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24 ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 59.

<sup>102</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1229.

Com estas considerações, é preciso destacar o dispositivo 8º da CLT<sup>103</sup>, onde os princípios são colocados como alicerces, isto é, servem de embasamento do ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, e seus postulados são tão fundamentais e inerentes, que confirmam a indispensabilidade e a impossibilidade de inobservância de seus preceitos.

Neste diapasão, é possível que dois princípios entrem em colisão. Nesta hipótese, quando há “dois princípios que se chocam, ambos ultrapassam o conflito e mantêm a validade, cabendo apenas ao aplicador do direito *in concreto* definir qual possui maior importância ao caso”<sup>104</sup>.

Com efeito, leve-se em conta que os conceitos principiológicos traduzem “postulados elementares para que haja a fundamentação de qualquer disciplina jurídica”<sup>105</sup>. Logo, Nelson Nery Junior assevera que apenas é possível considerar uma “ciência o ramo de estudos que é informado por princípios, estes lhes proporcionando sua natureza e matéria”<sup>106</sup>. Admitindo-se o entendimento de que sendo o Direito uma ciência, ele possui princípios próprios, contudo, certos aplicáveis de forma genérica, ou seja, empregáveis em múltiplas divisões jurídicas e outros, no entanto, com cunho peculiar e aproveitado em um dos seus segmentos especializados<sup>107</sup>. A existência de princípios próprios, que serão vistos a seguir, em conjunto com outros aspectos, justifica a autonomia do direito coletivo do trabalho.

Por conseguinte, enfatiza-se a distinção entre princípios e normas. No tocante ao primeiro são “normas impositivas de uma otimização, compatíveis com vários graus de concretização”<sup>108</sup>, já o segundo “são normas que prescrevem

<sup>103</sup> “Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, **por equidade e outros princípios e normas gerais de direito**, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.” (*grifo nosso*). CARRION, Valentin. **CLT: Comentários à consolidação das Leis do Trabalho: legislação complementar: jurisprudência**. 40 ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 88.

<sup>104</sup> ÁVILA, Humberto. **Teoria dos princípios da definição à aplicação dos princípios jurídicos**. São Paulo: Malheiros, 2004, p. 18.

<sup>105</sup> COUTO, Ivanoy Moreno Freitas. **Penhora on line: princípios limitadores à sua aplicação**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010, p. 50.

<sup>106</sup> NERY JUNIOR, Nelson. **Princípios do processo civil na constituição federal**. 4 ed. São Paulo: RT, 1997, p.24.

<sup>107</sup> ARAÚJO, Adilson Vieira de. **A penhora na execução civil e suas limitações**. Belo Horizonte: Del Rey, 2001, p. 47.

<sup>108</sup> CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 3 ed. Coimbra: Almedina, 1999, p. 1087.



imperativamente uma exigência, podendo ser impositivas, permissivas ou até proibitivas”<sup>109</sup>.

Enfatiza-se, também, que em razão da natureza coletiva e abrangente que os princípios possuem estes “permitem o melhor balanceamento de valores e interesses”<sup>110</sup>. Já, no que tange as regras, estas não permitem, ou melhor, “não proporcionam espaço para que haja qualquer outra solução senão a própria norma positivada”<sup>111</sup>.

Logo, constata-se que para compreender a instauração da Controvérsia 50.009, obrigatoriamente devem ser analisados determinados princípios indispensáveis ao Direito Coletivo do Trabalho e norteadores de qualquer negociação coletiva e/ou julgamento de mérito por parte da Justiça Laboral. Na elaboração de um instrumento coletivo trabalhista os princípios possuem como destino “formar estrutura procedimental, normatizar ou integrar as regras existentes”<sup>112</sup>.

Posto isso, enxergando a verdadeira importância dos princípios dentro do contexto das negociações coletivas, cabe análise singular sobre alguns princípios que incidem diretamente à Controvérsia 50.009.

## **2.1. Autonomia Coletiva da Vontade e Preponderância do Interesse Coletivo sobre o Individual**

Como já visto, a negociação coletiva tem como um de seus objetivos a complementação do direito positivado pelo Estado (normas heterônomas), contribuindo, assim, para construção de normas jurídicas que garantam uma melhoria na condição social do trabalhador. Ainda, os sindicatos profissionais e econômicos, se ajustam no sentido de criar, alterar ou suprimir direitos trabalhistas

<sup>109</sup> CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 3 ed. Coimbra: Almedina, 1999, p. 1087.

<sup>110</sup> CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 3 ed. Coimbra: Almedina, 1999, p. 1087.

<sup>111</sup> CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 3 ed. Coimbra: Almedina, 1999, p. 1087.

<sup>112</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1229.

que, por sua vez, serão vinculados aos empregadores e empregados representados, pactuantes da negociação coletiva <sup>113</sup>.

O STF na apreciação do Tema 152 separou e justificou a aplicação do princípio da autonomia de vontade tanto no Direito Individual do Trabalho como no Direito Coletivo do Trabalho. Para todo efeito, este princípio tem como berço o Direito Civil, que permite com que as pessoas, livremente, se autolimitem, por meio de contratos ou declarações unilaterais de vontade <sup>114</sup>. A própria CF/88, em seu art. 7º, inciso XXVI, ao reconhecer as convenções e acordos coletivos, prestigia este princípio e a autocomposição dos conflitos trabalhistas.

Em se tratando de Direito Individual do Trabalho, o STF assentou que não há igualdade entre empregador e empregado, logo não se pode liberar os ajustes de cláusulas de contrato de trabalho ao livre arbítrio das partes, pois, em face do trabalhador necessitar do labor para sua subsistência e de sua família, ele se sujeitaria a qualquer condição de trabalho já previamente estabelecida pelo empregador, independentemente de sua prejudicialidade. Identificado esta desigualdade fática entre patrão e obreiro, estabeleceu-se uma desigualdade jurídica, por meio do princípio da proteção, onde se deve “proporcionar uma forma de compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado” <sup>115</sup>, de tal modo que este limita o princípio da autonomia da vontade do trabalhador, “que obsta a conclusão de ajustes que impliquem redução de direitos mínimos estabelecidos pela norma jurídica estatal” <sup>116</sup>.

Ao contrário, quando o STF analisa o princípio da autonomia da vontade no plano do Direito Coletivo de Trabalho, fica evidenciado que não há assimetria de poder entre os atores pactuantes das negociações coletivas <sup>117</sup>, conforme já destacado no primeiro capítulo deste trabalho. Diante da igualdade fática e jurídica entre a categoria profissional e econômica, o STF chancelou a favor

---

<sup>113</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1231.

<sup>114</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Salvador: Juspodivm, 2014, p. 962.

<sup>115</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24 ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 61.

<sup>116</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Salvador: Juspodivm, 2014, p. 963.

<sup>117</sup> Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Extraordinário em face do Recurso de Revista do processo nº 1181-40.2012.5.23.0005**. Recorrente: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT. Recorridos: Fortesul Serviços Especiais de Vigilância e Segurança LTDA. e Rosana Alves de Souza. Relator Ministro: Ives Gandra da Silva Martins Filho. Vice Presidência do TST. Brasília, 29 de maio de 2015.



da aplicação plena da autonomia da vontade no momento das negociações coletivas, “que nada mais é do que a capacidade que desfruta a entidade sindical de ser sujeito de direitos e obrigações por meio da manifestação de sua vontade” <sup>118</sup>. Logo, a autonomia coletiva da vontade não fica adstrita aos mesmos limites da autonomia individual <sup>119</sup>.

Por meio do princípio da autonomia coletiva da vontade é possível a criação ou complementação de normas jurídicas, distintas daquelas já previstas pelo ordenamento jurídico estatal, pelos interessados na negociação coletiva. Dá-se a possibilidade de autorregulamentação de interesses dos atores sociais, por intermédio dos instrumentos normativos negociais, fixando-as como leis entre as partes pactuantes <sup>120</sup>.

A negociação coletiva, além de definir o conteúdo material que pretende ver implementado, permite que a coletividade, de forma autônoma, escolha o momento mais favorável para começar as tratativas com a outra categoria, definindo seus negociadores, o local das reuniões entre outros aspectos. Ainda no gozo dessa autonomia, a categoria também tem a liberdade de propor os meios que julgar idôneos para os representados <sup>121</sup>.

Nesta linha, consta-se um ser uno, somando-se todas as individualidades das categorias. Estas organizadas e dotadas de interesses, manifestando suas pretensões por meio da voz da associação sindical conquistada no decorrer do tempo. No âmbito dos trabalhadores, esta associação ganha ainda mais força, uma vez que o sindicato possui um caráter instrumental no processo de negociação coletiva, porquanto funciona como porta-voz da vontade coletiva autodeterminada <sup>122</sup>.

Em suma, a autonomia coletiva da vontade pode ser vista de forma ampla ou restrita. Na primeira, a autonomia confere as categorias negociantes

---

<sup>118</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Salvador: Juspodivm, 2014, p. 963.

<sup>119</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 590.415/SC – Santa Catarina**. Recorrente: Banco do Brasil (Sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina S/A - BESC). Recorrido: Cláudia Maira Leite Eberhardt. Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília, 29 de maio de 2015.

<sup>120</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24 ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 769.

<sup>121</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2ª edição, 2007, p. 350.

<sup>122</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2ª edição, 2007, p. 350.

poderes normativos, visando à confecção de normas coletivas de interesse comum ao grupo. Já no segundo, traz à baila a ideia de liberdade de auto-organização da categoria profissional e econômica para fixação de estrutura administrativa, quóruns, fisionomia, estatutos, eleições entre outros <sup>123</sup>.

Desdobra-se, da autonomia coletiva da vontade o princípio da preponderância do interesse coletivo sobre o individual, onde a vontade da maioria pretere os interesses da minoria. A negociação pode impactar do campo econômico até o político, desde que tomada em nome da coletividade. Sendo legítima, pode alterar, reivindicar, conceder, suprimir, flexibilizar direitos, deveres e obrigações. Não há preocupação com o indivíduo e sim, com a coletividade (princípio da solidariedade social da coletividade) <sup>124</sup>.

Vale-se de que em razão da paridade de armas entre os sujeitos coletivos, rechaça-se qualquer desigualdade abrupta entre empresariado e trabalhador. Pelo posicionamento do STF, o Direito Coletivo do Trabalho por si só afere tratamento jurídico contrabalançado aos atores negociantes. Não fazendo sentido a manutenção da visão protecionista e intervencionista adotada no Direito Individual do Trabalho e pelo TST, no que tange as negociações coletivas.

Em compêndio, o princípio da autonomia coletiva da vontade propicia que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida e seu contrato de trabalho. A jurisprudência sedimentada do TST adota postura paternalista aos obreiros nas negociações coletivas, limitando a autonomia coletiva igual a individual e, conseqüentemente, impossibilitando que os interessados nos instrumentos coletivos exerçam sua autonomia da vontade de forma plena. Sendo este mais um aspecto controverso a ser abordado pelo Pretório Excelso no exame da Controvérsia 50.009.

Por fim, toda e qualquer negociação coletiva, em razão da dependência da autonomia coletiva de vontade dos negociantes, passa por processo complexo de diálogo social, a fim de que a pacificação dos conflitos seja resolvida pelos próprios sujeitos pactuantes.

---

<sup>123</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1234.

<sup>124</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1230-1231.



## 2.2. Autocomposição dos conflitos trabalhistas

O princípio da autocomposição dos conflitos trabalhistas visa afastar a interferência do Estado-Juiz na resolução de lides trabalhistas, isto é, através dos próprios instrumentos normativos negociados as partes envolvidas poderiam ter sua pretensão satisfeita por conta das cláusulas já pactuadas. Todo o processo de pacificação da controvérsia é discutido diretamente entre os negociantes. A essência da autocomposição é exatamente o despojamento unilateral de um direito em favor de outrem da vantagem por este almejada, sendo que no âmbito das negociações coletivas exige-se que seja feita na modalidade de concessões recíprocas entre as partes, inexistindo, pelo menos em tese, qualquer coerção entre os sujeitos envolvidos <sup>125</sup>.

Em que pese à importância constitucional dada a autocomposição dos conflitos trabalhistas, enquanto não houver posicionamento definitivo do STF ou mudança do texto constitucional no sentido de que haja garantia da supremacia do negociado sobre o legislado, este princípio jamais será observado de forma plena no mundo fático. O Projeto de Lei da Câmara dos Deputados nº 134 de 2001, que fora arquivado pelo Senado, tinha por escopo determinar que a lei apenas regulasse as relações de trabalho na ausência de um instrumento normativo coletivo negociado <sup>126</sup>.

Tal posicionamento, em época de recessão vivenciada no Brasil, vem ganhando força diante da necessidade de mudanças na regulamentação trabalhista como forma de encorajar investimentos e preservação de interesses de empreendedores e postos de trabalho. Oportunamente, nesta discussão de autocomposição de conflitos, sobressai-se a ideia dos contratos coletivos de trabalho negociados pelas Centrais Sindicais.

No decorrer do julgamento do Tema 152 o STF deixa em aberto quanto ao modelo adotado pela CF/88 na regulação das relações trabalhistas, ou seja,

<sup>125</sup> DELGADO. Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 241.

<sup>126</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Princípios em conflito: autonomia privada coletiva e norma mais favorável – o negociado e o legislado**. São Paulo: Revista de Direito do. v.28 n.107 jul. / set. 2002, p.23.

expõe um mecanismo misto entre o método autoritário e o democrático, tornando insuficiente a autocomposição de conflitos por meio dos instrumentos negociados. Tal situação deve ser interpretada diante das modernas relações sociais, econômicas e políticas, revelada pela repercussão geral da Controvérsia 50.009<sup>127</sup>.

Em síntese, a Controvérsia 50.009 ao questionar sobre a possibilidade do negociado preterir o legislado, traduz a problemática de responsabilização das negociações, pois, nesta hipótese, os atores sociais terão maiores responsabilidades e desenvolvimento de suas atribuições, bem como traz o respeito ao ato jurídico perfeito e a segurança jurídica do instrumento normativo negociado. Não distante, ainda se tem a observância aos princípios da boa-fé, transparência e lealdade, que serão vistos a frente.

### **2.3. Adequação Setorial Negociada e da Equivalência dos Contratantes Coletivos**

De início, visto no capítulo anterior, os instrumentos coletivos negociados, são, para o Direito do Trabalho, fontes formais autônomas, ou seja, decorrem da vontade dos próprios interlocutores sociais e se processam, via de regra, sem a interferência de um terceiro (autocomposição). Ademais, elas se complementam, e por vezes, contrapõe-se às fontes formais heterônomas (estatais), sendo estas emanadas de terceiros, estranhos à relação de trabalho.

No que se refere ao princípio da adequação setorial negociada, este versa das possibilidades e balizas jurídicas da negociação coletiva, ou melhor, relaciona-se sobre os critérios de harmonização entre as normas jurídicas provenientes da negociação coletiva e as normas jurídicas oriundas da legislação heterônoma estatal. Em outras palavras, refere-se ao procedimento de união entre as regras jurídicas autônomas e as heterônomas, entre os critérios de validade e eficácia das normas negociais em relação às estatais<sup>128</sup>.

---

<sup>127</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Princípios em conflito: autonomia privada coletiva e norma mais favorável – o negociado e o legislado**. São Paulo: Revista de Direito do. v.28 n.107 jul. / set. 2002, p. 24.

<sup>128</sup> DELGADO. Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 70.



Ademais, a adequação setorial permite melhor amoldamento da legislação às particularidades regionais, empresariais e situações peculiares do dia-a-dia de cada categoria. É um princípio atual na história jusnaturalista do Brasil, pelo fato de que somente nos últimos anos, com o advento da CF/88, é que surgiu a possibilidade de ocorrência dos problemas enfrentados pelo princípio, em especial a flexibilização dos mais distintos direitos, tal cenário deriva do critério geral interpretativo que se percebe na prática dos tribunais do país ao enfrentar o impasse das relações entre as normas trabalhistas negociadas e a normatividade heterônoma do Estado <sup>129</sup>.

Com base no princípio da adequação setorial negociada, as normas autônomas juscoletivas, arquitetadas para incidirem sobre certo grupo econômico-profissional, podem valer-se sobre as normas gerais heterônomas estatais. No entanto, para que isso ocorra, devem ser respeitados dois critérios objetivos autorizativos <sup>130</sup>.

O primeiro é que as normas autônomas juscoletivas devem implementar um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral proveniente da legislação heterônoma aplicável, elevando, assim, o patamar setorial dos direitos trabalhistas, em comparação com o padrão geral imperativo existente, não afrontando o princípio da indisponibilidade de direitos inerente ao Direito Individual do Trabalho <sup>131</sup>.

