



Este texto foi publicado no site Jus Navigandi no endereço
<http://jus.com.br/artigos/17468>
Para ver outras publicações como esta, acesse
<http://jus.com.br>

A teoria do conglobamento e a interpretação das cláusulas negociais coletivas frente aos princípios do Direito do Trabalho



Carlos Cavalcante Melo

Publicado em 09/2010. Elaborado em 05/2010.

Os benefícios obtidos por uma categoria profissional são considerados no conjunto dos preceitos, não podendo ser pinçados somente os favoráveis.

RESUMO

Diversamente do que ocorre no âmbito do Direito Comum, prevalece no Direito do Trabalho o princípio da norma mais favorável, segundo o qual, havendo uma pluralidade de comandos aplicáveis a uma relação de trabalho, deve optar-se por aquela que seja mais favorável ao trabalhador. Todavia, procurar-se-á demonstrar, ao longo desse artigo científico que o princípio *sub examen*, no atual mundo de economia globalizada, está sendo mitigado pela jurisprudência pátria em prol da Teoria do Conglobamento, a qual preconiza que o operador jurídico deve buscar a regra mais favorável, enfocando globalmente o conjunto de institutos componentes do sistema. De acordo com essa teoria, os benefícios obtidos por uma categoria profissional são considerados no conjunto dos preceitos, não podendo ser pinçados somente os favoráveis, sobretudo nos momentos de grave crise econômica, quando alguns direitos trabalhistas podem ser "flexibilizados" em nome da garantia do emprego. Também é intento, diante dessa conjuntura, mostrar que o Estado-juiz, quando da interpretação da norma mais favorável, não pode se preocupar apenas com o direito individual reclamado pelo obreiro, mas com o que for melhor para a classe trabalhista.

Palavras-chave: Conglobamento. Interpretação das normas coletivas. Globalização. Flexibilização. Direito do Trabalho. Garantia de emprego.

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho, nada obstante adote como fonte subsidiária de sua aplicação preceitos e normas do Direito Comum, tem regramento especial e hierarquia normativa própria que inclui, dentre outros institutos, as convenções e acordos coletivos de trabalho, enquanto direito autônomo ou não-estatal.

Nesse passo, é de fundamental importância trazer a lume as palavras de Nascimento (2007, p. 303), haja vista sua inegável contribuição para a compreensão do aspecto teleológico que envolve a hierarquia das normas trabalhistas:

Não podemos em direito do trabalho falar, como no direito comum, apenas em hierarquia das leis. Temos que, como característica da ordem jurídica trabalhista, que é pluralista, constituída de um direito estatal e de um direito não-estatal denominado de direito profissional ou dos grupos – as convenções coletivas, os acordos coletivos e os demais ajustes dos grupos profissionais e econômicos que servem de norma para a solução das suas disputas -, fazer adaptações.

A primeira está em que melhor será denominar o tema não de hierarquia de leis, mas de hierarquia de normas jurídicas por ser mais abrangente, compreendendo todos os tipos, as normas estatais e as não-estatais.

A segunda será não olvidar que o direito do trabalho se destina a resolver as relações entre trabalhadores e empregadores segundo um sentido social, de melhoria das condições sociais do trabalhador, propósito para o qual o Estado atua não só elaborando normas, mas também facultando que, fora do seu mecanismo, os próprios interessados também as elaborem. Daí ganhar sentido para alguns doutrinadores, como Gurvitch, a expressão direito social. No direito do trabalho há, para usar pensamento de Goffredo Telles Júnior, normas de garantia e normas de aperfeiçoamento, estas visando aprimorar a condição humana.

Desse modo, a hierarquia das normas jurídicas trabalhista não pode ser estabelecida sem atenção a esse aspecto teleológico.

No Direito Comum, a hierarquia das leis está estruturada de acordo com a pirâmide kelseniana, segundo a qual o vértice é ocupado pela Constituição Federal, que dá fundamento de validade para todas as outras leis; no Direito do Trabalho, segundo Nascimento (2007, p. 305), entre várias normas sobre a mesma matéria, "a pirâmide que entre as normas se forma terá como vértice não a Constituição Federal ou a lei federal ou as convenções coletivas de modo imutável". "O vértice da pirâmide da hierarquia das normas trabalhistas será ocupado pela norma vantajosa ao trabalhador, dentre as diferentes em vigor".

Importante é destacar que, no Direito do Trabalho, cada uma de suas normas fixa níveis mínimos de proteção. Logo, normas outras, sejam autônomas (acordos e convenções coletivas) ou heterônomas, podem garantir um patamar de direitos acima desses níveis.

Diante dessa peculiar estrutura normativa do Direito Laboral, mister é apresentar, a seguir, a distinção entre normas autônomas e heterônomas, convenção coletiva e acordo coletivo, bem como o fator diferenciador entre conflito coletivo de caráter econômico e o de caráter jurídico.

Normas heterônomas são as produzidas pelo Estado (a saber: Constituição Federal, leis ordinárias, decretos e regulamentos), enquanto que as normas autônomas são aquelas produzidas pelas próprias partes (tais como o acordo coletivo e a convenção coletiva).

A convenção coletiva é um acordo de caráter normativo entre sindicatos e também pode ser feita pela federação e pela confederação, nas hipóteses previstas no § 2º do artigo 611 da CLT^[01]. Já os acordos coletivos são pactos celebrados em que, de um lado, figura um sindicato, e, do outro, uma ou mais empresas da mesma categoria econômica, cuja aplicação será no âmbito da empresa ou das empresas acordantes.

Por seu turno, leciona Delgado (2008, p. 33) que "os conflitos de natureza econômica tratam de divergências acerca de condições objetivas que envolvem o ambiente laborativo e o contrato de trabalho, com repercussões de fundo material". Já "os conflitos de natureza jurídica tratam de divergência de interpretação sobre regras ou princípios jurídicos já existentes" (DELGADO, 2008, p. 33).

Importante é frisar que tanto o acordo como a convenção coletiva devem refletir a vontade das partes, mas precisam respeitar três premissas básicas: primeira, como qualquer outra norma jurídica, devem conformar-se com os parâmetros gerais da produção normativa; segunda, como lei, em sentido material, não podem contrariar direitos fundamentais; e terceira, como norma de hierarquia inferior, não podem violar preceitos legais de ordem pública.

