

Súmula 26 do TRT da 5ª Região. A necessidade de enfrentamento do entendimento do STF

Antonio S. Lemos Jr.

Resumo: O artigo destina-se a questionar a eficácia vinculante do enunciado 26 da súmula de jurisprudência do TRT da 5ª Região. Explana-se sobre o dever de coerência e integridade imposto aos Tribunais para formação de precedentes. Demonstra-se a necessidade de enfrentamento do posicionamento do STF acerca à obrigatoriedade do quanto negociado coletivamente, inclusive em relação a direitos tidos por irrenunciáveis em negociações individuais (*Recurso Extraordinário RE 590.415*).

Palavras-chave: Enunciado 26 da Súmula do TRT da 5ª Região. Dever de coerência e integridade. Entendimento do STF veiculado no RE 590.415.

1 Introdução

O art. 926 do CPC dispõe que os “tribunais devem uniformizar sua jurisprudência e mantê-la estável, íntegra e coerente”.

Longe de ser um artigo que veicula disposição meramente programática, o dispositivo em questão faz imposições aos Tribunais quanto à formação e aplicação de precedentes.

Tais imposições compõem um repertório de exigências que se caracteriza como verdadeira *conditio sine qua non* à força vinculante dos precedentes.

Diante das recentes modificações legislativas, seja pelo novo CPC, seja pela Lei 13.015/2015, os Tribunais, como não poderia ser diferente, por certo enfrentarão dificuldades na elaboração de decisões provenientes de instrumentos processuais que compõem o referido microsistema de formação e aplicação de precedentes.

Procura-se com o presente artigo problematizar o enunciado 26 da súmula de jurisprudência do TRT da 5ª região, cotejando-o com o entendimento fixado pelo STF no julgamento do RE 590.415 com a finalidade de questionar o cumprimento das exigências impostas ao Tribunal, em especial, o dever de coerência e integridade.

2 Cultura de precedentes – breves comentários acerca da coerência e integridade

Bons ventos trouxeram ao ordenamento jurídico brasileiro a cultura do respeito aos precedentes. Tal assunto, apesar de não ser tão novel, ganhou maior destaque em razão do novo CPC, bem como, em campo exclusivamente laboral, pela Lei 13.015/2014. Embora existam críticas respeitáveis, afirmando alguns que essa situação engessa a jurisprudência ou mesmo que atenta contra liberdade do magistrado de julgar conforme seu livre convencimento, a comunidade jurídica tem demonstrado verdadeiro entusiasmo com essa nova cultura.

O respeito aos precedentes, por garantir a segurança jurídica, reduzirá ao longo do tempo a massificação dos litígios judiciais, sem se falar, por lógico, do benéfico efeito de se evitar

decisões completamente destoantes sobre a mesma questão, o que, nesse último ponto, atende ao princípio da igualdade.

Com proficiência, Juliane Facó (2016) leciona tentando, no particular, quebrar resistências injustificadas dos operadores do direito:

Os que desconhecem o sistema de precedentes advogam que sua adoção retiraria a importância do magistrado na ordem jurídica, engessaria o direito e o tornaria injusto, ultrapassado ou inseguro, quando o efeito é justamente o oposto. O juiz assume sua verdadeira função na engrenagem jurídica, o direito se aprimora, torna-se estável e previsível, autorizando o cidadão a depositar sua confiança no judiciário. Um sistema que preza pela segurança jurídica das decisões judiciais, norteadas pelo princípio da igualdade, possibilita a harmonia e a coerência do ordenamento e a efetiva realização das normas fundamentais decorrentes da Constituição, reconhecendo o papel que o juiz assume na criação da norma jurídica (FACÓ, 2016, p. 53).

A força obrigatória dos precedentes, tão alardeada em dias atuais, não vem do simples comando do ordenamento jurídico. Não se trata de um “passe de mágica” ou mesmo de uma ficção legal. É necessário que o precedente seja forjado no estrito regramento do microsistema de formação e aplicação de precedentes, levando em conta, inclusive, a necessidade de aplicação analógica de preceitos previstos em procedimentos específicos que compõem o referido microsistema. Isso, para que a decisão tenha legitimidade para se impor de forma vinculante.

