

Prevalência do negociado sobre o legislado

Raymundo Pinto

Antes da atual crise econômica, uma pequena empresa estava em sérias dificuldades financeiras e informou a seus empregados que não tinha condições de pagar o 13º salário, sob pena de encerrar o negócio, com a consequente despedida do pessoal. A fim de evitar o pior, os trabalhadores, com a intermediação do sindicato da categoria, concordaram em aceitar um acordo coletivo, mediante o qual a empregadora não pagaria aquela vantagem legal, mas garantiria a estabilidade do emprego de todos por um ano. Houve um compromisso de honra de que ninguém reclamaria o não recebimento da indicada parcela.

Indaga-se: caso um deles traísse a palavra empenhada e reclamasse, teria ganho de causa na Justiça do Trabalho? Certamente que sim, pois a pacífica jurisprudência dos tribunais trabalhistas tem interpretado que nenhum acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa pode estabelecer cláusulas que retirem ou reduzam direitos assegurados em dispositivo expresso da legislação do trabalho. A permissão é de apenas ampliar vantagens ou introduzir novos benefícios.

Ainda no antigo governo de Fernando Henrique, houve a tentativa de aprovar uma lei que autorizasse, em determinadas circunstâncias, a prevalência do negociado sobre o legislado. A base legal para tanto encontra-se na própria Constituição Federal (art. 7º, XXVI, e § 2º do art. 114). Na prática, existem situações – principalmente se o país enfrenta, como na atualidade, uma fase de grave crise econômica – em que os trabalhadores, na iminência de perder o emprego, preferem abdicar de um ou mais direitos, desde que lhes seja garantida outra vantagem. No caso narrado no início do artigo, por exemplo, fica evidente que continuar recebendo o salário normal no período estável de um ano é muito mais vantajoso do que exigir a gratificação natalina e sofrer, em seguida, a despedida.

Enquanto o país foi governado pelo PT e aliados, era considerada uma verdadeira heresia tocar na ideia da citada prevalência. Centrais sindicais, líderes de sindicatos e as esquerdas em geral proclamavam que a “burguesia” e as “elites” desejavam, com isso, retirar direitos fundamentais dos trabalhadores. Registre-se que, no Brasil de hoje, já se percebe claramente uma mudança de mentalidade nas discussões desse tema. Empresários – em especial micros, pequenos e médios – protestam contra uma legislação do trabalho excessivamente protecionista ao empregado.

Apesar da posição radical do TST – Tribunal Superior do Trabalho em torno do assunto, a grande novidade é que o STF – Supremo Tribunal Federal vem admitindo, em duas decisões recentes, uma interpretação bem diversa. Começou em 2015, quando, ao julgar um recurso extraordinário do Banco do Brasil (sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina) – RE n. 590.415 –, tendo o Min. Luiz Roberto Barroso como relator, entendeu válida uma cláusula em acordo coletivo na qual os empregados davam quitação geral de verbas rescisórias, sendo vedada, assim, a possibilidade de posterior reclamação. Por último, há poucos dias, na conclusão do julgamento do RE n. 895.759, mediante acórdão da lavra do Min. Teori Zavascki, o STF considerou legal a cláusula, também em acordo coletivo, que flexionava o pagamento de horas *in itinere* numa dada hipótese. Esclareça-se que são as horas consumidas no

deslocamento do empregado de casa para o trabalho e vice-versa, se a empresa fica em local de difícil acesso.

Interessante argumento em favor do princípio da prevalência do negociado foi exposto pelo advogado Valton Pessoa em artigo publicado no jornal A Tarde, edição de 18/12/16. Sustenta ele que, tendo o inciso VI do art. 7º da Constituição Federal autorizado, mediante negociação coletiva, a redução de salário em certos casos, “... *por que não permitir a flexibilização de outros direitos, de menor valor, a exemplo de férias e/ou parcelamento de 13º salário, quando essa alternativa se mostrar razoável e necessária para garantir a manutenção de emprego, nesse difícil momento que atravessa o país?*”

Diante da posição atual do STF, que vem se firmando, como visto, sobre o assunto em pauta, espera-se que o TST e demais tribunais trabalhistas comecem a ceder em interpretações até aqui inflexíveis no tocante a isso. O ideal, contudo, deve ser a aprovação, pelo Congresso Nacional, de uma lei específica que regulamente, com o necessário equilíbrio, a possibilidade, na aplicação das normas trabalhistas, de vir a prevalecer o negociado sobre o legislado, em hipóteses, é claro, bem especiais e desde que haja assistência do sindicato da categoria.