Com a economia globalizada, instável e, portanto, suscetível de crises, as normas coletivas têm passado por grandes transformações, pois o trabalhador, inserido nesse contexto, preocupado com o "fantasma" do desemprego, recua na busca de melhoria das condições de trabalho e aceita pactos que, por um lado, reduzem direitos e, por outro, garantem a manutenção dos postos de trabalho.

O estudo dos princípios do Direito do Trabalho, notadamente o da proteção e o da norma mais favorável, é de fundamental importância para a compreensão do tema ora em análise.

2 PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios do Direito do Trabalho são os postulados fundamentais que orientam a elaboração e interpretação das normas e contribuem para resolver os casos lacunosos (uma vez que, apesar de não se poder esperar que o legislador preveja todas as situações possíveis, não se pode olvidar da completude do ordenamento jurídico). Dentre os principais princípios formadores do Direito Laboral podem-se apontar os seguintes: princípio da irrenunciabilidade dos direitos, princípio da continuidade da relação de emprego, princípio da primazia da realidade, princípio da razoabilidade, princípio da boa-fé e princípio protetor.

2.1 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS

Os direitos trabalhistas são indisponíveis, ou seja, têm caráter cogente e imperativo. Isso significa dizer que tais direitos devem ser, obrigatoriamente, observados, pois há uma limitação à autonomia da vontade. Sempre que houver renúncia a direito trabalhista legalmente garantido, haverá uma presunção de vício de consentimento na transação. Assim, no contrato de trabalho, qualquer renúncia a direito é presumidamente inválida.

Assevera Ruprecht (1995) que a característica principal do Direito Trabalhista "é a tutela dos direitos dos trabalhadores, para que não sejam conculcados ou diminuídos," razão pela qual, diante de regras de ordem pública, limita-se a autonomia da vontade, com o fito de que o trabalho humano seja devidamente respeitado e protegido na pessoa de quem o executa, tornando o Direito mais social, mais humano.

2.2 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de emprego deverá sempre ser preservada com a finalidade de garantir a maior duração possível do contrato laboral. Esse princípio dá sustentáculo ao instituto jurídico da estabilidade no emprego.

Assevera Marques de Lima (1997, p. 100) que é desejo do assalariado, em regra, por questão de sobrevivência, a continuidade indefinida da relação empregatícia até outra oportunidade melhor ou aposentadoria. Nesse compasso, "o princípio em estudo consiste em estabelecer presunção *juris tantum* da continuidade da vinculação de emprego", de modo a presumir que o empregado não pediu demissão nem abandonou o emprego, cabendo ao empregador provar esses fatos de forma a não suscitar qualquer dúvida.

2.3 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

A realidade dos fatos deve prevalecer quando surgirem divergências no tocante à verdade formal, documentada nos autos e nos acordos. Isto significa que falsear fatos reais que beneficiam os trabalhadores, ou tornar o contrato laboral semelhante a outros não regidos pela lei trabalhista, em nada resultará, uma vez que o conjunto fático suplanta em força e em valor qualquer documento escrito.

Para Barros (2009, p. 186), "o princípio da primazia da realidade significa que as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação do serviço, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica".

2.4 PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE

A ordem jurídica constrói-se sobre os alicerces da razão e da justiça. Assim, segundo Marques de Lima (1997, p. 141), "o interprete deve decidir nos limites do razoável e deve interpretar o comportamento dos litigantes dentro do que normalmente acontece". Nesse contexto, o operador do Direito, diante de um caso concreto, deve levar em conta que "as pessoas em sã consciência agem segundo a razão e, até prova em contrário, prefere-se a versão mais consentânea com o que realmente acontece" (MARQUES DE LIMA, 1997, p. 141).

2.5 PRINCÍPIO DA BOA-FÉ

O que foi avençado deve ser cumprido pelos contratantes, de maneira a não ser admitido que algum deles se utilize de artifício ou de ardil em desfavor do outro.

Sobre a importância desse princípio no contrato de trabalho, vale transcrever, por serem oportunas, as palavras de Barros (2009, p. 188):

Uma vez celebrado o contrato de trabalho, a boa-fé adquire uma relevância singular, considerando que o empregado é sempre uma pessoa física. A relação de emprego gerada por esse contrato é impregnada de uma "dimensão humana" e de um "conteúdo ético" não encontrados em outros tipos de contrato. O direito do empregado de não ser discriminado e o direito à dignidade guardam coerência com os valores pessoais e morais, que estão acima dos direitos patrimoniais envolvidos nessa relação contratual.

2.6 PRINCÍPIO PROTETOR

Em face da superioridade econômica do empregador, o Direito Trabalhista inclina-se em favor do obreiro, outorgando-lhe primazia jurídica, com o intento de compensar as desigualdades econômicas e sua fraqueza diante do patrão.

Agindo assim, o Direito Obreiro atinge o seu fim primordial: pacificar os conflitos, única forma de proporcionar equilíbrio entre capital e trabalho e de alcançar a paz social.

Ruprecht (1995, p. 10) assevera que toda a evolução do Direito do Trabalho tem sido primordialmente no sentido protetor do hipossuficiente, uma vez que "o trabalhador depende do empregador, não só em tudo que diz respeito à tarefa que executa, mas também economicamente; portanto, é justo, para evitar que se torne totalmente submisso, protegê-lo contra os possíveis excessos ou desvios de seu empregador."

Rodriguez (2000) leciona que,

[...] enquanto há no direito comum uma constante preocupação para assegurar igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.

Tal princípio é subdividido em três sub-princípios: *in dubio pro operario*, condição mais benéfica e aplicação da norma mais favorável.

2.6.1 *In dubio pro operario*

Trata-se de uma regra de interpretação, pela qual o operador do Direito, diante de uma norma que comporta diversas interpretações, deve aplicar a que mais beneficia o trabalhador.

Embora a regra em relevo seja de interpretação de normas e, portanto, do Direito material, há entendimento na doutrina de que ela pode ser aplicada em um caso de Direito processual: "quando não há prova conclusiva sobre o fato alegado, mas, sim, circunstâncias que tornam presumível sua existência, razão pela qual deve inclinar-se pela parte mais fraca: o trabalhador" (URBINA; COSTA apud RUPRECHT, 1995, p. 18).

2.6.2 Condição mais benéfica

As vantagens pessoais, previstas em cláusulas contratuais mais benéficas e que já foram incorporadas ao patrimônio jurídico do obreiro, não podem ser suprimidas por cláusulas supervenientes, salvo se estas forem mais vantajosas do que aquelas.

