

ARNALDO SÜSSEKIND

Transações por acordo coletivo de diferenças salariais resultantes de planos econômicos
P A R E C E R

de

ARNALDO SÜSSEKIND

sobre consulta formulada pela COMPANHIA METALÚRGICA BARBARA.

SUMARIO:

I	- DA CONSULTA.....	§§	01 e 02
II	- DA POLÍTICA SALARIAL NO BRASIL.....	§§	03 a 08
III	- DA SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO E DA FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS.....	§§	09 a 13
IV	- DO INSTRUMENTO COLETIVO FIRMADO ENTRE AS ENTIDADES REPRESENTANTES DA CONSULENTE E DOS RESPECTIVOS EMPREGADOS.....	§§	14 a 24
V	- DAS CONCLUSÕES.....	§	25

Rio de Janeiro

1993

P A R E C E R

I - DA CONSULTA

1. A COMPANHIA METALÚRGICA BARBARA dirigiu-nos exposição da qual extraímos o seguinte trecho:

"O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Barra Mansa, Volta Redonda e Resende, em substituição à respectiva categoria profissional, ajuizou reclamação trabalhista contra a empresa acima mencionada postulando o pagamento do percentual de 26,05% a ser aplicado sobre os salários de fevereiro/89, correspondente a Unidade de Referência e Preços - URP daquele mês. Tal Unidade de Referência e Preços foi instituída pelo Decreto-Lei nº 2335, de 12.06.87 e, posteriormente, extinta pela Medida Provisória nº 32, de 16.01.89, que foi transformada na Lei nº 7730, de 31.01.89.

A matéria de mérito, no caso concreto, não chegou a ser examinada pela Justiça do Trabalho posto que foi acolhida preliminar de ilegitimidade de parte, no polo ativo, em face de ser incábivel a substituição processual na hipótese, extinguindo-se o feito. A decisão de primeiro grau foi integralmente confirmada pela 4ª Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.

Contra o v. acórdão regional, o Sindicato ofereceu recurso de revista que teve o seu seguimento denegado, sendo esta última decisão objeto de agravo de instrumento que se encontra em tramitação perante o Egrégio Tribunal Superior do Trabalho."

2. Considerando que o mérito da controvérsia

não chegou a ser apreciado pela Justiça na hipótese em apreço, a Consultante conclui sua exposição, formulando a seguinte indagação:

"sob o prisma jurídico, quais os efeitos sobre o pleito em questão que poderia ter a cláusula primeira da convenção coletiva firmada entre as entidades sindicais respectivas, cujas cópias acompanham a presente, com vigência no lapso de 1º de maio de 1989 a 30 de abril de 1990, que teve como base o período de maio/88 a abril/89, abrangendo, portanto, a inflação de fevereiro/89?

II - DA POLÍTICA SALARIAL NO BRASIL

3. Os salários em nosso país, a partir de um determinado momento, foram considerados um dos principais ingredientes do processo inflacionário, razão porque o Estado resolveu disciplinar os seus reajustamentos. Sob esse aspecto é precisa a informação de AMAURI MASCARO NASCIMENTO:

"Como a inflação atinge o salário nominal, o Estado faz a correção do valor dos salários dos trabalhadores em geral, para recompor a sua expressão real de compra em relação aos preços.

O sistema sofreu modificações. Os sindicatos trabalhistas, antes de 1964, ingressavam com dissídios coletivos e os Tribunais do Trabalho, consultando estatísticas de elevação do custo de vida, arbitravam os novos salários para as categorias profissionais e econômicas representadas pelas organizações sindicais litigantes. A partir de 1964 o Estado passou a intervir, estabelecendo diretrizes legais

para a recomposição do salário real médio, e depois fornecendo, mediante decretos, os índices a serem aplicados imperativamente, para, a partir da Lei nº 6708, de 1979, basear a correção no índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC).

A legislação sobre política salarial sofreu seguidas variações e em tempo relativamente curto, o que demonstra a sua instabilidade." ("Curso de Direito do Trabalho", São Paulo, Saraiva, 1989, pág. 455).

