

## **TRT-3ª – Em caso de contradição entre convenção e acordo coletivo de trabalho aplica-se norma mais benéfica ao trabalhador**

As condições estabelecidas em Convenção Coletiva, quando mais favoráveis, devem prevalecer sobre as estipuladas em Acordo Coletivo. Isso porque o Direito do Trabalho é norteador pelo princípio da norma mais benéfica, subproduto do princípio de proteção do trabalhador. Assim decidiu o juiz Frederico Leopoldo Pereira, em sua atuação na 1ª Vara do Trabalho de Alfenas, ao deferir o pedido de um motorista de diferenças salariais com base no piso previsto na CCT da categoria profissional.

O motorista era empregado de uma empresa de transporte de passageiros e recebia o piso salarial da função previsto no acordo coletivo celebrado entre a empresa e o sindicato profissional. Entretanto, as convenções coletivas firmadas pelas categorias profissional e econômica, com o mesmo período de vigência do acordo coletivo, estabelecia o piso salarial em valores bem mais elevados. Sendo assim, segundo o magistrado, a questão se resolve à luz do princípio da norma mais favorável ao trabalhador.

O julgador ressaltou que, de acordo com o Supremo Tribunal Federal: “A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a auto composição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção nº 98/1949 e na Convenção nº 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida.” (STF, Pleno, RE 590.415, rel. min. Roberto Barroso, “DJe” de 29 maio 2015).

No entanto, na sentença, ele acrescentou que, existindo contradição entre convenção coletiva de trabalho (CCT) e acordo coletivo de trabalho (ACT), ambas espécies de negociação coletiva, a norma aplicável é aquela que mais favorece o trabalhador, como expressamente previsto no artigo 620 da CLT. E foi exatamente isso o que ocorreu no caso.

Nesse quadro, o magistrado conclui que o ACT apresentado pela empregadora não pode prevalecer. Para o juiz, ficou clara a intenção de reduzir os direitos dos empregados da empresa, garantidos na convenção coletiva da mesma base territorial, como mostrou o confronto das cláusulas sobre o piso salarial da categoria. E o pior, como notou o magistrado, a redução do piso ocorreu sem qualquer contrapartida para o trabalhador, impedindo até mesmo que a empresa invocasse o “Princípio do Conglobamento Mitigado”, quando se reduz um direito em troca de uma vantagem ao trabalhador.

“Tudo conduz à firme conclusão de que, com lamentável conivência do sindicato da categoria profissional do autor, houve a formalização de tal “acordo” com a plena intenção de solapar as garantias mínimas convencionais, em claro prejuízo dos trabalhadores empregados pela ré”, destacou o julgador, na sentença. Assim, diante do desrespeito ao princípio constitucional de tutela dos interesses da categoria profissional do reclamante, consagrado no artigo 8º, III, da CF/88, o magistrado concluiu pela invalidade do acordo coletivo.

Para finalizar, registrou o juiz que, ao entabular acordo coletivo sabidamente menos benéfico do que a convenção subscrita pelo seu sindicato patronal, a empresa violou o princípio da boa-fé objetiva, previsto no artigo 422 do Código Civil, em claro prejuízo de um dos direitos trabalhistas mais elementares: o salário dos seus empregados. Por essas razões, a ré foi condenada a pagar ao reclamante as diferenças salariais em relação ao piso normativo fixado em convenção coletiva, por todo o período contratual, incluindo as diferenças de 13º salário, férias e seu terço e FGTS. A empresa apresentou recurso, em trâmite no TRT-MG.

PJe: Processo nº 0010611-80.2016.5.03.0086. Sentença em: 10/11/2016

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

Fonte: TRT-3ª

Departamento Jurídico – SINDHOSFIL.

Dr. Galdilei Arnone OAB/SP 358.051.