Sobre esse princípio, vale observar o ensinamento de Ruprecht (1995, p. 26):

[...] a condição mais proveitosa nada tem a ver com a aplicação da norma. O que passou a fazer parte definitiva do patrimônio do trabalhador integra sua relação de trabalho, provenha da lei, de um contrato individual, de uma convenção coletiva ou de uma liberalidade do empregador. Evidentemente que, se foi outorgado provisoriamente ou sujeito a condição, não se tornou definitivamente parte de sua relação de trabalho e, portanto, não lhe pode ser atribuída como propriedade e não cabe a aplicação do princípio. Como acontece quando uma lei derroga benefícios estabelecidos ou quando as partes, de comum acordo, os tornam sem efeito, em convenções individuais ou coletivas.

E conclui o jurista: "Vale dizer que, para ser respeitado, o benefício deve ter um caráter real, permanente, efetivo, não transitório, ocasional ou provisório" (RUPRECHT, 1995, p. 26).

2.6.3 Aplicação da norma mais favorável

Rodriguez (2000, p. 124), com base em ensinamentos de Alonso Garcia, afirma que graças a essa regra, o Direito do Trabalho ostenta um caráter peculiar. É que, na escolha da norma para o caso concreto, esta não advém de "uma ordem hierárquica predeterminada, mas se aplicará, em cada caso, a norma mais favorável ao trabalhador".

Marques de Lima (1997, p. 75) acrescenta que, para resolver o impasse na observância da hierarquia dos interesses, quando da definição do que é mais favorável ao empregado, diante do imperativo legal de que o interesse individual ou coletivo esbarra no interesse social (art. 8º CLT), deve assim proceder: "primeiro o social, que diz respeito a toda a sociedade; segundo o coletivo, que alcança toda a categoria profissional do trabalhador em dissídio, e por fim o individual".

Todavia, é de se indagar ainda: na verificação da norma mais favorável, deve-se levar em consideração as normas em seu conjunto ou toma-se de cada preceito normativo a parte que seja mais favorável ao trabalhador?

A resposta a essa pergunta, no contexto atual, é que, na aplicação da norma mais favorável, o operador do Direito deve levar em consideração as normas em seu conjunto, uma vez que a jurisprudência pátria adotou a Teoria do Conglobamento, consoante se demonstrará ao longo desse artigo, havendo registro de que o legislador pátrio também a adotou, conforme entendimento de Barros (2009, p. 131, grifo nosso), a teor do disposto no inciso II do art. 3º da Lei nº 7.064/1982, que trata de empregado brasileiro que desempenha sua atividade no estrangeiro:

Art. 3º A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução do serviço:

I – omissis

II – a aplicação da legislação de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto das normas em relação a cada matéria.

Para Dallegrave Neto (2000, p. 47), a norma retrotranscrita consagra uma nova teoria:

Conforme se verificou pela expressa dicção do art. 3º, II, da Lei nº 7.064/82, a teoria adotada é a da Incindibilidade dos Institutos Jurídicos que, por sua vez, difere-se da teoria da Acumulação e da teoria do Conglobamento. As três teorias diferenciam-se pela forma de considerar a aplicação da norma mais benéfica. A da Acumulação propugna pela reunião de todas as vantagens conferidas ao empregado, fracionando as diversas fontes normativas em verdadeira "colcha de retalhos", enquanto que a teoria da Incindibilidade defende a acumulação dos diplomas legais, limitando-os ao conjunto de normas por matéria.

Finalmente, a teoria do Conglobamento sustenta que a opção deve recair sobre o conjunto global de uma determinada fonte formal em desprezo de outra: ou se considera integralmente a fonte formal "x" ou integralmente a lei "y".

Antes de adentrar no estudo da Teoria do Conglobamento, imperioso é ressaltar que subsiste uma teoria oposta denominada de Teoria da Acumulação ou Atomista, pela qual, na análise da regra mais favorável, devem extrair-se de cada conjunto normativo as disposições mais favoráveis ao trabalhador, de modo a obter-se um somatório de vantagens extraídas dos diferentes conjuntos normativos.

Trata-se de uma teoria bastante criticada por Delgado (2008), pois, embora proporcione um saldo normativo fortemente favorável ao trabalhador, não respeita o caráter unitário de cada um dos conjuntos normativos, além de comprometer o Direito como sistema.

Greco, citado por Ruprecht (1995, p.25), também critica a teoria atomista quando diz que aceitar essa teoria seria adotar "um critério de sabor eminentemente demagógico que, especialmente no caso da convenção coletiva, rompe a unidade da disciplina sindical da relação de trabalho e viola a harmonia, o equilíbrio e a vinculação orgânica entre as distintas condições estabelecidas em convenções".

3 TEORIA DO CONGLOBAMENTO

A Teoria do Conglobamento tem sua origem no Direito italiano e se consubstancia como método de interpretação utilizado na existência de conflito entre regras a serem aplicadas ao contrato individual de trabalho, em que não se fracionam preceitos ou institutos, de modo que cada preceito normativo é apreendido globalmente, considerando o mesmo universo temático, para, do cotejo analítico, o intérprete extrair o conjunto normativo mais favorável, solucionador do conflito e que melhor proporciona o equilíbrio social, fim maior do Direito do Trabalho.

Delgado (2010, p. 185) leciona que, na pesquisa e eleição da regra mais favorável, o intérprete deverá submeter-se a algumas condutas objetivas e não pode se distanciar da cientificidade e do caráter sistemático da ordem jurídica:

Na pesquisa e eleição da regra mais favorável, o intérprete e aplicador do Direito obviamente deverá se submeter a algumas condutas **objetivas**, que permitam preservar o caráter científico da compreensão e apropriação do fenômeno jurídico. Assim, haverá de ter em conta não o trabalhador específico, objeto da norma em certo caso concreto, mas o trabalhador como ser componente de um universo mais amplo (categoria profissional, por exemplo).

No processo de hierarquização das normas, não poderá o operador jurídico permitir que o uso do princípio da norma mais favorável comprometa o caráter sistemático da ordem jurídica, elidindo-se o patamar de cientificidade a que deve submeter todo processo de interpretação e aplicação do Direito. Assim, o encontro da regra mais favorável não se pode fazer mediante uma separação tópica e casuística de regras, acumulando-se preceitos favoráveis ao empregado e praticamente criando ordens jurídicas próprias e provisórias em face de cada caso concreto – como resulta do enfoque proposto pela teoria da acumulação.