4. Sobre esse assunto também assinalou o 1º signatário deste parecer:

"Os altos índices inflacionários que, nos últimos anos agrediram a economia brasileira impuseram ampla intervenção do Estado, em matéria de salário, não apenas no patamar do salário mínimo, mas igualmente, no regramento dos reajustes salariais. Desde 1965, as leis a respeito adotadas pelo Congresso Nacional ou expedidas pelo Governo Federal se sucedem, cada vez mais, como menor interregno." ("Instituições de Direito do Trabalho", São Paulo, Editora LTr, 13ª ed., 1993, vol. I, pág. 318).

5. Assim é que, entre as várias leis que procuraram disciplinar a política salarial em nosso País, vigorou, a partir de 12.06.87, o Decreto-lei nº 2335, que instituiu a Unidade de Referência e Preços - URP como fator de indexação dos salários (art. 3º). Esse indexador, que resultava da apuração média mensal do índice de Preços ao Consumidor (IPC) do trimestre anterior para refletir no trimestre seguinte, era fixado por Portaria do Ministro de Estado da Fazenda. Desse modo, em 19.12.88 foi publicada a Portaria nº 354, de 30.11.89, estabelecendo "a ta-

xa mensal de variação da Unidade de Referência e Preços (URP) para os meses de dezembro/88, janeiro e fevereiro/89" em 26,05% (art. 19).

6. Portanto, em 19 de dezembro de 1988, com fundamento no Decreto-lei nº 2335/87, os salários foram reajustados no percentual citado. O mesmo ocorreu em 19 de janeiro de 1989, assim como deveria acontecer no mês de fevereiro seguinte. Todavia, entrou em vigor, a partir de 19 de fevereiro de 1989, a Lei nº 7730, de 31.01.89, que instituiu o cruzado novo, congelou preços etc., alterando toda a nossa economia, consubstanciado em um sistema que ficou conhecido como "plano verão". E a disciplina de reajuste dos salários recebeu, por esse diploma legal, nova regulamentação. Com efeito, no tocante a essa matéria dispunha o citado dispositivo:

"Art. 59 - Os salários, vencimentos, soldos, proventos, aposentadorias, e demais remunerações de assalariados, bem como pensões, relativos ao mês de fevereiro de 1989, se inferiores ao respectivo valor médio real de 1988, calculado de acordo com o Anexo I, serão para este valor aumentados.

§ 19 - Os estinpêndios que forem superiores ao valor médio serão mantidos nos níveis atuais."

7. Verifica-se, assim, que a Lei nº 7730/89 introduziu nova sistemática, que prevaleceu já no mês de fevereiro de 1989, substituindo o estatuído no Decreto-lei nº 2335/87, que estabelecera critérios diversos, com o reajuste fixado em 26,05% para o mesmo mês de fevereiro (Portaria nº 354 antes mencionada).

8. A situação criada pelo novo sistema legal gerou controvérsias que têm sido objeto de ações judiciais e de

acordos entre empregadores e empregados. Sobretudo, como veremos a seguir, com esteio na flexibilização autorizada pela Carta de 1988.

III - DA SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO E DA FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS

9. A Constituição Federal de 1988 atribuiu especial relevo à negociação coletiva como solução do conflito coletivo de trabalho, reconhecendo e estimulando a auto-composição, que se cristaliza na convenção ou no acordo coletivo (art. 7º, inciso XXVI), de caráter normativo, segundo o comando do art. 611 da CLT. A convenção coletiva abrange e vincula todos os integrantes da categoria econômica e profissional, cujos sindicatos a subscrevem. O acordo coletivo alcança apenas a empresa e os respectivos empregados, estes representados pelo correspondente sindicato.

10. A principal distinção entre o acordo é a abrangência. O primeiro - o acordo coletivo - têm eficácia apenas em relação às empresas e aos empregados destas pertencentes à categoria do sindicato ou sindicatos que o subscrevem. Já a segunda - a convenção coletiva - tem aplicação mais ampla, envolvendo todos os integrantes das categorias profissionais e econômicas representadas pelas entidades sindicais que dela participam.

11. Essas são as alternativas para o entendimento direto. Todavia, se malograda a negociação coletiva, a Constituição faculta às partes a eleição, por consenso, da via da arbitragem (art. 114, § 1º). Se não o fizerem, qualquer delas poderá ajuizar o dissídio coletivo no Tribunal do Trabalho compe-

tente, que deverá insistir na conciliação do litígio e, em caso de insucesso, julgá-lo com o poder normativo que lhe confere a Carta Magna (art. 114, § 2º, e arts. 860 e 862 da CLT).

12. No que se refere à flexibilização de direitos, pela primeira vez admitida em nosso sistema jurídico, o art. 7º da Constituição de 1988 a consagra em três significativas oportunidades: redução de salários (inciso VI), compensação de horários (inciso XIII) e turnos ininterruptos de revezamento (inciso XIV), sempre mediante convenção ou acordo coletivo, isto é, sob tutela sindical.

13. Esses aspectos revelam, com toda segurança e não poderia ser diferente em face da evolução do Direito do Trabalho no Brasil - que o Texto Constitucional prestigiou e incentivou a negociação direta como forma mais eficaz da composição do conflito coletivo de trabalho não só de modo expresse (art. 7º, XXVI), mas também ao admitir, por meio dela, a flexibilização de direitos.

IV - DO INSTRUMENTO COLETIVO FIRMADO ENTRE AS ENTIDADES REPRESENTANTES DA CONSULENTE E DOS RESPECTIVOS EMPREGADOS

14. As entidades sindicais representativas das partes estabeleceram as condições de trabalho que prevaleceriam para o lapso de 1º de maio de 1989 a 30 de abril de 1990, através de uma convenção coletiva que, a sua cláusula 1ª, dispôs:

"1º - REAJUSTE SALARIAL

As empresas concederão um reajuste salarial de 58% (cinquenta e oito por cento), incidente sobre os salários de janeiro de 1989, compensando todas as,

antecipações, reposições e reajustes, concedidos no período entre 19 de janeiro de 1989 e 30 de abril de 1989, com exceção da URP de janeiro de 1989. O salário reajustado vigirá a partir de 19 de maio de 1989.

Parágrafo Único - Todas as empresas representadas pelos Sindicatos patronais concederão, como cumprimento do reajuste do 'caput', um aumento percentual não inferior a 32% (trinta e dois por cento), incidente sobre os salários de abril de 1989."

15. Pela mencionada cláusula conclui-se que as entidades sindicais (profissional e econômica) ajustaram a forma e o percentual de reajuste dos salários para vigorar a partir de 19 de maio de 1989 (data-base), considerando a inflação do período de 19 de maio de 1988 a 30 de abril de 1989, excepcionando, apenas e tão-somente, a URP do mês de janeiro/89.

16. Conclusão inafastável é a de que toda a inflação desse período, exceto aquela atinente ao mês de janeiro/89, está alcançada pela mencionada cláusula. Este o resultado da transação efetivada na negociação coletiva.

17. Ora, como se sabe, os conflitos não podem se eternizar pena de a sociedade viver em constante instabilidade, razão pela qual o sistema jurídico impõe mecanismos de solução de tais conflitos, no qual se insere, na esfera trabalhista, a negociação coletiva, como instrumento peculiar e de relevo do Direito do Trabalho. E as partes estão obrigadas a rever ou ne-

gociar novas condições de trabalho sempre que expirar o instrumento normativo anterior. Inocorrendo a negociação ou frustrada esta, qualquer uma das partes pode ajuizar o competente dissídio coletivo, possibilitando ao Judiciário Trabalhista rever ou estabelecer as novas condições de trabalho.

18. Agride, portanto, o bom senso jurídico admitir-se que, uma vez negociado o reajuste, possa o sindicato dos trabalhadores conveniente postular no Judiciário o percentual relativo ao período que serviu de base à definição do reajuste negociado. Assim, a presunção é a de que o instrumento coletivo encerre transação, gerando quitação recíproca quanto ao período base. O contrário equivaleria à eternização do conflito coletivo de trabalho.

19. Como em qualquer ramo do Direito, o nosso sistema jurídico-trabalhista também admite a transação de direitos mediante concessões recíprocas, pela qual as partes interessadas se compõem visando a extinção de situações jurídicas controvertidas. O fundamental é que haja dúvida de natureza subjetiva (*res dubia*) ou objetivamente revelada numa ação judicial (*res litigiosa*). Como prelecionou o douto DORVAL LACERDA, um dos co-autores da CLT, a renúncia corresponde "ao ato voluntário do empregado (ou do trabalhador), pelo qual desiste de um direito a ele assegurado pelas fontes criadoras de direitos dentro dos limites de atuação". Já a transação "é um ato jurídico pelo qual as partes, fazendo-se concessões recíprocas, extinguem obrigações litigiosas ou duvidosas". A renúncia - acrescenta o saudoso Procurador da Justiça do Trabalho - "é um ato unilateral, enquanto que o contrato e transação, são imprescindivelmente, bilaterais. Mas não é só. A renúncia, tal como doutrina Paolo Greco, pressupõe a certeza, pelo menos subjetiva, do direito de que é objeto,

enquanto a transação, ao contrário, pressupõe uma incerteza, sempre do ponto de vista subjetivo, sobre o direito ou a situação jurídica, que lhe diz respeito no que concerne à existência, limites ou modalidades." ("A renúncia no Direito do Trabalho", SP, Max Limonad, 1943, págs. 91, 179 e 180). Daí não se aplicar à transação as mesmas restrições concernentes à renúncia, mesmo quando pactuada no curso da relação de emprego.

20. Aliás, a jurisprudência trabalhista admite plenamente a possibilidade da transação de direitos, como revelam os julgados abaixo, proferidos pela mais alta Corte Trabalhista do País:

"a transação regular e eficaz extingue os direitos a que se refere, pois essa é a sua finalidade tanto na judicial, como na extrajudicial" (TST, 1ª T., Proc. RR-3190/81; Rel. Min. Coqueijo Costa; Diário da Justiça de 10.09.82).

"A quitação advinda de transação, sem qualquer ressalva ou vício, exonera, de pleno direito, a empresa de obrigações futuras resultantes do contrato de trabalho havido entre as partes" (TST, 2ª T., proc. RR-5839/83; Rel. Min. Nelson Tapajós; Diário da Justiça de 30.11.84).

"Prevalece em todos os seus efeitos a transação estreme dos vícios de vontade" (TST, 3ª T., proc. RR-4108/80; Rel. Min. Barata Silva; Diário de Justiça de 24.08.82).

21. Por outro lado, como afirmado anteriormente, a Constituição de 1988 admite a flexibilização de direitos pela via da negociação coletiva no tocante aos salários (art. 7º,

VI), o que pressupõe a possibilidade de renúncia - não é a hipótese da consulta - evidenciando que o campo abrangência da negociação coletiva é, sob esse aspecto, bastante amplo.

22. A flexibilização nas relações de trabalho desenvolvida a partir da recessão que afetou a Europa Ocidental na década de 80, tem por objetivo conciliar a fonte autônoma com a heterônoma, tendo por alvo a saúde da empresa e a continuidade do emprego. No dizer de Giuseppe Ferraro, ela permite à negociação coletiva "introduzir derrogações a normas inderrogáveis de lei, em consideração a particulares exigências conjunturais ou ambientais". Contudo, se é certo que esse procedimento abre uma fenda no princípio da inderrogabilidade das normas de ordem pública, não menos certo é que essa exceção apenas confirma o princípio protetor do Direito do Trabalho, porquanto, em última ratio, visa a amparar a coletividade operária e a prestigiar a ação sindical na tutela dos interesses dos seus representados.

23. Por conseguinte, ainda que se não queira admitir que a questionada cláusula da convenção coletiva registra uma transação, certo é que, em matéria de salário, o art. 7º, nº VI, da Constituição permite ampla flexibilização por convenção ou acordo coletivo, excepcionando, inclusive, o princípio da irredutibilidade.

24. Estes aspectos são abordados apenas para demonstrar que, independente do ângulo que a questão possa ser vista, o percentual relativo a URP do mês de fevereiro/89 foi abrangido pela cláusula primeira da convenção firmada em 19.05.89 entre as entidades sindicais representantes das partes, o que impossibilita seu questionamento posterior perante a Justiça do


Trabalho, seja individual, seja através da entidade de classe.

V - DAS CONCLUSÕES

25. Em face do exposto, respondendo objetivamente à indagação formulada, concluímos que a cláusula primeira da Convenção Coletiva firmada em 19.05.89 entre o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Volta Redonda e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Barra Mansa, Volta Redonda e Resende, aplicável à Consulente e aos respectivos empregados, tendo como base o período de 1º de maio de 1988 a 30 de abril de 1989, configura nítida transação que abrangeu o mês fevereiro/89, tornando indevida a parcela correspondente à URP daquele mês, por só ter sido ressalvado, na transação, o percentual atinente a janeiro do mesmo ano.

SMJ, é o nosso parecer.

Rio de Janeiro, 17 de maio de 1993


ARNALDO SÜSSEKIND
OAB nº 2100
CONSULTOR