Por conseguinte, o segundo critério estabelece que as normas autônomas transacionem setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa, em que pese afrontar o princípio da indisponibilidade de direitos, mas de modo a atingir apenas parcelas de indisponibilidade relativa que podem ser transacionadas desde que haja alguma contrapartida, estabelecendo limites jurídicos à criatividade jurídica das negociações coletivas trabalhistas <sup>132</sup>.

A própria negociação coletiva é um processo complexo e participativo de diversos atores sociais. Necessariamente há de se ter a manifestação de vontade das partes negociantes (princípio da autonomia coletiva da vontade), portanto,

<sup>129</sup> DELGADO. Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 70.

<sup>130</sup> DELGADO. Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 71.

<sup>131</sup> DELGADO. Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 71.

<sup>132</sup> DELGADO. Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 71.

carece ao procedimento negocial o poder da renúncia (despojamento unilateral sem contrapartida da parte contrária; envolve direito inquestionável), devendo ser observada o instituto da transação (despojamento bilateral, com reciprocidade entre os negociantes; envolve direito duvidoso), capaz a motivar a criação de normas jurídicas autônomas <sup>133</sup>.

É razoável citar alguns exemplos de direitos que não admitem restrições ou, até mesmo, sua supressão por meio de negociação coletiva, tais como a irrenunciabilidade da estabilidade da gestante e do acidentado de trabalho, pagamento da integralidade do adicional de periculosidade, regulamentos referentes à segurança e saúde do trabalhador, entre outros. Justifica-se o altíssimo grau protecionista, por serem direitos tutelados pelo interesse público e fundarem um patamar civilizatório mínimo para a toda a sociedade.

Com a decisão do Tema 152 pelo STF, surgiram-se questionamentos acerca dos direitos de indisponibilidade absoluta, pois em um primeiro momento consignou-se que, em se tratando de negociação, independentemente do direito em questão, não se pode preterir a autonomia coletiva da vontade. Em uma segunda oportunidade, registrou-se que, todos os sujeitos negociantes coletivos, sejam eles empregadores seja categoria profissional, impõe-se tratamento semelhante, sob a ótica do princípio da equivalência dos contratantes coletivos <sup>134</sup>, já que ambas as partes possuem naturais ferramentas de pressão e atuação, em especial, a própria negociação coletiva, assim, o STF assentou posição de Amauri Mascaro <sup>135</sup>:

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 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.

<sup>133</sup> DELGADO. Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 71.

<sup>134</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 590.415/SC – Santa Catarina**. Recorrente: Banco do Brasil (Sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina S/A - BESC). Recorrido: Cláudia Maira Leite Eberhardt. Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília, 29 de maio de 2015, p. 14.

<sup>135</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 444.



Veja-se, que apesar da CF/88 privilegiar as negociações coletivas, ainda não se pode verificar a plenitude do princípio da equivalência dos contratantes coletivos, justamente pelo caráter protecionista aos obreiros adotado pela Justiça Laboral, bem como pela ausência de uma regulamentação específica as negociações coletivas que se molde a legislação heterônoma já existente e as reais necessidades da democratização do sistema sindical brasileiro.

Posto isto, conclui-se, que a adequação setorial negociada e da equivalência dos contratantes coletivos deve ser observada como uma fonte jurídica evolutiva a proteção da saúde, segurança e meio ambiente de trabalho dos trabalhadores. Todavia, espera-se que com o julgamento da Controvérsia 50.009 seja realizada uma análise minuciosa e, definitivamente, um ponto final a respeito da interpretação constitucional da indisponibilidade de direitos nas negociações coletivas.

#### **2.4. Lealdade, Transparência e Boa-fé nas Negociações Coletivas**

Antes de adentrar dos princípios da lealdade, transparência e boa-fé, torna-se proeminente, também, abordar sobre o princípio da proteção. Por meio deste, surgiu uma necessidade de resguardar o trabalhador contra abusos da categoria econômica <sup>136</sup>. O TST, com base no princípio da proteção, sistematicamente anula cláusulas pactuadas por negociações coletivas, sob a argumentação de invocar princípio tutelar, inerente ao Direito Individual do Trabalho.

No entanto, não se justifica a evocação do princípio da proteção como forma de proceder com a negativa de validação de dispositivo ou instrumento objeto de negociação coletiva, isto porque, conforme já abordado, as partes negociantes de um diploma coletivo trabalhista se encontram em equivalência de poderes e no exercício pleno de suas autonomias de vontades. De tal modo, no momento em que os pactos "resultantes de negociações coletivas são descumpridos ou anulados, as

---

<sup>136</sup> CAIRO JÚNIOR, José. *Curso de Direito do Trabalho*. 9 ed. Salvador: Juspodivm, 2014, p. 89.

relações por eles reguladas são desestabilizadas e a confiança no mecanismo da negociação coletiva é sacrificada”<sup>137</sup>.

É nesta ocasião em que os princípios da lealdade, transparência e boa-fé entram em cena. A negociação coletiva tem como principal desígnio promover a paz social nas relações trabalhistas, pacificando conflitos, e não os instigando. Igualmente, as partes negociantes possuem como obrigação observar deveres morais e éticos, proporcionando lealdade e transparência entre os negociantes coletivos, sem que um adverso prejudique o outro<sup>138</sup>.

Todos estes princípios supracitados são premissas elementares para que exista o desenvolvimento democrático e eficaz de todo o processo negocial, inserem-se no núcleo dinâmico e evolutivo dos diplomas negociados. O próprio Direito Coletivo tem em sua essência a criação de normas jurídicas que regulamente e organize as relações trabalhistas (natureza híbrida das negociações coletivas) e não apenas a concepção tradicionalista do Direito Civil de imposição de cláusulas contratuais (mero ato jurídico perfeito)<sup>139</sup>.

Foi visto que os instrumentos coletivos surgem de um encontro de vontades dos atores sociais, assemelhando-se a um contrato, isto é, negócio jurídico, no momento de sua formação. Todavia, em seu cerne é límpido a natureza de norma das negociações coletivas, diante das distintas condicionantes gerais e abstratas que as categorias econômica e profissional devem seguir<sup>140</sup>. Logo, verifica-se uma natureza híbrida das negociações coletivas, isto é, uma mistura de norma com negócio jurídico<sup>141</sup>.

---

<sup>137</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 590.415/SC – Santa Catarina**. Recorrente: Banco do Brasil (Sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina S/A - BESC). Recorrido: Cláudia Maira Leite Eberhardt. Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília, 29 de maio de 2015, p. 16.

<sup>138</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 602.

<sup>139</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 67.

<sup>140</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Salvador: Juspodivm, 2014, p. 1091-1092.

<sup>141</sup> CARRION, Valentin. **CLT: Comentários à consolidação das Leis do Trabalho: legislação complementar: jurisprudência**. 40 ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 569.



Neste ínterim, é razoável trazer a ideia do dever geral de boa-fé enunciado nos arts. 187<sup>142</sup> e 422<sup>143</sup> ambos do CC. Tal ideia não fica adstrita aos negócios jurídicos, mas também às negociações coletivas, tendo em vista que sua existência é presumida, bem como os negociantes dos instrumentos coletivos devem exercer seus direitos em consonância com os fins econômicos e sociais dos diplomas negociados<sup>144</sup>.

A devida observância a estes princípios possibilita que os atores pactuantes tenham todos os esforços a fim de que o diálogo seja exitoso. Não cabe durante a discussão do instrumento normativo autocomposto a troca de farpas, com recíprocas ofensas, mas sim a barganha de ideias e argumentos. Alcançando o ideal do princípio da autocomposição dos conflitos trabalhistas, visto anteriormente<sup>145</sup>.

A ideia do princípio da transparência é exatamente de evitar o ambiente conflituoso durante o processo de diálogo da negociação coletiva. Desta forma, as partes agem compromissadas com a verdade, ou melhor, franqueando uma à outra os meios de constatar as autênticas condições de cumprir com as exigências feitas mutuamente.

Com o julgamento do Tema 152, o STF expõe que as negociações coletivas têm como escopo proporcionar o amadurecimento social, tornando efetiva a justiça social, seja pelo empregado seja pelo empregador. Prontamente, não é possível tolerar inflexibilidades negociais, assim como assumir compromissos lesivos a terceiros que não participam das negociações coletivas, caracterizando clara conduta de má-fé<sup>146</sup>.

O princípio da lealdade perpassa pela boa-fé, pois as partes devem proceder de boa-fé, do início das discussões do instrumento coletivo até o término

---

<sup>142</sup> Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. BRASIL. **Código Civil, Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. 17 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

<sup>143</sup> Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé. BRASIL. **Código Civil, Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. 17 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

<sup>144</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 603.

<sup>145</sup> PAIVA, Paulo Gustavo de Araújo. **A negociação coletiva e o futuro do direito do trabalho no Brasil**. Recife: Bagaço, 2005, p. 47.

<sup>146</sup> PAIVA, Paulo Gustavo de Araújo. **A negociação coletiva e o futuro do direito do trabalho no Brasil**. Recife: Bagaço, 2005, p. 47.

do diploma. Da mesma forma, obriga-se conduta leal, não só nas relações recíprocas dos atores pactuantes, como, ainda, em relação ao órgão jurisdicional, abolindo julgamentos precipitados de conflitos que poderiam ser negociados por outras vias extrajudiciais, por exemplo, a mera observância do diploma negociado. Também, se, por um lado, cumpre-lhes dizer a verdade, por outro, suas atividades, no procedimento negocial, e até mesmo no processo judicial, insta sejam exercidas com moralidade e probidade, dirigidas por espírito de colaboração mútua das partes envolvidas e com o juiz na justa composição da lide <sup>147</sup>.

Portanto, é possível concluir pela receptividade destes princípios em nosso ordenamento jurídico, podendo ser invocados, com a garantia necessária, seja pelas suas próprias forças normativas seja através da aplicação dos arts. 187 e 422 do CC. Ademais, estes princípios são fundamentais para que haja a devida apreciação da Controvérsia 50.009, pois a repercussão geral transcorre do conhecimento das condições sociais, políticas e econômicas que motivam as posturas adotadas durante a negociação pelos atores sociais, ou seja, “conduz à necessidade de clareza quantas condições subjetivas e objetivas envolvidas na negociação” <sup>148</sup>.

## 2.5. Segurança jurídica

Nos ensinamentos de Aristóteles era possível perceber claramente a vinculação entre organização jurídica e a própria concepção de segurança, tudo com um único alvo, a garantia de boa coexistência entre os homens, haja vista a necessidade do homem se unir com o restante da sociedade em razão de sua própria essência política. De tal modo expõe <sup>149</sup>:

(...) assim, mesmo que não tivéssemos necessidade uns dos outros, não deixaríamos de viver juntos. Na verdade, o interesse comum também nos une, pois cada um aí encontra meios de viver melhor. Eis, portanto, o nosso fim principal, comum a todos e a cada um em

---

<sup>147</sup> SANTOS, Moacyr Amaral dos. **Primeiras Linhas de Direito Processual Civil**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 1995. v. 2. p. 80.

<sup>148</sup> DELGADO. Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 67.

<sup>149</sup> ARISTÓTELES. **A Política**. Traduzido por Roberto Leal Ferreira. São Paulo: Martins Fontes, 2002, p. 53.



particular. Reunimo-nos, mesmo que for só para pôr a vida em segurança. A própria vida é uma espécie de dever para aqueles a quem a natureza a deu e, quando não é excessivamente cumulada de misérias, é um motivo suficiente para permanecer em sociedade. Ela preserva ainda os encantos e a doçura neste estado de sofrimento, e quantos males não suportamos para prolongá-la!

No âmbito do Direito Coletivo do Trabalho a característica basilar é a organização social e política das categorias profissionais e econômica, buscando paz social, melhoria das condições sociais dos trabalhadores (art. 7, *caput* da CF/88<sup>150</sup>), aperfeiçoamento dos instrumentos normativos entabulados, prevenção e preservação do meio ambiente sadio de trabalho, distribuição de riqueza, democratização das relações sociais entre outros, ou seja, típicas funções da negociação coletiva.

Por esta linha, além da necessidade de união entre os homens, o Estado tem a obrigação de proporcionar uma segurança jurídica mínima ao cidadão, como ferramenta de dosagem e controle do poder do ente estatal, sendo um direito natural, ou seja, que gera as garantias fundamentais, à liberdade, à vida, à propriedade, à educação, bem como é imprescritível ao homem. Com esta inteligência a Constituição Francesa de 1793 enunciou: "A segurança jurídica consiste na proteção conferida pela sociedade a cada um de seus membros para conservação de sua pessoa, de seus direitos e de suas propriedades" <sup>151</sup>.

Outrossim, o princípio segurança jurídica induz a permanência e solidez do mesmo *status* jurídico, transmitindo confiança aos atores sociais da estabilidade de suas situações jurídicas, protegendo e preservando as justas expectativas das pessoas <sup>152</sup>. Logo, o princípio é capaz de certificar a previsibilidade almejada pela coletividade que pode perpassar tanto da lei, legislação heterônoma estatal, quanto pelos juízes e tribunais, bem como dos próprios diplomas coletivos negociados.

---

<sup>150</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da república federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2015.

<sup>151</sup> BARROSO, Luís Roberto. **Temas de Direito Constitucional**. Rio de Janeiro: Renovar: 2001, p. 50.

<sup>152</sup> DANTAS, Bruno. **Direito fundamental à previsibilidade das decisões judiciais**. Revista Justiça e Cidadania, edição 149, janeiro de 2013.

É especialmente com esta discussão que surge a Controvérsia 50.009, pois de um lado observa-se um Estado como garantidor de direitos, de harmonia em seu ordenamento jurídico e que imprime credibilidade em sua legislação heterônoma. Porém, por outro lado, verifica-se um Estado que por meio de sua jurisprudência trabalhista, adota conduta de invalidação sistemática de normas negociais sob a ótica de limitar a autonomia de vontade que, na realidade, deveria ser aplicada, tão somente, às relações individuais do trabalho.

Ademais, há o princípio da segurança jurídica em sentido estrito e sentido amplo. No que concerne ao primeiro, nota-se a garantia e estabilidade das relações jurídicas, afastando das partes negociantes quaisquer alterações legislativas que afetem diretamente as negociações coletivas, isto é, o conceito está vinculado aos efeitos temporais da aplicação da lei <sup>153</sup>, esta limitação vem sendo observada pelo TST a luz da Teoria do Conglobamento que será estudada no último capítulo. Quanto ao segundo, volta-se ao cidadão, porquanto se atina a preservação dos direitos garantidos constitucionalmente, revolve-se a ideia dos princípios da boa-fé e lealdade, onde os atores sociais acreditam que os atos praticados pelo Estado-Juiz estarão em consonância com o interesse coletivo <sup>154</sup>.

O STF, com o julgamento do Tema 152, acaba afiançando que a modificação ou supressão do instrumento normativo negociado por mera interpretação do magistrado pode comprometer a confiança entre os atores sociais envolvidos na negociação coletiva. Todavia, esta afirmação não torna defesa a interpretação pelo Estado-Juiz de uma cláusula coletiva negociada, mas deve ser vista sob a luz da autonomia coletiva das vontades e da preservação dos interesses comuns que será visto a seguir <sup>155</sup>.

Importa salientar que em nenhum momento o julgado impõe que os instrumentos coletivos negociados fiquem estáticos. Tal cenário não faz sentido

---

<sup>153</sup> OLIVEIRA, Aline Lima de. **A limitação dos efeitos temporais da declaração de inconstitucionalidade no Brasil: uma análise da influência dos modelos norte-americano, austríaco e alemão.** Porto Alegre: EdIPUCRS, 2008.

<sup>154</sup> SILVA, José Afonso. Constituição e segurança jurídica. In: ROCHA, Cármem Lúcia Antunes (coord.). **Constituição e segurança jurídica: direito adquirido, ato jurídico perfeito e coisa julgada.** Belo Horizonte: Fórum, 2004.

<sup>155</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 590.415/SC – Santa Catarina.** Recorrente: Banco do Brasil (Sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina S/A - BESC). Recorrido: Cláudia Maira Leite Eberhardt. Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília, 29 de maio de 2015.



diante da dinâmica inerente ao próprio Direito Coletivo do Trabalho, que sofre constantes alterações por fatores externos às relações trabalhistas e, neste caso, comina em possível modificação da hermenêutica dos diplomas coletivos, mas deve-se privilegiar a manutenção dos efeitos das cláusulas negociadas, como forma de valorizar os atores sociais, a autonomia de vontades e salvaguardar os interesses das categorias envolvidas.

Em síntese, caberá ao Pretório Excelso definir os limites sobre qual plano de segurança jurídica o ordenamento jurídico brasileiro está vivenciando, assim como se a luz do princípio da segurança jurídica haveria a possibilidade de anular pontualmente uma cláusula normativa ou parte dela. E mais, se poderia existir supressão ou modificação de cláusula sem que seja permitido que o empregador proceda com a compensação das vantagens nominadas concedidas em virtude da negociação.