Quanto a tais requisitos, é de se apontar o respeito e o estímulo a um contraditório qualificado, com enfrentamento de todas as teses e sempre com oportunidade de manifestação das partes (art. 10 e 489, CPC), além de se ter sempre como proveitosa a participação de pessoa natural ou jurídica, órgão ou entidade especializada, com representatividade adequada para o enriquecimento das discussões travadas (art. 138, CPC). Por outro lado, a jurisprudência deve se manter uniforme, estável, pública e, principalmente, coerente e íntegra (art. 926 e §5º do art. 927, CPC).

No caso em tela, buscando uma maior objetividade, o presente arrazoado atém-se, em especial, a obrigação imposta ao Tribunal de formar e manter sua jurisprudência coerente e íntegra. Isso porque, ao que se demonstra no particular, o TRT da 5ª Região uniformizou sua jurisprudência, bem como a tem mantido estável e pública. Consta, ainda, dos autos, que o contraditório foi qualificado, inclusive com participação de *amicus curae*.

Porém, um problema acerca da coerência e integridade deve ser levantado, sob pena de existir sempre uma “válvula de escape” à necessária, desejada e imperiosa força vinculante do enunciado em comento. Isso porque, conforme já exposto, a força vinculante dos precedentes não vem pelo simples comando legal. Necessário se faz o amadurecimento da questão jurídica debatida, o que se consegue apenas se coerente e íntegro for o precedente. Cita-se, brevemente, a lição de Fredie Didier Jr, Paula Sarno Braga e Rafael Alexandria de Oliveira (2015):

[...] a coerência e a integridade são pressupostos para que a jurisprudência possa ser universalizada, possa ser legitimamente aplicada a outros casos semelhantes. É da essência de um sistema de precedentes construídos de forma

racional e não-autoritária que eles sejam universalizados. Não é legítimo universalizar o que não é íntegro e coerente. (DIDIER JR., 2015, p. 479)

O estudo do dever de coerência e integridade imposto aos Tribunais é complexo, sendo os dois conceitos, em muitos casos, enleados. O certo é que a coerência e a integridade não podem ser analisadas isoladamente. Ainda fazendo uso do ensinamento de Didier Jr (DIDIER, 2015, p. 477), tais deveres formam um amálgama obrigatório na formação e aplicação de precedentes denominado de dever de “consistência”.

Com relação à integridade, se exige, em especial, a análise do ordenamento jurídico como um todo e em toda a sua complexidade (normas constitucionais, legais, administrativas, negociais, precedentes etc.). Não sem outro propósito, o Legislador no novo CPC, em diversos dispositivos, substituiu o termo respeito à legalidade ou às leis pelo respeito ao ordenamento jurídico (artigos 8º e 18, CPC, p. ex). A integridade também requer enfrentamento de todas as teses, compreendendo o ordenamento como sistema, cotejando o direito material com o processual e tendo a Constituição Federal sempre como norte e como óbice para interpretações conflitantes com seus preceitos.

Em relação à coerência, mister é, inicialmente, estabelecer uma divisão em coerência interna e externa.

Por coerência interna, se exige lógica na argumentação apresentada, com respeito aos conceitos consagrados pela teoria geral do direito e a dogmática jurídica, bem como a utilização de uma linha de pensamento/argumentação única – ou ao menos, não contraditória – para interpretação do ordenamento jurídico como sistema. A lógica na argumentação é de fácil compreensão. O órgão criador e/ou aplicador do precedente tem que ter lógica interna de argumentos em sua decisão. Não há coerência na decisão, por outro lado, caso verdadeiramente “inventados” conceitos e princípios que para nada mais servem do que fundamentar os próprios argumentos. Não se poda a criatividade jurídica, contudo o direito como ciência exige o respeito a conceitos e dogmas previamente consagrados e reconhecidos pela comunidade jurídica. Por fim, e mais importante, é exigido que o Tribunal, ao fixar uma *ratio decidendi* a fim de fundamentar a formação e/ou aplicação de um precedente, demonstre segurança jurídica aos jurisdicionados no sentido de que essa mesma linha de raciocínio será sempre seguida, seja na elaboração/aplicação do próprio precedente ou na formação de outros futuros e na aplicação de precedentes já criados. A comunidade tem que, literalmente, saber o modo de pensar/interpretar do Tribunal, já que o âmbito de abrangência dos casos delimitados pela tese fixada no precedente é pequeno se considerarmos a possibilidade de abrangência de casos que podem ser albergados pela razão de decidir e, mais ainda, pela certeza de como se interpreta e se aplica o direito por parte do Tribunal. Mesmo que não se estenda o poder de vinculação de forma tão ampla, não se pode desconsiderar a segurança jurídica alcançada pelo atendimento à expectativa social quanto à forma de interpretação e aplicação do direito por parte do Tribunal. E, para isso, não se exige nada mais do que coerência.

