



TST rejeita aplicação simultânea de acordo e convenção

Não é juridicamente possível a aplicação simultânea de cláusulas de acordo coletivo e de convenção. Foi esse o fundamento da decisão da Seção Especializada em Dissídios Individuais 1, do Tribunal Superior do Trabalho, que aceitou embargos da Petrobras Distribuidora contra decisão que aceitou a aplicação simultânea de cláusulas.

O processo foi movido por um operador industrial que queria a adoção das cláusulas salariais de convenções coletivas firmadas entre o sindicato da categoria e o sindicato patronal. Ao mesmo tempo, ele queria a manutenção das demais cláusulas de acordos coletivos específicos firmados entre a Petrobras e o sindicato profissional.

“Não se mostra juridicamente possível a coexistência de acordo e convenção coletiva, com o fracionamento do alcance de suas normas, para que o empregado usufrua daquilo que lhe é interessante em um instrumento e repudie o outro que lhe parece menos vantajoso”, afirmou o ministro Milton de Moura França.

O trabalhador foi contratado em 1976. Ele disse que anos antes de ser demitido, em 1996, a empresa cumpria as convenções coletivas de trabalho assinadas pelo sindicato patronal.

Mas, alterou a atitude ao firmar acordo coletivo com o sindicato dos petroleiros, deixando de cumprir as condições estabelecidas nas convenções. Para o trabalhador, o acordo coletivo não é motivo para que a empresa deixasse de cumprir as condições mais benéficas que houvesse na convenção coletiva. “Mesmo que a empresa não seja participante da convenção, está obrigada ao seu cumprimento”, afirmou o ministro.

O juiz da 34ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro aplicou ao caso a teoria do conglobamento, segundo a qual não se podem mesclar normas de instrumentos distintos. Com ela, aplicam-se aquelas que, no conjunto, são mais favoráveis ao trabalhador. Como o pedido só dizia respeito às cláusulas salariais, o juiz concluiu que as demais cláusulas não eram prejudiciais ao empregado.

A sentença foi reformada pela 5ª Turma do TST que se baseou no princípio da norma mais benéfica ao trabalhador. Nos embargos ao SDI-1, a empresa sustenta que, hierarquicamente, acordo e convenção coletiva estão no mesmo patamar, conforme o artigo 7º, inciso XXVI da Constituição. Alegou que, como sociedade de economia mista federal, não se obriga às convenções coletivas de trabalho das quais não participou, e questionou o fato de o trabalhador pedir direitos com base nas convenções “após beneficiar-se por anos dos acordos coletivos firmados com o sindicato da categoria profissional”.



Para o ministro Moura França, o acordo coletivo tem por objetivo a conquista e a manutenção de interesses e direitos de um grupo de empregados. No caso de haver instrumento coletivo subsequente — como a convenção coletiva, que abrange toda a categoria —, é assegurado ao sindicato dos trabalhadores o direito de opção entre uma ou outra norma. “Mas é imprescindível que os destinatários do acordo autorizem seu órgão de classe a assim proceder, o que deve ser feito por regular assembléia”, explica. Essas condições, de acordo com a sentença, foram cumpridas.

E-RR-561062/1999.4

Date Created

14/11/2008