Ao contrário, o operador jurídico deve buscar a regra mais favorável enfocando o conjunto de regras componentes do sistema, discriminando, no máximo, os preceitos em função da matéria, de modo a não perder, ao longo desse processo, o caráter sistemático da ordem jurídica e os sentidos lógico e teleológico básicos que sempre devem informar o fenômeno do Direito (teoria do conglobamento).

Por seu turno, Nascimento (2007) adverte que não só os aspectos econômicos precisam ser valorizados, mas os jurídicos também.

Longhi (2009, p. 93), analisando a questão jurídica, assim conceitua a teoria do conglobamento:

A teoria do conglobamento pode ser conceituada como um método de interpretação utilizado na existência de conflitos entre normas a serem aplicadas ao contrato individual de trabalho, no qual o princípio da norma mais favorável, que é o que solucionará a questão, é aplicado no conjunto, não permitindo o fracionamento, podendo o método abranger o instrumento como um todo ou por institutos, de acordo com a natureza jurídica do instrumento em que se situa a norma em conflito.

Por fim, nota-se o reconhecimento de Delgado (2008, p. 154) no sentido de que, em face da operacionalização do critério hierárquico normativo preponderante no Direito do Trabalho, a teoria do conglobamento se reverte como a mais adequada:

A teoria do conglobamento é certamente a mais adequada à operacionalização do critério hierárquico normativo preponderante no Direito do Trabalho. A seu favor tem a virtude de não incorporar as apontadas distorções da teoria da acumulação, além de ser a única teoria a harmonizar a flexibilidade do critério hierárquico justalabalhista com a essencial noção de sistema inerente à idéia de Direito – e de ciência.

4 JURISPRUDÊNCIA

Com efeito, é possível constatar, nesses estudos, que os Tribunais têm aplicado a Teoria do Conglobamento de acordo com a conjuntura histórica ou socioeconômica enfrentada pelos obreiros.

4.1 CONJUNTURA HISTÓRICA

Traz-se à colação, por oportuno, julgado do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região, citado e transcrito por Longhi (2009, p. 114, grifo nosso), no qual foi considerada válida para os empregados do Banespa, que atravessavam um período de transição após a privatização do banco, "cláusula de aposentadoria *in pejus* no acordo coletivo, ante a vigência de convenção coletiva", ao argumento de que o primeiro instrumento coletivo estabelece, no conjunto, condições mais favoráveis aos empregados da ativa. Observe-se:

Natureza: Recurso Ordinário

Recorrente: Evandro Pinto Barbosa e outros

Recorrido: Banco do Estado de São Paulo S.A Banespa

Origem: 2ª Vara do Trabalho de Mogi das Cruzes

EMENTA:

Banespa. Complementação de aposentadoria. Acordo coletivo celebrado na vigência de convenção. Prevalência do acordo que estabelece, no conjunto, condições mais favoráveis aos empregados da ativa. Aplicação do princípio do conglobamento da norma.

Contra a sentença que julgou improcedente a ação, recorreram os autores alegando que a concessão de vantagem através de acordo coletivo para os empregados da ativa contraria o disposto no artigo 101 do Regulamento de Pessoal que prevê o mesmo reajuste para os aposentados; que o banco encontrou uma fórmula para restringir o benefício assegurado aos aposentados através de concessão de

estabilidade aos empregados da ativa; que o banco celebrou acordo coletivo para excluir dos aposentados o reajuste de 5,5% negociado entre a Confederação Nacional dos Bancários e a Federação Nacional dos Bancos e que essa atitude viola o artigo 9º da CLT. Contra-razões às fls. 307/347. O Ministério Público teve vista dos autos.

VOTO:

1. Apelo aviado a tempo e modo (fl. 304). Conheço-o.

Os autores são aposentados do Banespa, recebem complementação de aposentadoria e postulam o reajuste de salarial de 5,5%, concedido aos bancários a partir de 01.09.01 e abono de R\$ 1.000,00 a partir de novembro/01, previstos na cláusula 1ª da Convenção Coletiva celebrada entre a Febraban (Federação Nacional dos Bancos) e a Federação Nacional dos Bancários. Sustentam que referidos reajustes e abono são devidos aos aposentados por força do regulamento de pessoal.

No mesmo período em que celebraram a convenção coletiva, o réu celebrou acordo coletivo específico do banco com os sindicatos das respectivas bases territoriais, que foi homologado pelo TST (volume em apartado). Ou seja: as condições de trabalho foram disciplinadas por acordo coletivo, independentemente das convenções coletivas negociadas pela Federação dos Bancários com a Fenabran.

A cláusula 1ª § 3º do acordo (volume em apartado) prevê que "os reajustes previstos nesta cláusula excluem quaisquer outros decorrentes de convenção coletiva" e a cláusula 78 prevê o seguinte: [...] § 3º - Considerando que o presente acordo coletivo reflete peculiaridade dos interesses dos empregados e do BANESPA no período de transição após a sua privatização, e os compõe no conjunto específico de suas cláusulas, será ele a única norma coletiva aplicável para disciplinar as condições de salário e trabalho no âmbito das partes acordantes, ressalvadas as remissões e as exceções nele expressamente previstas e termos aditivos a ele que porventura venham a ser acordados diretamente entre as partes signatárias na conformidade da cláusula 79ª.

O reajuste que os autores postulam foram celebrados entre a Federação Nacional dos Bancos – Fenaban e Confederação Nacional dos bancários, mas o acordo entre o réu e o sindicato não tem previsão desses reajustes. O acordo coletivo assegurou aos

empregados da ativa a garantia de emprego por 12 meses, além de estabilidade pré-aposentadoria, abonos pecuniários e participação nos lucros (cláusulas 35^a, 82^a, e 84^a, respectivamente), prevendo, no conjunto, condições mais favoráveis aos empregados do que aquelas previstas em convenção. Aplicação do princípio do conglobamento da norma. Estão, pois, contemplados os artigos 611, § 1º e 620 da CLT, que dispõem sobre o reconhecimento da celebração de acordo no âmbito da empresa e a prevalência das convenções somente quando mais favoráveis aos empregados. Não houve reajuste para os empregados da ativa, não se aplicando o disposto no artigo 107 do Regulamento de Pessoal do banco, que prevê o mesmo tratamento para os aposentados.

Conclusão:

Nego seguimento ao recurso

Dr. Rafael E. Pugliese Ribeiro

Juiz Relator – 6ª Turma do Tribunal.

