



Quando mais benéfica, convenção deve prevalecer sobre acordo coletivo

Quando mais benéfica, a convenção deve prevalecer sobre o acordo coletivo. A decisão é do Tribunal Superior do Trabalho, que manteve entendimento da 2ª Turma segundo a qual, para solucionar controvérsia relativa à coexistência de acordo e convenção coletiva de trabalho, deve ser aplicado o artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho. Esse dispositivo prevê que as condições estabelecidas em convenção coletiva, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo coletivo de trabalho.

Os acordos coletivos são feitos entre o sindicato de empregados e uma ou mais empresas. Já a convenção coletiva ocorre entre o sindicato de trabalhadores e o de empregadores. No caso em questão, um agente de atendimento de vendas comissionadas pediu o deferimento da aplicação de uma cláusula de convenção coletiva que previa a concessão de intervalo do digitador.

Do outro lado, a Teleperformance CRM queria não ter que pagar valor referente à não concessão de intervalo do digitador — descanso de 10 minutos a cada 50 minutos — a um ex-empregado que fez o pedido com base em previsão de convenção coletiva.

O caso tratava de cláusula de convenções coletivas de trabalho, firmadas pelo Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações (Sinttel) e pelo Sindicato das Empresas de Informática, Telecomunicações e Similares do Estado de Goiás (Sindinformática), vigentes no período de janeiro de 2004 a dezembro de 2006.

Ao julgar a reclamação do agente de atendimento, a 6ª Vara do Trabalho de Goiânia deferiu o pedido, considerando que as vantagens previstas nas convenções coletivas deveriam ser asseguradas ao trabalhador, em vista do disposto no artigo 620 da CLT. A empresa, então, recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, que reformou a sentença, excluindo essa condenação.

Pelo entendimento do Tribunal Regional, deveria ser privilegiado o acordo coletivo, por ser norma mais específica, em razão de ser firmado entre sindicato e empresa. Dessa forma, julgou que sobre a relação existente entre as partes deveria incidir somente o acordo coletivo, em sua totalidade. Como no acordo inexistia previsão da concessão do intervalo requerido, o TRT excluiu da condenação o pagamento de indenização pela não concessão do intervalo.

O trabalhador recorreu ao TST e a 2ª Turma, então, determinou o retorno dos autos ao TRT de Goiás, para que examinasse o caso sob o enfoque do artigo 620 da CLT, com a aplicação da norma mais favorável. Por meio de embargos, a empresa apelou à SDI-1, sustentando que o teor do artigo 620 não foi absorvido pela Constituição da República.

SDI-1

O recurso da empregadora foi conhecido pela SDI-1, por haver decisão da 8ª Turma com entendimento de que, "por serem mais específicos, porquanto firmados em consonância com a realidade da empresa



que os celebrou, os acordos coletivos presumem-se mais benéficos, devendo prevalecer sobre as convenções coletivas de trabalho".

O relator dos embargos, ministro Augusto César Leite de Carvalho, esclareceu que o artigo 620 da CLT não foi revogado por outra lei nem foi declarado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal, estando, portanto, em vigor. Além disso, salientou que não há como referendar a tese de que o artigo 620 não teria sido recepcionado pela Constituição de 1988, em razão de incompatibilidade com o artigo 7º, incisos VI, XIII e XXVI.

Segundo o relator, "é inconteste que a aplicação das normas no Direito do Trabalho continua regida pelo princípio constitucional da norma mais benéfica ao empregado, consagrada no caput do artigo 7º da Constituição". Assim, o artigo 620 da CLT em nada conflita com a Constituição. "Ao contrário, converge com a regra estabelecida pelo legislador constituinte", explicou o relator.

"Não há hierarquia entre acordo coletivo e convenção coletiva do trabalho", ressaltou o ministro, que concluiu, então, que "diante do princípio da norma mais benéfica, não se pode privilegiar os acordos coletivos frente às convenções, ainda que sob o argumento da regra hermenêutica da especialidade".

Com isso, foi mantida decisão da 2ª Turma, que determinara o retorno do processo ao TRT de Goiás, para que examinasse o caso sob o enfoque do artigo 620 da CLT. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

RR 201000-66.2007.5.18.0006

Date Created

04/03/2013