Por fim, não restam dúvidas de que o princípio da segurança jurídica está diretamente relacionado com o equilíbrio e estabilidade das relações jurídicas, por meio da proteção ao direito adquirido, ao ato jurídico perfeito dos instrumentos normativos negociados e à própria coisa julgada, conforme o ditame do art. 5º, inciso XXXVI da CF/88 <sup>156</sup>.

## **2.6. Preservação dos Interesses Comuns e Força Normativa das Negociações Coletivas**

Desde logo, transcorre a ideia do princípio da autocomposição, que exige que seu exercício seja realizado na forma de concessões recíprocas entre os sujeitos envolvidos na negociação coletiva, preservando os interesses comuns das partes pactuantes. Esta é principal característica do princípio da preservação dos interesses comuns. Os atores sociais têm por obrigação expressar e discutir os

---

<sup>156</sup> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...) XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada. BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da república federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2015.

aspectos controvertidos e almejados pelo o grupo que representa, sendo os interesses comuns das partes o real resultado para uma composição consensual <sup>157</sup>.

Não se admite que o instrumento normativo negociado sirva como ferramenta de aniquilação de direitos sem que haja uma devida compensação. As partes devem estar cientes que ambas suportarão perdas recíprocas, entretanto, ganham com a manutenção dos empregos e da dignidade do trabalho para o ser humano <sup>158</sup>. Recordar-se, aqui, da evolução histórica dos instrumentos normativos coletivos, onde o empresariado percebeu que deveria rever suas posições e interesses, uma vez que os trabalhadores estavam se unindo e organizando, para tanto, passou a conceder aos empregados melhorias nas condições de trabalho e mantendo de forma constante o diálogo social.

A partir desta premissa surgiu a superada problemática da natureza jurídica das negociações coletivas, tendo em vista que estes instrumentos negociados possuem efeitos ultrapartes, ou seja, continham cláusulas que alcançavam sujeitos que sequer participaram do pacto, não podendo, assim, serem analisados como mero negócio jurídico inter partes. Atualmente, como já visto anteriormente, é uníssona a natureza híbrida dos diplomas negociados, justamente pela generalidade e abstratividade, típica de norma heterônoma estatal, no mesmo sentido, consta-se os preenchimentos de todos os requisitos básicos de um negócio jurídico <sup>159</sup>.

É com base nesta quebra de paradigma dentro da Teoria Geral dos Contratos do Direito Civil que decorre o princípio da força normativa das negociações coletivas, ou seja, os ajustes celebrados adquirem força normativa e com isso surtem efeitos para todos os sujeitos envolvidos no instrumento, criando regras de conduta para todos os representados <sup>160</sup>.

Neste contexto, o TST no momento da instauração da Controvérsia 50.009 exhibe ao STF que, por vezes, em razão de anulações pontuais e/ou completa de cláusulas negociadas o desprestígio às negociações é gerado, afrontando as

---

<sup>157</sup> PAIVA, Paulo Gustavo de Araújo. **A negociação coletiva e o futuro do direito do trabalho no Brasil**. Recife: Bagaço, 2005, p. 46.

<sup>158</sup> PAIVA, Paulo Gustavo de Araújo. **A negociação coletiva e o futuro do direito do trabalho no Brasil**. Recife: Bagaço, 2005, p. 46.

<sup>159</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Salvador: Juspodivm, 2014, p. 963.

<sup>160</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Salvador: Juspodivm, 2014, p. 964.



Convenções 98 e 154 da OIT. Com efeito, afirma, ainda, que esta situação incentiva à irresponsabilidade sindical e instiga os conflitos trabalhistas, impossibilitando o alcance do interesse comum aos negociantes e afastando a força normativa dos instrumentos, já perdendo seu valor regulamentar <sup>161</sup>.

Conclui-se que na ausência de segurança jurídica, isto é, da estabilidade das negociações coletivas, os empregadores perdem interesse em negociar e pior, de proporcionar benefícios aos trabalhadores, pois sabem que a Justiça Trabalhista pode desfazer o negociado sem sequer ouvir ou compreender os verdadeiros anseios de toda a coletividade representada pelo instrumento normativo negociado. Logo, o desrespeito aos interesses comuns das partes envolvidas afeta a própria validade do diploma pactuado <sup>162</sup>.

---

<sup>161</sup> Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Extraordinário em face do Recurso de Revista do processo nº 1181-40.2012.5.23.0005**. Recorrente: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT. Recorridos: Fortesul Serviços Especiais de Vigilância e Segurança LTDA. e Rosana Alves de Souza. Relator Ministro: Ives Gandra da Silva Martins Filho. Vice Presidência do TST. Brasília, 29 de maio de 2015.

<sup>162</sup> Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Extraordinário em face do Recurso de Revista do processo nº 1181-40.2012.5.23.0005**. Recorrente: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT. Recorridos: Fortesul Serviços Especiais de Vigilância e Segurança LTDA. e Rosana Alves de Souza. Relator Ministro: Ives Gandra da Silva Martins Filho. Vice Presidência do TST. Brasília, 29 de maio de 2015.

### 3. ASPECTOS CONTROVERSOS QUANTO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Antes de adentrar propriamente ao tema é importante demonstrar que há diferença na denominação entre conflito, controvérsias e dissídios. Sintetizando, constata-se o vocábulo conflito como sendo um termo amplo, ou seja, seria o conflito *lato sensu* o gênero que, por sua vez, tem como espécies o conflito *stricto sensu*, a controvérsia e o dissídio <sup>163</sup>.

Quanto ao termo conflito este impõe a ideia de colisão entre pessoas, posições, luta, disputa e oposição. Possui o seu sentido mais amplo de contrariedade de interesses, por exemplo, a greve e o *lockout*. Em outra banda, observam-se as controvérsias, que passam a ser utilizadas em sentido mais restrito, ou melhor, concebe o conflito em vias de solução como a greve e o *lockout* submetidos à mediação ou arbitragem (mecanismos de resolução de conflito extrajudiciais). E, por fim, os dissídios, que tem sua aplicação de forma mais restrita ainda, pois serve para designar aqueles conflitos que estão submetidos à apreciação jurisdicional, por exemplo, greve e o *lockout* que aguardam apenas decisão definitiva da Justiça Laboral <sup>164</sup>.

Salienta-se que no caso do conflito *lato sensu* e da controvérsia ambos possuem cunho de direito material, ao passo que o dissídio tem caráter processual. Acrescenta-se, ainda, que os “conflitos coletivos são também chamados de transindividuais, porque representam não a somatória dos interesses individuais, mas uma síntese destes interesses” <sup>165</sup>.

Diante dessas considerações, ressalta-se que a Controvérsia 50.009 apesar de possuir um alcance extremamente amplo no âmbito das negociações coletivas, ou seja, em um primeiro momento induz que visa pacificar todos os conflitos *lato sensu*, na realidade, tem como escopo a resolução de conflitos *stricto sensu*, isto é, controvérsias (não judicializadas) e os próprios dissídios, tendo como

---

<sup>163</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 629.

<sup>164</sup> MAGANO, Octávio Bueno. **Direito coletivo do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 1993, v. III, p. 180.

<sup>165</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 629.



principal função nortear o ordenamento jurídico coletivo trabalhista a fim de que os atores sociais consigam garantir a paz social.

Neste capítulo, serão abordados exatamente temas que frequentemente são discutidos em comissões de arbitragem e mediação, bem como na própria Justiça Trabalhista, pois são problemas recorrentes do Direito Coletivo do Trabalho e que até o momento, aguardam posicionamento final pelo STF, diante da clara diferença interpretativa constatada entre o julgamento do Tema 152 e a jurisprudência adotada pelo TST.

### **3.1. Limites e possibilidades da negociação coletiva**

O presente debate decorre da potencialidade jurídica das negociações coletivas, ou seja, a extensão de sua criatividade como criadora de normas de Direito e, juntamente, a discussão sobre as restrições existentes na ordem justralhista e constitucional. Não há como abordar sobre este tema sem fazer menção ao já estudado princípio da adequação setorial negociada, que tem como objetivo designar critérios básicos de harmonização entre as regras autônomas juscoletivas e heterônomas estatais <sup>166</sup>.

A adequação setorial permite melhor amoldamento da legislação às particularidades regionais, empresariais e situações peculiares do dia-a-dia de cada categoria. É um princípio atual que enfrenta a discussão sobre a flexibilização dos mais distintos direitos, tal cenário deriva do critério geral interpretativo que se percebe na prática dos tribunais do país ao enfrentar o impasse das relações entre as normas trabalhistas negociadas e a normatividade heterônoma do Estado <sup>167</sup>.

Com base no princípio da adequação setorial negociada, as normas autônomas juscoletivas, arquitetadas para incidirem sobre certo grupo econômico-profissional, podem valer-se sobre as normas gerais heterônomas estatais. No

---

<sup>166</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 190.

<sup>167</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 70.

entanto, para que isso ocorra, devem ser respeitados dois critérios objetivos autorizativos <sup>168</sup>.

O primeiro é que as normas autônomas juscoletivas devem implementar um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral proveniente da legislação heterônoma aplicável, elevando, assim, o patamar setorial dos direitos trabalhistas, em comparação com o padrão geral imperativo existente, não afrontando o princípio da indisponibilidade de direitos inerente ao Direito Individual do Trabalho <sup>169</sup>.

Por conseguinte, o segundo critério estabelece que as normas autônomas transacionem setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa, em que pese afrontar o princípio da indisponibilidade de direitos, mas de modo a atingir apenas parcelas de indisponibilidade relativa que podem ser transacionadas desde que haja alguma contrapartida, estabelecendo limites jurídicos à criatividade jurídica das negociações coletivas trabalhistas <sup>170</sup>.

Na mesma esteira, porém de forma mais específica, frequentemente o TST apresenta os limites da negociação coletiva como sendo: a) impossibilidade de supressão total de direito legalmente reconhecido; b) inadmite-se a flexibilização de cláusulas de segurança e medicina do trabalho, processuais previdenciárias e fiscais; c) possibilidade de flexibilização de direitos atrelados a salário e jornada de trabalho, porém apenas para diminuição, em razão das vantagens compensatórias, ainda que subentendidas adquiridas com a negociação coletiva, conforme ementa <sup>171</sup>.

FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA - LIMITES DA AUTONOMIA NEGOCIAL - NÃO-SUPRESSÃO DE DIREITOS OU FLEXIBILIZAÇÃO DE NORMAS DE CARÁTER PREVIDENCIÁRIO, FISCAL, PROCESSUAL OU DE MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO - REDUÇÃO SALARIAL E DILATAÇÃO DE JORNADA -

<sup>168</sup> DELGADO. Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 71.

<sup>169</sup> DELGADO. Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 191.

<sup>170</sup> DELGADO. Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 191.

<sup>171</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário em Ação Declaratória nº 25300-97.2005.5.24**. Recorrente: Ministério Público do Trabalho 24ª Região. Recorridos: Sindicato das Empresas de Vigilância, Segurança e Transporte de Valores do Estado do Mato Grosso do Sul e Sindicato dos Empregados em Empresa de Segurança e Vigilância e Transporte de Valores de Campo Grande e Região - SEESVIG. Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Brasília, 30 de novembro de 2007.



CF, ART. 7º, VI, XIII, XIV E XXVI. 1. Quanto aos limites da autonomia negocial das partes em matéria de conflitos coletivos do trabalho, o TST tem fixado parâmetros, de modo a evitar que a flexibilização dos direitos trabalhistas se transmude em precarização das relações de trabalho. Assim, nesse campo, os limites seriam: a) não se admite supressão integral de direito legalmente reconhecido (v.g., horas -in itinere-, permitindo-se sua limitação, mas não sua supressão, conforme precedentes da SDC, Turmas e SBDI-1); b) não se admite flexibilização de normas previdenciárias, fiscais, processuais, de segurança e medicina do trabalho (v.g., Orientação Jurisprudencial 342 da SBDI-1, sobre intervalo intrajornada); c) admite-se flexibilização de direitos ligados a salário e jornada de trabalho, mas apenas para redução, em face das vantagens compensatórias, ainda que implícitas, obtidas com a norma coletiva (v.g., Súmula 364 do TST, sobre pagamento proporcional do adicional de periculosidade; Súmula 423 do TST, sobre ampliação da jornada em turnos ininterruptos de revezamento). 2. Nessa esteira, a ampliação do prazo para pagamento dos salários (do 5º para o 10º dia do mês subsequente ao trabalhado), por não versar norma de medicina e segurança do trabalho, nem preceitos de caráter previdenciário, tributário ou processual, é passível de livre estabelecimento pelas partes, dentro do limite do razoável. 3. Do mesmo modo, quanto às cláusulas econômicas, a sua fixação deve atender às possibilidades financeiras do setor e das empresas. Se o sindicato profissional anuiu à retirada do caráter salarial das gratificações instituídas e do vale-refeição, foi justamente para que as vantagens fossem pagas, pois do contrário, tendo repercussão em outras parcelas, o sindicato patronal não teria concordado com a sua instituição ou com seu valor mais elevado. Não se pode, nesse caso, suprimir apenas o caráter indenizatório da vantagem, mantendo seu valor. Com efeito, pela teoria do conglobamento, as vantagens ou ônus de cada instrumento normativo não podem ser apreciadas isoladamente, pois são fruto de uma composição global do conflito coletivo, para o qual a concessão de uma determinada vantagem decorreu de o setor profissional ter aberto mão de outra vantagem. 4. Merecem, no entanto, ser declaradas nulas as cláusulas que reduzem o intervalo intrajornada, instituem prazo decadencial de 90 dias para reclamar o vale-refeição não entregue, e que desnaturam o regime de 12x36 horas, admitindo intervalo de apenas 12 horas entre duas jornadas de 12 horas, em finais de semana, uma vez que dispõem sobre questões processuais ou de medicina e segurança do trabalho, infensas à negociação coletiva. Recurso ordinário parcialmente provido. TST - ROAD: 253009720055240000 25300-97.2005.5.24.0000, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 13/09/2007, Seção Especializada em Dissídios Coletivos,, Data de Publicação: DJ 30/11/2007.

Com efeito, diante da inexistência de balizas constitucionais para validação de um acordo ou convenção coletiva, restam vagas quais seriam os



fundamentos que a Justiça Laboral poderia usar para invalidar uma negociação coletiva sem que haja violação a carta magna.

O TST vem impondo estes limites à autonomia negocial das partes em matéria de conflitos *stricto sensu* coletivos do trabalho, como mecanismo de combate a precarização das relações trabalhistas em razão da flexibilização dos direitos por mera autonomia coletiva de vontade. Porém, apenas a corrente minoritária do TST tem adotado a Teoria do Conglobamento, que ainda será vista no presente trabalho, em sua forma plena, isto é, as vantagens ou ônus de cada instrumento normativo coletivo pactuado não devem ser apreciados isoladamente, pois são fruto de uma composição global do conflito *lato sensu* coletivo, para o qual a concessão de certa vantagem transcorreu do setor profissional ter aberto mão de outra vantagem <sup>172</sup>.

Conforme já exposto anteriormente, a tal posicionamento do TST acarreta na desmoralização das negociações com a declaração sistemática de nulidade dos instrumentos normativos coletivos, enfrentando a inteligência das Convenções 98 e 154 da OIT, instigando a irresponsabilidade sindical e estimulando conflitos trabalhistas. Além de implicar no desinteresse dos empregadores em negociar, “se depois a Justiça Laboral desfaz o negociado, mas sempre em benefício do trabalhador, não do direito, da justiça ou do trabalho em si” <sup>173</sup>.

A possibilidade de flexibilização das normas trabalhistas é incontestável. Logo, se o próprio constituinte autoriza a flexibilização de salário e jornada, direitos estes básicos e primordiais ao trabalhador, todos os demais,

---

<sup>172</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário em Ação Declaratória nº 25300-97.2005.5.24**. Recorrente: Ministério Público do Trabalho 24ª Região. Recorridos: Sindicato das Empresas de Vigilância, Segurança e Transporte de Valores do Estado do Mato Grosso do Sul e Sindicato dos Empregados em Empresa de Segurança e Vigilância e Transporte de Valores de Campo Grande e Região - SEESVIG. Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Brasília, 30 de novembro de 2007.

<sup>173</sup> Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Extraordinário em face do Recurso de Revista do processo nº 1181-40.2012.5.23.0005**. Recorrente: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT. Recorridos: Fortesul Serviços Especiais de Vigilância e Segurança LTDA. e Rosana Alves de Souza. Relator Ministro: Ives Gandra da Silva Martins Filho. Vice Presidência do TST. Brasília, 29 de maio de 2015.



mesmo que não tenham previsão expressa na lei, são aptos de flexibilização, sendo este o posicionamento de Ives Grandra Filho <sup>174</sup>.