Já em relação à coerência externa, se tem a obrigação da decisão de respeitar a jurisprudência que vinha se desenhando até o desembocar do precedente, seja do próprio órgão criador

ou de tribunais superiores, mesmo que seja o caso de se aplicar as técnicas do “*overruling*” e “*distinguishing*”. *Fazendo uso de uma consagrada metáfora de Dworkin também citada na obra de Didier (DWORKIN, 2003 apud DIDIER, 2015, p. 480), a construção judicial do Direito é um romance em cadeia, onde cada julgador delinea um capítulo, sem, contudo, desconsiderar o fio da meada, sob pena de se ter uma história incoerente.*

3 Cotejamento da Súmula 26 do TRT da 5ª região e a decisão prolatada pelo STF no Recurso Extraordinário (RE) 590.415

Muito brevemente delineados os conceitos citados, necessário se faz, agora, cotejar o precedente do TRT da 5ª Região ou qualquer outro que discuta a obrigatoriedade de disposições negociadas coletivamente com a importantíssima decisão prolatada pelo STF em sede de recurso extraordinário, com repercussão geral reconhecida.

Para uma melhor compreensão, cito o enunciado 26 da Súmula de jurisprudência do TRT da 5ª Região:

HORAS IN ITINERE. VALIDADE DE CLÁUSULA CONSTANTE DE NORMA COLETIVA QUE ESTABELECE NÚMERO FIXO MENSAL PARA PAGAMENTO DAS HORAS DE PERCURSO. TEMPO EFETIVAMENTE DESPENDIDO NO TRAJETO DE IDA E VOLTA PELO EMPREGADO MAIOR QUE AQUELE PREFIXADO NO INSTRUMENTO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. PRINCÍPIOS DA RAZOABILIDADE E DA PROPORCIONALIDADE. ARTIGOS 7º, INCISO XXVI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E 58, §2º, DA CLT. Em consonância com o disposto nos arts. 7º, XIII e XXVI, e 8º, II, da Constituição Federal e nos §§ 2º e 3º, art. 58, da CLT, é válida a cláusula decorrente de negociação coletiva prefixando o quantitativo de horas in itinere a ser acrescido à jornada de trabalho do empregado, independentemente do porte da empresa, desde que o critério objetivo utilizado para apuração das horas de deslocamento não implique em fixação de um quantitativo inferior a 50% do tempo efetivamente gasto pelo empregado.” (Resolução Administrativa nº 0013/2016 – Divulgada no Diário Eletrônico do TRT da 5ª Região, edições de 04.04.2016, 05 e 06.04.2016, de acordo com o disposto no art. 187-B do Regimento Interno do TRT da 5ª Região) g.n

55

E porque problematizar aquilo que já foi pacificado? O enunciado 26 da Súmula do TRT da 5ª Região desembocou de um Incidente de Uniformização de Jurisprudência - IUJ (0000481-75.2015.5.05.0000), procedimento que compõe o microsistema de formação e aplicação de precedentes (art. 896, §4º e §5º da CLT), o que enseja o cumprimento do dever de coerência e integridade.