Como pôde ser observado no caso ilustrado, aos recorrentes, já aposentados, não interessava a estabilidade no emprego avençada no acordo coletivo, e sim o reajuste de 5,5% previsto na convenção, ou seja, não resta dúvida de que, na ótica individual dos aposentados, a norma mais favorável é esta última (tanto é verdade que foram defendê-la nos Tribunais).

Contudo, o Poder Judiciário pacificou o conflito ao reconhecer a garantia de emprego como um bem maior, pois, segundo Pinto (apud RUPRECHT, 1995), o trabalho é simultaneamente uma expressão essencial da pessoa humana e a fonte da riqueza social, sendo a falta de emprego um mal que atinge as raízes principais da vida pessoal e social, e, conforme conclui o autor, a sociedade terá grandes dificuldades em construir a liberdade, a justiça e a paz em situações de miséria e desordem socioeconômica (PINTO apud RUPRECHT, 1995, p. 59).

4.2 CONJUNTURA SOCIOECONÔMICA

Quanto à aplicação da Teoria do Conglobamento de acordo com a conjuntura socioeconômica vivenciada pelos trabalhadores, registra-se julgado do TRT da 5ª Região, citado e transcrito por Amaral (2010), no qual aquela Corte asseverou que é da interpretação do conjunto das cláusulas normativas instituídas pelos respectivos instrumentos que se extrai o conceito da norma mais favorável:

A solução a ser adotada há de vir da teoria sobre o conglobamento das cláusulas normativas, em torno da qual dissertam com desenvoltura os doutrinadores laborais a exemplo de Hugo Gueiros Bernardes para quem, "... as diversas alterações contratuais pactuadas em negociação coletiva devem ser analisadas em seu conjunto e não isoladamente, a fim de se determinar se o resultado é diminutivo para o empregado", sendo "da gênese da negociação coletiva a cedência progressiva e recíproca de posições, isto é, a evolução entre o que é pedido e o que é ofertado. Esse funilamento negocial significa verdadeira transação coletiva, e precisamente porque o processo negocial, é evolutivo, em consequência da transigência em torno de interesses, é que a obrigação de paz abrange todas as matérias postas sobre a mesa de negociação coletiva.

"Em respeito a tais princípios jurídicos, haveremos de proceder a um cotejo do estabelecido nos instrumentos normativos em disputa de modo global a fim de aferirmos, dentro desse contexto, qual deles encerra posições mais favoráveis aos empregados da Acionada: as sentenças e convenções coletivas, (fls. 14/39) ou os Acordos Coletivos residentes nos autos às fls. 51 a 64. Realizado o cotejo de cláusulas constantes dos sobreditos instrumentos, cumpre-nos

emprestar relevo àquelas fixadas nos Acordos Coletivos de maior abrangência e relativa a **garantia de emprego**, a implantação do Plano de Cargos e Salários e a Complementação do Salário Benefício de empregado em gozo de auxílio perante a Previdência Social."

E julgou:

No terreno das relações laborais, o tema do emprego tem ocupado um enorme espaço e é grande a preocupação dos Estadistas, de um modo geral, como, também, do movimento sindical mundial em resolver tão angustiante problema. Assim, revela-se do maior alcance social uma norma coletiva que institui mecanismos inibidores da dispensa imotivada, como sói acontecer com a cláusula dispendo sobre a garantia de emprego, ao longo de sua vigência, prevista nos Acordos Coletivos firmados pela entidade Sindical com a Recorrida e colacionada aos autos.

Com igual conteúdo, analiso a cláusula que dispõe sobre a implantação do Plano de Cargo e Salário, cuja reivindicação foi indeferida pela sentença normativa ao fundamento de que a matéria somente poderia ser instituída via negociação coletiva, como, aliás, tem decidido reiteradamente a Seção de Dissídio Coletivo desta Corte em reiterados julgamentos, cujo benefício para os empregados é inquestionável.

Portanto, respeitado o princípio do **conglobamento** a que nos conduziu a doutrina, posso concluir, dentro dessa avaliação macro que nos impõe o direito coletivo, ser mais favorável aos trabalhadores da Recorrida as disposições contidas nos instrumentos normativos, frutos da composição autônoma do conflito coletivo, e há de se convir que, valendo como norma de conduta, as cláusulas supra referidas revelam-se obrigatórias e cogentes, no seu todo, não sendo viável a uma das partes ignorá-las para buscar uma avaliação estanque e individualizada e, pior ainda, pretender o respaldo do Judiciário (BRASIL apud AMARAL, 2010).

4.3 RECURSO DE REVISTA Nº 1001/2002-074-15-00 DO TST

Imperioso é destacar que a questão dos empregados do Banespa, já mencionada nesse estudo, que negociaram em acordo coletivo a garantia dos postos de trabalho em detrimento do reajuste de 5,5% previsto em convenção coletiva, chegou ao Tribunal Superior do Trabalho, mas lá também os jubilados não lograram êxito, pois, segundo o Ministro Relator do Recurso de Revista, Ives Gandra Martins Filho, "o parâmetro para se proceder à comparação da norma mais favorável não será o indivíduo, tomado isoladamente, mas a coletividade interessada (categoria, por exemplo) ou o trabalhador objetivamente considerado como membro de uma categoria ou segmento, inserido em um quadro de natureza global" (BRASIL, 2005). Confira-se:

ACORDO COLETIVO - GARANTIA DE EMPREGO PARA OS EMPREGADOS DO BANESPA - NORMA ESPECÍFICA E MAIS BENÉFICA PREVALÊNCIA SOBRE CONVENÇÃO COLETIVA FIRMADA ENTRE FENABAN E SINDICATOS DE BANCÁRIOS CONCENDENDO REAJUSTE SALARIAL DE 5,5% - TEORIA DO

CONGLOBAMENTO EXEGESE DO ART. 620 DA CLT REAJUSTE DE COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA - NÃO-DESRESPEITO À PARIDADE SALARIAL PREVISTA NO REGULAMENTO DE PESSOAL DO BANCO ENTRE ATIVOS E JUBILADOS.

1. O art. 620 da CLT fala em prevalência das "condições" estabelecidas em convenção coletiva quando mais favoráveis àquelas previstas em acordo coletivo. O uso do plural leva ineludivelmente à conclusão de que o legislador não se afastou da teoria do conglobamento, segundo a qual cada instrumento normativo deve ser considerado no seu todo, e não cláusula a cláusula isoladamente.