Se, de um lado, o Constituinte de 1988, em relação a muitos direitos laborais, apenas trouxe para o texto constitucional o que já se encontrava previsto na CLT, por outro ampliou muitas dessas vantagens: a) salário-mínimo mais amplo, para abranger os gastos com educação e lazer (IV); b) jornada semanal de 44 horas (XIII); c) adicional de 50% para as horas extras (XVI); d) abono de 1/3 sobre as férias (XVII); e) licença-paternidade (XIX); f) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço (XXI); g) adicional de penosidade (XXIII); h) proteção em face da automação (XXVII); e i) prescrição quinquenal dos créditos trabalhistas (XXIX). No entanto, para restabelecer o equilíbrio entre o aumento substancial de encargos trabalhistas e a justa retribuição ao capital, a Constituição de 1988 albergou o princípio da flexibilização das normas trabalhistas, sob tutela sindical, mediante negociação coletiva, para as seguintes hipóteses: a) redutibilidade salarial (VI); b) jornada de trabalho (XIII); c) trabalho em turnos ininterruptos de revezamento (XIV). A flexibilização representa a atenuação da rigidez protetiva do Direito do Trabalho, com a adoção de condições trabalhistas menos favoráveis do que as previstas em lei, mediante negociação coletiva, em que a perda de vantagens econômicas poderá ser compensada pela instituição de outros benefícios, de cunho social, que não onerarão excessivamente a empresa, nos períodos de crise econômica (efeito da globalização) ou de transformação na realidade produtiva (efeito do avanço tecnológico). Assim, se, de um lado, a Constituição de 1988 foi pródiga em garantir as melhores condições de trabalho para o empregado brasileiro, por outro, sem desconhecer a realidade da competitividade internacional, admitiu a possibilidade da flexibilização de direitos como instrumento de adequação da norma à realidade fática em que se vive, de modo a implementar uma Justiça Social que, efetivamente, dê a cada um o que lhe pertence. Nesse sentido, admitindo-se a flexibilização dos dois pilares básicos do Direito do Trabalho, que são o salário e a jornada de trabalho, todos os demais, ainda que não previstos expressamente, são suscetíveis de flexibilização, na medida em que constituem vantagens de natureza salarial ou garantias do descanso periódico ou circunstancial. Mais do que isso: admitindo a Constituição o princípio da flexibilização para os Direitos Sociais, reconhece que não constituem cláusulas pétreas (CF, art. 60, § 4º), sendo passíveis de alteração e redução por Emenda Constitucional. Na realidade, o que se assegura ao trabalhador é o direito a um salário justo e uma jornada de trabalho limitada, mas a quantificação desse direito é suscetível de adequação às circunstâncias de cada momento.

---

<sup>174</sup> MARTINS FILHO, Ives Grandra da Silva. **Os Direitos Fundamentais e os Direitos Sociais na Constituição de 1988 e sua Defesa, "in" A Efetividade do Processo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999, p. 16-17.



No que concerne a cláusulas de cunho econômico, nota-se que estas devem ser estabelecidas em consonância com as possibilidades, ou melhor, com a realidade financeira da categoria econômica. Destarte, é evidente de que quando o sindicato profissional concorda, por exemplo, com a retirada do caráter salarial de eventuais gratificações instituídas, tal anuência se deu como forma de que essas parcelas fossem efetivamente pagas, “pois do contrário, tendo repercussão em outras parcelas, o sindicato patronal não teria concordado com a sua instituição ou com o seu valor mais elevado”<sup>175</sup>. Justificando a aplicação da Teoria do Conglobamento acima mencionado.

Quando se trata de norma de medicina e segurança de trabalho, ou seja, regra que está estritamente ligada à saúde física e psicológica do trabalhador, torna-se infensa à negociação coletiva, sua supressão ou redução. Na mesma linha de entendimento, quando se aborda de direitos com caráter eminentemente processual, já que esta matéria é reservada a lei federal e, portanto, não estaria à disposição das partes para negociação.

Por outro lado, como já exposto, o STF no deslinde do Tema 152 com o julgamento do Recurso Extraordinário (RE) nº 590.415-SC, trouxe a tona a interpretação constitucional de prestígio das negociações coletivas, acompanhando o entendimento das Convenções 98/1949 e 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como ressalta o fortalecimento sindical e dos demais atores sociais, que passam a exercer, com maior intensidade, sua autonomia de vontade, sem ver seus instrumentos negociais caírem em descrédito por qualquer discussão. Todavia, concorrentemente, deverão se estruturar e se organizar a mesma medida que suas responsabilidades aumentam, sob o risco de deixarem seus representados em condições temerárias.

Da mesma forma, também já mencionada, os instrumentos normativos negociados devem ser cumpridos com lealdade e transparência desde sua interpretação até sua execução, como mecanismo garantidor da preservação de um

---

<sup>175</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário em Ação Declaratória nº 25300-97.2005.5.24**. Recorrente: Ministério Público do Trabalho 24ª Região. Recorridos: Sindicato das Empresas de Vigilância, Segurança e Transporte de Valores do Estado do Mato Grosso do Sul e Sindicato dos Empregados em Empresa de Segurança e Vigilância e Transporte de Valores de Campo Grande e Região - SEESVIG. Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Brasília, 30 de novembro de 2007.



ambiente de confiança entre as partes envolvidas, elemento crucial para a permanência do diálogo social inerente à negociação. Sem contar que, implica em descrédito o inadimplemento reiterado dos diplomas como ferramenta de resolução de conflitos coletivos. Daí leva o empregador a “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” <sup>176</sup>.

Oportunamente, destaca-se, ainda, que quando as cláusulas resultantes da negociação coletiva são descumpridas ou, eventualmente, anuladas por meio da Justiça Trabalhista, “as relações por eles reguladas são desestabilizadas e a confiança no mecanismo da negociação coletiva é sacrificada” <sup>177</sup>.

Deste modo, na existência de paridade de armas entre os atores sociais, do respeito ao princípio da autonomia coletiva da vontade e da segurança jurídica, o Pretório Excelso concebe a visão de que são passíveis de negociação coletiva, direitos assegurados aos trabalhadores legal ou contratualmente, mesmo quando o instrumento normativo coletivo os reduza topicamente ou substitua-os por vantagens compensatórias, inclusive autorizando a quitação geral do contrato de trabalho, na hipótese de a transação ter sido efetuada por meio do diploma negociado, sob a chancela sindical <sup>178</sup>.

Diante do colocado, tendo em vista os posicionamentos seguidos pelo TST em sua jurisprudência, assim como a sinalização do STF no julgamento do Tema 152 a grande questão que permanece para resolver junto com a Controvérsia 50.009 é: qual o efetivo limite da negociação coletiva no Brasil, em razão do reconhecimento constitucional dos acordos e convenções coletivas de trabalho?

---

<sup>176</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 590.415/SC – Santa Catarina**. Recorrente: Banco do Brasil (Sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina S/A - BESC). Recorrido: Cláudia Maira Leite Eberhardt. Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília, 29 de maio de 2015.

<sup>177</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 590.415/SC – Santa Catarina**. Recorrente: Banco do Brasil (Sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina S/A - BESC). Recorrido: Cláudia Maira Leite Eberhardt. Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília, 29 de maio de 2015.

<sup>178</sup> Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Extraordinário em face do Recurso de Revista do processo nº 1181-40.2012.5.23.0005**. Recorrente: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT. Recorridos: Fortesul Serviços Especiais de Vigilância e Segurança LTDA. e Rosana Alves de Souza. Relator Ministro: Ives Gandra da Silva Martins Filho. Vice Presidência do TST. Brasília, 29 de maio de 2015.

Como dito anteriormente, o Brasil com o advento da CF/88 passou por uma transição de modelo corporativo-autoritário para o justralhista democrático que, porém, jamais ocorreu de forma plena. Sendo assim, caberá ao STF na apreciação do tema 50.009 fixar qual plano de negociações coletivas o ordenamento jurídico trabalhista brasileiro recepcionou.

Em outras palavras, faz-se mister identificar se os atores sociais, no atual sistema jurídico, social, cultural e histórico estão aptos a afastar definitivamente o Estado do processo de negociações coletiva, e assim, permitindo que as partes envolvidas na negociação estejam livres para determinar todas as condições de trabalho, como o modelo norte americano, canadense ou inglês (posicionamento sinalizado pelo STF). Ou, se ainda há necessidade de que o Estado intervenha no sistema negocial coletivo trabalhista, como ferramenta de estabelecimento de um padrão, ou melhor, um patamar civilizatório mínimo aos trabalhadores (posicionamento praticado pelo TST), muito utilizado pelos países da Europa e da América Latina <sup>179</sup>.

Nota-se, ainda, que ambos os modelos supramencionados decorrem de sistemas jurídicos distintos, o primeiro, se fundamenta na *Common Law*, onde a base jurídica se constrói pela fixação de posicionamentos jurisprudenciais e costumes (lei não escrita). Por outro lado, o segundo, tem como alicerce a *Civil Law*, onde a lei é devidamente positivada e codificada. No entanto, mostra-se irrefragável que a segurança jurídica, assim como a previsibilidade de resultados são características comuns para ambos os modelos e, também, elementos intrínsecos a qualquer negociação coletiva <sup>180</sup>.

Ante tal perspectiva, faz sentido de que a visão sinalizada pelo STF com o julgamento do Tema 152 prevaleça frente à ótica do TST, permitindo que as partes envolvidas na negociação estejam livres para determinar todas as condições de trabalho, adequando-se as cláusulas normativas pactuadas em negociação coletiva a suas realidades. Contudo, concorrentemente, os atores sociais deverão se ater ao previsto no texto constitucional como norteador normativo, assim como se

---

<sup>179</sup> PAIVA, Paulo Gustavo de Araújo. **A negociação coletiva e o futuro do direito do trabalho no Brasil**. Recife: Bagaço, 2005, p.78-80.

<sup>180</sup> PAIVA, Paulo Gustavo de Araújo. **A negociação coletiva e o futuro do direito do trabalho no Brasil**. Recife: Bagaço, 2005, p.78-80.



estruturar e se organizar a mesma medida que suas responsabilidades aumentam, sob o risco de deixarem seus representados em condições temerárias.

### **3.2. Repercussão da norma coletiva na alteração de contratos de trabalho, regulamentos de empresa e possibilidade de afastamento de direito estatal em razão da convenção de vantagens compensatórias**

O STF no decorrer do julgamento do Tema 152 exhibe que a dinâmica constitucional adotada a partir da CF/88 é de prestígio a autonomia coletiva da vontade, afastando toda e qualquer limitação deste princípio com a legislação em vigor. Neste passo, as negociações coletivas ganham força no sentido de que os próprios atores sociais negociantes irão contribuir para a formulação das regras que regerão a sua vida dentro do ambiente de trabalho <sup>181</sup>.

Assim, é necessário pontuar que a figura da autonomia da vontade no âmbito das negociações coletivas, deve ser trabalhada sobre a ótica da socialidade, separando-se da tradicional ideia do individualismo. Além disso, para que haja a intervenção do ente estatal nas negociações coletiva é imperiosa a violação aos princípios da boa fé, lealdade, transparência, autonomia da vontade coletiva entre outros.

O princípio da preponderância do interesse coletivo sobre o individual visto anteriormente, torna patente que a vontade da maioria atropela os interesses da minoria. Prontamente, a negociação pode impactar em diversos campos, por exemplo, econômico, cultural, social, político, desde que vestida em nome da coletividade. Sendo legítimo o instrumento normativo negociado alterar, reivindicar, conceder, suprimir, flexibilizar direitos, deveres e obrigações. Não há preocupação com o indivíduo e sim com a coletividade (princípio da solidariedade social da coletividade) <sup>182</sup>.

---

<sup>181</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 590.415/SC – Santa Catarina**. Recorrente: Banco do Brasil (Sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina S/A - BESC). Recorrido: Cláudia Maira Leite Eberhardt. Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília, 29 de maio de 2015.

<sup>182</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1230-1231.

Vale-se de que em razão da paridade de armas entre os sujeitos coletivos, repulsasse qualquer desigualdade entre empresariado e trabalhador. Pelo posicionamento do STF, o Direito Coletivo do Trabalho por si só afere tratamento jurídico equilibrado aos atores negociantes. Não fazendo sentido a manutenção da visão protecionista, intervencionista e paternalista adotada no Direito Individual do Trabalho e pelo TST, no que tange as negociações coletivas.

De tal arte, o contrato de trabalho por si só, nada mais é que acordo de vontade entre as partes interessadas e é, por meio deste contrato, que se dará origem à relação empregatícia. Em outra banda, o regulamento de empresa é o instrumento jurídico interno do empregador que apresenta um conjunto sistemático de regras internas institucionais, disciplinares (quanto à jornada de trabalho, intervalos intrajornada, tolerância na hipótese de atrasos, ausências do obreiro, incentivos, benefícios, bônus de produção e etc.) e de todas as demais condições gerais de trabalho. Ademais, o regulamento de empresa pode ter origem unilateral (heterogênea) ou bilateral (autônoma), aquele elaborado exclusivamente pelo empregador, já este com a participação dos trabalhadores <sup>183</sup>.

Em ambos os instrumentos, contrato de trabalho e regulamento de empresas, são gerados direitos e obrigações que necessariamente devem ser observados pelas partes envolvidas. A luz da jurisprudência do TST, qualquer alteração dos instrumentos pelo empregador não pode ser feito em prejuízo do empregado, sob o risco de judicialização para controle de legalidade das normas estabelecidas, nos termos do art. 468 da CLT <sup>184</sup>.

Desta feita, pelo entendimento do TST qualquer modificação cometida unilateralmente pelo empresariado em contrato de trabalho ou norma regulamentar, alterando ou revogando vantagens já concedidas deverá ser declarada nula para os empregados com contrato em vigência e apenas poderá surtir efeito para

---

<sup>183</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 120-123.

<sup>184</sup> Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança. CARRION, Valentin. **CLT: Comentários à consolidação das Leis do Trabalho: legislação complementar: jurisprudência**. 40 ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 417-418.



empregados futuros que venham a ser admitidos na empresa. Conseqüentemente, ambos os mecanismos são criados com a ideia de perdurar no tempo, sujeitos a mutabilidades, dentro de interesse de ambas as partes (princípio da autocomposição) <sup>185</sup>.

O mesmo raciocínio é aplicado para a possibilidade de afastamento de direito estatal em razão da convenção de vantagens compensatórias. Em despacho de admissibilidade de Recurso Extraordinário, também se demonstra espanto com a possibilidade de questionar a limitação de determinado direito, quando este foi acompanhado com a devida concessão de outros benefícios em prol dos empregados. O consentimento de vantagens emana da própria função econômica da negociação coletiva, que visa exatamente possibilitar que o empresariado possa organizar toda sua estrutura produtiva, em observância ao prévio conhecimento do custo de mão de obra, em consonância com as normas heterônomas estatais e autônomas coletivas de proteção ao trabalho <sup>186</sup>.

Não há razoabilidade ou proporcionalidade as decisões judiciais que analisam isoladamente a cláusula pactuada na negociação coletiva sem que sejam ressalvadas todas as compensações já concedidas. A simples visão de pinçar regras menos favoráveis ao trabalhador nas negociações coletivas e posteriormente declará-las nulas afronta o próprio sentido de negociar que envolve concessões mútuas até que seja possível alcançar um patamar satisfatório entre os negociantes. Logo, este custo adicional pelo descumprimento de cláusulas convencionadas não devem ser suportadas pelo empregador <sup>187</sup>.

Como visto, um dos princípios básicos do Direito Coletivo do Trabalho é a autocomposição dos conflitos trabalhistas, onde sua essência é exatamente o

---

<sup>185</sup> CARRION, Valentin. **CLT: Comentários à consolidação das Leis do Trabalho: legislação complementar: jurisprudência**. 40 ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 418.

<sup>186</sup> Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Extraordinário em face do Recurso de Revista do processo nº 1181-40.2012.5.23.0005**. Recorrente: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT. Recorridos: Fortesul Serviços Especiais de Vigilância e Segurança LTDA. e Rosana Alves de Souza. Relator Ministro: Ives Gandra da Silva Martins Filho. Vice Presidência do TST. Brasília, 29 de maio de 2015.

