



Confederação Nacional da Indústria

CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA



Estudos de Relações do Trabalho

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Análise da jurisprudência do TST após o precedente do STF no RE 590.415/SC e antes da Lei 13.467 de 2017

Brasília
2018

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Análise da jurisprudência do TST após o precedente do STF no RE 590.415/SC e antes da Lei 13.467 de 2017

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI

Robson Braga de Andrade

Presidente

Diretoria de Desenvolvimento Industrial

Carlos Eduardo Abijaodi

Diretor

Diretoria de Comunicação

Carlos Alberto Barreiros

Diretor

Diretoria de Educação e Tecnologia

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti

Diretor

Diretoria de Políticas e Estratégia

José Augusto Coelho Fernandes

Diretor

Diretoria de Relações Institucionais

Mônica Messenberg Guimarães

Diretora

Diretoria de Serviços Corporativos

Fernando Augusto Trivellato

Diretor

Diretoria Jurídica

Hélio José Ferreira Rocha

Diretor

Diretoria CNI/SP

Carlos Alberto Pires

Diretor



Confederação Nacional da Indústria

CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA

Estudos de Relações do Trabalho

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

**Análise da jurisprudência do TST após o
precedente do STF no RE 590.415/SC e antes da Lei 13.467 de 2017**

**Brasília
2018**

© 2018. CNI – Confederação Nacional da Indústria.

Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida, desde que citada a fonte.

CNI

Diretoria de Relações Institucionais – DRI

Gerência Executiva de Relações do Trabalho

FICHA CATALOGRÁFICA

C748n

Confederação Nacional da Indústria.

Negociação coletiva : análise da jurisprudência do TST após o precedente do STF no RE 590.415/SC e antes da lei 13.467 de 2017 / Confederação Nacional da Indústria. – Brasília : CNI, 2018.

62 p.

1. Negociação coletiva. 2. Lei 13.467. 3. Brasil. 4. Resolução 590.145/SC. I. Título.

CDU: 331.1

CNI

Confederação Nacional da Indústria

Sede

Setor Bancário Norte

Quadra 1 – Bloco C

Edifício Roberto Simonsen

70040-903 – Brasília – DF

Tel.: (61) 3317-9000

Fax: (61) 3317-9994

<http://www.portaldaindustria.com.br/cni/>

Serviço de Atendimento ao Cliente - SAC

Tels.: (61) 3317-9989 / 3317-9992

sac@cni.org.br

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	7
SUMÁRIO EXECUTIVO.....	11
INTRODUÇÃO	13
1 – O PRECEDENTE STF-RE 590.415/SC (MIN. LUÍS ROBERTO BARROSO) E SUA IMPORTÂNCIA PARA A NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	17
2 – A DECISÃO DO STF-RE 895.759/PE (MIN. TEORI ZAVASCKI) E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA SOBRE HORAS IN ITINERE.....	27
3 – A JURISPRUDÊNCIA DO TST SOBRE NEGOCIAÇÃO COLETIVA APÓS O PRECEDENTE DO STF-RE 590.415/SC E ANTES DA LEI 13.467/2017	29
3.A – NEGOCIAÇÃO COLETIVA E PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA – PDV	30
3.B – NEGOCIAÇÃO COLETIVA E HORAS IN ITINERE.....	42
3.C – NEGOCIAÇÃO COLETIVA SOBRE OUTROS TEMAS	51
CONCLUSÃO	59

A decorative graphic on the left side of the page features a series of overlapping hexagons. Some hexagons contain icons: a person in a suit, a handshake, and a gear. The background consists of a grid of hexagons that fades out towards the right. The overall style is modern and professional.

APRESENTAÇÃO

O Supremo Tribunal Federal (STF) julgou o Recurso Extraordinário (RE) nº 590.415/SC, firmando a importância da negociação coletiva para relações de trabalho coesas, fundadas na busca por redução de conflitos e no aumento da autonomia das partes para o estabelecimento de condições adequadas à realidade. A decisão ocorreu em abril de 2015, antes da edição da Lei nº 13.467/2017, que modernizou a legislação trabalhista.

Com esse importante precedente, o Supremo passou uma clara mensagem: deve-se valorizar a negociação coletiva como instrumento de diálogo e confiança. Respeitados os direitos estabelecidos na Constituição, além das normas de proteção à segurança e à saúde no trabalho, não se deve interferir no que empresas e sindicatos estabelecem, livremente, em convenções e acordos coletivos.

A partir do julgamento do STF, surgiu a expectativa sobre como o Judiciário trabalhista passaria a analisar a negociação coletiva. Para averiguar essa questão, a Confederação Nacional da Indústria (CNI) fez um panorama da jurisprudência sobre o assunto no Tribunal Superior do Trabalho (TST), tendo em vista a importância da mais alta Corte trabalhista no país. Nessa análise, foram consideradas decisões do TST tomadas entre o recurso no Supremo e a aprovação da lei.

O foco foi compreender as decisões do TST após o entendimento do STF para, no futuro, comparar seu teor com os julgamentos que acontecerem no período posterior à lei. A nova legislação, aliás, adotou muitas das premissas fixadas pelos ministros do Supremo no recurso. Tal avaliação poderá auxiliar os sindicatos empresariais e as empresas a se prepararem para as próximas negociações.

Conforme está demonstrado no presente estudo, de um modo geral, o TST seguiu o precedente do STF de reconhecer, como válida, a negociação coletiva nas hipóteses de plano de demissão voluntária – esse foi o tema específico analisado no RE.

Em relação às horas *in itinere*, a jurisprudência do TST se inclinou para o entendimento de que é necessário haver previsão expressa de cláusulas compensatórias na negociação coletiva, ou seja, a Corte Superior Trabalhista continuou estabelecendo um conteúdo mínimo que entende necessário para considerar válida a negociação coletiva.

Em diversos outros temas analisados, verificou-se que o TST não aplicou os fundamentos do precedente do STF, mantendo a linha de analisar o conteúdo das negociações coletivas, muitas vezes invalidando-as.

Este estudo reforça a importância da aprovação da Lei nº 13.467, em vigência desde 11 de novembro de 2017, que trouxe parâmetros para a negociação coletiva. O objetivo é conceder segurança jurídica ao livre ajuste realizado por empregados e empregadores em instrumentos coletivos.

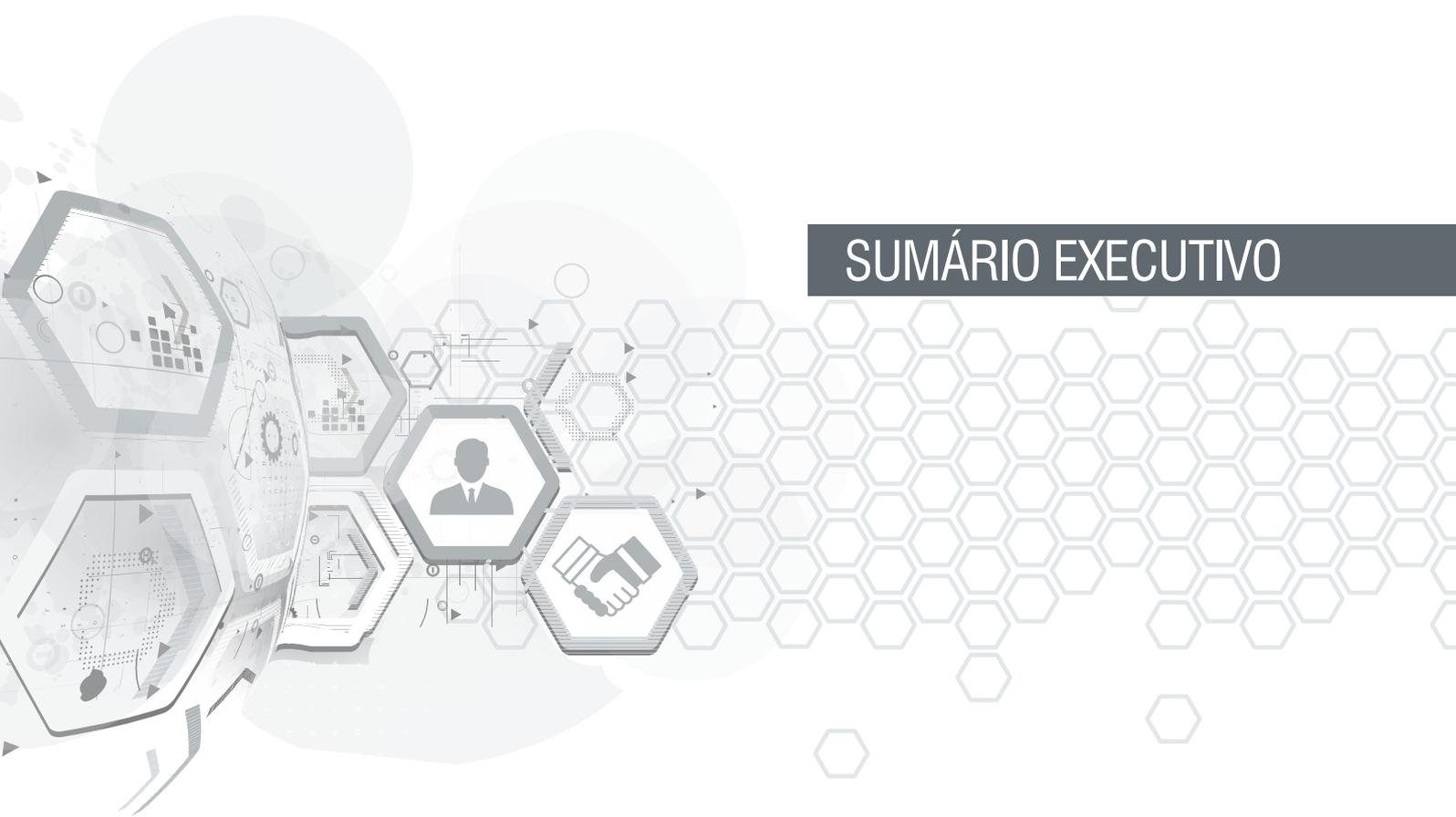
Certamente, a negociação coletiva, o mais relevante instrumento de autonomia para empresas e trabalhadores estabelecerem suas condições contratuais, deve permitir ao país um ambiente laboral mais coeso, dialogado, produtivo e benéfico a todos. Por meio deste estudo, a CNI espera contribuir para difundir o conhecimento sobre o assunto.

Boa leitura.

Robson Braga de Andrade

Presidente da CNI



A decorative graphic on the left side of the page features a series of overlapping hexagons. Some hexagons contain icons: a person in a suit, a handshake, and a gear. The background consists of a pattern of light gray hexagons that fade out towards the right. The overall aesthetic is modern and professional.

SUMÁRIO EXECUTIVO

O julgamento do RE 590.415/SC pelo Supremo Tribunal Federal – STF, em abril de 2015, foi um marco para o fortalecimento da negociação coletiva no Brasil. Neste julgamento o STF reconheceu a negociação coletiva como instrumento essencial nas modernas relações do trabalho, afirmando ser necessário prestigiar tal mecanismo em prol de relações entre empregados e empresas coesas, produtivas e benéficas a todos.

Tratou-se do mais importante precedente jurisprudencial sobre negociação coletiva no Brasil, revigorador da discussão sobre a necessidade de reconhecimento e fortalecimento da negociação coletiva no país, tendo sido fator decisivo para a aprovação da Lei 13.467/2017, a lei da modernização trabalhista.

Esperava-se que a referida decisão do STF influenciaria positivamente a jurisprudência trabalhista a respeito da valorização das negociações coletivas.

Entretanto, pesquisa na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho – TST, realizada no período entre o julgamento do RE 590.415/SC e a aprovação da lei da modernização trabalhista, traçou um panorama em que se constatou que a influência da decisão do STF foi bem menos vigorosa do que se esperava.

Nesse panorama verificou-se que, de forma geral, o TST seguiu a linha de entendimento sobre negociação coletiva traçada pela Suprema Corte apenas nas hipóteses idênticas às julgadas por este Tribunal. Isso ocorreu, basicamente, nas hipóteses de plano de demissão voluntária, por se tratar do mesmo tema da negociação coletiva analisada pelo STF.

As horas *in itinere* (ou horas no percurso para o trabalho e retorno), um segundo tema de negociação coletiva analisado pelo STF em 2016 (RE 896.759-PE), recebeu tratamento mais restritivo pelo TST. De forma geral, este Tribunal entendeu que a decisão do Supremo só se aplica para casos idênticos ao analisado em 2016, não obstante os fundamentos da Suprema Corte sobre prestigiar de forma geral as negociações coletivas.

Diversos outros temas de negociação coletiva também foram analisados pelo TST entre 2015 e 2017. Nesses julgamentos praticamente não houve aplicação dos fundamentos do precedente do STF.

Portanto, mesmo após o julgamento do STF sinalizando o direcionamento de respeito às cláusulas coletivas, o TST manteve sua tendência jurisprudencial de analisar o conteúdo das negociações coletivas, muitas vezes as invalidando.

Esse cenário reforça a importância da aprovação da Lei 13.467, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, porque ela estabeleceu um novo marco legal com vistas a fortalecer as negociações coletivas, de forma a dar segurança jurídica ao livre ajuste realizado por empregados e empregadores em negociações coletivas de trabalho, seguindo o direcionamento dado pelo STF, especialmente no RE 590.415/SC. Com isso, espera-se a criação de um ambiente favorável ao desenvolvimento de uma negociação coletiva livre, forte e autônoma.

A decorative graphic on the left side of the page features a series of overlapping hexagons. Some hexagons contain icons: a person in a suit, a handshake, and a gear. The background consists of a grid of hexagons that fades out towards the right. The title 'INTRODUÇÃO' is placed in a dark grey box on the right side of the page.

INTRODUÇÃO

A negociação coletiva é instrumento essencial nas modernas relações do trabalho, pois permite adaptar a regulação trabalhista a um contexto setorial ou local, aliando, por acordo entre as partes, as necessidades das empresas e os interesses dos trabalhadores.