2. O fundamento racional da teoria (as "boas razões" de Norberto Bobbio para a positivação do Direito) está no fato de que as condições de trabalho estatuídas em instrumento normativo são objeto de negociação global, na qual determinada vantagem é concedida pela empresa ou sindicato patronal como compensação pela não-inclusão de outra, de tal forma que o conjunto das condições de trabalho e remuneração passam a ser aceitáveis por ambas as partes.

3. Pinçar isoladamente, de instrumentos normativos diversos, as cláusulas mais benéficas para o empregado ou reputar inválidas cláusulas flexibilizadoras de direitos concernentes a remuneração ou jornada (passíveis de flexibilização, na esteira do art. 7º, VI, XIII e XIV, da CF), olvidando que a cláusula vantajosa ou desvantajosa para o empregado somente é instituída em face de compensação com outras vantagens ou desvantagens, seria quebrar o equilíbrio negocial, desestimulando a concessão de vantagens alternativas, desconsideradas em face do que se consubstanciaria em superlativo protecionismo por parte do Estado-Juiz.

4. Exegese diversa dada ao art. 620 da CLT (como também ao art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, da CF), com desconsideração da teoria do conglobamento, apenas contribuiria para o desestímulo à negociação coletiva, implicando a substituição das soluções autônomas pelas heterônomas para os conflitos coletivos do trabalho, pela multiplicação dos dissídios coletivos e retorno ao paternalismo estatal, incompatível com o atual estágio de evolução das relações capital-trabalho.

5. Assim sendo, não se admite a aplicação isolada de norma de Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), quando reguladas as relações de trabalho, no âmbito da empresa, por Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), a menos que se adote a CCT por completo, o que não foi pretendido pelo Reclamante, que apenas postulou o pagamento do reajuste da complementação de aposentadoria segundo os moldes da CCT que juntou ao processo.

6. No caso, não prevalece a norma mais favorável ao Reclamante, e sim a norma mais benéfica à categoria profissional, pois a garantia do emprego para os empregados ativos do Banco sobrepõe-se ao reajuste salarial do qual abriram mão, sendo certo ainda que o Acordo Coletivo é a norma que melhor realiza, de modo global, o referido princípio juslaborista e os princípios constitucionais relativos à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho (CF, art. 1º, III e IV).

7. Ressalte-se que os jubilados somente terão direito à atualização da complementação de suas aposentadoria com base nos reajustes salariais concedidos aos empregados do Banco, nos moldes do art. 107 do Regulamento de Pessoal do BANESPA, não tendo os salários dos empregados do Banco sido majorados com o percentual de 5,5% prevista na Convenção Coletiva.

Recurso de revista conhecido e desprovido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº TST-RR-1.001/2002-074-15-00.6, em que é Recorrente EDO MÁRIO DE SANTIS e Recorrido BANCO DO ESTADO DE SÃO PAULO S.A. - BANESPA.

RELATÓRIO

Contra o acórdão do 15º Regional que negou provimento apenas parcial ao seu recurso ordinário (fls. 621-623), o Reclamante interpõe o presente recurso de revista, pedindo a reforma do julgado quanto ao reajuste salarial previsto em convenção coletiva (fls. 625-636).

Admitido o apelo (fl. 652), foram apresentadas contra-razões (fls. 654-667), sendo dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 82, § 2º, II, do RITST.

É o relatório.

VOTO

I) CONHECIMENTO

1) PRESSUPOSTOS GENÉRICOS

O recurso é tempestivo (fls. 624-625) e tem representação regular (fl. 11), encontrando-se devidamente preparado, tendo o Reclamante recolhido as custas em que condenado (fl. 582).

2) PRESSUPOSTOS ESPECÍFICOS

ACORDO COLETIVO - GARANTIA DE EMPREGO ESPECÍFICO PARA OS EMPREGADOS DO BANESPA - NORMA MAIS BENÉFICA PREVALÊNCIA SOBRE CONVENÇÃO COLETIVA FIRMADA ENTRE FENABAN E SINDICATOS DE BANCÁRIOS CONCENDENDO REAJUSTE SALARIAL DE 5,5%

Tese Regional: O acordo coletivo que concedeu garantia de emprego aos funcionários do BANESPA, em detrimento do reajuste salarial previsto em convenção coletiva para toda a categoria profissional, constitui norma mais benéfica para as Partes acordantes, devendo prevalecer no âmbito do Reclamado (fls. 621-623).

Antítese Recursal: As disposições da convenção coletiva firmada entre a FENABAN e sindicatos de bancários, fixando reajuste salarial para a categoria profissional, prevaleceriam sobre o acordo coletivo celebrado entre o BANESPA e seus empregados estabelecendo garantia de emprego, por serem mais favoráveis ao Reclamante. O recurso vem calcado em violação do art. 620 da CLT e em divergência jurisprudencial (fls. 626-636).

Síntese Decisória: O aresto transcrito nas fls. 629-633 rende ensejo ao recurso de revista, por expressar tese especificamente divergente daquela emanada da Corte de origem, explicitando que a convenção coletiva firmada entre FENABAN e sindicatos de bancários, estabelecendo reajuste salarial para a categoria profissional, é norma mais benéfica do que o acordo coletivo firmado pelo BANESPA e seus empregados, estabelecendo garantia de emprego, razão pela qual aquela prevalece sobre este. Logo, CONHEÇO, por divergência jurisprudencial.

II) MÉRITO

ACORDO COLETIVO - GARANTIA DE EMPREGO ESPECÍFICO PARA OS EMPREGADOS DO BANESPA - NORMA MAIS BENÉFICA PREVALÊNCIA SOBRE CONVENÇÃO COLETIVA FIRMADA ENTRE FENABAN E SINDICATOS DE BANCÁRIOS CONCENDENDO REAJUSTE SALARIAL DE 5,5%

O Reclamante, inativo, pleiteou o reajuste salarial de 5,5% fixado na Convenção Coletiva firmada entre a FENABAN e os sindicatos dos bancários, com lastro no Regulamento de Pessoal do Banco, que garante aos jubilados o mesmo reajustamento salarial concedido aos empregados da ativa. O Banco, por sua vez, negou o reajuste vindicado pelo Autor, com lastro no Acordo Coletivo firmado com seus empregados, estabelecendo garantia de emprego em detrimento do aludido reajuste salarial fixado na convenção coletiva.

Razão não assiste ao Reclamante.

Com efeito, o art. 620 da CLT reza que:

"Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo".

Verifica-se, de plano, que o dispositivo celetário fala em "condições" no plural, o que leva ineludivelmente à conclusão de que o legislador não se afastou da teoria do conglobamento, segundo a qual cada instrumento normativo deve ser considerado no seu todo, e não cláusula a cláusula isoladamente.

O fundamento racional da teoria (as "boas razões" de Norberto Bobbio para a positivação do Direito) está no fato de que as condições de trabalho estatuídas em instrumento normativo são objeto de negociação global, na qual determinada vantagem é concedida pela empresa ou sindicato patronal como compensação pela não-inclusão de outra, de tal forma que o conjunto das condições de trabalho e remuneração passam a ser aceitáveis por ambas as partes.

Pinçar isoladamente, de instrumentos normativos diversos, as cláusulas mais benéficas para o empregado ou reputar inválidas cláusulas flexibilizadoras de direitos concernentes a remuneração ou jornada (passíveis de flexibilização, na esteira do art. 7º, VI, XIII e XIV, da CF), olvidando que a cláusula vantajosa ou desvantajosa para o empregado somente é instituída em face de compensação com outras vantagens ou desvantagens, seria quebrar o equilíbrio negocial, desestimulando a concessão de vantagens alternativas, desconsideradas em face do que se consubstanciaria em superlativo protecionismo por parte do Estado-Juiz.

Nesse sentido segue também a lição de Maurício Godinho Delgado:

"A teoria do conglobamento é certamente a mais adequada à operacionalização do critério hierárquico normativo preponderante no Direito do Trabalho. A seu favor tem a virtude de não incorporar as apontadas distorções da teoria da acumulação, além de ser a única teoria a harmonizar a flexibilidade do critério hierárquico justralhista com a essencial noção de sistema inerente à idéia de Direito e de ciência. A superioridade da orientação teórica do conglobamento fez com que o próprio legislador claramente se reportasse a essa orientação, em situação de conflito de normas jurídicas. De fato, a Lei nº 7.064/82, que dispõe sobre a situação de trabalhadores brasileiros contratados ou transferidos para prestarem serviços no exterior, socorreu-se da teoria do conglobamento no contraponto entre a lei territorial externa e a lei brasileira originária. Observe-se, nessa linha, o texto do art. 3º, III, do mencionado diploma legal: a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria. [...].

Ressalte-se, por fim, que o parâmetro para se proceder à comparação da norma mais favorável não será o indivíduo, tomado isoladamente, mas a coletividade interessada (categoria, por exemplo) ou o trabalhador objetivamente considerado como membro de uma categoria ou segmento, inserido em um quadro de natureza global. Como se nota, também por esse aspecto, o critério do conglobamento emerge como o mais adequado na dinâmica de apreensão da norma trabalhista mais favorável". ("Curso de Direito do Trabalho", LTr, 2ª Edição, p. 182).

Exegese diversa dada ao art. 620 da CLT (como também ao art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, da CF), com a desconsideração da teoria do conglobamento, apenas contribuiria para o desestímulo à negociação coletiva, implicando a substituição das soluções autônomas pelas heterônomas para os conflitos coletivos do trabalho, pela multiplicação dos dissídios coletivos e retorno ao paternalismo estatal, incompatível com o atual estágio de evolução das relações capital-trabalho.

Assim sendo, não se admite a aplicação isolada de norma de Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), quando reguladas as relações de trabalho, no âmbito da empresa, por Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), a menos que se adote a CCT por completo, o que não foi pretendido pelo Reclamante, que apenas postulou os reajustes de 5,5% e de 7% da complementação de aposentadoria previstos na Convenção Coletiva de Trabalho de 2001/2002, celebrada entre a FENABAN Federação Nacional dos Bancos e os sindicatos dos bancários.

Logo, não prevalece o entendimento que encampa a adoção da norma mais favorável ao Reclamante, e sim o que defende a aplicação da norma mais benéfica à categoria profissional. Portanto, a garantia do emprego para os empregados ativos do Banco sobrepõe-se ao reajuste salarial do qual abriram mão, devendo a vontade coletiva impor-se sobre a individual, sendo certo ainda que o Acordo Coletivo é a norma que melhor realiza tanto o referido princípio justralhista quanto os princípios constitucionais relativos à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho (CF, art. 1º, III e IV).

Ressalte-se ainda que os jubilados somente terão à atualização da complementação de suas aposentadoria com base nos reajustes salariais concedidos aos empregados do Banco, nos moldes do art. 107 do Regulamento de Pessoal, referido no acórdão regional, que dispõe:

"Art. 107. O abono mensal será reajustado no caso de majoração dos vencimentos dos ativos, quer por medida geral, quer por reajustamento de padrões de vencimentos do cargo a que o funcionário pertencia na data da aposentadoria" (fl. 623).

Nessa linha, não tendo os salários dos empregados do Banco sido majorados com o percentual de 5,5%, o Reclamante não tem direito de obter esse reajuste na sua complementação de aposentadoria, mormente por ser ilógico admitir a possibilidade de aplicação da Convenção Coletiva apenas aos inativos, já que os ativos fizeram opção pelo Acordo Coletivo, tampouco poder-se-á pinçar de cada um dos instrumentos normativos aludidos as disposições mais favoráveis para ativos e inativos (conforme a teoria da acumulação), já que esse critério é repudiado pela teoria do conglobamento, aceita pela doutrina como sendo a mais adequada à escolha da norma trabalhista mais favorável. Ora, não resta dúvida que a garantia do emprego prevista no Acordo Coletivo firmado entre o BANESPA e seus empregados, em razão da conjuntura econômica do país, é muito mais favorável para massa dos trabalhadores bancários do que um reajuste salarial, mesmo em face do percentual pouco expressivo de 5,5%.

Como se vê, a Convenção Coletiva é mais favorável somente aos jubilados, e não à massa dos trabalhadores bancários, de modo que o princípio informativo do Direito do Trabalho, concernente à aplicação da norma mais benéfica, está melhor traduzido no Acordo Coletivo. Sem dúvida, a norma mais benéfica supõe a prevalência dos valores sociais sobre os particulares e dos coletivos sobre os individuais, consoante se infere da norma inscrita no art. 8º da CLT.

Cumpre destacar o precedente desta Corte:

"COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA - ABONO E REAJUSTE SALARIAL INATIVOS - CONVENÇÃO COLETIVA E A NÃO-PREVALÊNCIA SOBRE CLÁUSULA CONSTANTE EM ACORDO COLETIVO - EXEGESE DO ART. 620 DA CLT. Pretende o Reclamante, na inicial, o reajuste de 5,5% da complementação de aposentadoria e o pagamento de abono único previstos na Convenção Coletiva de Trabalho de 2001/2002, celebrada entre a FENABAN e os sindicatos bancários. O cerne da discussão é a prevalência da Convenção Coletiva sobre o Acordo Coletivo celebrado.