Assim, para verificar o cumprimento de tais deveres, transcreve-se a ementa do acórdão prolatado no Recurso Extraordinário RE 590.415:

DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS. 1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado

de optar ou não pelo plano. 2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente. 3. **No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.** 4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 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. 5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso. 7. Provisão do recurso extraordinário. Afirmação, em repercussão geral, da seguinte tese: “A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado”. (RE 590415, Rel: Min. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 30/04/2015, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-101 DIVULG 28-05-2015 PUBLIC 29-05-2015)

Inicialmente, é importante ressaltar, que, como se verifica do arresto acima, a tese firmada em sede de repercussão geral tem uma aplicação mais restrita. Mais precisamente:

“a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado, nos termos do voto do Relator”.(RE 590415, Rel Min. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 30/04/2015, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-101 DIVULG 28-05-2015 PUBLIC 29-05-2015)

Porém, não há dúvida de que a *ratio decidendi* do julgado é muito mais ampla. Firmou-se o entendimento/razão de decidir de respeito às normas coletivas, mesmo que tais disposições entrem no campo dos direitos trabalhistas que, em sede de negociação individual, seriam considerados como irrenunciáveis.

É importante frisar que significativa parcela da doutrina defende o caráter vinculante da decisão do STF em questão (art. 927, III e V). Cita-se o ensinamento de Luiz Guilherme Marini(2013):

[...]. O que está por detrás da repercussão é o interesse na concretização da unidade do direito: é a possibilidade de que se adjudica à Corte Suprema de 'clarifier orienter le droit' em função ou a partir de determinada questão levada ao seu conhecimento. [...] Como a questão constitucional com repercussão geral necessariamente tem relevante importância à sociedade e ao Estado, a decisão que a enfrenta, por mera consequência, assume outro status quando comparada às decisões do Supremo Tribunal Federal antigamente proferia. Este novo status da decisão da Suprema Corte, contém, naturalmente, a ideia de precedente obrigatório ou vinculante. Decisão de questão constitucional dotada de repercussão geral com efeitos não vinculantes constitui contradição em termos. (MARINONI, 2013, p. 471-472.)

Ressalte-se, ainda, que não é correto limitar a força vinculante à parte dispositiva da decisão em referência, sob pena de esvaziar os fins da nova cultura de respeito aos precedentes. A parte dispositiva, a tese expressamente fixada ou mesmo o enunciado de súmula editado, pelo limitado poder de significação das palavras, tem uma pequena abrangência, o que levaria sempre à possibilidade de aplicação da técnica do *distinguishing*. Contudo, ao se debruçar sobre a ratio decidendi o aplicador do direito efetivamente consegue enxergar o significado do precedente. Ao se perquirir às razões de decidir, valoriza-se a faceta objetiva da querela judicial que ensejou a formação do precedente, moldando-se, assim, o comportamento de toda a sociedade. Mais uma vez, cita-se os ensinamentos de Marinoni(2013):

Deixe-se claro, antes de mais nada, que as razões de decidir ou os fundamentos da decisão importam, no common law, porque a decisão não diz respeito apenas às partes. A decisão, vista como precedente, interessa aos juízes a quem incumbe dar coerência à aplicação do direito e aos jurisdicionados que necessitam de segurança e previsibilidade para desenvolverem suas vidas e atividades. O juiz e o jurisdicionado, nessa dimensão, têm necessidade de conhecer o significado dos precedentes.

57

Ora, o melhor lugar para se buscar o significado de um precedente está na sua fundamentação, ou melhor, nas razões pelas quais se decidiu de certa maneira ou nas razões que levaram à fixação do dispositivo. É claro que a fundamentação, para ser compreendida, pode exigir menor ou maior atenção ao relatório e ao dispositivo. Esses últimos não podem ser ignorados quando se procura o significado de um precedente. O que se quer evidenciar, porém, é que o significado de um precedente está, essencialmente, na sua fundamentação, e que, por isso, não basta apenas olhar à sua parte dispositiva (MARINONI, 2013, p. 219).