Ela permite, assim, relações do trabalho ajustadas à realidade e às necessidades dos atores sociais, o que é crucial para a competitividade. Isso porque, quanto mais se aposta no diálogo e na negociação, maior a coesão social e o crescimento econômico no País, pois maior é a possibilidade de ajustes específicos pela produtividade e estabelecimento de benefícios mútuos.

Apesar da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho há muito tempo estarem previstos na legislação brasileira¹ e terem recebido reconhecimento e força pela Constituição², nos últimos anos a jurisprudência trabalhista tendeu a invalidar cláusulas coletivas analisando o conteúdo da cláusula e, assim, ditando ao fim qual seria o mínimo necessário para que uma cláusula coletiva específica seja considerada válida³. Portanto, nessa tendência jurisprudencial, tem sido analisado o mérito do que é negociado, e não a validade da negociação em seus procedimentos ou o preenchimento de requisitos mínimos para que ela seja um negócio jurídico válido, tais como agente capaz, objeto não proibido (inclusive observância à Constituição) e forma legal respeitada (Código Civil, art. 104).

Entre diversas discussões existentes no Poder Judiciário relativas à validade e aos limites da negociação coletiva, é de suma importância para o cenário trabalhista a jurisprudência inaugurada pelo Supremo Tribunal Federal - STF em dois Recursos Extraordinários (RE), julgados em 2015 e em 2016, em que foram consideradas válidas negociações coletivas em virtude de seu amparo constitucional⁴.

Por sua força, tais decisões deveriam ter pautado uma nova visão do Judiciário trabalhista sobre as negociações coletivas. No entanto, a percepção existente é que o conteúdo das negociações coletivas continuou sob

1. CLT - 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. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 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. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 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. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

2. Vide o artigo 7º, XXVI da CF, que estabelece o "reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho". Além desse dispositivo, há outras quatro explícitas referências na Constituição: os incisos VI ("irredutibilidade de salários, 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) do artigo 7º, e o inciso VI do artigo 8º (é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho).

3. Um dos exemplos desse fato relaciona-se às horas *in itinere*, acerca da qual a jurisprudência trabalhista majoritária passou a ditatar que o mínimo razoável e proporcional para a validade de uma negociação coletiva sobre o assunto seria a previsão de pagamento de no mínimo 50% do tempo médio despendido no transporte fornecido pela empresa para ida ao trabalho e para seu retorno. Esse ponto será mais explorado em momento oportuno – capítulo III.B.

4. Tratam-se do STF-RE 590.415 (Ministro Luís Roberto Barroso) e do STF-RE 895.759 (Ministro Teori Zavascki), os quais serão mais bem abordados à frente.

o exame do mérito de suas disposições pela Justiça do Trabalho, o que foi liderado, em especial por seu papel de Corte Trabalhista Superior, pelo Tribunal Superior do Trabalho - TST.

Dessa forma, mesmo após o reconhecimento pelo STF das negociações coletivas, elas continuaram sujeitas a um cenário de insegurança jurídica, uma vez que não se tem um direcionamento claro sobre que tipos de ajustes negociados poderiam ser realizados. Esse cenário colocava em cheque a confiabilidade de que o meio negocial seja adequado para prevenir e solucionar eventuais conflitos nas relações do trabalho ou buscar um entendimento em prol de produtividade, competitividade e de benefícios aos trabalhadores, ou seja, de ganhos mútuos.

Com a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, em 11 de novembro de 2017, tem-se um novo marco legal que, respaldado pela Constituição, pelas normas internacionais ratificadas pelo Brasil (Convenções 98 e 154 da OIT) e pelas decisões do STF, fortalece e valoriza a negociação coletiva como instrumento de gestão das relações do trabalho, especialmente por estabelecer a prevalência das cláusulas do instrumento coletivo sobre a legislação (art. 611-A), durante seu período de vigência, ressalvados direitos cuja negociação coletiva não pode ser realizada tendendo à redução ou à supressão (art. 611-B).

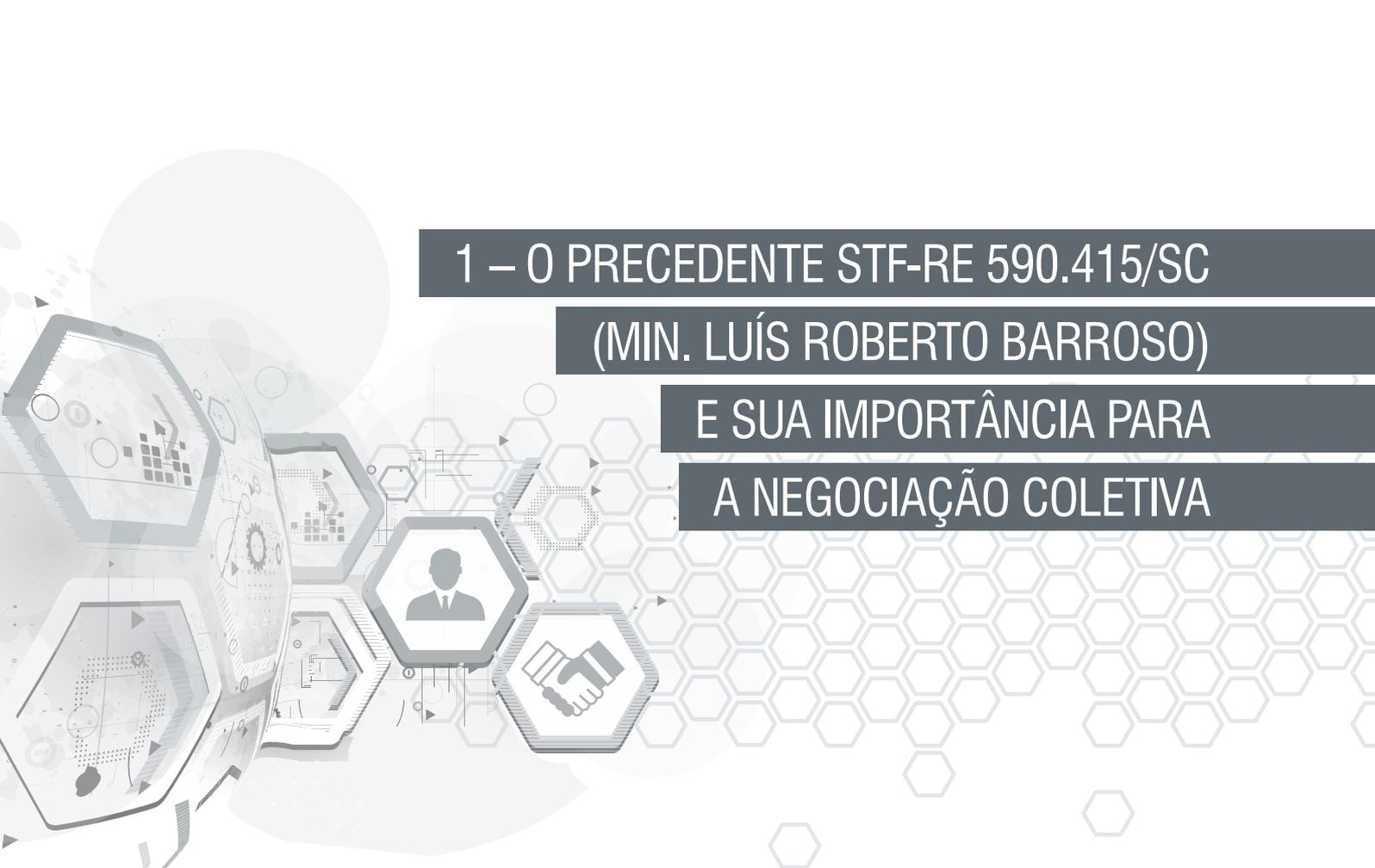
Diante da importância do papel do TST no contexto das relações do trabalho no Brasil, o presente documento busca analisar como evoluiu a jurisprudência desse Tribunal sobre negociação coletiva após as decisões do STF que determinaram o reconhecimento das negociações coletivas antes da aprovação da Lei 13.467/17.

Para tanto, o texto a seguir exporá primeiramente os aspectos basilares das negociações coletivas com foco nos pontos fundamentais abordados pelo STF e, em seguida, apresentará os principais resultados da pesquisa jurisprudencial (por amostragem) analisada, de forma a traçar o panorama existente no tema desde maio de 2015, quando o Supremo Tribunal Federal julgou o RE 590.415/SC, o principal precedente do Judiciário brasileiro sobre

a importância e reconhecimento da negociação coletiva até a aprovação da Lei 13.467/2017.

Esse panorama auxiliará na compreensão de como as decisões do TST se comportaram a partir da decisão do STF para, no futuro, poderem ser feitas comparações com as decisões pós Lei 13.467/17, inclusive porque o novo marco legal tem aspectos essenciais fundados nas decisões mencionadas do STF.





1 – O PRECEDENTE STF-RE 590.415/SC (MIN. LUÍS ROBERTO BARROSO) E SUA IMPORTÂNCIA PARA A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Em 30 de abril de 2015, o STF deu provimento, por unanimidade⁵, com reconhecimento de repercussão geral, ao RE 590.415/SC, para reconhecer que “a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada⁶ 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”⁷. Este julgamento se tornou o mais importante precedente jurisprudencial sobre negociação coletiva no Brasil, podendo ser entendido

5. Ausentes os Ministros Celso de Mello e Dias Toffoli; e impedida a Ministra Rosa Weber.

6. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada – PDV ou PDI é o termo legal definido pelo artigo 477-B da CLT (com redação da Lei 13.467/2017). Contudo, ele também costuma ser chamado de Plano de Desligamento Voluntário ou Incentivado (conforme definiu o STF no acórdão do STF-RE 590.415/SC, página 44), ou Plano de Dispensa Voluntária ou Incentivada. No presente documento, exceto no caso de citações para as quais se manterá a redação original, para fins de uniformização se referirá sempre a PDV (mesmo para o caso do Banco do Brasil/BESC, cuja sigla original era PDI).

7. Trecho extraído do inteiro teor do acórdão do RE 590.415/SC, relator Ministro Luís Roberto Barroso, página 55, disponível em <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=306937669&ext=.pdf>. Visualizado em janeiro de 2017.

que a partir dele revigorou-se uma nova etapa nas discussões sobre a necessidade de reconhecimento e fortalecimento da negociação coletiva no País.

O acórdão, cujo relator foi o Ministro Luís Roberto Barroso, ressaltou que a Constituição de 1988, em seu artigo 7º, inciso 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 nas Convenções n.º 98/1949 e 154/1981 da Organização Internacional Trabalho - OIT.

Portanto, ao julgar procedente o recurso extraordinário, o STF reconheceu a importância e a força dos instrumentos coletivos (acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho), afirmando tese no sentido de que é necessário prestigiar os mecanismos autônomos de composição ou de prevenção de conflitos trabalhistas, sendo a negociação coletiva o principal instrumento para esse fim.

O Recurso Extraordinário (RE) 590.415/SC

O RE analisado pelo STF foi interposto pelo Banco do Brasil, sucessor do Banco de Santa Catarina S/A – BESC. Em suma, apontava a validade do Plano de Dispensa Incentivada – PDI que havia sido firmado pela empresa e pelo sindicato dos trabalhadores por Acordo Coletivo de Trabalho - ACT.

Nesse ACT definiu-se que os trabalhadores, ao aderirem espontaneamente ao PDI, teriam seus contratos de trabalho encerrados, com o pagamento das verbas rescisórias e de uma indenização extra. Ao mesmo tempo, seria dada quitação a toda e qualquer parcela decorrente da relação de emprego.

O TST, ao julgar o caso, com base na sua Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 270 da SDI-1, considerou que a quitação libera o empregador apenas de parcelas estritamente lançadas no termo de rescisão, declarando não válida a quitação total do contrato de trabalho em virtude da adesão ao PDI firmado por negociação coletiva.

No STF, foi reconhecida a repercussão geral do tema do recurso, por se entender que a matéria debatida transcendia os interesses das partes nos aspectos econômicos, sociais, jurídicos e políticos. Em seguida, foi provido o RE para reconhecer a validade da negociação coletiva e da quitação total do contrato de trabalho dos empregados que aderiram ao PDI.

O acórdão do STF, com **repercussão geral**, teve a seguinte tese:

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

Alguns pontos de destaque na decisão

A decisão aborda diversos pontos das relações do trabalho, da negociação coletiva e da necessidade de se reconhecer as formas de autocomposição e prevenção de conflitos trabalhistas, de forma a reduzir o caráter intervencionista do Estado nessas relações. Para tanto, algumas linhas principais de direcionamento da decisão podem ser identificadas, entre elas:

- (I) Ampla participação dos empregados: “acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados”.
- (II) Vantagens para trabalhador e benefícios ao empregador: “Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego”.
- (III) Equivalência de poder entre pessoas coletivas: “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.”
- (IV) Emancipação dos trabalhadores por meio da negociação coletiva: “O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida.”
- (V) Necessidade de reforçar a negociação coletiva: “É importante (...) assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso.”

A partir delas, são desenvolvidas linhas de argumentação que embasam a **decisão de reconhecer a importância das negociações coletivas como meios de estabelecer condições específicas para as diferentes realidades de trabalho e produção, especialmente por resultarem de um processo onde se alcançam condições mutuamente benéficas por meio da negociação entre pessoas (empresas e sindicatos) com capacidade simétrica de poder (autonomia coletiva da vontade)**. Especificamente para o caso concreto, considerou-se válida a quitação geral do contrato de trabalho dos trabalhadores que aderiram ao PDV cujas condições foram estabelecidas por acordo coletivo. Nesse sentido, a seguir estão abordadas as seis principais linhas do acórdão:

a) inaplicabilidade da limitação da autonomia individual à negociação coletiva

Em relação à inaplicabilidade da limitação da autonomia individual à negociação coletiva, o acórdão expõe que a desigualdade econômica e de poder entre as partes demanda proteção diferenciada para tutelar o trabalhador, no que é conhecido como princípio da proteção, e que estaria espelhado na Constituição por meio dos direitos trabalhistas ali assegurados. Contudo, esse desnivelamento não se mantém no que importa às relações coletivas, entre empresas e sindicatos.

“ 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. (p. 15-16⁸).

Essa lógica protetiva está presente na Constituição ao assegurar grande número de direitos trabalhistas no âmbito das relações individuais. (p. 16)

Entretanto, tal assimetria entre empregador e empregados não se coloca – ao menos não com a mesma força – nas relações coletivas. (p. 16)



b) evolução de um modelo trabalhista autoritário antes da Constituição Federal de 1988 para um modelo democrático

Quanto à evolução para um modelo trabalhista democrático, a decisão expressa que antes da Constituição Federal de 1988, o modelo normativo era de controle do conflito trabalhista de forma rigorosa pelo Estado, inclusive por meio de legislação minuciosa. Mas, a partir de 1988, foram reconhecidas diversas instituições, normas e proteções coletivas, como a negociação

8. Todas as páginas após as citações, das letras “a” a “f” do item I referem-se ao inteiro teor do acórdão do RE 590.415/SC, relator Ministro Luís Roberto Barroso.

coletiva de trabalho, afastando-se do modelo autoritário, encaminhando as relações de trabalho para um modelo democrático. Esse modelo, inclusive, já estava presente nas Convenções 98/1949⁹ e 154/1981¹⁰, e na Recomendação 163/1981, todas da OIT, que dispõem sobre o estímulo à autonomia, à prevenção e à resolução autônoma de conflitos, e que foram, portanto, prestigiadas pela Constituição Federal.



No modelo normativo de regulação heterônoma – padrão corporativo-autoritário, que é o caso do Brasil, se “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. (p. 17)

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. (p. 19)



c) autonomia da vontade coletiva

Consignado no acórdão do STF que nas relações entre empresa e sindicato há dois seres coletivos em “contraposição” e, nesse âmbito coletivo, em virtude do princípio da equivalência dos contratantes coletivos e do princípio da lealdade da negociação coletiva, da boa-fé e transparência, não

9. Ratificada pelo Brasil em 1952.

10. Ratificada pelo Brasil em 1992.

seria possível invocar o princípio protetivo para negar validade à negociação coletiva, uma vez que não há simetria de poder entre os entes coletivos que estabelecem as normas coletivas de mútuo acordo.

“ 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. (p. 23)

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. (p. 25)



d) permissão de ampla negociação coletiva, resguardada a proteção mínima inegociável

A decisão do STF estabelece que uma ampla negociação coletiva foi prestigiada, ressalvado um “patamar civilizatório mínimo” inegociável *in pejus* (para redução), que seriam os direitos estabelecidos na Constituição e em normas de segurança e saúde no trabalho. Os demais direitos, no entanto, seriam possíveis de serem negociados.

“ (...) afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um “patamar civilizatório mínimo”, como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas. (p. 25) ”

e) negociação coletiva como marco da democracia nas relações do trabalho

A decisão estabelece que a negociação coletiva é um importante instrumento das relações de trabalho, pois desempenha função não só jurídica, como política e social, proporcionando uma forma de superação de conflitos e de diálogo em prol de uma regulamentação autônoma do trabalho.

“ 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. (p. 27)

(...) um mecanismo de consolidação da democracia e de consecução autônoma da paz social. (p. 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. (p. 27) ”

f) negociação coletiva como medida fundamental para a confiança e credibilidade desse instrumento trabalhista

O precedente expõe de forma precisa que é essencial o respeito à negociação coletiva para que lhe sejam dadas confiança e credibilidade a fim de que empresas e trabalhadores busquem a autorregulação e a redução de conflitos em suas relações. Por outro lado, a invalidação contínua de acordos e convenções coletivas, além de violar a Constituição Federal, reduz a capacidade dos empregados de regular sua realidade no trabalho e de serem tratados como cidadãos livres e iguais, o que provoca descrédito dos instrumentos coletivos. Como a autonomia das pessoas e a busca por redução e resolução de conflitos são aspectos essenciais de um Estado Democrático de Direito e estão presentes nas negociações coletivas, deve-se buscar seu fortalecimento.

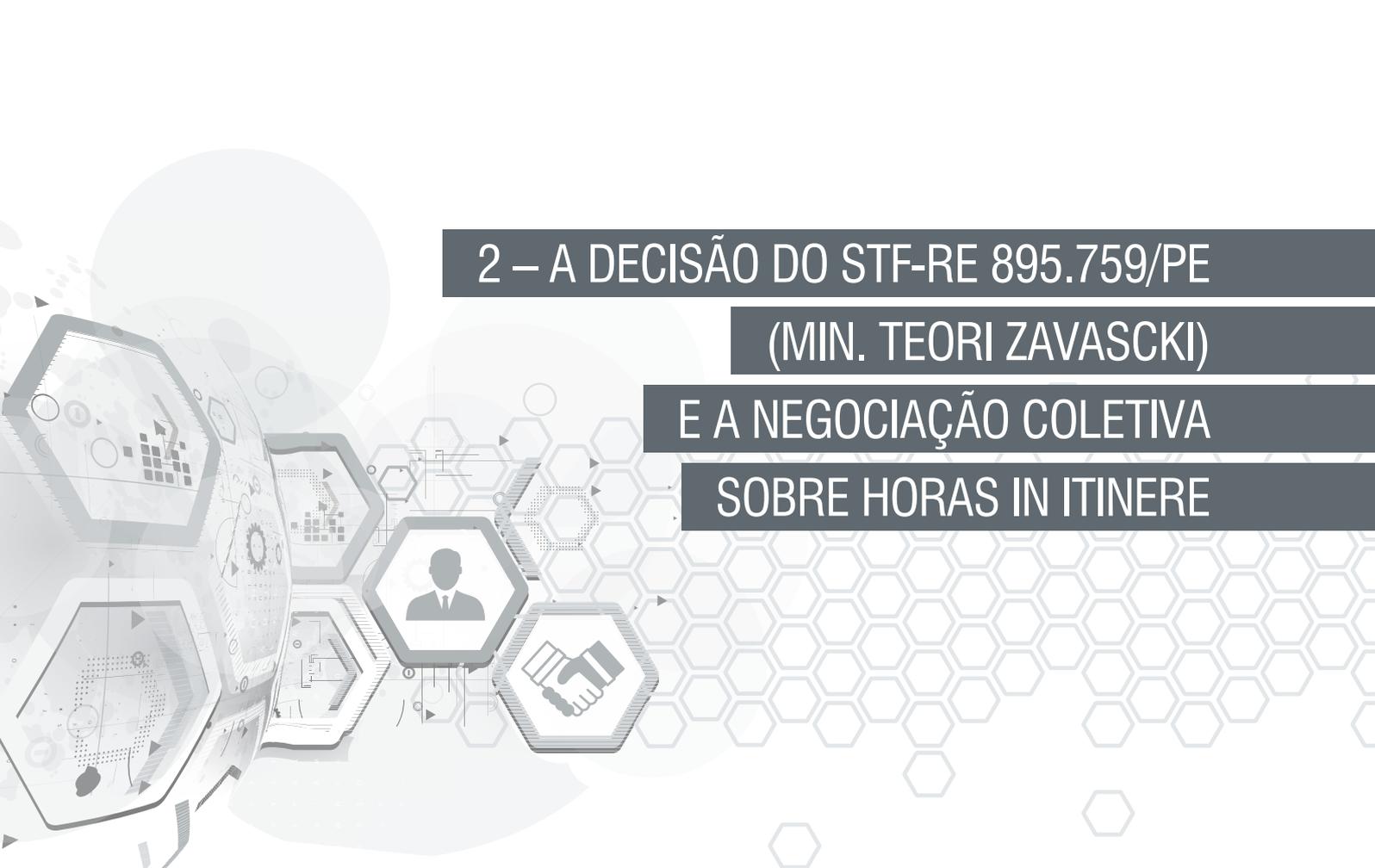
“ Nessa linha, não deve ser vista com bons olhos a sistemática invalidação dos acordos coletivos de trabalho com base em uma lógica de limitação da autonomia da vontade exclusivamente aplicável às relações individuais de trabalho. Tal ingerência viola os diversos dispositivos constitucionais que prestigiam 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. (p. 28)

(...) 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.” (p. 28-29)

”

Portanto, com base nos elementos apontados, pode-se afirmar que o STF, por meio do acórdão do RE 590.415/SC, reconheceu que a Constituição Federal de 1988 valorizou e fortaleceu as negociações coletivas livres, destacando-as como o principal meio para estabelecer condições específicas de trabalho para as diferentes realidades de trabalho e produção, principalmente porque elas são resultado de um processo que tem por finalidade alcançar condições mutuamente benéficas por meio da negociação entre pessoas coletivas com capacidade simétrica de negociação e com autonomia coletiva da vontade.



A decorative graphic on the left side of the page features a series of overlapping hexagons. Some hexagons contain icons: a person in a suit, a handshake, and a gear. The background is a light gray with a pattern of faint hexagons and lines, suggesting a network or data structure.

2 – A DECISÃO DO STF-RE 895.759/PE

(MIN. TEORI ZAVASCKI)

E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

SOBRE HORAS *IN ITINERE*

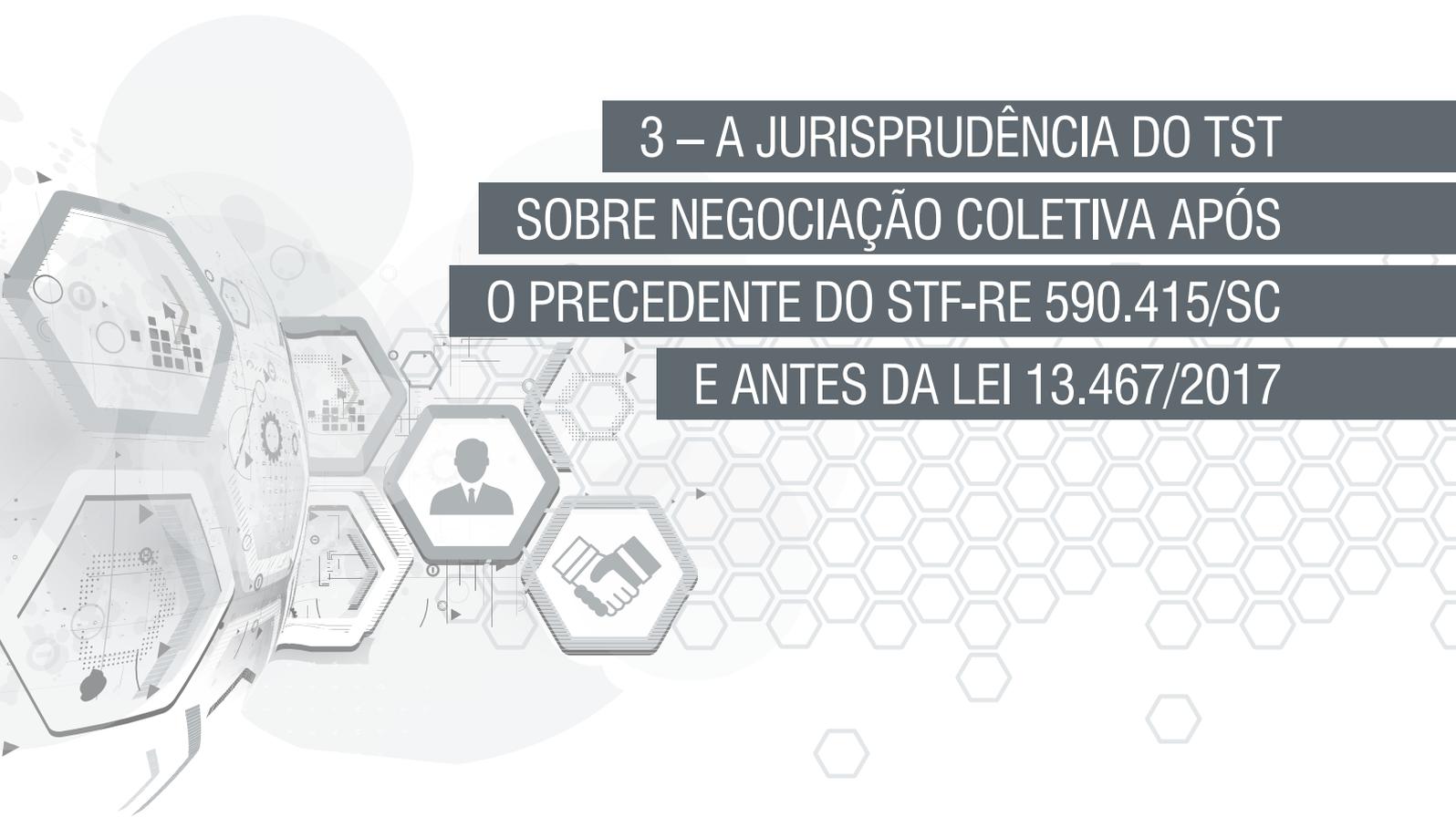
Em 2016, um ano depois do precedente do RE 590.415/SC, por decisão monocrática do Ministro Teori Zavascki, do STF, foi novamente afirmada a necessidade de reconhecimento das normas estabelecidas por negociação coletiva. Trata-se do RE 895.759-PE, que abordava especificamente a negociação coletiva relacionada às horas *in itinere*¹¹. Neste julgamento, o relator Ministro Teori Zavascki entendeu ser válida a negociação que previa supressão das horas *in itinere*. Para tanto, foi citado expressamente o RE 590.415/SC para fundamentar a decisão.

Posteriormente, após recurso de Agravo Regimental interposto pela parte vencida, a questão foi apreciada pela segunda turma do STF, a qual confirmou a decisão monocrática do Relator Ministro Teori Zavascki. No acórdão, ficou expresso que “*é válida norma coletiva por meio da qual categoria*

11. Tempo de deslocamento entre a residência e o local de trabalho, e vice-versa, em condução fornecida pela empresa, se o local de trabalho se tratar de local de difícil acesso ou não servido por transporte público.

de trabalhadores transaciona o direito ao cômputo das horas in itinere na jornada diária de trabalho em troca da concessão de vantagens de natureza pecuniária e de outras utilidades.” Ainda, ressaltou novamente o precedente RE 590.415/SC, corroborando com a expressiva importância deste julgamento pelo Plenário do STF¹².

12. 1. *EMENTA: TRABALHISTA. AGRAVOS REGIMENTAIS NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. TRANSAÇÃO DO CÔMPUTO DAS HORAS IN ITINERE NA JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO. CONCESSÃO DE VANTAGENS DE NATUREZA PECUNIÁRIA E DE OUTRAS UTILIDADES. VALIDADE.* 1. Conforme assentado pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE 590.415 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO, DJe de 29/5/2015, Tema 152), a Constituição Federal “reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas”, tornando explícita inclusive “a possibilidade desses instrumentos para a redução de direitos trabalhistas”. Ainda segundo esse precedente, as normas coletivas de trabalho podem prevalecer sobre “o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade absoluta”. (...)

A decorative graphic on the left side of the page features a series of overlapping hexagons. Some hexagons contain icons: a person in a suit, a handshake, and a gear. The background is a light gray with a pattern of faint hexagons.

3 – A JURISPRUDÊNCIA DO TST SOBRE NEGOCIAÇÃO COLETIVA APÓS O PRECEDENTE DO STF-RE 590.415/SC E ANTES DA LEI 13.467/2017

A insegurança jurídica em relação à negociação coletiva tem sido percebida como uma constante ao longo dos últimos anos, pois, tem sido vista no Judiciário, a invalidação contínua de normas coletivas específicas de instrumentos coletivos. Para tanto, geralmente não se aponta vício no processo de negociação ou nos procedimentos de formalização do acordo ou da convenção coletiva, mas se adentra no mérito da negociação, geralmente avaliando se é uma negociação coletiva balanceada (evidentes concessões recíprocas de empresas a sindicatos e vice-versa¹³) a despeito da vontade dos trabalhadores, ou se uma determinada matéria poderia ou não ser objeto de negociação (como, por exemplo, por se tratar de norma de ordem pública¹⁴).

13. Argumento utilizado para invalidar a negociação coletiva sobre horas *in itinere* que foi posteriormente confirmada pelo STF no RE 895.759/PE.

14. Conforme aponta o Ministro Luís Roberto Barroso no acórdão do RE 594.415/SC, um dos argumentos utilizados para invalidar a negociação coletiva para a quitação geral das parcelas oriundas do contrato de emprego por meio da adesão ao PDI é de que “os direitos trabalhistas são indisponíveis e, portanto, irrenunciáveis” (p. 8 do referido acórdão).

Com os julgamentos do STF, houve a expectativa de mudanças nos entendimentos do TST no sentido de prestigiar o exercício da autonomia coletiva no âmbito do direito do trabalho.

No entanto, a realidade não confirmou a expectativa e, conforme serão demonstradas, em sua maioria, as decisões do TST¹⁵ têm tendido a manter os fundamentos que já eram utilizados nas decisões do próprio tribunal anteriores aos acórdãos do STF nos processos RE 590.415/SC e 895.759/PE. Com isso, não têm sido adotadas as linhas de fundamentação dos julgados da Suprema Corte.

Diversas decisões de órgãos (Turmas e Seções) do TST, depois de 30 de abril de 2015, quando o STF concluiu o julgamento do RE 590.415/SC, foram proferidas sobre variados assuntos tratados em cláusulas coletivas. Dentre eles, dois foram os principais temas analisados pelo TST, ambos vinculados aos julgamentos do STF: quitação geral ampla e irrestrita por PDV instituído por negociação coletiva e horas *in itinere*. Nos demais temas, a tendência tem sido manter a jurisprudência já firmada. Chama atenção nesse exame que, de forma geral, o TST passa ao largo dos precedentes do STF em processos que não abordem PDV ou horas *in itinere*, como será visto nos tópicos seguintes, que trazem primeiro a situação dos temas citados vinculados aos julgamentos do STF, para depois abordar outros temas de negociação coletiva.

3.A – NEGOCIAÇÃO COLETIVA E PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA – PDV

No que importa aos Planos de Demissão Voluntária, desde a decisão com repercussão geral do STF no caso BESC (RE 590.415/SC), o Tribunal Superior do Trabalho analisou seguidas vezes a questão da aplicabilidade do precedente do STF aos processos em trâmite na Corte que discutiam a validade de cláusulas de instrumentos coletivos relativas ao PDV. De forma geral, quando identificado que o PDV havia sido firmado por negociação

15. Para tanto, pesquisou-se a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho desde maio de 2015 até a aprovação da Lei 13.467/2017, para identificar as linhas argumentativas utilizadas em julgamentos de recurso que abordavam a negociação coletiva sobre um ou mais temas.

coletiva, com cláusula de quitação geral do contrato de trabalho, era aplicado o entendimento da Suprema Corte.

a) PDVs do BESC/Banco do Brasil

Em regra, em todos os processos cujos Recursos no TST estavam pendentes de julgamento e que envolvem a parte Banco do Brasil/BESC com o tema PDV firmado em instrumento coletivo, conforme analisado pelo STF, têm sido reconhecida a validade da quitação geral da relação de emprego em virtude de plano de desligamento firmado por cláusula de negociação coletiva. A decisão monocrática abaixo, do vice-Presidente do TST, Ministro Emmanoel Pereira, no AgR-E-ED-ARR-336785-78.2007.5.12.0034¹⁶, é um exemplo dos diversos casos a esse respeito:

“ Logo, versando o acórdão recorrido sobre questão atinente a tema cuja repercussão geral foi reconhecida, com tese de mérito firmada pelo Supremo Tribunal Federal, e trânsito em julgado do leading case em 30/03/2016, determino o encaminhamento dos autos ao órgão fracionário prolator da decisão recorrida nestes autos, a fim de que se manifeste, nos termos do art. 1.030, II do CPC, sobre a necessidade ou não de exercer eventual juízo de retratação da decisão então proferida por aquele colegiado. ”

Com o retorno do processo à 4ª Turma, o juízo de retratação foi realizado de forma que a decisão da Corte foi de reconhecimento da validade da quitação geral do contrato de trabalho em virtude da cláusula coletiva relativa ao PDV. É o que ocorre em seguida no mesmo processo:

“ AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. QUITAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA INSTITUÍDO POR MEIO DE ACORDO COLETIVO. PDI/2001 DO BESC. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. EXERCÍCIO DE JUÍZO DE RETRATAÇÃO. ARTIGO 1.040, II, DO CPC/2015. Tendo em vista o teor do julgamento anteriormente proferido nos presentes autos, a interposição de Recurso Extraordinário

16. TST- AgR-E-ED-ARR-336785-78.2007.5.12.0034. Decisão publicada em 30/06/2017.

para o STF e a submissão da matéria relacionada aos efeitos da transação extrajudicial celebrada por meio da adesão do Empregado ao PDI/2001, instituído pelo BESC e aprovado mediante acordo coletivo, a uma eventual emissão de juízo de retratação, ante o comando do artigo 1.040, II, do CPC/2015, passa-se à reapreciação do presente Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, porquanto pertinentes os fundamentos do despacho que recomendou o exercício do juízo de retratação. Considerada a contrariedade aos termos da OJ n.º 270 da SBDI-1 do TST, deve ser apreciado o Recurso de Revista patronal. Agravo de Instrumento a que se dá provimento. RECURSO DE REVISTA. QUITAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA INSTITUÍDO POR MEIO DE ACORDO COLETIVO. PDI/2001 DO BESC. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. NÃO APLICAÇÃO DA OJ N.º 270 DA SBDI-1 DO TST. O STF decidiu, no âmbito de repercussão geral, em Recurso Extraordinário interposto pelo mesmo Reclamado - RE 590415/SC - de Relatoria do Ministro Roberto Barroso, julgado em 30/4/2015 e com acórdão publicado em 29/5/2015, que a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho em razão de adesão voluntária do empregado ao 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. Neste caso, portanto, não mais se aplica a OJ n.º 270 da SBDI-1 do TST, para fins de restrição da quitação de valores e parcelas salariais descritas no recibo, em razão de adesão do Autor ao PDI/2001, instituído pelo BESC, e aprovado mediante acordo coletivo. Recurso de Revista conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. PREJUDICADO. Diante do que foi decidido quando do julgamento do Recurso de Revista do Reclamado, reputo prejudicada a apreciação do Recurso de Revista do Reclamante¹⁷.

””

17. TST- RR-336785-78.2007.5.12.0034. Acórdão publicado em 30/06/2017. Relatora Ministra Maria Calsing.

Tais decisões têm seguido o precedente estabelecido pelo TST no julgamento de juízo de retratação exercido pela Seção de Dissídios Coletivos – SDC e no julgamento do Recurso Ordinário em Ação Anulatória ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho - MPT sobre a mesma matéria. Trata-se da decisão proferida no processo TST-RO-111500-48.2002.5.12.0000:



“RECURSO ORDINÁRIO DO BANCO DO BRASIL S.A. (SUCESSOR DO BANCO DO ESTADO DE SANTA CATARINA S.A. - BESC). AÇÃO ANULATÓRIA PROPOSTA PELO MPT. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. JULGAMENTO ANTERIOR POR ESTA SDC. DEVOLUÇÃO DOS AUTOS PARA EVENTUAL EMISSÃO DE JUÍZO DE RETRATAÇÃO. ARTIGO 1.030, INCISO II, DO NOVO CPC (ARTIGO 543-B, § 3º, DO CPC/1973). BANCO DO ESTADO DE SANTA CATARINA S/A – BESC. NULIDADE. PROGRAMA DE DISPENSA INCENTIVADA. JUÍZO DE RETRATAÇÃO EXERCIDO. Esta Corte Superior sedimentou o entendimento de que a transação extrajudicial que importa extinção do contrato de trabalho, ante a adesão do empregado ao plano de desligamento voluntário, não se traduz em quitação ampla e nem tem efeito de coisa julgada, mas implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo (OJ 270/SBDI-1/TST e Súmula 330/TST). Entretanto, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 590415, de repercussão geral, decidiu, em sessão plenária do dia 30.04.2014, que é válida a cláusula que dá quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas decorrentes do contrato de emprego nos planos de dispensa incentivada (PDI) ou voluntária (PDV), desde que este item conste de acordo coletivo de trabalho e dos demais instrumentos assinados pelo empregado. Diante desse quadro, não se há falar em nulidade das normas previstas no ACT impugnado pelo MPT, que previram expressamente a possibilidade de quitação ampla e irrestrita do contrato de trabalho em face da adesão voluntária do empregado ao PDI. Recurso ordinário provido para, em juízo de retratação (art. 1.030, inciso II, do novo CPC), julgar improcedente a ação anulatória de cláusula convencional proposta pelo Ministério Público do Trabalho.¹⁸”



18. Acórdão do TST RO-111500-48.2002.5.12.0000, publicado em 30/11/2016, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado.

No entanto, há casos discutindo plano de demissão voluntária do Banco do Brasil/BESC em que o TST não aplica o precedente. De forma geral, isso ocorre porque o TST, ao julgar os recursos, entendeu que não existiam claramente no acórdão do Tribunal Regional do Trabalho - TRT recorrido informações sobre a previsão do PDV e da quitação geral em instrumento coletivo. Ou seja, não se trata do mérito, mas de um impeditivo processual (chamado prequestionamento do tema) que impede a apreciação do mérito pelo TST. Assim, a jurisprudência firmada na OJ 270 da SBDI-1 é mantida nesses processos. É o caso, por exemplo, da decisão do RR 0033285-21.2003.5.12.0001, da 6ª Turma, publicado em 28/04/2017, na qual se registrou que:

“ O presente caso, contudo, não se amolda ao entendimento emanado pelo STF, na medida em que não há no acórdão regional alusão ao fato de o plano de desligamento incentivado ter sido pactuado por meio de instrumento coletivo. Dessa forma, não há como afastar o entendimento disposto na OJ 270 da SBDI-1 desta Corte. Nesse contexto, não há falar na retratação prevista no § 3º do art. 543-B do CPC, ficando mantido o acórdão deste colegiado. Por consequência, determina-se o retorno do processo à Vice-Presidência desta Corte a fim de que prossiga no exame de admissibilidade dos recursos extraordinários, como entender de direito. ”

b) PDVs de outras empresas

Assim, como ocorre nos casos que envolvem o PDV do BESC sempre que fica expresso no acórdão do TRT ter havido adesão do reclamante a PDV instituído por negociação coletiva com cláusula de quitação geral do contrato de trabalho (vide tópico anterior), outras empresas que discutem essa mesma matéria¹⁹ têm visto o TST aplicar o precedente do STF.

Há diversas decisões favoráveis ao reconhecimento da quitação geral por adesão ao PDV se ambos (quitação e PDV) forem previstos em instrumento coletivo. Por exemplo, no caso do recurso de uma administração portuária,

19. Quando, no acórdão regional recorrido, consta a informação de que o reclamante aderiu a PDV/PDI, instituído por negociação prevista, na qual havia cláusula prevendo a quitação geral da relação de emprego.

de número ARR-0001225-66.2010.5.09.0022 (4ª Turma, publicação em 30/06/2017), foi aplicado o precedente do STF, extinguindo-se o processo com julgamento de mérito por “transação superveniente entre as partes, mediante adesão voluntária do Reclamante ao PDI/2014, instituído por acordo coletivo de trabalho, com quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do extinto contrato de emprego”.

Outro exemplo em que foi aplicado o precedente do STF relaciona-se ao PDV previsto em negociação coletiva realizada por uma montadora de automóveis. Há diversos processos em que constou, no acórdão regional, o quadro fático de que (i) houve adesão do reclamante ao PDV, (ii) o PDV estava previsto em negociação coletiva, (iii) havia cláusula de quitação geral e irrestrita pela adesão ao PDV. Nesses casos, o TST aplicou o precedente do STF, reconhecendo a negociação coletiva e, assim, a quitação geral pela adesão ao PDV. Nesse sentido, a decisão abaixo:



Ementa: RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA INTERPOSTO ANTERIORMENTE À LEI Nº 13.015/2014. JUÍZO DE RETRATAÇÃO PREVISTO NO ARTIGO 543, § 3º, DO CPC/73 E NO SEU CORRELATO ARTIGO 1.030, INCISO II, DO CPC/2015. ADESÃO A PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. QUITAÇÃO AMPLA E IRRESTRITA. SÚMULA DA REPERCUSSÃO GERAL EDITADA QUANDO DO JULGAMENTO DO RE 590415/SC, ERIGIDO À CONDIÇÃO DE LEADING CASE (TEMA 152). I – Recentemente, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE 590.415/SC, erigido à condição de leading case, consagrou, em sede de repercussão geral, a tese de que “[...] 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’”. (Rel. Min. Roberto Barroso, Tribunal Pleno, Data do Julgamento 30/04/2015, DJe 09/05/2015). II - Ao analisar a aludida súmula, percebe-se que a

transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, por conta de adesão espontânea do empregado a plano de demissão voluntária ou de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, quer essa condição tenha constado expressamente de acordo coletivo que aprovou o plano, quer o tenha sido através de outros instrumentos celebrados com o empregado. III - É o que verifica, inclusive, do item 5 da ementa que enriquecera o acórdão proferido no RE 590415/SC, segundo o qual “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”. IV - Tanto é certo ser indiferente que o Programa de Demissão Voluntária tenha sido ajustado em instrumentos normativos ou o tenha sido por meio de outros instrumentos celebrados com o empregado que a própria OJ 270 da SBDI-1, assinaladamente, sequer cogita de que o aludido programa deva ser objeto de negociação coletiva. V - Com efeito, ali se preconiza que “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”. VI - Em outras palavras, a locução “bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado” não significa tratar-se de requisito adicional àquele em que se registrara a previsão do PDV em acordo coletivo, mas de um segundo requisito distinto daquele que o precedera pertinente à sua inclusão em instrumento normativo. VII - Mesmo porque, leitura distorcida da ratio decidendi da súmula da repercussão geral levaria à interpretação absurda de que, implantado aquele programa em instrumento normativo, os efeitos próprios da transação nele contemplada só se dariam se fosse igualmente celebrado através de outros instrumentos diretamente com o empregado, uma vez que

se defrontaria com desnecessária redundância. VIII - Acresça-se, de outro lado, na esteira da teoria de Geoffrey Marshall de que “a perspectiva crítica sobre um precedente sugere que o que o torna vinculante é a regra exigida de uma adequada avaliação do direito e dos fatos”, a partir da qual a comum opinião dos doutores acabou se firmando no sentido de ser essa a função precípua do instituto da repercussão geral. IX - Vale dizer que o referido instituto presta-se a viabilizar o adequado juízo sobre os fatos examinados na hipótese concreta e a interpretação do direito conferida pelas instâncias inferiores, de forma a permitir replicar, por analogia, aos casos que lhe forem análogos, a solução jurídica engendrada pelo Supremo Tribunal Federal. X - O Ministro Edson Fachin, Relator do Recurso Extraordinário com Agravo 997996/AC, por sinal, em decisão monocrática publicada no DJe de 5/10/2016, acentuou em relação a tese consolidada na sistemática da repercussão geral tanto o efeito da sua vinculação horizontal, quanto da sua vinculação vertical. XI - Efetivamente, segundo Sua Excelência “Luiz Guilherme Marinoni, em pioneira obra sobre o tema, sustentou que a decisão desta Corte nos casos de repercussão geral ‘espraia-se para além do caso concreto, constituindo a sua ratio decidendi, motivo de vinculação tanto para o próprio Supremo Tribunal Federal (vinculação horizontal) como, potencialmente, para os demais órgãos jurisdicionais (vinculação vertical)’ (MARINONI, Luiz Guilherme. Repercussão geral no recurso extraordinário. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2007, p. 79)”. XII - Dessas digressões jurídico-doutrinárias, extrai-se a conclusão de que, embora no recurso extraordinário eleito à condição de leading case, o Supremo Tribunal Federal examine fatos concretos, a súmula da repercussão geral se irradia para casos que lhe forem análogos. XIII Delas também se detecta a orientação de que a tese consolidada naquela sistemática detém força vinculante horizontal, diante da própria Corte Suprema, e força vinculante vertical, em face dos demais órgãos jurisdicionais. XIV - Ressalte-se, mais, não haver no acórdão impugnado nenhum registro relativamente à inexistência de capacidade da recorrida, ilicitude do objeto ou inobservância à

forma legal para a realização do ato, que se qualifica como ato jurídico perfeito e acabado. XV - Sendo assim, detectada a similitude de situações na adoção do PDV pelo BESC e pela recorrente, sobreleva a certeza de a decisão de origem achar-se em dissonância com a tese adotada na súmula da repercussão geral, delineada no RE 590.415/SC, erigido à condição de leading case, sobretudo porque o PDV ali noticiado não provém, como já se consignara, unicamente de instrumento normativo, mas também de outros instrumentos celebrados com o empregado. XVI – Ressalte-se, mais, não haver no acórdão impugnado nenhum registro relativamente à inexistência de capacidade da recorrida, ilicitude do objeto ou inobservância à forma legal para a realização do ato, que se qualifica como ato jurídico perfeito e acabado. XVII - Sendo assim, detectada a similitude de situações na adoção do PDV pelo BESC e pela recorrente, sobreleva a certeza de a decisão de origem achar-se em dissonância com a tese adotada na súmula da repercussão geral, delineada no RE 590.415/SC, erigido à condição de leading case, sobretudo porque o PDV ali noticiado não provém, como já se consignara, unicamente de instrumento normativo, mas também de outros instrumentos celebrados com o empregado. XVIII – Nesse contexto, em sede de juízo de retratação levado a efeito em razão da súmula da repercussão geral, oriunda do RE 590415/SC, conheço do recurso de revista e dou-lhe provimento para julgar improcedentes os pedidos deduzidos na inicial²⁰.



O precedente do STF também tem sido aplicado em outros casos de adesão do trabalhador ao PDV instituído, não prendendo tais decisões à questão de ter sido firmado o plano de demissão voluntária por meio de instrumento coletivo de trabalho. Nessas hipóteses, os julgamentos do TST que mantêm a quitação geral decorrente da adesão ao plano de desligamento vinculam suas razões aos fundamentos do STF expostos diretamente na súmula da repercussão geral²¹, qual seja:

20. Processo: RR-0105400-39.2007.5.02.0434; 5ª Turma; Publicação: 30/06/2017. Caso envolvendo a Volkswagen.

21. Já mencionada no quadro “O Recurso Extraordinário (RE) 590.415/SC”, que explica o caso analisado pelo STF.

“ 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.** (g.n.) ”

É o caso, por exemplo, do acórdão do processo TST-RR 945300-34.2002.5.09.0900 de operadora do sistema elétrico nacional, que tem o seguinte teor em suas razões de decisão:

“ Ao analisar a aludida súmula, percebe-se que a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, por conta de adesão espontânea do empregado a plano de demissão voluntária ou de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, **quer essa condição tenha constado expressamente de acordo coletivo que aprovou o plano, quer o tenha sido através de outros instrumentos celebrados com o empregado.** (g.n.) ”

Com razões semelhantes, podem ser citadas as decisões em processos de empresas de outros setores econômicos, a exemplo de: TST-ARR 31500-35.2008.5.02.0063, TST-RR 206-96.2010.5.15.0009, TST-RR 180885-71.2001.5.02.0461 e TST-RR 10548-36.2015.5.18.0001.

Dessa forma, constatou-se que o TST, no período pesquisado, tem aplicado o precedente do STF em processos de empresas de diversos setores econômicos. De forma geral, a aplicação se dá quando nas hipóteses em que fica explícito nas decisões dos TRTs que há (i) instrumento coletivo (ii) firmando PDV (iii) com quitação geral da relação de emprego. A outra aplicação do precedente tem se dado pela simples existência de PDV de livre adesão, firmando quitação geral, porque esse aspecto estaria compreendido na súmula da repercussão geral do STF, quando ela menciona “**outros instrumentos celebrados com o empregado**”.

No entanto, há diversos processos em que o precedente não é aplicado. Na maioria desses processos se tratam de casos em que não se analisa

o mérito da quitação geral por adesão ao PDV porque o TST entende que não ficou explícito no acórdão recorrido que houve adesão a PDV, com cláusula de quitação geral, formalizado por meio de instrumento coletivo. Ou seja, nesses casos entende-se que o precedente se aplica apenas se o PDV tiver sido objeto de negociação coletiva. É o caso do AIRR-0151900-24.2003.5.02.0461 (7ª Turma, publicação: 30/06/2017), do AIRR-0079140-32.2007.5.02.0463 (3ª Turma, publicação: 19/05/2017), do AIRR-0172440-48.2007.5.02.0463 (6ª Turma, publicação: 10/03/2017) e do Ag-AIRR-1002169-64.2013.5.02.0467 (3ª Turma, publicação: 09/06/2017)²².

Por outro lado, há algumas decisões afastando a quitação geral do contrato de trabalho aplicando o que tem sido chamado de “método do *distinguishing*”, isto é, em linhas gerais, o exame se o precedente (na hipótese, o RE 590.415/SC) e o caso em análise têm exatamente as mesmas razões de decidir e, se não tiverem (*distinguishing*), o afastamento da aplicação do precedente. É o caso do acórdão do processo TST-RR 38900-67.2002.5.04.0512, no qual destacou-se três hipóteses para excluir a aplicação do precedente: (i) inexistência de menção, seja no acórdão recorrido, seja no recurso da parte, de que o PDV foi instaurado por instrumento coletivo, (ii) inexistência de cláusula de quitação geral do contrato de emprego e (iii) impossibilidade de conclusão de recebimento a título de indenização por rescisão do contrato por adesão ao PDV de valor expressivo, o que teria sido um dos requisitos da decisão do STF no RE 590.415/SC. Destacam-se abaixo razões de decidir do mencionado processo do TST:

“Entretanto, pelo método do *distinguishing*, verifica-se que as circunstâncias fáticas e jurídicas da questão sub judice não são idênticas àquelas insertas na questão decidida pelo Supremo Tribunal Federal, na medida em que não há, no acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, nenhum registro de que o Plano de Dispensa Voluntária instituído pela reclamada tivesse sido

22. Enumeram-se a seguir outras decisões, de empresas de setores distintos, em que não foi reconhecida a quitação ampla por meio da adesão do trabalhador ao PDV em virtude das mesmas razões quanto à inexistência de instrumento coletivo fundamentando o PDV, ou em virtude de não constar na decisão do TRT a hipótese de ter o PDV (ou a quitação ampla) sido firmado por negociação. Como exemplos: ED-RR-1078800-96.2002.5.11.0010; ED-RR-0740871-88.2001.5.15.0087; RR-0086800-78.2000.5.02.0445; AIRR-0001308-71.2012.5.03.0057; AIRR-0000341-26.2015.5.05.0005; RR-0000119-27.2013.5.15.0045; RR-0070800-89.2003.5.15.0039; RR-0000441-73.2011.5.00.0000; AIRR-0000986-02.2010.5.12.0015; RR-0038900-67.2002.5.04.0512;

aprovado por meio de acordo coletivo de trabalho nem que o valor recebido pelo reclamante fosse vultoso, como o feito pelo BESC ao trabalhador (RE-590.415/SC).

Salienta-se que a CEF, na contestação (págs. 391-453), afirma que, além das verbas rescisórias, pagou à reclamante indenização, expressa no TRCT “item 48 (R\$25.670,70)”, por “sua adesão ao Programa de Apoio à Demissão Voluntária” (pág. 413). Não é possível concluir que o valor recebido pelo reclamante é expressivo, como o pago pelo BESC ao empregado que aderiu ao PDI.

Também não há registro, pelo Tribunal *a quo*, de que o PDV instituído pela reclamada tivesse sido aprovado em norma coletiva, Assim, por óbvio, não se cogita de cláusula expressa de “quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego”.

Por outro lado, impõe mencionar que a reclamada, nas razões de recurso de revista (págs. 1.361-1.415), não alega que o Programa de Apoio à Demissão Voluntária tivesse sido aprovado pelo sindicato profissional.” (p. 10-11)



De forma semelhante, o TST decidiu contrariamente à aplicação do precedente do STF (RE 590.415/SC) por não haver informação de que o PDV teria sido firmado por meio de negociação coletiva. Nesse sentido, aponta o seguinte trecho do acórdão da 8ª Turma do TST do processo TST-RR 86800-78.2000.5.02.0445 publicado em 19/05/2017²³:



Ocorre que, no caso em exame, o Regional, ao manter a sentença que reconheceu a quitação geral total do contrato de trabalho decorrente da adesão da reclamante ao PDV, nada registrou acerca de eventual cláusula expressa em acordo coletivo dando quitação geral do contrato de trabalho para os empregados que aderissem ao

23. Outro exemplo dessa linha está no acórdão da 2ª Turma do Processo TST-ED-RR 740871-88.2001.5.15.0087 (BANESPA), publicado em 28/04/2017:

“Pois bem. O caso dos autos não se amolda à decisão proferida pelo STF. Isso porque o Regional não noticia a existência de norma coletiva regulando a instituição do PDV. Inclusive as reclamadas não trazem qualquer consideração em tal sentido.

Em casos como o dos autos, reitere-se, em que não houve discussão sobre a existência de norma coletiva regulando a instituição do PDV, ou, ainda, quando não há menção sobre o teor das cláusulas constantes do acordo, o entendimento que tem se firmando nesta Corte é de que permanece incólume a redação a OJ n.º 270 da SBDI-1 do TST.”

plano de demissão voluntário, especificamente, Plano de Incentivo à Aposentadoria Programada.

Constata-se, portanto, que não há como se amoldar a presente controvérsia à hipótese retratada no aludido precedente do Supremo Tribunal Federal, razão pela qual prevalece a Orientação Jurisprudencial consolidada nesta Corte Superior trabalhista.



Portanto, nos casos que não envolvem o instrumento coletivo firmado pelo BESC com Sindicato laboral a respeito do PDV e de sua quitação geral da relação de emprego, a jurisprudência sobre a aplicação do precedente do STF (RE 590.415/SC) tem oscilado. Nas hipóteses nas quais restou patente no acórdão do TRT que o reclamante aderiu a um PDV previsto em instrumento coletivo de trabalho, onde constava também a quitação geral da relação de emprego em virtude dessa adesão, foi aplicado o precedente. No entanto, quando esses elementos não estavam firmes na decisão recorrida, o TST tem tendido entre a aplicação do precedente (em virtude da simples existência de PDV) e a não aplicação (pela técnica do *distinguishing*).

3.B – NEGOCIAÇÃO COLETIVA E HORAS IN ITINERE

Conforme mencionado, após a decisão no RE 590.415/SC (caso BESC), o STF analisou também o caso de instrumento coletivo acerca de horas *in itinere*, no Recurso Extraordinário 895.759/PE relatado pelo Ministro Teori Zavascki. Nesta decisão, foi reconhecida a validade da negociação coletiva sobre as horas *in itinere* que suprimia o seu pagamento, concedendo outras vantagens em contrapartida²⁴. Com isso, afastou-se a invalidade da negociação coletiva que havia sido declarada pela Justiça do Trabalho sob o fundamento de que as horas *in itinere* seriam indisponíveis, isto é, que não seriam objeto de possível negociação para supressão ou redução.

24. Outros benefícios tais como fornecimento de cesta básica durante a entressafra; seguro de vida e acidentes além do obrigatório e sem custo para o empregado; pagamento do abono anual aos trabalhadores com ganho mensal superior a dois salários-mínimos; pagamento do salário-família além do limite legal; fornecimento de repositores energéticos; adoção de tabela progressiva de produção além da prevista na Convenção Coletiva, vide pág. 3 da decisão monocrática do Ministro Teori Zavascki.

A partir dessa decisão monocrática (e do acórdão do STF em Agravo Regimental que posteriormente manteve na íntegra o entendimento do Ministro Teori Zavascki), o TST precisou voltar a analisar processos que tratavam da validade de negociação coletiva sobre horas *in itinere*, mas com a diferença de haver o precedente específico do STF no RE 895.759/PE.

Anteriormente ao precedente do STF, o TST tinha como jurisprudência majoritária decisões que estabeleciam limites mínimos para uma negociação coletiva sobre horas *in itinere* ser considerada válida. Entre esses limites estava o pagamento mínimo de 50% do tempo gasto pelos trabalhadores no transporte fornecido pelas empresas para os locais de trabalho e para o retorno deste, ou o estabelecimento expresso de cláusulas coletivas compensatórias que proporcionassem aos trabalhadores, na perspectiva do TST, uma melhoria efetiva em relação ao mero pagamento das horas *in itinere*. Ou seja, o TST adentrava o mérito das negociações coletivas a respeito o tempo de percurso.

Em virtude da repercussão do RE 895.759/PE, em 26 de setembro de fevereiro de 2016, **no julgamento do E-RR-205900-57.2007.5.09.0325** (acórdão publicado em 03/02/2017), **o TST analisou no Tribunal Pleno** a questão da negociação coletiva sobre as horas *in itinere*. Em suma, a negociação coletiva analisada tratava de atribuir natureza indenizatória²⁵ às horas *in itinere* e que estas não seriam consideradas horas extras (pagas, portanto, sem o adicional mínimo de 50%) caso excedessem as 8 horas diárias de trabalho.

Esse processo, com relatoria do Min. Augusto César Leite de Carvalho, interpretando a aplicação da decisão do STF para os demais casos (estabelecendo, portanto, um precedente interno do TST), fixou a tese de que, como regra geral, não é válida a negociação coletiva que, sem contrapartida, atribui natureza indenizatória à remuneração das horas *in itinere*.

25. Ou seja, de forma geral, não seria remuneração, não incorporaria ao salário para fins de incidência em 13º, férias e outras verbas, como as rescisórias, e não seria base de cálculo para incidência de contribuição previdenciária.

Contudo, no julgamento do E-RR-205900-57.2007.5.09.0325 pelo Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, ao menos seis teses relativas à negociação coletiva e à aplicação do precedente do STF foram discutidas. Assim, pela importância da decisão, cabe lembrar cada uma das teses discutidas:

- (i) a autonomia negocial coletiva não tem caráter absoluto, ou seja, a negociação coletiva tem limites materiais mínimos, não podendo ser entendida como um instrumento que pode estabelecer negociação coletiva sobre toda e qualquer matéria trabalhista, ainda quando estabeleçam supressão ou redução de direitos sem contrapartidas.
- (ii) os precedentes do STF não são vinculantes a todo exame de negociações coletivas, ou seja, tanto o acórdão do RE 590.415/SC como as decisões do RE 895.759/PE têm contornos fáticos e jurídicos específicos. Assim, deve ser aplicada a técnica do *distinguishing* (confirmação de idênticos contornos fáticos e jurídicos) para verificar a repercussão direta dos precedentes do STF em processos em trâmite no TST;
- (iii) impossibilidade de que a negociação coletiva dê natureza indenizatória às horas *in itinere*, conforme havia constado da negociação coletiva examinada, pois se tratam (as horas *in itinere*) de tempo trabalho e, portanto, de verba remuneratória, não sendo possível alterar a natureza dessa verba;
- (iv) indisponibilidade absoluta do direito à remuneração das horas *in itinere* com adicional mínimo de 50% e integração ao salário, uma vez que direito do trabalho, especialmente no caso a jornada e sua remuneração, têm dimensão existencial, relacionada ao princípio da dignidade da pessoa humana e, dessa forma, não pode ser restrito ou alterado por meio de negociação coletiva;
- (v) as garantias quanto à jornada de trabalho tratar-se-iam de normas de segurança e saúde do trabalho, não podendo ser derogadas (suprimidas, reduzidas ou com natureza jurídica alterada meio de negociação); e

(vi) indisponibilidade absoluta dos direitos relacionados à jornada e ao repouso, que não podem, portanto, ser objeto de negociação coletiva, pois atendem à “expectativa de sancionar a apropriação da vida relacional e da saúde do trabalhador”²⁶.

Dessas seis teses, apenas as duas primeiras tornaram-se fundamento da decisão, em virtude de as outras quatro não terem tido maioria dos votos, embora tenham contado com votação expressiva²⁷.

Portanto, para o TST, restou manter a jurisprudência de que a negociação coletiva sobre horas *in itinere*, apesar do precedente do STF, deve observar limites materiais mínimos identificados pelo TST em sua jurisprudência, tais como um mínimo remuneratório sobre as horas *in itinere* (remuneração mínima de 50% do tempo gasto em percurso), existência de contrapartidas expressas em benefício ao trabalhador, impossibilidade de alteração da natureza remuneratória da verba horas *in itinere*. Com isso, de forma geral, as decisões que se seguiram a esse julgamento do Pleno do TST só aplicam o entendimento constante do RE 895.759-PE (Ministro Teori Zavascki) se são identificadas as contrapartidas benéficas ao trabalhador, se há um mínimo remuneratório assegurado e se o instrumento coletivo mantém a natureza remuneratória da verba paga relativa ao tempo de percurso.

Nesse sentido, diversos acórdãos analisaram a limitação das horas *in itinere* por meio de CCT ou ACT, abordando, por exemplo, a invalidade da cláusula coletiva nos casos em que a previsão for menor que 50% do tempo efetivamente gasto no percurso. Em vários desses casos, é citado expressamente o precedente do TST no E-RR-205900-57.2007.5.09.0325, tal como:

“ AGRAVO REGIMENTAL EM EMBARGOS EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA. (...) HORAS IN ITINERE. LIMITAÇÃO DO PAGAMENTO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. VALIDADE. MATÉRIA PACIFICADA NO ÂMBITO DESTA SUBSEÇÃO. INCIDÊNCIA DO ARTIGO 894, § 2º, DA CLT. Ressalvado o meu entendimento pessoal, a atual jurisprudência desta Corte Superior

26. Trecho do acórdão do TST no ERR 205900-57.2007.5.09.0325, relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, p. 28.

27. A 3ª tese foi endossada pelo Relator mais 11 Ministros; a 4ª tese, pelo Relator mais 11 Ministros; a 5ª tese, pelo Relator mais 10 Ministros; a 6ª tese, pelo Relator mais 13 Ministros.

considera válida a cláusula normativa que limita o pagamento das horas *in itinere*, à luz do artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal. É necessário, porém, que a redução seja feita com parcimônia e esteja inserida em contexto de concessões mútuas entre o sindicato dos trabalhadores e o empregador ou a entidade sindical que o representa. **No caso, a norma coletiva previu o pagamento de uma hora diária, não obstante o percurso de três horas, o que evidencia o abuso na redução, equivalente à própria supressão do direito. Nesse contexto, não há como reconhecer a validade da negociação. Vale notar que a SBDI-1 deste Tribunal adota como parâmetro objetivo o limite de 50% entre a duração do percurso e o tempo fixado pela norma coletiva, o que não foi observado na hipótese dos autos.** Precedentes. Acrescente-se, ainda, que a tese acerca dos limites a serem observados nas negociações coletivas, no tocante a direitos indisponíveis do trabalhador, foi chancelada pelo Pleno deste Tribunal, em 26/9/2016, no julgamento do processo TST-E-RR-205900-57.2007.5.09.0325 (Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho), em que se rediscutiu a questão, à luz de recentes decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal em situações semelhantes (RE 590.415/SC e RE 895759/PE), tendo sido firmada a conclusão de que a autonomia negocial coletiva não é absoluta e os precedentes do STF sobre a matéria comportam a aplicação da técnica da distinção (*distinguishing*) para não incidência no caso concreto. Incidência do artigo 894, § 2º, da CLT. Correta a aplicação do referido óbice, mantém-se o decidido. Agravo regimental de que se conhece e a que se nega provimento²⁸.



Quando existe explícita menção no recurso de revista e no acórdão do TRT sobre a concessão de outras vantagens compensatórias às horas *in itinere*, mesmo que em detrimento do critério do pagamento mínimo de 50%, há decisões do TST (especialmente a 8ª Turma) que tem entendido ser válido o instrumento coletivo, inclusive caso as horas *in itinere* tenham sido simplesmente suprimidas. Nesse sentido, dois exemplos evidentes dessa linha de decisão:

28. A exemplo do acórdão do Processo AgR-E-ED-RR-0000579-41.2011.5.09.0242, SBDI-1; Publicação: 30/06/2017.



(...)Agravo de instrumento conhecido e provido. B) RECURSO DE REVISTA. HORAS IN ITINERE. LIMITAÇÃO POR MEIO DE NORMA COLETIVA. CONCESSÃO DE OUTRAS VANTAGENS. VALIDADE.

1. Extrai-se do acórdão recorrido a existência de acordos coletivos que limitavam o pagamento das horas in itinere ao total de 20 e 25 minutos, para trabalhadores do setor administrativo e da área agrícola, respectivamente, bem como o fato de que o tempo efetivamente gasto no percurso era de 1 hora e 56 minutos diários. 2. No tocante à limitação das horas in itinere, esta Corte Superior se posiciona no sentido de que a redução desproporcional do direito às horas in itinere configura a invalidade da norma coletiva. E, não obstante a dificuldade em se estabelecer um critério pautado na razoabilidade, para, em função dele, extrair a conclusão acerca da validade ou da invalidade da norma coletiva, fixou-se um critério de ponderação, segundo o qual, se a diferença entre o tempo de percurso e o tempo pago em razão da norma coletiva não exceder a 50%, admite-se a flexibilização pela via negocial. 3. **Ocorre que, consoante consignado pelo Tribunal a quo, em contrapartida à referida limitação das horas in itinere, embora superior a 50% do tempo efetivamente gasto no trajeto, foram concedidas várias vantagens, tais como o seguro de vida, a previsão de não desconto de valores a título de vale-transporte e o plano de saúde.** 4. Verifica-se, pois, que a hipótese dos autos não configura mera supressão/limitação das horas in itinere por meio de norma coletiva, mas, sim, evidente negociação coletiva que resultou em concessões recíprocas entre as partes convenientes, não se divisando que a limitação das referidas horas tenha resultado em condições menos favoráveis aos empregados do que aquelas previstas na legislação trabalhista. 5. Assim, em observância ao disposto no art. 7º, XXVI, da CF, o qual elevou os instrumentos coletivos ao patamar constitucional, prestigiando e valorizando a negociação coletiva, tem-se por legítima a transação de direitos, com concessão de diversas vantagens para os trabalhadores. 6. Com efeito, a disposição coletiva em análise é válida, pois não se divisa ofensa a preceito de ordem pública, haja vista que configurado o critério

de concessões recíprocas a justificar a flexibilização do direito do trabalho, fundada na autonomia coletiva, rechaçando-se a hipótese de mera renúncia a direitos dos trabalhadores. 7. Nesse sentido foi a conclusão do Ministro Teori Zavascki do Supremo Tribunal Federal, que, em decisão monocrática proferida nos autos do processo STF-RE-895759, publicada no DJE de 13/9/2016, entendeu pela validade da norma coletiva que, inclusive, suprimiu as horas in itinere, ao fundamento de que, ainda que o acordo coletivo de trabalho tenha afastado direito assegurado aos trabalhadores pela Consolidação das Leis do Trabalho, concedeu-lhes outras vantagens com vistas a compensar a supressão, a qual, embora não seja exatamente a hipótese dos autos, serve como parâmetro para análise da controvérsia. 8. Aliás, restou consignado, ainda, que a Constituição Federal reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas, com possibilidade inclusive de redução de direitos, de modo que, em face do princípio da autonomia da vontade no âmbito do direito coletivo do trabalho, deveria ser reputada válida a disposição coletiva que suprimiu direito assegurado pela lei, tendo em vista que, em contrapartida, por meio do mesmo acordo coletivo, foram outorgados aos trabalhadores outros ganhos no lugar da limitação das horas de percurso. Recurso de revista conhecido e provido²⁹.

””

E

““

Ementa: (...) III – RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. HORAS IN ITINERE. CONVENÇÃO COLETIVA. SUPRESSÃO. INSTITUIÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS EM CONTRAPARTIDA. POSSIBILIDADE. Sempre prevaleceu no TST o entendimento de que, após a edição do artigo 58, § 2º, da CLT, o qual passou a regular, de forma cogente, a jornada in itinere, não mais prospera cláusula de instrumento coletivo de trabalho que estabelece a mera renúncia do trabalhador ao pagamento das horas de percurso. No entanto, o Supremo

29. A exemplo dos acórdãos: Processo: RR-0024104-27.2016.5.24.0091; 8ª Turma; Publicação: 30/06/2017.

Tribunal Federal, no RE nº 895.759/PE, por decisão monocrática do Ministro Teori Zavascki, publicada no DEJT de 12/9/2016, entendeu que “(...) Ainda que o acordo coletivo de trabalho tenha afastado direito assegurado aos trabalhadores pela CLT, concedeu-lhe outras vantagens com vistas a compensar essa supressão. (...) Não se constata, por outro lado, que o acordo coletivo em questão tenha extrapolado os limites da razoabilidade, uma vez que, embora tenha limitado direito legalmente previsto, concedeu outras vantagens em seu lugar, por meio de manifestação de vontade válida da entidade sindical.” Por derradeiro, o Tribunal Pleno deste eg. Tribunal Superior do Trabalho, na sessão realizada no dia 26/9/2016, analisando os autos do processo E-RR-205900-57.2007.5.09.0325, de relatoria do Min. Augusto César Leite de Carvalho, decidiu, por maioria e voto médio, que a autonomia privada coletiva não é absoluta, estando, portanto, sujeita ao controle externo do Poder Judiciário, bem como que a decisão do STF não deve ser aplicada como precedente geral, sem uma percuciente análise do caso concreto, a partir de suas próprias particularidades. **Dessa forma, no caso em exame, a norma coletiva se afigura legítima, tendo em vista que não estabeleceu mera supressão do pagamento das horas in itinere, uma vez que instituiu outras vantagens em contrapartida, tais como reajuste salarial, seguro de vida, auxílio para despesas com funeral, vale transporte e alimentação, a prestigiar o princípio da autonomia privada coletiva, consagrado no art. 7º, XXVI, da CR/88. Nesse contexto, não há falar em violação do art. 58, § 2º, da CLT nem em contrariedade à Súmula 90 do TST, a qual sequer trata do tema sob o enfoque em que foi enfrentado.** De outro lado, os arestos colacionados são imprestáveis ao dissenso de teses, porquanto são oriundos de órgãos julgadores não contemplados no art. 896, “a”, da CLT. Recurso de revista não conhecido³⁰.



30. A exemplo dos acórdãos: Processo: RR-0000551-98.2013.5.24.0076; 3ª Turma; Publicação: 19/05/2017.

Outro exemplo da repercussão do julgamento do Pleno do TST no E-RR-205900-57.2007.5.09.0325 é a invalidação contínua de instrumentos coletivos contendo alteração da natureza remuneratória das horas *in itinere*³¹, ou quando se entende que o instrumento coletivo trata-se de renúncia³² ao pagamento da verba mencionada.

De forma oposta, em casos pacificados com fixação de tempo de horas *in itinere* superior à metade do tempo gasto pelo trabalhador, cita-se o mesmo precedente para validar o instrumento coletivo³³.

Vários outros instrumentos coletivos sobre o tema têm sido invalidados porque não constam no acórdão regional³⁴ as vantagens correspondentes que compensariam a supressão do direito previsto na norma³⁵.

Portanto, o TST, em diversos casos, reconhece a validade do instrumento coletivo, seja por avaliar que os critérios compensatórios estão em conformidade com sua jurisprudência sobre os limites da negociação coletiva, seja por considerar que a negociação respeitou parâmetros mínimos (pagamento de 50% do tempo utilizado no deslocamento do trabalhador). Por outro lado, o Tribunal tem, contudo, restringido a validade de cláusulas de instrumentos, não obstante os precedentes do STF (RE 590.415/SC e RE 895.759/PE) não exigirem requisitos mínimos materiais para a validade do instrumento coletivo (à exceção do respeito a normas de identificação profissional, direitos mínimos expressos na Constituição e cláusulas antidiscriminatórias - conforme exposto anteriormente).

Dessa forma, mantém-se o entendimento do Tribunal de estabelecer e aplicar os requisitos materiais expostos anteriormente, que entende mínimos, acerca da negociação coletiva das horas *in itinere*, não obstante a jurisprudência do STF sobre a negociação coletiva.

31. A exemplo dos acórdãos: Processo: RR-0000131-70.2014.5.18.0191; 2ª Turma; Publicação: 30/06/2017.

32. A exemplo dos acórdãos: Processos: AIRR-0001591-39.2012.5.18.0102; 2ª Turma. Publicação: 30/06/2017.

33. A exemplo dos acórdãos: Processo: AIRR-0001539-36.2013.5.15.0120; 5ª Turma; Publicação: 23/06/2017.

34. O TST considera, com apoio de sua Súmula 126, que não pode reexaminar fatos e provas e, assim, somente pode julgar de acordo com o que está explicitamente disposto no acórdão regional recorrido.

35. A exemplo dos acórdãos: Processo: ARR-0011200-78.2015.5.18.0122; 4ª Turma; Publicação: 30/06/2017.

3.C – NEGOCIAÇÃO COLETIVA SOBRE OUTROS TEMAS

Por ano, no Brasil, segundo informações obtidas por meio de acesso ao Sistema Mediador do Ministério do Trabalho³⁶, há uma média aproximada de 45 mil instrumentos (acordos e convenções) coletivos firmados nos últimos anos³⁷. Nesse universo, há muito mais temas incluídos em mesas de negociação e que são objetos de uma cláusula coletiva do que PDV e horas *in itinere*. Isso reflete na diversidade de temas de negociação coletiva que são examinados pelo TST por ano, tais como banco de horas, licenças, sistemas de turnos, sistemas de remuneração, abonos, PLR, garantias de emprego, reajustes salariais e em benefícios.

No entanto, apesar desse universo de temas de cláusulas coletivas estar relacionado diretamente aos precedentes do STF (RE 590.415/SC e RE 895.759/PE), pois estes tratam do respeito ao que é livremente negociado entre sindicatos e empresas, poucos foram os temas analisados pelo TST em que, de forma explícita, houve citação das decisões do Supremo Tribunal Federal.

De forma geral, nas decisões do TST que tratam de temas presentes em negociações coletivas que não eram PDV e horas *in itinere*, poucas vezes abordou-se, ainda que de forma incidental, os precedentes do STF mencionados. Quando essa menção aconteceu, os precedentes foram utilizados para justificar a exigência de contrapartidas às cláusulas benéficas às empresas. Isso porque ambas as decisões do STF mencionam, em alguns pontos, que existiriam benefícios dados aos empregados (como a indenização no caso do PDV, e seguro de vida extra, abonos, entre outras, no caso das horas *in itinere*), e, dessa forma, a descrição de contrapartidas seria uma condição de validade das cláusulas coletiva analisadas pela Justiça do Trabalho.

É o caso, por exemplo, do acórdão do processo RR-1000833-20.2013.5.02.0501, da 5ª Turma (publicado em 23/06/2017), que trata da cláusula coletiva para redução do intervalo intrajornada. Nesta decisão, é

36. Informações disponíveis em <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>.

37. Considerou-se para essa média o período entre 2012 e 2016.

julgada inválida a cláusula coletiva que reduz o intervalo porque não teria ficado explícita a vantagem compensatória:

“ (...) V – Observa-se, de resto, não ter o Colegiado de origem registrado a existência de concessão de outras vantagens à categoria profissional, sob os auspícios da teoria do conglobamento, tampouco fora exortado a tanto por meio de embargos de declaração. VI - À falta do prequestionamento da Súmula 297/TST, não há como se visualizar pretensa dissonância com a decisão monocrática do Ministro Teori Zavascki, proferida no RE 895759/PE e publicada no DJE de 12/09/2016. VII - Isso porque, não obstante ali se assegurasse a preponderância do princípio da autonomia privada da vontade coletiva e se reconhecesse a validade de acordos coletivos, pelos quais se deliberara acerca da supressão ou redução das horas in itinere, **ressaltara-se expressamente que, para tanto, haveria necessidade de comprovada contrapartida, através de concessão de outras vantagens aos empregados.** VIII - Recurso de revista conhecido e provido. (g.n.) ”

Utilizando-se o mesmo argumento da exigência de contrapartida em benefício aos trabalhadores no instrumento coletivo, o TST considerou válida cláusula de instrumento coletivo sobre aumento do tempo da hora noturna (de 52,5 minutos para 1 hora), pois esse aumento teria sido compensado explicitamente pelo aumento do adicional por trabalho noturno em benefício aos trabalhadores³⁸.

Também em relação ao turno ininterrupto de revezamento, foi mencionado o precedente do RE 895.759/PE, mas para explicitar que, nesse caso, não era necessária a contrapartida porque a negociação tratava meramente da fixação da jornada nesse regime de trabalho, conforme permitido pela Constituição Federal, e que isso não se constituiria supressão de direitos:

38. Processo: RR-0178700-75.2009.5.04.0121; 8ª Turma; Publicação: 11/11/2016. Trecho da ementa:

“No caso, a norma coletiva reduz em meia hora o período considerado noturno para elastecer o respectivo adicional de 20% para 40% em parte da jornada noturna. Verifica-se que não há uma mera redução unilateral do período noturno, mas há a concessão de uma contrapartida no aumento do adicional noturno. Assim, deve ser considerada válida a norma coletiva, em cotejo com a teoria do conglobamento.”

“ RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. IN 40 DO TST. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO – ELASTECIMENTO POR NORMA COLETIVA – AUSÊNCIA DE CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS - VALIDADE. A discussão nos presentes autos limitou-se à validade da norma coletiva que elastece a jornada em turnos ininterruptos de revezamento, para mais de 6 (seis) horas diárias, sem que se ofereça contrapartida ao empregado. A questão da fixação da jornada de trabalho em turno ininterrupto de revezamento refere-se, tão somente, a regulamentação da jornada de trabalho, **e não constitui supressão de direitos**. Além disso, tal questão tem previsão expressa na Constituição Federal, **no artigo 7º, XIV, da CF permite o elastecimento da jornada de trabalho do empregado que se ativa em turno ininterrupto de revezamento, nada dispondo a respeito de sua validade, apenas, quando houver concessão de benefícios aos empregados. Assim, não há falar que se deve haver contrapartida do empregado, nos termos do decidido no RE 895.759/PE,** pelo e. STF. Recurso de revista conhecido e provido³⁹. (g.n.) ”

Apesar de haver decisões, como as mostradas acima, mencionando explicitamente os precedentes do STF e alguns de seus fundamentos como embasamento para considerar uma cláusula coletiva válida ou não, verificou-se que essas foram decisões raras. A maioria das decisões em que de alguma forma foram analisadas cláusulas coletivas pelo TST não mencionaram os precedentes do STF.

Verificou-se que o TST, de forma geral, ao analisar cláusulas coletivas após os julgamentos do STF-RE 590.415/SC e do STF-RE 895.759/PE, simplesmente manteve suas próprias jurisprudências tradicionais e consolidadas sobre diversos temas objeto de negociação coletiva.

Nesse sentido, abaixo serão identificados alguns dos principais temas de negociações coletivas analisados pelo TST, mas sobre os quais não houve menção aos precedentes do STF, do que se depreende que os fundamentos dessas jurisprudências do Supremo não foram motivadores de decisão da Corte Superior trabalhista:

39. Processo: ARR-1000939-39.2013.5.02.0385; 6ª Turma; Publicação: 09/06/2017

a) algumas cláusulas coletivas anuladas pelo TST

- Invalidez da cláusula coletiva que fixa o pagamento das horas in itinere em percentual menor que 50% ao gasto pelo trabalhador no transporte. O instrumento coletivo foi considerado inválido porque não foi respeitado o critério de validade e proporcionalidade fixado pelo TST, segundo o qual se exige o pagamento de 50% do tempo médio gasto com horas *in itinere*. Assim, a negociação que fixou pagamento inferior a esse mínimo não foi considerada válida (a exemplo dos AgR-E-RR-0000826-47.2013.5.09.0017, da SDI-1, e AIRR-0010764-17.2014.5.15.0065, 2ª Turma, ambos de 18/11/2016);
- invalidez de cláusula de previsão de pagamento inferior ao piso salarial da profissão nos seis primeiros meses do contrato de trabalho, pois as normas coletivas não podem fixar salário inferior ao mínimo estabelecido em lei (no caso, o mínimo seria o salário-profissional legal), salvo para beneficiar o trabalhador, sendo irrelevante a existência de cláusulas de contrapartida aos trabalhadores (a exemplo do AIRR-0055100-56.2008.5.12.0015; 1ª Turma; publicação: 30/06/2017);
- invalidez de cláusula de supressão do intervalo intrajornada no regime 12x36, por se tratar de matéria de segurança e saúde do trabalho (a exemplo do RR-0086800-51.2008.5.17.0002; 1ª Turma; publicação: 30/06/2017);
- Invalidez de cláusula para redução do intervalo intrajornada face à Súmula 437, II, do TST, que consolidou entendimento de que “É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva” (a exemplo do RR-0001957-06.2010.5.12.0041; 1ª Turma; publicação 24/02/2017);
- invalidez da cláusula coletiva que permite a prorrogação de jornada em atividades insalubres, inclusive em regime 12x36

ajustado para hospitais, porque “somente se admite a prorrogação de jornada de trabalho em atividades insalubres mediante prévia autorização da autoridade competente em matéria de higiene, com a finalidade de preservar o trabalhador de exposições excessivas a agentes insalubres, e como medida de medicina e segurança do trabalho. Trata-se, pois, de norma cogente de indisponibilidade absoluta, que não pode ser transacionada mediante negociação coletiva, sendo nula disposição normativa em contrário”. (a exemplo do RR-0001564-52.2012.5.04.0003; 6ª Turma; publicação: 23/06/2017);

- invalidade da cláusula coletiva sobre jornada de doze horas de trabalho, seguidas de doze horas de descanso, em regime de quinze dias seguidos de trabalho seguidos de iguais quinze dias de descanso (15X15), quando o trabalho desenvolver-se em local diverso do domicílio da residência do empregado e for impossibilitado o retorno diário do trabalhador a sua residência, porque extrapola tanto o limite máximo de duração do trabalho semanal, de 44 horas (art. 7º, XIII, da Constituição da República), como o teto de 10 horas diárias de trabalho (art. 59 da CLT) (a exemplo do RO-0000228-69.2016.5.08.0000; SDC; publicação: 05/05/2017);
- invalidade da cláusula coletiva que elastece os minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho além de 10 minutos diários, face à Súmula 449 do TST, que diz que “a partir da vigência da Lei nº 10.243, de 19.06.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras” (a exemplo do RR-0001632-07.2011.5.03.0054; 2ª Turma; publicação: 02/12/2016);
- invalidade da cláusula coletiva que estabelece a proporcionalidade da incidência do adicional de periculosidade em função do tempo de exposição, pois o adicional de 30% e sua incidência sobre a remuneração do eletricitário (ou seja, o valor a ser pago a título de adicional) é norma indisponível, pois visa à proteção

da segurança e saúde no trabalho (a exemplo do RR-0002229-11.2011.5.03.0107; 5ª Turma; publicação: 30/06/2017);

- invalidade de cláusula coletiva que afasta natureza salarial das comissões, pois o artigo 457, §1º da CLT “estipula a natureza salarial das comissões, e, em razão de sua natureza cogente e de ordem pública, prevalece sobre a vontade privada coletiva”. (a exemplo do RR-0000101-36.2011.5.03.0101; 1ª Turma; publicação: 23/06/2017).

b) algumas cláusulas coletivas validadas pelo TST

- validade de cláusula estabelecendo acordo de compensação de jornada 12x36, face à Súmula 444 do TST que estabelece que “é válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas” (a exemplo do RR-0000074-32.2011.5.04.0002; 2ª Turma; publicação: 30/06/2017);
- validade da cláusula que estabelece turno ininterrupto de revezamento em regime especial de 2x2x4 com turnos de trabalho de 10 horas e 45 minutos (2 dias de trabalho diurno, seguidos de 2 dias de trabalho noturno e 4 dias de folga), pois foram concedidas diversas vantagens para os trabalhadores, foi prevista a compensação do trabalho em 4 dias seguidos com jornada elástica (10h e 45 minutos diários) com 4 dias subsequentes de folga (3 dias de folga mais o descanso semanal remunerado, e também na soma das jornadas com as folgas, o número de horas semanal de trabalho não ultrapassa o máximo exigido pela Constituição Federal de 44 horas (a exemplo do RR-0010995-19.2014.5.03.0149; 5ª Turma; publicação: 09/06/2017);

- validade da cláusula coletiva que prevê o cálculo das horas extras sobre o valor da hora normal em relação ao salário-base (e não sobre a remuneração), pois, em contrapartida, foi prevista a majoração do adicional de horas extras de 50% para 70% (a exemplo do RR-0000413-45.2015.5.21.0012; 7ª Turma; publicação: 09/06/2017);
- validade de cláusula que contempla o reembolso do auxílio-creche em condição especial às mulheres e, apenas em casos excepcionais, a alguns pais (pais solteiros ou separados com guarda do filho), não se estendendo a todos os pais, pois a previsão do auxílio-creche na norma coletiva visa a reduzir o desgaste da mãe que trabalha ou do pai solteiro ou separado em situação semelhante à mãe, não ofendendo o princípio da isonomia a não concessão do benefício a pais em situação diferente, que não cumpram os requisitos da norma coletiva (a exemplo do RR-0010729-65.2014.5.01.0059; 5ª Turma; publicação: 30/06/2017);
- validade de cláusula que prevê natureza indenizatória de abono único, pois prestigia a autonomia coletiva, sob o fundamento de que “não afronta garantias trabalhistas mínimas, de modo que deve prevalecer a diretriz constitucional que prestigia a autonomia coletiva” (a exemplo do RR-0131200-77.2004.5.04.0221; 7ª Turma; publicação: 23/06/2017);
- validade da cláusula que prevê regime 6x2 (semana espanhola), pois em conformidade com a Orientação Jurisprudencial 323 da SBDI-1 do TST, no sentido de que “é válido o sistema de compensação de horário quando a jornada adotada é a denominada ‘semana espanhola’, que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, não violando os arts. 59, § 2º, da CLT e 7º, XIII, da CF/88 o seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (a exemplo do RR-0004211-20.2012.5.12.0028; 2ª Turma; publicação: 16/06/2017).

Cumpramos ressaltar que esses são apenas alguns temas que já foram apreciados no âmbito do TST. No período entre o julgamento do STF no RE 590.415/SC (em 30/04/2015), até a aprovação, e posterior sanção (em 13 de julho de 2017) da Lei 13.467, diversas outras soluções estabelecidas por meio da negociação coletiva entre empregadores e trabalhadores, tanto em convenção coletiva como em acordo coletivo de trabalho, foram analisadas em grau de recurso pela Corte Trabalhista Superior. Algumas cláusulas coletivas foram consideradas válidas, outras foram invalidadas. As razões, da mesma forma que se viu acima, variam. Em comum, não foi adotada explicitamente qualquer menção às decisões do STF.



A decorative graphic on the left side of the page features a series of overlapping hexagons. Some hexagons contain icons: a person in a suit, a handshake, and a gear. The background consists of a pattern of light gray hexagons that fades out towards the right. The overall aesthetic is modern and technical.

CONCLUSÃO

A pesquisa realizada constatou que, não obstante a força das decisões do STF no RE 590.415/SC e 895.759/PE, basicamente apenas em casos de PDV e de horas *in itinere*, que foram objetos específicos analisados pelo Supremo Tribunal Federal, foram seguidos os precedentes. Nos demais temas, de forma geral, o TST não mencionou os precedentes mencionados, não adotando, portanto, seus fundamentos.

Especialmente na hipótese de instrumento coletivo sobre o PDV, a tendência do TST foi adotar as razões e a solução do RE 590.415 para todos os casos em que tenha sido registrado explicitamente para a análise do Tribunal que o plano de demissão voluntária foi firmado por negociação coletiva, a qual previa cláusula de quitação geral do contrato de trabalho. Esse entendimento se estendeu tanto aos casos da mesma parte cujo recurso foi analisado pelo STF (BESC), como para outras partes nas mesmas situações (PDV, negociação coletiva, quitação geral do contrato de emprego).

Isso se deveu pela aplicação da tese da repercussão geral no Recurso Extraordinário mencionado⁴⁰, tese essa que tem efeito vinculante e *erga omnes* (alcance geral) sobre todos os recursos de matéria idêntica.

Já em relação às horas *in itinere* após o julgamento do STF-RE 895.759/PE, o Pleno do TST, conforme exposto anteriormente, decidiu por maioria que o julgamento do STF só se aplica para casos idênticos, sendo necessária a explícita previsão de cláusulas compensatórias à negociação coletiva. Assim, para o TST, ou há a previsão de pagamento de no mínimo 50% do tempo gasto pelo trabalhador no percurso, ou, mesmo que o instrumento coletivo acarretasse a supressão da remuneração por essas horas de percurso, deveriam ser comprovadas contrapartidas que melhorassem a situação do trabalhador em relação ao mero pagamento das horas *in itinere*. Ou seja, não obstante os fundamentos do STF de prestígio dos acordos e convenções coletivos, o TST continuou, no tema horas *in itinere*, estabelecendo um conteúdo mínimo que entende necessário para a negociação coletiva.

Nos diversos outros temas tratados em negociação coletiva e analisados, em grau recursal, pelo Tribunal Superior do Trabalho, os fundamentos dos precedentes do STF não vêm sendo aplicados pelo TST. Nesses casos, tanto para reconhecer a validade, como para considerar inválida uma cláusula coletiva, o TST tem mantido sua jurisprudência que analisa o conteúdo da negociação coletiva, de forma geral, embasando suas decisões em um critério subjetivo de razoabilidade ou de proporcionalidade da negociação coletiva. Outro fundamento comum é afastar a validade da negociação coletiva por ofensa a normas de segurança e saúde no trabalho, tratando diversos assuntos (como intervalo para refeição, limites de jornada de trabalho, percentual de adicionais) como enquadrados nesse grupo de normas. Portanto, o TST tem mantido sua linha de analisar o conteúdo de negociações coletivas, não obstante o claro direcionamento de respeito dado às cláusulas coletivas pelo STF no RE 590.415/SC.

40. Cabe repetir aqui o texto da tese da repercussão geral do RE 590.415/SC:

"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."

Portanto, conforme pôde ser observado, mesmo com a jurisprudência do STF reforçando o papel e a importância dos acordos e convenções coletivos para as relações do trabalho no país, as decisões da Corte Superior trabalhista mantiveram sua perspectiva de julgar o mérito de cláusulas coletivas específicas, muitas vezes invalidando-as, desbalanceando os instrumentos coletivos e gerando como consequência a redução da necessária confiança de que os resultados das negociações coletivas serão respeitados, além de insegurança jurídica.

Esse cenário reforça a importância da aprovação da Lei 13.467, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017. Isso porque ela estabeleceu um novo marco legal com vista a fortalecer as negociações coletivas, de forma a dar segurança jurídica ao livre ajuste realizado por empregados e empregadores em acordos coletivos ou convenções coletivas de trabalho, seguindo o direcionamento dado pelo STF, especialmente no RE 590.415/SC.

Nesse sentido, a Lei 13.467/2017 inclui explicitamente na CLT que as normas coletivas de trabalho, enquanto vigentes, terão prevalência sobre a lei nos mais variados temas passíveis de serem tratados em ACT ou em CCT, tendo em vista o rol exemplificativo de cláusulas coletivas com força supralegal presente no artigo 611-A, tais como: jornada de trabalho, intervalo para repouso e refeição (com no mínimo 30 minutos), remuneração por produtividade, banco de horas anual, participação nos lucros e resultados, entre outros.

Ademais, a Lei 13.467 estabelece também que a negociação será válida, e terá prevalência sobre a lei, respeitados os limites legais estabelecidos especialmente no artigo 611-B. Este dispõe ser objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo apenas normas que suprimam ou reduzam um rol taxativo de proteções (principalmente estabelecidas no artigo 7º da Constituição), entre elas: normas de identificação profissional, valor do depósito mensal do FGTS e da multa rescisória, salário mínimo, valor nominal do 13º salário, repouso semanal remunerado, seguro contra acidentes do trabalho, proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre para menores de 18 anos de idade, direito de greve, tributos, salário e licença maternidade.

A referida Lei reforça ainda mais o livre ajuste coletivo entre empregados e empregadores ao estabelecer, no parágrafo 3º ao artigo 8º da CLT, que deverá ser respeitado o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, ou seja, que o poder público deve interferir o mínimo possível no mérito de negociações que estão sendo realizadas se respeitados os requisitos legais para que seja firmada uma convenção coletiva ou um acordo coletivo: partes capazes, forma definida em lei e objeto de negociação lícito.

Tem-se, na verdade, um novo marco para as relações do trabalho no Brasil que privilegia o diálogo, a boa-fé e a construção de comum acordo de condições de trabalho.

Com esse novo quadro, espera-se a criação de um ambiente favorável ao desenvolvimento de uma negociação coletiva livre, forte e autônoma, capaz de formalizar em seus instrumentos (acordos coletivos e convenções coletivas) os anseios das partes que se colocam livremente no processo de negociação. E, dentro desse novo ambiente, inserem-se também as autoridades públicas, como o Judiciário Trabalhista, dos quais se espera uma jurisprudência mais favorável aos ajustes realizados por negociação coletiva.



CNI

Robson Braga de Andrade
Presidente

Diretoria de Relações Institucionais – DIR

Mônica Messenberg Guimarães
Diretora de Relações Institucionais

Conselho Temático de Relações do Trabalho e Desenvolvimento Social

Alexandre Furlan
Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho e Desenvolvimento Social

Gerência Executiva de Relações do Trabalho

Sylvia Lorena Teixeira de Sousa
Gerente Executiva de Relações do Trabalho

Pablo Rolim Carneiro
Equipe Técnica

Carlos André Viana Gonçalves (Consultor)
Apoio técnico na pesquisa jurisprudencial

Andreia Carvalho
Luísa Bretas
Apoio técnico

DIRETORIA DE COMUNICAÇÃO – DIRCOM

Carlos Alberto Barreiros
Diretor de Comunicação

Gerência Executiva de Publicidade e Propaganda – GEXPP

Carla Gonçalves
Gerente Executiva de Publicidade e Propaganda

André Dias
Produção Editorial

DIRETORIA DE SERVIÇOS CORPORATIVOS – DSC

Fernando Augusto Trivellato
Diretor de Serviços Corporativos

Área de Administração, Documentação e Informação – ADINF

Maurício Vasconcelos de Carvalho
Gerente Executivo de Administração, Documentação e Informação
Jakeline Mendonça
Normalização elementos pré e pós textuais

Equipe da Gerência Executiva de Relações do Trabalho

Sylvia Lorena (Gerente Executiva)

Ana Cristina Fechine

Ana Maria Fidélis

Andreia Carvalho

Aretha Corrêa

Carolina Ávila

Desirée Timo

Larissa Nascente

Lucas Lima

Luísa Bretas

Mariana Pimenta

Pablo Rolim

Rafael Kieckbusch

Reinaldo Damacena

Editorar Multimídia

Projeto Gráfico e Diagramação



Confederação Nacional da Indústria

CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA