

## Negociação coletiva deve ser prestigiada pela jurisprudência

image not found or type unknown

Esta revista eletrônica **Consultor Jurídico** publicou [importante notícia](#) sobre a validade e ao prestígio da negociação coletiva, cumprindo sua função de adequar a regra legal às peculiaridades das variadas atividades, sem descuidar do princípio da proteção, que norteia o Direito do Trabalho.

A 2ª Turma Julgadora do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região acompanhou o voto do desembargador Jales Valadão Cardoso, no sentido de que tem validade a cláusula de norma coletiva que eleva o percentual do adicional noturno para evitar a redução ficta da hora noturna.

O reclamante argumentou que o pagamento do adicional noturno seria devido, sendo inválida a cláusula coletiva que previu o adicional noturno de 40% para compensar a ausência de hora ficta noturna, mas suas razões não mereceram acolhida no voto vencedor, que asseverou ser válida a cláusula coletiva, pois sua finalidade é simplificar os cálculos da remuneração, em benefício de ambas as partes.

Como resultado a solução não trouxe prejuízos aos empregados, simplificando as operações aritméticas no cálculo da folha de pagamento de salários, tornando o pagamento menos oneroso e mantendo o benefício legal.

Aliás, esta solução já há muito tempo foi preconizada por José Luiz Ferreira Prunes, em sua importante obra *O Salário sem Trabalho* (editora LTR, SP, 1976, pp. 155/156), que afirmou fazer jus o empregado que presta serviços em horário noturno a duplo benefício: o adicional de 20% sobre o valor da hora diurna e a redução legal da hora noturna para cinquenta e dois minutos e trinta segundos, ou ao pagamento do adicional de 37,1428%, já embutida aí a redução legal.

A posição do ilustre juiz do trabalho, professor universitário, titular da cadeira 53 da Academia Nacional de Direito do Trabalho, e jurista gaúcho, foi por nós assinalada em dissertação de mestrado que defendemos e que resultou aprovada na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, no ano de 1983 (*A Redução Salarial e o Salário Condição*, página 66).

De acordo com a notícia, o desembargador relator Jales Valadão Cardoso ponderou que “o reconhecimento das convenções e acordos coletivos é assegurado pela CF/88, que garante aos sindicatos a prerrogativa de ajustar as condições que melhor satisfaçam os direitos e interesses coletivos e individuais (inciso XXVI do artigo 7º e os incisos III e VI do artigo 8º da CF/88). E frisou que, em atenção ao princípio do conglobamento, não pode uma das partes, obrigada pelos termos do acordo ou convenção coletiva, concordar apenas com as cláusulas que lhe são benéficas e rejeitar a que a prejudica. Isso porque a negociação resulta no conjunto de regras que representa o interesse comum das partes, sendo essa a finalidade da norma coletiva”.

"Se uma das partes entende que o sindicato representativo de qualquer das categorias não observou seu próprio interesse, a questão é de natureza interna, devendo ser resolvida no âmbito das próprias entidades", acrescentou o julgador, lembrando que, pela legislação vigente, o interesse social prevalece

sobre o particular”, registrou.

E concluiu pelo acolhimento das normas coletivas aplicáveis à categoria, com amparo na regra do inciso XXVI do artigo 7º da CF/88. Trata-se de exemplo positivo de acolhida pela jurisprudência da negociação coletiva, exemplo este que se soma a muitos julgados regionais e acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho.

Ressalte-se, a propósito, a recente e muito importante decisão do Supremo Tribunal Federal, da relatoria do ministro Luís Roberto Barroso, que sublinha a importância e validade da negociação coletiva, que está a reclamar interpretação diversa daquela que se dá à negociação individual; decisão esta que repercute na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, no que respeita à diretriz a ser impressa na interpretação das negociações coletivas de trabalho.

Confira-se a ementa do voto do ministro relator Luís Roberto Barroso, no RE 590.415, de Santa Catarina, julgado em 30 de abril de 2015:

**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. Provisão 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”.(publicado oficialmente sem o item 6).

A importância desta decisão, a nosso ver, reflete não só na necessária modificação de entendimento



expresso pela SDI-I do Tribunal Superior do Trabalho, como também aponta no sentido da valorização das soluções autônomas para os conflitos coletivos do trabalho.