Assim, considerando a importância do entendimento fixado de forma unânime pelo STF, responsável último por interpretar as disposições constitucionais, que enfrentou o tema de forma abrangente, em sua composição plenária, o TRT da 5ª Região deveria, com a devida vênia, ter enfrentado necessariamente os argumentos, as razões de decidir e o modo de interpretar a constituição expressamente delineados na referida decisão. Não há dúvida de que qualquer decisão – em especial, aquela dotada do *status* de precedente vinculante – que discuta a validade e os limites do poder de negociação dos sindicatos, para que seja coerente, deve, ao menos, enfrentar o posicionamento do STF acerca da questão jurídica.

O Supremo no caso em tela foi minucioso na análise da questão. Enfrentou à exaustão temas que estão imbricadamente ligados às questões discutidas na formação do Enunciado 26

da Sumula do TRT da 5ª Região e, por isso, a *ratio decidendi* do referido julgado não deveria ser desconsiderada. Isso, mesmo que não alegados pelas partes (interpretação analógica do art. 1022, parágrafo único, I, CPC).

No Recurso Extraordinário (RE) 590.415, o STF assentou, além de outras questões, a não aplicação do princípio da proteção em sede de negociação coletiva, afastando-se a tese da hipossuficiência dos empregados no particular. Foram enfrentadas, ainda, as questões jurídicas concernentes aos limites da negociação, os limites da caracterização do que seriam direitos indisponíveis, a necessidade de fomento e respeito às negociações como demonstração de exercício da cidadania, a necessidade de análise do todo negociado, inclusive, com a impossibilidade de retirar a validade de preceitos isolados do quanto acordado e a necessidade de respeito à boa-fé dos atores da negociação.

Cita-se, apenas para fins de exemplificação e com grifos não constantes do original, trechos do voto do douto Ministro Roberto Barroso:

Diferentemente do que ocorre com o direito individual do trabalho, o direito coletivo do trabalho, que emerge com nova força após a Constituição de 1988, tem nas relações grupais a sua categoria básica. O empregador, ente coletivo provido de poder econômico, contrapõe-se à categoria dos empregados, ente também coletivo, representado pelo respectivo sindicato e munido de considerável poder de barganha, assegurado, exemplificativamente, pelas prerrogativas de atuação sindical, pelo direito de mobilização, pelo poder social de pressão e de greve. **No âmbito do direito coletivo, não se verifica, portanto, a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Por consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.**

[...]

21. Ao contrário, o direito coletivo do trabalho, em virtude de suas particularidades, é regido por princípios próprios, entre os quais se destaca o **princípio da equivalência dos contratantes coletivos, que impõe o tratamento semelhante a ambos os sujeitos coletivos – empregador e categoria de empregados. Sobre esse princípio já se observou:**

“O segundo aspecto essencial a fundamentar o presente princípio [da equivalência dos contratantes coletivos] é a circunstância de contarem os dois seres contrapostos (até mesmo o ser coletivo obreiro) com instrumentos eficazes de

atuação e pressão (e, portanto, negociação). **Os instrumentos colocados à disposição do sujeito coletivo dos trabalhadores** (garantias de emprego, prerrogativas de atuação sindical, possibilidade de mobilização e pressão sobre a sociedade civil e Estado, greve, etc.) **reduziriam, no plano juscoletivo, a disparidade lancinante que separa o trabalhador, como indivíduo, do empresário. Isso possibilitaria ao Direito Coletivo conferir tratamento jurídico mais equilibrado às partes nele envolvidas. Nessa linha, perderia sentido no Direito Coletivo do Trabalho a acentuada diretriz protecionista e intervencionista que tanto caracteriza o Direito Individual do Trabalho”.**

22. **Em sentido semelhante, quanto à possibilidade de redução de direi-**

tos por meio de negociação coletiva e, ainda, quanto à inaplicabilidade do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas ao direito coletivo do trabalho, já se afirmou: “O fundamento da validade da redução é o mesmo princípio que autoriza a estipulação mais vantajosa, a autonomia coletiva dos particulares, que não é via de uma mão só, [mas] de duas, funcionando tanto para promover os trabalhadores, mas, também, em especial na economia moderna, para administrar crises da empresa e da economia, o que justifica a redução dos salários dos empregados de uma empresa, pela negociação coletiva.