<sup>187</sup> Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Extraordinário em face do Recurso de Revista do processo nº 1181-40.2012.5.23.0005**. Recorrente: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT. Recorridos: Fortesul Serviços Especiais de Vigilância e Segurança LTDA. e Rosana Alves de Souza. Relator Ministro: Ives Gandra da Silva Martins Filho. Vice Presidência do TST. Brasília, 29 de maio de 2015.

despojamento unilateral de um direito em favor de outrem da vantagem por este almejada, sendo que no âmbito das negociações coletivas exige-se que seja feita na modalidade de concessões recíprocas entre as partes. A supremacia do negociado sobre o legislado imputa aos atores sociais maiores responsabilidades e desenvolvimento de suas atribuições, bem como traz o respeito ao ato jurídico perfeito e a segurança jurídica do instrumento normativo negociado. Igualmente, encoraja investimentos e preserva de interesses de empreendedores, em especial, em tempos de recessão.

Posto isto, a categoria econômica e profissional não suportam estagnação de suas atividades e atribuições, sob o risco de afetar a competitividade e a própria produção. A necessidade de alteração em cláusulas do contrato de trabalho, normas regulamentares e diplomas normativos negociados decorrem diretamente da dinâmica externa, tais como situação econômica e política vivida no país, eventuais desastres naturais entre outros, atendendo, assim, a sinalização do STF quanto ao respeito à autonomia coletiva das vontades e a preponderância do interesse coletivo sobre o individual. Por outro lado, o predomínio do negociado sobre o legislado permite um melhor planejamento empresarial e, conseqüentemente, preservação das relações trabalhistas. Lembrando sempre que, a supressão do direito implica na sua compensação em forma de outra vantagem.

### **3.3. Teoria do Conglobamento: a segurança jurídica permite a anulação pontual de cláusula normativa negociada ou parte dela, sem permitir que o empregador proceda com a compensação das vantagens nominadas já concedidas por força da negociação coletiva?**

Reforça-se, novamente, que o princípio segurança jurídica induz a permanência e solidez do mesmo *status* jurídico, transmitindo confiança aos atores sociais da estabilidade de suas situações jurídicas, protegendo e preservando as justas expectativas das pessoas <sup>188</sup>. Logo, o princípio é capaz de certificar a previsibilidade almejada pela coletividade que pode perpassar tanto da lei, legislação

---

<sup>188</sup> DANTAS, Bruno. **Direito fundamental à previsibilidade das decisões judiciais**. Revista Justiça e Cidadania, edição 149, janeiro de 2013.



heterônoma estatal, quanto pelos juízes e tribunais, bem como dos próprios diplomas coletivos negociados.

Essa diversidade de formas normativas que disciplinam as relações trabalhistas muitas vezes provocam conflitos, colocando em cheque a própria segurança jurídica. Nesta hipótese, assim como foi estudado quanto à colisão de princípios sobre um mesmo tema, algumas teorias são utilizadas na existência de controvérsia entre distintas normas autônomas coletivas.

A primeira corrente existente defende a ideia de que sempre prevaleça a regra mais favorável ao trabalhador. Neste caso, a corrente se subdivide em três teorias específicas: 1) Teoria da Acumulação; 2) Teoria do Conglobamento; e 3) Teoria do Conglobamento Mitigado.

A Teoria da Acumulação, talvez a mais criticada hipótese, tem como finalidade reunir todos os dispositivos, cláusulas e, especialmente, vantagens concedidas ao trabalhador, sejam de fontes autônomas sejam heterônomas, conjugando-as em uma única relação jurídica de trabalho<sup>189</sup>. Assim, para aplicação ao caso concreto, são extraídos, de cada diploma normativo, os enunciados que são mais benéficos ao empregado, desconhecendo-se toda e qualquer desvantagem que o obreiro tenha e, portanto, atingindo o ápice do princípio da norma mais favorável, evidenciando ainda mais o caráter paternalista da Justiça Trabalhista<sup>190</sup>.

A crítica a este posicionamento está, justamente, no fato de que a relação trabalhista torna-se extremamente onerosa ao empregador, bem como se fragmenta em excesso os conteúdos dos instrumentos normativos, repelindo as características fundamentais e singulares de cada uma das fontes. Ora, não é possível se ter a compreensão completa de uma norma jurídica ao analisá-la isoladamente, pelo contrário, a norma deve ser examinada dentro do contexto de suas relações e em conjunto com fontes normativas diversas que abordam sobre o mesmo assunto<sup>191</sup>.

---

<sup>189</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 92.

<sup>190</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Salvador: Juspodivm, 2014, p. 1106.

<sup>191</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 92.

Enfrentado a problemática passada, surgiu a Teoria do Conglobamento, cujo pilar consiste na escolha de uma ou outra fonte normativa jurídica após a devida comparação dos instrumentos em sua integralidade, isto é, considera-se o caráter unitário de cada um dos regimes. Sendo assim, caberá ao intérprete optar pela fonte mais adequada e benéfica ao trabalhador em seu todo, sem realizar a costura de uma colcha de retalhos, ou melhor, o simples pinçar de vantagens ao trabalhador. A base desta teoria é o respeito à unicidade textual e ao prestígio do contexto econômico, histórico, social e cultural em que a norma foi estabelecida <sup>192</sup>.

É tendo por fundamento a Teoria do Conglobamento que a Controvérsia 50.009 e o Tema 152 ganham peso. Isto porque, o STF afirma que um empregador que já conferiu as mais diversas vantagens ao empregado não pode ser punido com a exigência de cumprimento simultâneo de benefício previsto em outras fontes de direito autônomo. Porém, o TST, em que pese aplicar a presente teoria, não tem efetuado a devida compensação das vantagens nominadas já concedidas por força da negociação coletiva. Em outras palavras, existindo conflito entre os instrumentos normativos, o TST aplica à relação trabalhista aquele que proporciona maiores benesses ao trabalhador como um todo, mas se olvida de apreciar as vantagens conferidas no outro instrumento, mantendo, também, no mundo jurídico estes proveitos <sup>193</sup>.

Destaca-se, que nesta situação analisam-se as melhores condições de trabalho estabelecidas em instrumento normativo coletivo como um todo e não apenas, pontualmente, dispositivos normativos autônomos. Como já demonstrado, por meio do princípio da autocomposição dos conflitos trabalhistas, no decorrer de uma negociação coletiva, o sindicato profissional abre mão ou autoriza a redução de certos direitos, como forma de garantir uma vantagem maior em outro aspecto da negociação. Por conseguinte, este mesmo raciocínio inviabiliza qualquer exame isolado de cláusula constante do instrumento normativo negociado <sup>194</sup>.

---

<sup>192</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 92.

<sup>193</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 92.

<sup>194</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Salvador: Juspodivm, 2014, p. 1106.



São inúmeras as vantagens constatadas na aplicação da Teoria do conglobamento, tais como a submissão de uma relação trabalhista a uma única fonte de direito autônomo; o estímulo aos empregadores para que forneçam sempre melhores condições de trabalho; aplicação equilibrada e harmônica da norma mais favorável ao trabalhador, lembrando que no Direito Coletivo do Trabalho não existe assimetria de poder entre as partes negociantes; e não há fracionamento dos instrumentos normativos, reverenciando a autonomia coletiva das vontades, de acordo com os parâmetros previamente negociados. Apesar disso, há uma enorme dificuldade em o intérprete examinar a integralidade de duas ou mais fontes normativas autônomas que sejam aplicáveis ao empregado. Vólia Cassar exemplifica esta problemática <sup>195</sup>:

Aplica-se o acordo coletivo efetuado entre o Banerj e o Sindicato dos Bancários do Rio de Janeiro em detrimento da convenção coletiva efetuada entre o Sindicato dos Estabelecimentos Bancários do Rio de Janeiro e Sindicato dos Bancários do Rio de Janeiro, porque o acordo coletivo do Banerj, em seu conjunto, oferece mais vantagens aos empregados do Banerj que a convenção coletiva vista como um todo. Desta forma, pode ocorrer que um determinado empregado do Banerj não receba a gratificação de função a 55% como determina a convenção coletiva, mas recebe todas as outras vantagens previstas no acordo coletivo.

A própria Teoria do conglobamento deriva do princípio da autonomia de vontades das partes envolvidas em uma negociação coletiva, pois apenas neste modo *operandi*, há possibilidade dos atores sociais negociarem, de forma global, as melhores condições de trabalho e organizacional para os seus representados <sup>196</sup>.

Por fim, surge a controvertida Teoria do Conglobamento Mitigado que protege a aplicação da norma mais favorável através da ponderação de cada tema ou cada instituto jurídico na sua totalidade, dentro de determinado instrumento normativo negociado <sup>197</sup>. Os defensores desta teoria enxergam que desta forma haverá a preservação das características de cada um dos institutos, o empregador não será exorbitantemente onerado e o trabalhador não ganha um cheque em branco de direitos.

---

<sup>195</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 94.

<sup>196</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Salvador: Juspodivm, 2014, p. 1106.

<sup>197</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Salvador: Juspodivm, 2014, p. 1107.

De tal forma que, todas as fontes normativas autônomas passam a ser aplicadas às relações trabalhistas, porém o aproveitamento do instituto jurídico de uma fonte obrigatoriamente excluiria a utilização do mesmo instituto ou matéria contida em outro instrumento normativo.

Neste diapasão, ainda na hipótese de choque entre as fontes de direito, existe uma segunda e terceira corrente. Aquela defende a tese de que deve sempre prevalecer a regra mais favorável, ressalvada, a flexibilização contida em negociação coletiva, que poderá reduzir direitos dos trabalhadores. Já esta, argumenta que na existência de discussão sobre convenção e acordo coletivo, este deve prevalecer, independentemente de ser menos favorável, uma vez que ele retrata com maior fidelidade a realidade profissional, assim como a capacidade financeira do empregador <sup>198</sup>.

Salienta-se, ainda, que para doutrinadores como Vólia Cassar <sup>199</sup> e José Cairo Júnior <sup>200</sup>, que acompanham o atual entendimento do TST, não é admissível a utilização do critério de prevalência de norma mais favorável, sob a ótica da Teoria do Conglobamento, para conflitos decorrentes de fontes heterônomas, tendo em vista que são imperativas por terem sido emanadas pelo próprio Estado. Sendo assim, limita-se a atuação da vontade das partes negociantes.

O TST, com base nesta inteligência supracitada, adotada postura de que havendo colisão entre fontes heterônomas com heterônomas ou entre heterônoma e autônoma, deve sempre valer-se do critério previsto na regra mais favorável, salvo quando a própria lei dispuser de outro critério ou na eventual necessidade de flexibilização de direitos como mecanismo capaz de garantir a manutenção da saúde da empresa em tempos de crise financeira, desde que devidamente comprovado e negociado <sup>201</sup>.

---

<sup>198</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 96-97.

<sup>199</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 96.

<sup>200</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Salvador: Juspodivm, 2014, p. 1108.

<sup>201</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 96.



Não obstante, Maurício Godinho Delgado, na mesma linha de entendimento do STF, no julgamento do Tema 152, sustenta que a Teoria do Conglobamento pode e deve ser aplicada em qualquer situação, independentemente da natureza jurídica das fontes normativas. De tal sorte que as fontes autônomas podem preterir as fontes heterônomas, desde que mais benéficas e respeitem às normas proibitivas provindas pelo Estado<sup>202</sup>.

Da mesma forma, sob as lições do princípio da adequação setorial negociada, visto no capítulo anterior, qualquer norma que seja manifestação plena de vontade de entidades coletivas trabalhistas, pode prevalecer sobre os ditames estatais do Direito do Trabalho, salvaguardados o estabelecimento de um padrão setorial superior de direitos trabalhistas em relação à legislação heterônoma estatal e que transacionem setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade apenas relativa<sup>203</sup>.

Diante de todo o exposto é possível aferir que o empresariado necessita de uma apropriada segurança jurídica dos instrumentos normativos negociados, como forma de atender a nova dinâmica mundial, já que a globalização instiga a competitividade das empresas que, por sua vez, constantemente alteram suas tecnologias, acarretando maior circulação de pessoas, bens, serviços e capitais. Portanto, dependem de que os diplomas sejam respeitados como forma de organização de toda a administração empresarial.

Além do mais, a Teoria do Conglobamento tem se demonstrado a mais adequada para solução de conflitos entre fontes jurídicas, pois não incorpora distorções e, também, harmoniza e flexibiliza os instrumentos normativos negociados em consonância com interesse das partes negociantes. Tal ferramenta impossibilita que, abusivamente, cláusulas normativas sejam sistematicamente anuladas apenas no que for de interesse ao empregado, bem como que permite que empresariado proceda com a compensação das vantagens nominadas já concedidas por força da negociação coletiva, sem que as relações trabalhistas sejam ainda mais onerosas, conforme sinalização do STF.

---

<sup>202</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 183-185.

<sup>203</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Salvador: Juspodivm, 2014, p. 1108.

## CONCLUSÕES

Não restam dúvidas quanto à conveniência e importância das negociações coletivas no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho. Através delas nota-se a pacificação de interesses e estímulo à resolução de conflitos por meios extrajudiciais. Todavia, a deficiência de ferramentas e de unicidade interpretativa da Justiça, quanto aos instrumentos normativos negociados, acabam desvalorizando o mecanismo, que cada vez mais se desvia de seu primordial objetivo, qual seja, promover paz social.

Ao mesmo tempo, a conduta de invalidação sistemática de normas negociais implica em desprestígio destes instrumentos, abarrotando os tribunais com demandas que poderiam ser discutidas por outro meio. Em que pese exista um esforço no Brasil para uma maior descentralização da regulamentação das relações de trabalho, ainda se faz necessário alcançar um ponto de equilíbrio entre a base legal e a autonomia coletiva. O balanceamento entre o ordenamento jurídico positivado, garantidor mínimo dos direitos fundamentais do trabalhador, e a negociação coletiva, ampliando a participação dos interlocutores sociais e garantias fundamentais, é o meio capaz de abolir as excessivas ingerências do Estado, bem como desenvolver e fortalecer as negociações coletivas e seus pactuantes.

Há necessidade de que o STF se manifeste e exponha o real alcance das negociações coletivas, isto é, apresente seus limites e possibilidades. O Ministro Relator, no julgamento do Tema 152, a título de *obiter dictum*, buscou fomentar as negociações coletivas, propiciando momento adequado para reavaliação da jurisprudência trabalhista.

Além disso, inaugura a discussão acerca da abrangência das negociações coletivas em todos os níveis de relações trabalhistas (macro, com as Centrais Sindicais, até micro, com negociações no âmbito das próprias empresas), ou melhor, revela a necessidade de flexibilização do ordenamento jurídico trabalhista ante a rigidez e inflexibilidade do direito positivado. A possibilidade de introduzir os Contratos Coletivos de Trabalho devidamente acompanhados pelas Centrais Sindicais seria uma ferramenta razoável de estímulo aos empreendedores e de



proteção ao meio ambiente de trabalho, atendendo interesses e particularidades de cada situação.

Com efeito, a Controvérsia 50.009 tem por escopo pacificar o entendimento jurisprudencial trabalhista que, de longa data, promove claro cenário de pânico aos empregadores, tendo em vista que após toda uma negociação, a Justiça Laboral simplesmente desfaz o negociado, porém sempre em favor do trabalhador, sem justificativa jurídica.

Os atores sociais que participam de uma negociação coletiva, em atenção aos seus princípios norteadores, devem determinar o nível de transação que pretendem. O Estado deve interferir o mínimo possível nas relações coletivas trabalhistas, uma vez que não consegue observar os verdadeiros anseios e particularidades de cada setor. Logo, resta ao legislador apenas definir um marco regulatório das negociações coletivas, com ínfima ingerência estatal, desde o direito positivado até o próprio Estado-Juiz.

Os princípios da autonomia coletiva da vontade e da adequação setorial negociada permitem que os negociantes complementem as normas heterônomas, cooperando na construção de normas jurídicas que garantam uma melhoria na condição social do trabalhador. Além de possibilitar melhor amoldamento da legislação às particularidades regionais, empresariais e situações peculiares do dia-a-dia de cada categoria.

Ademais, o princípio da segurança jurídica, induz a permanência e solidez do mesmo *status* jurídico, transmitindo confiança aos atores sociais da estabilidade de suas situações jurídicas, garantindo as justas expectativas das pessoas. Empregado e empregador precisam da convicção de que suas pretensões não serão modificadas ao livre arbítrio do Estado-Juiz.

Por outro lado, a Teoria do Conglobamento tem corroborado como instrumento hábil para solução de conflitos entre fontes jurídicas, pois não incorpora distorções e, também, harmoniza e flexibiliza os instrumentos normativos negociados em consonância com o interesse das partes negociantes, garantindo a devida segurança jurídica aos envolvidos. Do mesmo modo, impossibilita que, abusivamente, cláusulas normativas sejam sistematicamente anuladas apenas no

que for de interesse ao empregado, permitindo que empresariado proceda com a compensação das vantagens já concedidas por força da negociação coletiva, sem que as relações trabalhistas sejam ainda mais onerosas ao empregador.