No caso em tela, a teoria do conglobamento impede a aplicação do comando inserido no art. 620 da CLT, pois o Acordo Coletivo, dada a sua especificidade à peculiar situação dos empregados do BANESPA (período de transição pós privatização), tornou-se mais benéfico aos referidos empregados que a Convenção Coletiva na qual se respaldam as pretensões do Autor. Ainda sob o prisma da teoria do conglobamento vale observar que o Reclamante não requer a aplicação integral da Convenção Coletiva em detrimento do Acordo Coletivo. Limita seu pedido a cláusulas específicas pinçadas na Convenção Coletiva de Trabalho. Recurso de Revista conhecido e não provido" (TST-RR-1.013/2002-074-15-00, Rel. Min. José Simpliciano Fernandes, 2ª Turma, "in" DJ de 15/04/05).

Diante do exposto, NEGOU PROVIMENTO ao recurso de revista.

ISTO POSTO ACORDAM os Ministros da Egrégia 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de revista, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negar-lhe provimento (BRASIL, 2005).

4.4 CONSOLIDAÇÃO DA TEORIA DO CONGLOBAMENTO NO BRASIL

Com esse acórdão, a mais alta Corte Trabalhista brasileira consolida no Brasil aquilo que a doutrina já asseverava: o critério do conglobamento emerge como o mais adequado na dinâmica de apreensão da norma trabalhista mais favorável.

Tanto é verdade que o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o qual, durante muito tempo, segundo Longhi (2009), abraçou a Teoria da Acumulação em detrimento da do Conglobamento, antes orientando seus auditores fiscais, ao fiscalizar as empresas e nelas encontrar instrumentos normativos em conflito, a autuar a empresa caso não fossem aplicados tais instrumentos de forma cumulativa (a teor do Precedente Administrativo n. 47^[02]), alinhou-se ao compasso da realidade e já revogou o aludido Precedente Administrativo, conforme Ato Declaratório nº 10, de 3 de agosto de 2009 (publicado no Diário Oficial da União de 4 de agosto de 2009).

5 CONCLUSÃO

O princípio da norma mais favorável continua sendo aplicado às relações fundadas no Direito do Trabalho, haja vista ser da essência desse ramo jurídico e elemento basilar do seu conteúdo. Todavia, o operador do Direito, diante de momentos particulares ou de crises econômicas, não pode interpretar as cláusulas coletivas com o pensamento voltado apenas para o trabalhador específico, objeto da incidência do cânone em certo caso concreto, devendo o trabalhador ser tratado como ser componente de um universo mais amplo.

Na solução do conflito entre as normas, nesses momentos, não se pode simplesmente optar pela mais benéfica. É necessário que o intérprete aja com razoabilidade perante o problema social e tenha visão sistêmica para, no cotejo entre os cânones, analisar qual fonte normativa é, em seu conjunto, mais favorável à categoria profissional ou, pelo menos, ao conjunto de trabalhadores, não sendo permitido pinçar os dispositivos mais benéficos em regras diversas e acumulá-los em um novo conjunto normativo.

Por outro lado, forçoso que os trabalhadores estejam unidos e sindicalizados, pois, nesse mundo globalizado, em que impera a flexibilização das relações de trabalho, às vezes, há a possibilidade de negociação coletiva para reduzir direitos, como a própria lei autoriza, o que reclama da classe trabalhadora habilidade para que, no momento da negociação, pelo menos, o que for reduzido de um lado, resplandeça como garantia de outro, sob pena de descambar a transação para uma renúncia e de se afrontarem as garantias previstas constitucionalmente, tais como a dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho.

Lamentavelmente, o que se verifica na prática é o despreparo das entidades sindicais brasileiras para essa nova realidade, haja vista terem sua gênese na velha concepção getulista que bania as lutas de classes e retirava dos sindicatos o papel de efetivos defensores dos interesses dos trabalhadores. Necessário é, pois, uma urgente reforma sindical para acabar, dentre outras práticas obsoletas, com a contribuição sindical compulsória, instrumento de acomodação das entidades representativas, fato que contribuirá para que os sindicatos sejam mais atuantes e tenham como objetivo principal a defesa dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. Limitações à aplicação do princípio da proteção no Direito do Trabalho. **Site do Curso de Direito da Universidade Federal de Santa Maria**, Santa Maria, [200-?]. Disponível em: <<http://www.ufsm.br/direito/artigos/trabalho/limitacoes.htm>>. Acesso em: 10 abr. 2010.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. rev e amp. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 1001/2002-074-15-00. Relator: Ives Gandra Martins Filho. Brasília, DF, [2005?]. **Diário da Justiça**, Brasília, DF, 17 jun. 2005.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Conflitos de Leis Trabalhistas no Espaço. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, n. 130, abr./2000.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

LONGHI, Dânia Fiorin. **Teoria do Conglobamento: conflito de normas no contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

MARQUES DE LIMA, Francisco Meton. **Os princípios de Direito do Trabalho na lei e na jurisprudência**. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 1997.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução Wagner D. Giglio. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do Direito do Trabalho**. Tradução Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995.

NOTAS

1. 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. [...] § 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.
2. PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 47 (Cancelado pelo Ato Declaratório n.º 10, de 03 de agosto de 2009) CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVOS. HIERARQUIA DE NORMAS AUTÔNOMAS. TEORACUMULATIVA. Ao dispor que as condições estabelecidas em convenção coletiva, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo, a CLT adotou a teoria cumulativa. Não haverá, portanto, prevalência de toda a convenção sobre o acordo, mas serão aplicadas as cláusulas mais favoráveis independentemente de sua fonte. REFERÊNCIA NORMATIVA: Art. 620 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Autor

Carlos Cavalcante Melo

Técnico Judiciário do TRT da 7ª Região, bacharel em direito pela Universidade de Fortaleza - Unifor, Pós-graduado em Direito Material do Trabalho pela Universidade Vale do Acaraú



Informações sobre o texto

Como citar este texto (NBR 6023:2002 ABNT)

MELO, Carlos Cavalcante. A teoria do conglobamento e a interpretação das cláusulas negociais coletivas frente aos princípios do Direito do Trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 15, n. 2645, 28 set. 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/17468>>. Acesso em: 24 fev. 2015.