Põe-se em debate, neste ponto, o **princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. É construção destinada a atuar na esfera do direito individual, mas não no direito coletivo do trabalho, daí a sua inaplicabilidade às relações coletivas, regidas que são pelo princípio da liberdade sindical e da autonomia coletiva dos particulares, e não pelas regras da estrita aplicação aos contratos individuais de trabalho,** inteiramente diferentes, portanto, os dois âmbitos da realidade jurídica, a do interesse individual e a do interesse coletivo. (RE 590415, Rel: Min. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 30/04/2015, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-101 DIVULG 28-05-2015 PUBLIC 29-05-2015)

Questão jurídica de suma importância, o princípio da proteção a impedir a renúncia de direitos trabalhistas, foi justamente uma das teses do acórdão do TST que foi reformado pelo STF. Cita-se mais um trecho do voto com grifos não originais:

Em sua fundamentação, o acórdão afirmou que não havia dúvidas acerca da autenticidade da manifestação coletiva dos empregados do BESC. Todavia, segundo o entendimento ali manifestado, “o empregado merece proteção, inclusive, contra a sua própria necessidade ou ganância, quando levado a anuir com preceitos coletivos que lhe subtraem direitos básicos”; e a **negociação realizada era de duvidosa validade, quer porque “no Direito do Trabalho a tônica é precisamente o esvaziamento do princípio da autonomia da vontade”, quer porque não se pode permitir que todos os direitos sejam passíveis de transação, sob pena de se retornar “à estaca zero”**. Os demais argumentos lançados pelo TST são semelhantes àqueles suscitados no acórdão ora recorrido, invocando-se o art. 477, §2º, CLT para defender que a quitação limita-se às parcelas e valores especificados no recibo

7. O enfrentamento da matéria impõe, portanto, a definição do alcance da autonomia da vontade no âmbito do Direito do Trabalho. Razões de ordens distintas são responsáveis por sua limitação, a saber: **i)** a condição de inferioridade em que se encontram os trabalhadores perante seu empregador; e **ii)** o modelo de normatização justrabalhista adotado pelo ordenamento positivo brasileiro.

[...]

18. Assim, se a rigorosa limitação da autonomia da vontade é a tônica no direito individual do trabalho e na legislação infraconstitucional anterior à Constituição de 1988, **o mesmo não ocorre no que respeita ao direito coletivo do trabalho ou às normas constitucionais atualmente em vigor.**

19. A Constituição de 1988 restabeleceu o Estado Democrático de Direito, afir-

mou como seus fundamentos a cidadania, a dignidade humana, o pluralismo político e reconheceu uma série de direitos sociais que se prestam a assegurar condições materiais para a participação do cidadão no debate público. Especificamente no que respeita ao direito coletivo do trabalho, como já mencionado, prestigiou **a autonomia coletiva da vontade como mecanismo pelo qual o trabalhador contribuirá para a formulação das normas que regerão a sua própria vida**, inclusive no trabalho (art. 7º, XXVI, CF). **Se este não é o espírito das normas infraconstitucionais que regem a matéria, cabe ao intérprete rever o conteúdo destas últimas à luz da Constituição**

(...)

25. Por fim, de acordo com o princípio da adequação setorial negociada, as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, **desde que não transacionem setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade absoluta. Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um “patamar civilizatório mínimo”, como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc..** (RE 590415, Rel: Min. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 30/04/2015, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-101 DIVULG 28-05-2015 PUBLIC 29-05-2015)

60

E não é só. A Suprema Corte expressamente se manifestou no sentido de que, ao afastar determinadas disposições normativas, quebrando verdadeiramente o equilíbrio encontrado pela negociação, o judiciário pode verdadeiramente desestimular a prática salutar dos acordos e convenções coletivas em busca da paz social, desestimulando, assim, o exercício da cidadania. Por outro lado, foi pontuado que fere o princípio da boa-fé objetiva negociar de forma coletiva, pactuando-se vantagens mútuas, para posteriormente questionar o conteúdo das normas em questão. Mais uma vez com grifos não constantes do original, cita-se parte do voto:

28. Nessa linha, não deve ser vista com bons olhos a sistemática invalidação dos acordos coletivos de trabalho com base em uma lógica de limitação da autonomia da vontade exclusivamente aplicável às relações individuais de trabalho. **Tal ingerência viola os diversos dispositivos constitucionais que prestigiam as negociações coletivas como instrumento de solução de conflitos coletivos, além de recusar aos empregados a possibilidade de participarem da formulação de normas que regulam as suas próprias vidas.** Trata-se de postura que, de certa forma, compromete o direito de serem tratados como cidadãos livres e iguais.

29. Além disso, **o voluntário cumprimento dos acordos coletivos e, sobretudo, a atuação das partes com lealdade e transparência em sua interpretação e execução são fundamentais para a preservação de um ambiente de confiança essencial ao diálogo e à negociação. O reiterado descumprimento dos acordos provoca seu descrédito como instrumento de solução de conflitos coletivos e faz com que a perspectiva do descumprimento seja incluída na avaliação dos custos e dos benefícios de se optar por essa forma de solução**

de conflito, podendo conduzir à sua não utilização ou à sua oneração, em prejuízo dos próprios trabalhadores”.

24. É relevante, ainda, para a análise do presente caso, o princípio da lealdade na negociação coletiva. Segundo esse princípio os acordos devem ser negociados e cumpridos com boa-fé e transparência. Não se pode invocar o princípio tutelar, próprio do direito individual, para negar validade a certo dispositivo ou diploma objeto de negociação coletiva, uma vez que as partes são equivalentes, ao contrário do que ocorre no ramo individual. Quando os acordos resultantes de negociações coletivas são descumpridos ou anulados, as relações por eles reguladas são desestabilizadas e a confiança no mecanismo da negociação coletiva é sacrificada. (RE 590415, Rel: Min. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 30/04/2015, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-101 DIVULG 28-05-2015 PUBLIC 29-05-2015)

Assim, mesmo que afastando, por amor ao debate, o caráter vinculante da decisão do STF, ao Tribunal na formação do enunciado 26 – repito, ou qualquer outro que discuta a obrigatoriedade e limites das normas coletivas – seria recomendado o enfrentamento da jurisprudência consolidada do STF sobre o tema. Frise-se, mesmo que para afastar a aplicação do entendimento ao caso concreto (*distinguishing*) ou mesmo – grife-se, isso de forma discutível – para superar a posição do STF (*overruling*).

Quanto ao tema da coerência interna, é de se ressaltar, ainda, que, para formação do enunciado 26, foi utilizado o argumento/razão de decidir da força obrigatória das normas coletivas para o fim de afastar a aplicação restritiva do quanto previsto no art. 58, §3º da CLT, contudo o mesmo argumento não foi levantado como questão discutível para se pregar/defender a liberdade das partes de negociar livremente sobre a jornada. Neste ponto, verifica-se que o modo de interpretar o direito foi utilizado com pesos diversos quando da formação do precedente, o que, também por este motivo, indica o não cumprimento do dever de coerência.

61

É oportuno pontuar que o STF expressamente declarou que o princípio do respeito às normas coletivas (art. 7º, XVI da CF) não pode ser aplicado apenas quando favorável aos empregados. As normas coletivas não podem ser fracionadas, declarando-se a validade de determinadas cláusulas e simplesmente ignorando ou declarando nulas outras. As normas coletivas – pela igualdade das partes – são confeccionadas com o fito de assegurar vantagens mútuas. Negar vantagens pactuadas ao empregador ou mesmo majorar - na forma de interpretações extensivas – direitos restritivamente concedidos aos empregados, faz cair por terra a lógica negocial, já que quebra o equilíbrio resultante do pacto.

E mais, em busca do dever de integridade, questões jurídicas importantes deixaram de ser tratadas à exaustão, assim como exigido para a formação do precedente. Encontra-se essa constatação ainda no cotejo do precedente do TRT da 5ª e aquele prolatado pelo STF. Sem o intuito de esgotar o tema e nem tampouco demonstrar equívoco no mérito da decisão do E. TRT, elenca-se apenas alguns argumentos que deixaram de ser expressamente enfrentados. Em especial, após a manifestação do STF sobre o tema.

A análise concreta da relação material que circunda as partes da negociação. Neste ponto, ainda considerado o posicionamento do STF, o Tribunal levou em consideração apenas a

relação de hipossuficiência dos empregados, sem considerar a paridade de armas própria da relação entre sindicatos, inclusive quanto aos instrumentos de pressão que dispõem os sindicatos obreiros (greve, p. ex). Não foi enfrentada especificamente a questão da boa-fé das partes contratantes, inclusive com a impossibilidade de se retirar dispositivos isolados da norma coletiva não analisando o equilíbrio imaginado pelas partes. Quanto ao tema da indisponibilidade de direitos, a questão do cômputo das horas de trajeto foi caracterizada como norma ligada à saúde dos empregados e, portanto, irrenunciável em sua completude, contudo, não houve o necessário enfrentamento de regras de concretização específicas da Carta Magna que permitem expressamente a negociação coletiva em questões de jornada (art. 7º, XIII e XIV, CF).

Conforme já exposto, independentemente da posição do Tribunal sobre essas questões jurídicas, considerando a importância do tema – relevância essa consagrada pelo STF no julgamento já citado – seria recomendado ao cumprimento do dever de integridade o enfrentamento das questões jurídicas apontadas, analisando-se assim o ordenamento jurídico como um todo e em toda a sua complexidade, tendo a Constituição Federal sempre como norte e como óbice para interpretações conflitantes com seus preceitos.

3 Considerações finais

Feitas as observações quanto à necessidade de enfrentamento do entendimento fixado pelo STF no Recurso Extraordinário (RE) 590.415, não é desarrazoado defender que o caráter vinculante do Enunciado 26 da Sumula do TRT da 5ª Região – ou qualquer outro que discuta a obrigatoriedade das normas coletivas e os limites do poder de negociação sem que seja enfrentado o tema posto – vai ser sempre questionável, visto que descumprido o dever de coerência e integridade imposto pelo art. 926 do CPC. Por outro lado, sendo questionável o poder de vinculação, a segurança jurídica almejada pela formação do precedente não vai ser atingida.

Outrossim, mesmo considerando a eventual submissão horizontal das Turmas do Tribunal ao entendimento fixado no mencionado enunciado, bem como a submissão vertical, por disciplina judiciária, dos juízes de piso, a garantia do princípio da igualdade – também objetivo da cultura do respeito aos precedentes – será ameaça, já que existirá sempre a possibilidade real de reforma do entendimento fixado em confronto do quanto decidido pelo STF. Por fim e principalmente, ao deixar de enfrentar questões jurídicas de suma importância, o precedente em foco não trará o benéfico efeito do convencimento social que poderia prevenir demandas futuras.

Referências

BRANDÃO, Cláudio. **Reforma do sistema recursal trabalhista**: comentários à Lei 13.015/2014. São Paulo: Ltr, 2015.

DIDIER JR. Fredier. **Curso de direito processual civil “2”**/ Fredie Didier Jr, Paula Sarno Braga e Rafael Alexandria de Oliveira. Salvador: Jus Podvim, 2015, v. 2.

DWORKING, *Ronaldo*. **O império do direito**. Tradução de Jeferson Luiz Camargo. São Paulo: Martins fontes, 2003.

FACÓ, Juliane Dias. **Recursos de revista repetitivo. Consolidação do precedente judicial obrigatório no ordenamento trabalhista**. São Paulo: Ltr, 2016.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Precedente Obrigatórios**. 3. ed. rev. atual. e ampliada. São Paulo: Revista do Tribunais, 2013.

THEODORO JR, Humberto. **Novo CPC. Fundamentos e sistematização**/ Humberto Theodoro Jr, Dierle Nunes, Alexandre Melo Franco Bahia e Flávio Quinaud Pedron. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, **Resolução Administrativa nº 0013/2016**, Divulgada no Diário Eletrônico do TRT da 5ª Região, edições de 04.04.2016, 05 e 06.04.2016, de acordo com o disposto no art. 187-B do Regimento Interno do TRT da 5ª Região.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal, **RE 590415**, Relator(a): Min. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 30/04/2015, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-101 DIVULG 28-05-2015 PUBLIC 29-05-2015.