A categoria econômica e profissional não suportam estagnação de suas atividades e atribuições, sob o risco de afetar a competitividade e a própria produção. A necessidade de alteração em cláusulas do contrato de trabalho, normas regulamentares e diplomas normativos negociados decorrem diretamente da dinâmica externa, tais como situação econômica e política vivida no país, eventuais desastres naturais entre outros, atendendo, assim, a sinalização do STF quanto ao respeito à autonomia coletiva das vontades e a preponderância do interesse coletivo sobre o individual. Em outra banda, o predomínio do negociado sobre o legislado permite um melhor planejamento empresarial e, conseqüentemente, preservação das relações trabalhistas.

A Controvérsia 50.009 ao questionar sobre a possibilidade do negociado preterir o legislado traduz a problemática de responsabilização das negociações, pois, nesta hipótese, os atores sociais terão maiores responsabilidades, bem como traz o respeito ao ato jurídico perfeito e a segurança jurídica do instrumento normativo negociado. Não distante, ainda se tem a observância aos princípios da boa-fé, transparência e lealdade.

Em resumo, faz sentido de que a visão sinalizada pelo STF com o julgamento do Tema 152 prevaleça frente à ótica do TST, a partir do julgamento da Controvérsia 50.009, permitindo que as partes envolvidas na negociação estejam livres para determinar todas as condições de trabalho, ajustando-se as cláusulas normativas pactuadas a suas realidades. Contudo, concorrentemente, os atores sociais deverão se ater ao previsto no texto constitucional como norteador normativo e se organizar a mesma proporção que suas responsabilidades aumentam, sob o risco de deixarem seus representados em condições temerárias.

Por fim, o certo é que a Justiça Laboral deve assumir papel secundário durante todo o processo de negociação coletiva, assim como no decorrer da vigência dos instrumentos coletivos pactuados. Transferindo aos trabalhadores e empresariado todas as responsabilidades e atribuições essenciais para o devido cumprimento das cláusulas pactuadas.



## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Adilson Vieira de. **A penhora na execução civil e suas limitações**. Belo Horizonte: Del Rey, 2001.

ARISTÓTELES. **A Política**. Traduzido por Roberto Leal Ferreira. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos princípios da definição à aplicação dos princípios jurídicos**. São Paulo: Malheiros, 2004.

BARROSO, Luís Roberto. **Temas de Direito Constitucional**. Rio de Janeiro: Renovar: 2001.

BRASIL. **Código Civil, Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. 17 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). **Constituição da república federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2015.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 590.415/SC – Santa Catarina**. Recorrente: Banco do Brasil (Sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina S/A - BESC). Recorrido: Cláudia Maira Leite Eberhardt. Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília, 29 de maio de 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Extraordinário em face do Recurso de Revista do processo nº 1181-40.2012.5.23.0005**. Recorrente: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT. Recorridos: Fortesul Serviços Especiais de Vigilância e Segurança LTDA. e Rosana Alves de Souza. Relator Ministro: Ives Gandra da Silva Martins Filho. Vice Presidência do TST. Brasília, 29 de maio de 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário (RO) em Ação Declaratória processo nº 25300-97.2005.5.24**. Recorrente: Ministério Público do Trabalho 24ª Região. Recorridos: Sindicato das Empresas de Vigilância, Segurança e Transporte de Valores do Estado do Mato Grosso do Sul e Sindicato dos Empregados em Empresa de Segurança e Vigilância e Transporte de Valores de Campo Grande e Região - SEESVIG. Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Brasília, 30 de novembro de 2007.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Tabela de Temas de Interesse da Justiça do Trabalho – Tema nº 152**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/temas-de-interesse-da-jt>>. Acesso em: 04 ago. 2015.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4364**. Relator(a): Min. DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, julgado em 02/03/2011, DJe-090 DIVULG 13-05-2011 PUBLIC 16-05-2011 EMENT VOL-02522-01 PP-00023 RT v. 100, n. 909, 2011, p. 384-408 RSJADV ago., 2011, p. 57-71.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Salvador: Juspodivm, 2014.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 3 ed. Coimbra: Almedina, 1999.

CARRION, Valentin. **CLT: Comentários à consolidação das Leis do Trabalho: legislação complementar: jurisprudência**. 40 ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2015.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014.

COUTO, Ivanoy Moreno Freitas. **Penhora on line: princípios limitadores à sua aplicação**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

DANTAS, Bruno. **Direito fundamental à previsibilidade das decisões judiciais**. Revista Justiça e Cidadania, edição 149, janeiro de 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13 ed. São Paulo: LTr, 2014.

\_\_\_\_\_. **Direito Coletivo do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2015.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário aurélio eletrônico – século XXI**. Rio de Janeiro: Fronteira, 1999. CD-ROM.

FERREIRA, Dâmares. **O poder normativo coletivo: a promoção da igualdade de oportunidades por meio de ações afirmativas trabalhistas**. Curitiba: Juruá, 2013.



LARENS, KARL. **Derecho civil: parte general**. Madri: Derecho Reunidas, 1978.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014.

MAGANO, Octávio Bueno. **Direito coletivo do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 1993, v. III.

MARRAS, Jean Pierre. **Relações Trabalhistas no Brasil**. São Paulo: Futura, 2001.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS FILHO, Ives Grandra da Silva. **Os Direitos Fundamentais e os Direitos Sociais na Constituição de 1988 e sua Defesa, "in" A Efetividade do Processo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 8 ed. São Paulo: Malheiros, 1996.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 27 ed. São Paulo: LTr, 2001.

\_\_\_\_\_. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

\_\_\_\_\_. **Compêndio de Direito Sindical**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2003.

\_\_\_\_\_. **Compêndio de Direito Sindical**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2012.

NERY JUNIOR, Nelson. **Princípios do processo civil na constituição federal**. 4 ed. São Paulo: RT, 1997.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Negociación colectiva y relaciones laborales**. Disponível em: < <http://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang--es/index.htm>>. Acesso em: 08 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. **Convenção n. 98/1949 – Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva.** Disponível em: < <http://www.oit.org.br/node/465> >. Acesso em: 14 jan. 2016.

OLIVEIRA, Aline Lima de. **A limitação dos efeitos temporais da declaração de inconstitucionalidade no Brasil: uma análise da influência dos modelos norte-americano, austríaco e alemão.** Porto Alegre: EdiPUCRS, 2008.

PAIVA, Paulo Gustavo de Araújo. **A negociação coletiva e o futuro do direito do trabalho no Brasil.** Recife: Bagaço, 2005.

RAMOS, Brasilino Santos. **Razoável duração do processo e efetividade da tutela dos direitos fundamentais do trabalhador.** São Paulo: LTr, 2012.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito.** São Paulo: Saraiva, 2002.

ROMITA, Arion Sayão. **Princípios em conflito: autonomia privada coletiva e norma mais favorável – o negociado e o legislado.** São Paulo: Revista de Direito do. v. 28 n.107 jul. / set. 2002.

\_\_\_\_\_. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho.** São Paulo: LTr, 2ª edição, 2007.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **O contrato social.** Trad. Antônio de Pádua Danesi. São Paulo: Martins Fontes. 1998.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho nos setores público e privado.** São Paulo: LTr, 2015.

SANTOS, Moacyr Amaral dos. **Primeiras Linhas de Direito Processual Civil.** 17. ed. São Paulo: Saraiva, 1995. v. 2.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas: acesso a justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos.** 4 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2014.

SILVA, José Afonso. **Constituição e segurança jurídica.** In: ROCHA, Cármem Lúcia Antunes (coord.). **Constituição e segurança jurídica: direito adquirido, ato jurídico perfeito e coisa julgada.** Belo Horizonte: Fórum, 2004.



SIQUEIRA NETO, José Francisco; OLIVEIRA, Marco Antônio. **As negociações coletivas no contexto do plano real**. Brasília: OIT, 1999.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Contrato coletivo de trabalho**. São Paulo: LTr, 1991.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

\_\_\_\_\_. MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: LTR, 2003, v.1.

\_\_\_\_\_. **Convenções da OIT**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1998.

**ANEXO A — Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 590.415/SC — Santa Catarina. Recorrente: Banco do Brasil (Sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina S/A - BESC). Recorrido: Cláudia Maira Leite Eberhardt. Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília, 29 de maio de 2015.**



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”.

### ACÓRDÃO

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.



**RE 590415 / SC**

**MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO - RELATOR**

30/04/2015

PLENÁRIO

**RECURSO EXTRAORDINÁRIO 590.415 SANTA CATARINA**

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

**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 constituíam 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 voluntária<sup>1</sup>. 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/2001<sup>2</sup>.

---

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 Alves 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 turmas<sup>3</sup>. 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)<sup>4</sup>. **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 trabalho<sup>5</sup>.

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 1988<sup>6</sup>

---

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**<sup>7</sup>.

---

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 sócios<sup>8</sup>; iv) a Justiça do Trabalho, prevista pela Constituição de 1937 e regulamentada em 1939<sup>9</sup>.

#### 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 justralhista 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 justralhista proposto pela Constituição acompanha a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949<sup>10</sup> e na Convenção n. 154/1981<sup>11</sup> 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**<sup>12</sup>, 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 próprios<sup>13</sup>, 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.) reduziram, 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”.**<sup>14</sup>

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.”<sup>15</sup>

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 justrabalhistas 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.<sup>16</sup> 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<sup>17</sup>.

VI. A RELAÇÃO ENTRE NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DEMOCRACIA: A MAIORIDADE CÍVICA DO TRABALHADOR<sup>18</sup>

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 público<sup>19</sup>. 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)<sup>20</sup>.

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 empregados<sup>21</sup>.

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 associado<sup>22</sup>. 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 Brasil<sup>23</sup>. 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”<sup>24</sup>. 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 equivocados. 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**

julgador 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 defluiu 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

# *Supremo Tribunal Federal*

Inteiro Teor do Acórdão - Página 56 de 56





**ANEXO B — Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Extraordinário em face do Recurso de Revista do processo nº 1181-40.2012.5.23.0005. Recorrente: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT. Recorridos: Fortesul Serviços Especiais de Vigilância e Segurança LTDA. e Rosana Alves de Souza. Relator Ministro: Ives Gandra da Silva Martins Filho. Vice Presidência do TST. Brasília, 29 de maio de 2015.**



PROCESSO Nº TST-RR-1181-40.2012.5.23.0005

Recorrente : **EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT**  
Advogado : Dr. Normando Delgado dos Santos  
Recorrida : **FORTESUL SERVIÇOS ESPECIAIS DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA LTDA.**  
Advogado : Dr. Ivo Sérgio Ferreira Mendes  
Recorrida : **ROSANA ALVES DE SOUZA**  
Advogado : Dr. Luís Henrique Carli

IGM/fc/fn

## D E S P A C H O

### I) RELATÓRIO

Trata-se de **recurso extraordinário**, amparado nos arts. 102, III, "a", da CF e 543-A, § 3º, do CPC, no qual se alega a existência de repercussão geral, na forma do art. 543-A, § 1º, do CPC, quanto à "**validade de norma coletiva que estipula benefícios não previstos em lei em contrapartida à fixação da natureza indenizatória da parcela paga em virtude da supressão ou redução do intervalo intrajornada**".

Nas razões recursais, a Recorrente apresentou **preliminar de repercussão geral**, alegando violação do disposto nos arts. 5º, XXXVI, e 7º, XXVI, da CF.

### II) FUNDAMENTAÇÃO

**PREVALÊNCIA DE NORMA COLETIVA SOBRE DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHADOR, COM VANTAGENS COMPENSATÓRIAS - RESPEITO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA (CF, ART. 7º, XXVI) - RECONHECIMENTO DE ACORDO COLETIVO COMO ATO JURÍDICO PERFEITO (CF, ART. 5º, XXXVI) - SEGURANÇA JURÍDICA**

A Recorrente sustenta que a decisão recorrida, ao recusar validade ao acordo coletivo de trabalho por ela firmado afrontou o disposto nos arts. 5º, XXXVI, e 7º, XXVI, da CF. No caso, o acórdão recorrido afastou a validade de cláusula de acordo coletivo quanto à **natureza indenizatória da parcela instituída para compensar a supressão ou redução do intervalo intrajornada**.

A discussão acerca da validade de norma coletiva que flexibiliza direito individual relacionado à natureza jurídica de parcela trabalhista é recorrente no âmbito da Justiça do Trabalho. Na hipótese, a decisão recorrida está sintetizada no seguinte trecho da ementa:





PROCESSO Nº TST-RR-1181-40.2012.5.23.0005

**“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERVALO INTRAJORNADA. NATUREZA DA PARCELA.** Caracterizada a má aplicação da Súmula n.º 437, III, do TST, merece ser processado o Recurso de Revista. Agravo de Instrumento Conhecido e provido. **RECURSO DE REVISTA. INTERVALO INTRAJORNADA. NATUREZA DA PARCELA.** O item III da Súmula n.º 437 do TST reconhece a natureza salarial do intervalo intrajornada suprimido ou irregularmente concedido, o que torna devidos os reflexos pertinentes. Decisão em sentido contrário deve ser modificada, a fim de se amoldar à jurisprudência sedimentada desta Corte. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido. (seq. 6, pág. 1).

Passa-se à análise da possível violação dos arts. 5º, XXXVI, e 7º, XXVI, da CF, para efeito de admissibilidade do recurso extraordinário para o STF.

Em recente decisão, a **Suprema Corte**, ao deslindar o **Tema 152** da Tabela de Repercussão Geral, traçou parâmetros para se distinguir os princípios jurídicos aplicáveis às **relações individuais e coletivas de trabalho**, em acórdão assim ementado:

**“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





PROCESSO Nº TST-RR-1181-40.2012.5.23.0005

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’” (RE 590.415-SC, Rel. Min. **Roberto Barroso**, julgado na sessão de 30/04/15, voto disponível no site do STF; ausência do item 6 da ementa no próprio original; grifos nossos).

Como se vê, a **decisão recorrida do TST** considera **infensos à negociação coletiva** os direitos dos trabalhadores assegurados legal ou contratualmente, quando eventual acordo ou convenção coletiva venha a reduzi-los topicamente ou substituí-los por vantagens compensatórias. Já o **Pretório Excelso** considera **passíveis de negociação** tais direitos, inclusive com quitação geral do contrato de trabalho, quando a transação se dá pela via dos **acordos e convenções coletivas, sob tutela sindical**.

O **precedente do STF**, quanto à antinomia entre **direitos individuais** dos trabalhadores e **normas coletivas** que os flexibilizam ou substituem, parece lançar **novas luzes** que sirvam para a exegese de sua compatibilização, conforme se percebe dos seguintes trechos do voto condutor do referido precedente (RE 590.415-SC):

“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 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.

[...]

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;





PROCESSO Nº TST-RR-1181-40.2012.5.23.0005

III) o **imposto sindical**, devido por todos que pertencessem à categoria profissional, independentemente de serem sócios; IV) a Justiça do Trabalho, prevista pela Constituição de 1937 e regulamentada em 1939.

[...].

15. A **transição do modelo corporativo-autoritário, essencialmente heterônomo, para um modelo justralhista 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.**

[...].

16. O novo modelo justralhista proposto pela Constituição acompanha 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 (OIT), às quais o Brasil aderiu, e que preveem:

Convenção n. 98/1949:

‘Art. 4º — Deverão ser tomadas, se necessário for, 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. 2º — 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. 5º — 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





PROCESSO Nº TST-RR-1181-40.2012.5.23.0005

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;  
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 o conteúdo destas últimas à luz da Constituição.**

[...]

20. Diferentemente do que ocorre com o direito individual do trabalho, **o direito coletivo do trabalho, 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 próprios, 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.**

[...]

24. É relevante, ainda, para a análise do presente caso, o **princípio da lealdade na**





PROCESSO Nº TST-RR-1181-40.2012.5.23.0005

**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.**

[...]

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 público.**

[...].

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 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.

[...]

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





PROCESSO Nº TST-RR-1181-40.2012.5.23.0005

representativa do sindicato, tampouco a consciência da categoria dos empregados sobre as implicações da referida cláusula, uma vez que a própria categoria pressionou os sindicatos a aprová-la.

[...]

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.**

[...]

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’. 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 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” (grifos nossos).**

O precedente não poderia se ajustar melhor ao caso sob exame, em face da **mesma ratio decidendi ser aplicável a ambas as hipóteses fáticas**, sendo lapidares as expressões de seu douto Relator, ao precisar a vontade do Constituinte e a necessidade de seu respeito, especialmente quando assenta que *"a sistemática invalidação dos acordos coletivos de trabalho [...] viola os diversos dispositivos constitucionais que prestigiam as negociações coletivas como instrumento de solução de conflitos coletivos"*, reconhecendo a **repercussão geral** da questão, em seu sentido mais amplo, de respeito à negociação coletiva, em face do **sem número de processos** que tramitam hoje na Justiça do Trabalho, em geral, e no TST, em particular, **em que se pretende e se obtém a anulação de cláusulas de acordos e convenções coletivas**, ao arrepio das normas constitucionais supra elencadas.

Nessa linha, da exata compreensão do **sistema democrático de relações de trabalho**, inaugurado pela Carta Constitucional de 1988, a  
Firmado por assinatura digital em 28/05/2015 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.





PROCESSO Nº TST-RR-1181-40.2012.5.23.0005

**negociação coletiva deve ser estimulada** e interpretada como instrumento de **adaptação produtiva a novos contextos econômicos e tecnológicos**, além de **vocalizar os interesses dos trabalhadores**, que poderão manifestar quais são, de fato, os itens prioritários para a melhoria de sua condição social, a serem ofertados pelo empregador, ainda que a satisfação de tais anseios custe a redução de outras vantagens, que no momento histórico do ajuste normativo revelavam-se de menor importância para a classe.

Se a **preservação da segurança jurídica e do ato jurídico perfeito**, consubstanciado no acordo coletivo de trabalho validamente ajustado entre empresa e sindicato, permite validar até mesmo a quitação geral de direitos remanescentes do contrato de trabalho pela concessão da vantagem financeira pela adesão a Plano de Demissão Voluntária, conforme assentado pela Suprema Corte, não faz sentido que uma redução pontual de direito previsto em lei seja invalidada, desconsiderando as vantagens compensatórias constantes do mesmo instrumento normativo.

Se a **autonomia negocial coletiva** foi alçada a nível constitucional mediante a inclusão no rol de direitos constante do art. 7º da Carta Magna, tal postura do legislador constituinte consagra a necessidade do **respeito da vontade dos atores sociais** coletivos, no âmbito da produção normativa, para a melhor **adequação do regramento jurídico à realidade sócio-econômica**.

Não é demais lembrar **outro precedente do STF**, no julgamento da **ADI 4.364**, quando expressamente admitiu o **princípio da negociação livre**, afastando a intervenção do Estado, nos seguintes termos:

“[...] As negociações coletivas devem ocorrer com a participação dos representantes dos empregadores e dos trabalhadores, sem intromissão do governo (princípio da negociação livre). Ao criar mecanismo de participação estatal compulsória nas negociações coletivas, o Estado de Santa Catarina legisla sobre ‘direito coletivo do trabalho’, não se restringindo a instituir o piso salarial previsto no inciso V do art. 7º da Constituição Federal. 8. Ação direta de inconstitucionalidade julgada parcialmente procedente” (ADI 4.364, Rel. Min. **Dias Toffoli**, DJe de 16/05/11).

Nesse sentido, pode-se entender também **limitada a intervenção do Estado-Juiz para a anulação de cláusulas** coletivas livremente estipuladas por sindicatos e empresas, nos **estritos limites do art. 7º, VI, XIII, XIV e XXIV, da CF**, que autorizam a **prevalência do negociado sobre o legislado**, com flexibilização de **jornada e salário**.

Se se tratassem de cláusulas dispendo sobre **normas de medicina**





PROCESSO Nº TST-RR-1181-40.2012.5.23.0005

e segurança do trabalho, processuais ou relativas a direito de terceiros (como FGTS), obviamente **não haveria margem para a flexibilização**, em face da **indisponibilidade dos direitos**, por se tratar de **normas de ordem pública**. Mas tratando-se de salário ou jornada, com vantagens compensatórias ofertadas pelas empresas para flexibilizar determinados direitos, não há como se falar em nulidade das cláusulas. E muito menos anulação apenas das cláusulas desvantajosas ao trabalhador, sem a **anulação do próprio negócio jurídico** materializado no acordo ou convenção coletiva, já que fruto de mútuas concessões, ou a anulação concomitante das vantagens compensatórias outorgadas pelo setor patronal.

Não bastasse tanto, vale lembrar que na Conferência Internacional do Trabalho de 1998, a Organização Internacional do Trabalho emitiu a **Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**, que incluiu a **liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva** como **um dos quatro eixos principiológicos** a serem seguidos pelos países que integram a Organização. Desse modo, além de preceito constitucional, o reconhecimento das normas coletivas integra convenções da OIT (98 e 154) tipificadas como **tratados internacionais de direitos humanos**, devidamente ratificados pelo Brasil, e que têm **eficácia supralegal**, de modo que **a interpretação das normas coletivas deve partir da premissa de sua validade**, até em respeito aos **compromissos assumidos pelo Brasil perante a comunidade internacional**.

No caso em tela, de **estabelecimento de parcela indenizatória com a finalidade de quitação da supressão ou da redução do intervalo intrajornada**, parece óbvio que tal restrição foi promovida de modo a compatibilizar a limitação do direito e a concessão de outros benefícios com a capacidade econômica da Empresa, de modo a atender, possivelmente, um universo maior de Empregados, mas com benefícios mais limitados. Mas tudo **discutido e aprovado pelos Empregados em suas assembleias** e pactuado com a Empresa, de modo a contemplar toda a categoria, inclusive com vantagens compensatórias pela natureza indenizatória da parcela instituída para quitação do intervalo intrajornada suprimido ou reduzido.

Não se pode perder de vista, igualmente, a **função tutelar da**





PROCESSO Nº TST-RR-1181-40.2012.5.23.0005

**negociação coletiva.** Desse modo, a **questionada limitação do direito seguramente foi acompanhada pela concessão de outros benefícios aos trabalhadores** - mesmo porque a decisão examina isoladamente a cláusula sem nem sequer confrontá-la com as compensações havidas. Assim, pinçar uma regra menos favorável ao trabalhador no acordo coletivo de trabalho e **declará-la nula atenta contra o próprio sentido da negociação, a envolver concessões mútuas até o atingimento de um patamar normativo satisfatório aos empregados e empregadores.** Não bastasse tanto, a **pronúncia atomizada de nulidade de cláusula do acordo coletivo vulnera a função econômica da negociação coletiva,** que é permitir ao empregador organizar a sua estrutura produtiva com **prévio conhecimento do custo da mão de obra,** de acordo com as normas estatais de proteção ao trabalho e as regra convencionadas com o sindicato representativo da categoria profissional, **não podendo ser surpreendido** com decisões que tornam ineficazes as concessões feitas pelos trabalhadores, gerando um custo adicional.

No contexto narrado, a questão ora posta **não se restringe ao prestígio às negociações coletivas,** envolvendo, igualmente, o respeito ao **ato jurídico perfeito** e à **segurança jurídica.** É que não se discute no caso o fato de que o acordo coletivo foi fruto da legítima expressão de vontade dos trabalhadores, **inexistindo qualquer debate sobre vício de ordem formal ou procedimental da norma coletiva.** Não há, por outro lado, ofensa a nenhuma norma de ordem pública. Assim, não se pode impor ao **empregador o ônus de arcar com a extensão de vantagem para empregados, excluídos** pela vontade dos trabalhadores em negociação coletiva em sua versão original, **sem que sejam afetadas as vantagens compensatórias** ajustadas em troca desta mesma concessão obreira.

Frise-se, ainda, que, pelo contexto jurídico do conflito, **não se trata de questão restrita à mera interpretação de cláusula contratual,** que, se assim fosse, não teria alcance constitucional, como afirma a Súmula 454 do STF. O debate envolve o **risco de insegurança jurídica** ao ser desprestigiado o **acordo coletivo de trabalho,** figura normativa que conta com **prestígio constitucional expresso,** com *status* de direito fundamental, inclusive, ao contrário de outras modalidades de contrato do direito civil.



PROCESSO Nº TST-RR-1181-40.2012.5.23.0005

Por fim, cabe destacar que a norma coletiva em debate envolve **direito passível de flexibilização**, na esteira dos **incisos VI e XIII do art. 7º da CF** que, ao permitir a redução do salário e compensação de jornada, respectivamente, pela via da negociação coletiva, **legitimam a transação pontual** sobre a vantagem ora debatida. Assim, se a negociação coletiva envolvendo a natureza indenizatória da verba destinada para quitar a supressão ou redução do intervalo intrajornada mediante instituição de vantagens compensatórias é corriqueiramente esvaziada, com acréscimo, por vezes, das cláusulas anuladas ao patrimônio do trabalhador, sem que isso tenha sido objeto de negociação, questiona-se a própria vigência da norma aderida ao ordenamento jurídico pátrio. A conduta de **desprestigiar a negociação coletiva**, indo na contramão das Convenções 98 e 154 da OIT, implica **estimular a irresponsabilidade sindical e acirrar os conflitos trabalhistas**, conforme pontuado pelo precedente do **RE 590.415-SC**, uma vez que os empregadores não estarão dispostos a negociar, se depois a Justiça Laboral desfaz o negociado, mas sempre em benefício do trabalhador, não do direito, da justiça ou do trabalho em si.

Nesse contexto, presentes se revelam tanto a **repercussão geral** da questão, em face da *ratio decidendi* do Precedente do RE 590.415-SC, que solveu o Tema 152 da Tabela de Repercussão Geral do STF, como a possível violação dos **arts. 5º, XXXVI, e 7º, XXVI, da Constituição Federal**.

**III) CONCLUSÃO**

Do exposto, **admito** o recurso extraordinário, em face de possível violação dos **arts. 5º, XXXVI, e 7º, XXVI, da CF**.

Publique-se.

Brasília, 28 de maio de 2015.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)  
**IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO**  
Ministro Vice-Presidente do TST



**ANEXO C — Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário (RO) em Ação Declaratória processo nº 25300-97.2005.5.24. Recorrente: Ministério Público do Trabalho 24ª Região. Recorridos: Sindicato das Empresas de Vigilância, Segurança e Transporte de Valores do Estado do Mato Grosso do Sul e Sindicato dos Empregados em Empresa de Segurança e Vigilância e Transporte de Valores de Campo Grande e Região - SEESVIG. Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Brasília, 30 de novembro de 2007.**

A C Ó R D ã O  
SDC  
IGM/igm/pr/ca

FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO  
TRABALHISTA - LIMITES DA  
AUTONOMIA NEGOCIAL -  
NÃO-SUPRESSÃO DE DIREITOS OU  
FLEXIBILIZAÇÃO DE NORMAS DE  
CARÁTER PREVIDENCIÁRIO,  
FISCAL, PROCESSUAL OU DE  
MEDICINA E SEGURANÇA DO  
TRABALHO - REDUÇÃO SALARIAL E  
DILATAÇÃO DE JORNADA - CF, ART.  
7º, VI, XIII, XIV E XXVI.

1. Quanto aos limites da autonomia negocial das partes em matéria de conflitos coletivos do trabalho, o TST tem fixado parâmetros, de modo a evitar que a flexibilização dos direitos trabalhistas se transmude em precarização das relações de trabalho. Assim, nesse campo, os limites seriam: a) não se admite supressão integral de direito legalmente reconhecido (v.g., horas "in itinere", permitindo-se sua limitação, mas não sua supressão, conforme precedentes da SDC, Turmas e SBDI-1); b) não se admite flexibilização de normas previdenciárias, fiscais, processuais, de segurança e medicina do trabalho (v.g., Orientação Jurisprudencial 342 da SBDI-1, sobre intervalo intrajornada); c) admite-se flexibilização de direitos ligados a salário e jornada de trabalho, mas apenas para redução, em face das vantagens compensatórias, ainda que implícitas, obtidas com a norma coletiva (v.g., Súmula 364 do TST, sobre pagamento proporcional do adicional de periculosidade; Súmula 423 do TST, sobre ampliação da jornada em turnos ininterruptos de revezamento).

2. Nessa esteira, a ampliação do prazo para pagamento dos salários (do 5º para o 10º dia do mês subsequente ao



## PROC. Nº TST-ROAD-253/2005-000-24-00.5

trabalhado), por não versar norma de medicina e segurança do trabalho, nem preceitos de caráter previdenciário, tributário ou processual, é passível de livre estabelecimento pelas partes, dentro do limite do razoável.

3. Do mesmo modo, quanto às cláusulas econômicas, a sua fixação deve atender às possibilidades financeiras do setor e das empresas. Se o sindicato profissional anuiu à retirada do caráter salarial das gratificações instituídas e do vale-refeição, foi justamente para que as vantagens fossem pagas, pois do contrário, tendo repercussão em outras parcelas, o sindicato patronal não teria concordado com a sua instituição ou com seu valor mais elevado. Não se pode, nesse caso, suprimir apenas o caráter indenizatório da vantagem, mantendo seu valor. Com efeito, pela teoria do conglobamento, as vantagens ou ônus de cada instrumento normativo não podem ser apreciadas isoladamente, pois são fruto de uma composição global do conflito coletivo, para o qual a concessão de uma determinada vantagem decorreu de o setor profissional ter aberto mão de outra vantagem.

4. Merecem, no entanto, ser declaradas nulas as cláusulas que reduzem o intervalo intrajornada, instituem prazo decadencial de 90 dias para reclamar o vale-refeição não entregue, e que desnaturam o regime de 12x36 horas, admitindo intervalo de apenas 12 horas entre duas jornadas de 12 horas, em finais de semana, uma vez que dispõem sobre questões processuais ou de medicina e segurança do trabalho, infensas à negociação coletiva.

**Recurso ordinário parcialmente provido.**

PROC. Nº TST-ROAD-253/2005-000-24-00.5

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário em Ação Declaratória TST-ROAD-253/2005-000-24-00.5, em que é Recorrente **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO** e Recorridos **SINDICATO DAS EMPRESAS DE VIGILÂNCIA, SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES DO ESTADO DO MATO GROSSO DO SUL** e **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE SEGURANÇA E VIGILÂNCIA E TRANSPORTE DE VALORES DE CAMPO GRANDE E REGIÃO - SEESVIG**.

### R E L A T Ó R I O

Contra o acórdão do 24º TRT que julgou **parcialmente procedente** a ação declaratória de nulidade proposta pelo **Ministério Público** (fls. 129-152), este interpõe o presente **recurso ordinário**, visando à declaração de nulidade das **cláusulas 2ª, § 1º, e 16ª, § 1º** (integração salarial de gratificação), **2ª, § 3º** (época do pagamento salarial), **3ª, §§ 3º** (vale-alimentação) e **4º** (decadência), e **15ª, §§ 1º e 2º** (intervalo intrajornada) e **3º e 6º** (jornada extra em turnos alternados) (fls. 157-173).

**Admitido** o apelo (fls. 174-175), foram oferecidas **contra-razões** (fls. 176-189).

É o relatório.

### V O T O

**I) CLÁUSULAS 2ª, § 1º, E 16ª, § 1ª - NÃO-INTEGRAÇÃO DE GRATIFICAÇÕES NO SALÁRIO**

O § 1º da cláusula 2ª prevê o pagamento de uma **gratificação de R\$ 25,00** aos empregados que não sejam vigilantes ou motoristas, dispondo que **não integrará a remuneração** para nenhum efeito (fls. 34-35). Já a **cláusula 16ª** contempla a percepção das **gratificações de R\$ 240,00** pelos motoristas, de **R\$ 200,00** pelos fiéis, e de **R\$ 162,00** pelos vigilantes, sendo que o § 1º **veda a integração das gratificações no salário** (fls. 38-39).

O Ministério Público contesta a legalidade das cláusulas, em face do disposto no § 1º do art. 457 da CLT, que



PROC. N° TST-ROAD-253/2005-000-24-00.5

estabelece que **as gratificações ajustadas integram o salário** do empregado.

Já temos nos posicionado no sentido da possibilidade de **flexibilização das normas trabalhistas** referentes a **salário e jornada**, nos seguintes termos:

“Se, de um lado, o Constituinte de 1988, em relação a muitos direitos laborais, apenas trouxe para o texto constitucional o que já se encontrava previsto na CLT, por outro ampliou muitas dessas vantagens: a) salário-mínimo mais amplo, para abranger os gastos com educação e lazer (IV); b) jornada semanal de 44 horas (XIII); c) adicional de 50% para as horas extras (XVI); d) abono de 1/3 sobre as férias (XVII); e) licença-paternidade (XIX); f) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço (XXI); g) adicional de penosidade (XXIII); h) proteção em face da automação (XXVII); e i) prescrição quinquenal dos créditos trabalhistas (XXIX). No entanto, para restabelecer o equilíbrio entre o aumento substancial de encargos trabalhistas e a justa retribuição ao capital, a Constituição de 1988 albergou o princípio da flexibilização das normas trabalhistas, sob tutela sindical, mediante negociação coletiva, para as seguintes hipóteses: a) redutibilidade salarial (VI); b) jornada de trabalho (XIII); c) trabalho em turnos ininterruptos de revezamento (XIV). A flexibilização representa a atenuação da rigidez protetiva do Direito do Trabalho, com a adoção de condições trabalhistas menos favoráveis do que as previstas em lei, mediante negociação coletiva, em que a perda de vantagens econômicas poderá ser compensada pela instituição de outros benefícios, de cunho social, que não onerarão excessivamente a empresa, nos períodos de crise econômica (efeito da globalização) ou de transformação na realidade produtiva (efeito do avanço tecnológico). Assim, se, de um lado, a Constituição de 1988 foi pródiga em garantir as melhores condições de trabalho para o empregado brasileiro, por outro, sem desconhecer a realidade da competitividade internacional, admitiu a possibilidade da flexibilização de direitos como instrumento de adequação da norma à realidade fática em que se vive, de modo a implementar uma Justiça Social que, efetivamente, dê a cada um o que lhe pertence. Nesse sentido, admitindo-se a flexibilização dos dois pilares básicos do Direito do Trabalho, que são o salário e a jornada de trabalho, todos os demais, ainda que não previstos expressamente, são suscetíveis de flexibilização, na medida em que constituem vantagens de natureza salarial ou garantias do descanso periódico ou circunstancial. Mais do que isso: admitindo a Constituição o princípio da flexibilização para os Direitos Sociais, reconhece que não constituem cláusulas pétreas (CF, art. 60, § 4º), sendo passíveis de alteração e redução por Emenda Constitucional. Na realidade, o que se assegura ao trabalhador é o direito a um salário justo e uma jornada de trabalho limitada, mas a quantificação desse direito é suscetível de adequação às circunstâncias de cada momento” (Ives Gandra da Silva Martins Filho, Os Direitos Fundamentais e os Direitos Sociais na Constituição de 1988 e sua

PROC. N° TST-ROAD-253/2005-000-24-00.5  
Defesa, "in" A Efetividade do Processo do Trabalho, LTr - 1999 -  
São Paulo, ps. 16-17).

Ora, tratando-se de **cláusulas econômicas**, a sua fixação deve atender às possibilidades financeiras do setor e das empresas. Se o **sindicato profissional anuiu à retirada do caráter salarial das gratificações instituídas**, foi justamente para que as gratificações fossem pagas, pois do contrário, tendo repercussão em outras parcelas, **o sindicato patronal não teria concordado com a sua instituição ou com seu valor mais elevado**.

Não se pode, nesse caso, suprimir apenas o caráter indenizatório da gratificação, mantendo seu valor. Com efeito, pela **teoria do conglobamento**, as vantagens ou ônus de cada instrumento normativo **não podem ser apreciadas isoladamente**, pois são fruto de uma composição global do conflito coletivo, para o qual a concessão de uma determinada vantagem decorreu de o setor profissional ter aberto mão de outra vantagem.

Nesse sentido, tendo a cláusula respaldo nos **incisos VI e XXVI do art. 7° da CF, NEGOU PROVIMENTO** ao recurso.

## II) CLÁUSULA 2ª, § 3° - ÉPOCA DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

O § 3° da cláusula 2ª prevê o **pagamento dos salários até o 10° dia posterior ao mês trabalhado** (fl. 35).

O Ministério Público investe contra a cláusula, com base no **§ 1° do art. 459 da CLT**, que dispõe como data limite do pagamento dos salários o **5° dia útil do mês subsequente ao vencido**.

Quanto aos **limites da autonomia negocial** das partes em matéria de conflitos coletivos do trabalho, o TST tem fixado parâmetros, de modo a evitar que a **flexibilização** dos direitos trabalhistas se transmude em **precarização** das relações de trabalho.

Assim, nesse campo, os limites seriam:

**a) não se admite supressão integral** de direito legalmente reconhecido, v.g., horas "in itinere", permitindo-se sua limitação, mas não sua supressão, conforme precedentes da SDC desta Corte:





PROC. N° TST-ROAD-253/2005-000-24-00.5

do trabalho (v.g., Orientação Jurisprudencial 342 da SBDI-1, sobre intervalo intrajornada);

c) admite-se **flexibilização de direitos ligados a salário e jornada de trabalho, mas apenas para redução, em face das vantagens compensatórias**, ainda que implícitas, obtidas com a norma coletiva (v.g., Súmula 364 do TST, sobre pagamento proporcional do adicional de periculosidade; Súmula 423 do TST, sobre ampliação da jornada em turnos ininterruptos de revezamento).

Nessa esteira, a **ampliação do prazo para pagamento dos salários**, por não versar norma de medicina e segurança do trabalho, nem preceitos de caráter previdenciário, tributário ou processual, **é passível de livre estabelecimento pelas partes**, dentro do limite do razoável. Ademais, "in casu", em se tratando de empresas prestadoras de serviço, depois pagar aos empregados.

Assim sendo, **NEGO PROVIMENTO** ao apelo, no particular.

#### III) CLÁUSULA 3ª, § 3º - NATUREZA NÃO SALARIAL DO VALE-ALIMENTAÇÃO

O § 3º da cláusula 3ª prevê a **não-integração do vale-alimentação no salário**, para efeito de reflexo em outras verbas (fl. 35).

O Ministério Público contesta a cláusula com base no **art. 458 da CLT** e na **Súmula 241 do TST**, que dispõem ter **natureza salarial** o vale para refeição.

Pelas mesmas razões já expendidas quanto às cláusulas 2ª e 16ª, **NEGO PROVIMENTO** ao recurso.

#### IV) CLÁUSULA 3ª, § 4º - PRAZO DECADENCIAL PARA COBRANÇA DO VALE-ALIMENTAÇÃO

O § 4º da cláusula 3ª prevê o prazo de **90 dias** para o empregado reclamar o não-recebimento do **vale-alimentação**, sob pena de **decadência do direito** (fl. 35).

O Ministério Público contesta a cláusula com base no **art. 7º, XXIX, da Constituição Federal**, que estatui o



PROC. N° TST-ROAD-253/2005-000-24-00.5

**prazo prescricional quinquenal** para o pleito de direitos trabalhistas no curso do contrato.

Tratando-se de **norma de caráter eminentemente processual**, matéria de reserva legal federal (CF, art. 22, I), infensa à disposição das partes, **DOU PROVIMENTO** ao recurso, para declarar a nulidade do § 4° da cláusula 3ª do acordo.

**V) CLÁUSULA 15ª, §§ 1º E 2º - INTERVALO INTRAJORNADA NÃO COMPUTÁVEL NA JORNADA**

O § 1º da cláusula 15ª prevê o **pagamento de horas extras** apenas em relação ao **excedente da jornada de 44 horas semanais**, enquanto o seu § 2º estabelece que o **intervalo intrajornada não será computado na jornada de trabalho**, mesmo que tenha sido trabalhado, já que será objeto de pagamento em item específico, com acréscimo de 50% (fl. 37), "in verbis":

“PARÁGRAFO PRIMEIRO: Admite-se a prestação de horas extras e serviços, além do limite legal estabelecido para a categoria, obedecida as normas de cada empresa, respeitado o intervalo mínimo de interjornadas, e obedecendo-se a compensação semanal de horário para o cômputo das horas extras, pagando-se como horas extras aquelas que excederem a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, não computando no cálculo o intervalo mínimo intrajornada de 1(uma) hora, que será remunerado conforme estabelecido no parágrafo segundo desta cláusula, caso não usufruído.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Considerando a peculiaridade do serviço de vigilância, o empregado poderá permanecer no local da prestação do serviço, durante o intervalo destinado a repouso e alimentação, sendo que tal intervalo, em hipótese alguma será computado na duração do trabalho, não acrescendo a jornada diária para o cálculo das horas extras, em razão da concessão do benefício da Cláusula Terceira e porque se houver labor nessa hora deverá ser pago em item específico, acrescido do percentual de 50% (cinquenta por cento), na forma do artigo 71, § 4º, da CLT.”

O Ministério Público contesta a cláusula com base no **art. 7º, XXII, da Constituição Federal**, no § 4º do **art. 71 da CLT** e na **Orientação Jurisprudencial 342 da SBDI-1 do TST**, que dispõe sobre o **intervalo intrajornada** e a penalidade pelo seu descumprimento.

A jurisprudência pacificada desta Corte (OJ 342 da SBDI-1) segue no sentido de que o **intervalo intrajornada**

PROC. N° TST-ROAD-253/2005-000-24-00.5

constitui **norma de medicina e segurança do trabalho**, ligada à saúde física e psicológica do trabalhador, razão pela qual é infensa à negociação coletiva, quer para suprimir, quer para reduzir o intervalo. Por outro lado, tem entendido esta Corte que o pagamento do intervalo não gozado deve ser integral e a título de hora extra, não obstante o nítido caráter indenizatório da imposição, visando a desestimular o descumprimento da norma.

"In casu", a cláusula levaria a se ter uma hora a mais de vigilância, sem remuneração (já que não computada na jornada de trabalho), pois a vigilância continua e só será paga se efetivamente engajado o vigilante na defesa do bem vigiado.

Nesse diapasão, **DOU PROVIMENTO** ao recurso, no particular, para declarar a nulidade dos §§ 1° e 2° da cláusula 15ª do acordo.

**VI) CLÁUSULA 15ª, §§ 3° E 6° - JORNADA EXTRA EM TURNOS ALTERNADOS**

Os §§ 3° e 6° da cláusula 15ª estabelecem que, no trabalho em **dias alternados** ou em **regime de 12x36 horas**, só serão consideradas como **horas extras** as que **ultrapassarem 44 horas semanais** (fls. 37-38), "in verbis":

"PARÁGRAFO TERCEIRO: No posto de serviço que é utilizado trabalho em dias alternados, por exemplo, quando o vigilante trabalhar uma semana, as segundas, quartas, sextas, sábados e domingos à noite e, outra semana às terças e quintas à noite e, sábados e domingos durante o dia, será levado a efeito a compensação de horário de trabalho, considerando-se como extras as horas que ultrapassarem a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, apuradas na forma do parágrafo primeiro desta cláusula.

PARÁGRAFO SEXTO: Fica estabelecido que, no posto de serviço em que é utilizado o trabalho em dias alternados, no sistema de trabalho de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, sistema diverso do parágrafo terceiro desta cláusula, independentemente do trabalho ser noturno ou diurno, em face da compensação não será devido hora extra, pagando-se como remuneração o piso da categoria mais o adicional noturno proporcional aos dias laborados no horário noturno, quando for o caso, e, em caso de necessidade do serviço, ultrapassada a jornada estabelecida nesta convenção, considerados o parágrafo primeiro e o parágrafo sexto desta cláusula, não será descaracterizado o regime convencionalizado, mas as horas ultrapassadas serão pagas como horas extras."



PROC. N° TST-ROAD-253/2005-000-24-00.5

O Ministério Público contesta a condição, por entender que a regra desrespeita o art. 7º, XIII, XIV, XV e XXII, da Constituição Federal, os arts. 59 e 66 da CLT e dispositivos da Lei 605/49, uma vez que a jornada diária é de 8 horas, com limite de 2 horas extras, estando, "in casu", descaracterizado o regime de 12x36 horas comumente admitido pela doutrina e jurisprudência.

Esta Corte tem placitado o regime de 12x36 horas, na medida em que é vantajoso também para o trabalhador, por lhe ofertar um descanso maior e mais ampla disponibilidade de tempo a cada jornada, já bastante desgastante:

**“RECURSO DE REVISTA DO AUTOR - JORNADA DE 12X36 - PACTUAÇÃO EM CONVENÇÃO COLETIVA - VALIDADE - INTELIGÊNCIA DOS INCISOS XIII E XXVI DO ARTIGO 7º DA CONSTITUIÇÃO. I -**

Diferentemente do artigo 59 da CLT, a norma do inciso XIII do artigo 7º da Carta Magna não impõe limites ao excedimento da jornada legal de oito horas, deixando a critério dos protagonistas das relações coletivas de trabalho estabelecerem regime especial de compensação que melhor consulte as peculiaridades das respectivas atividades profissional e econômica, tal como se verifica no âmbito do trabalho hospitalar em que a adoção do regime de 12 por 36 horas se identifica como regime padrão e histórico. II - Efetivamente, enquanto o artigo 59 da CLT cuida de acordo de compensação firmado entre o empregado e o empregador, caso em que a jornada diária não pode exceder a 10 horas, o inciso XIII do artigo 7º da Constituição cuida de regime especial de compensação da jornada de trabalho, em que essa pode eventualmente exceder aquele limite diário, desde que, ao fim e ao cabo, não seja ultrapassada a duração semanal de quarenta e quatro horas, tendo por norte a norma do inciso XXVI daquele artigo, pela qual o Constituinte de 88 elevou a patamar constitucional a supremacia da vontade coletiva privada. III Nesse mesmo sentido precedentes da SBDI-I desta Corte. Recurso não conhecido” (TST-RR-10995/2004-011-09-00.3, Rel. Min. Antônio José de Barros Levenhagen, 4ª Turma, DJ de 02/02/07).

**“RECURSO DE REVISTA. REGIME DE COMPENSAÇÃO - JORNADA 12 X 36 - NORMA COLETIVA - VALIDADE - PROVIMENTO. É válido o**

acordo de compensação de jornada para adoção do regime de 12 x 36 horas, mediante participação da entidade sindical, ainda que exceda a jornada limite de 10 (dez) horas de que trata o § 2º do artigo 59 da CLT, pois possibilita ao empregado, após uma jornada maior de trabalho, de doze horas, o descanso determinado, de trinta e seis horas, baseado na livre negociação havida entre as partes, salvo se prejudicial ao trabalhador, sendo indevido o pagamento do adicional de horas extras para o trabalho realizado além da 10ª hora. Recurso de revista conhecido e provido” (TST-RR-32/2004-403-04-00.7, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, DJ de 22/09/06).

PROC. Nº TST-ROAD-253/2005-000-24-00.5

**“EMBARGOS - ESCALA DE 12X36 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.** O entendimento predominante na Corte é o da prevalência de acordo coletivo de trabalho celebrado por entidade sindical representativa da classe dos trabalhadores com base na livre estipulação entre as partes, desde que sejam respeitados os princípios de proteção ao trabalho. Havendo acordo de compensação de horário, firmado em convenção coletiva de trabalho, que prevê jornada de trabalho de doze horas e descanso de trinta e seis horas, não se pode desconsiderá-lo, porquanto as convenções e acordos coletivos de trabalho são reconhecidos constitucionalmente pelo art. 7º, XXVI. Registre-se que a jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso é praticada há muitos anos em algumas atividades, por força de instrumentos normativos, constituindo uma conquista da classe trabalhadora, que atende aos interesses de ambas as partes. Não há, pois, violação literal dos artigos 7º, inciso XIII, 58 e 59 da CLT. Embargos não conhecidos” (TST-E-RR-364.943/1997, Rel. Min. Carlos Alberto Reis de Paula, SBDI-1, DJ de 10/09/04).

Ora, no caso, conforme demonstrado pelo Ministério Público, o **regime de 12x36 horas resta descaracterizado** no sistema erigido pela cláusula, na medida em que, nos  **finais de semana, o intervalo entre duas jornadas de 12 horas é de apenas 12 horas**, não permitindo a perfeita recuperação do trabalhador.

Assim sendo, a norma em apreço **desatende nitidamente à saúde do trabalhador**, merecendo ser declarada nula.

Pelo exposto, **DOU PROVIMENTO** ao apelo, para declarar nulos os §§ 3º e 6º da cláusula 15ª do acordo.

#### ISTO POSTO

**ACORDAM** os Ministros da Egrégia Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria: I) dar provimento parcial ao recurso ordinário para declarar nulo o § 4º da Cláusula 3ª, vencidos os Exmos. Ministros João Oreste Dalazen, Antônio Barros Levenhagen e Rider Nogueira de Brito; II - negar provimento ao recurso relativamente aos §§ 1º e 2º da Cláusula 15ª do acordo, vencidos os Exmos. Ministros Ives Gandra Martins Filho, Relator, e João Oreste Dalazen; III - dar provimento parcial ao recurso para declarar nulo o § 3º da Cláusula 15ª do acordo, vencidos os Exmos. Ministros João Batista Brito Pereira e Milton de Moura França; e o § 6º da mesma Cláusula, vencidos os Exmos. Ministros Maria



PROC. N° TST-ROAD-253/2005-000-24-00.5

Cristina Irigoyen Peduzzi, Milton de Moura França, Antônio José de Barros Levenhagen e João Batista Brito Pereira.

Brasília, 13 setembro de 2007.

---

IVES GANDRA MARTINS FILHO  
MINISTRO-RELATOR

Ciente:

---

REPRESENTANTE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO