
SE PODEM SER REVOGADOS PELA EDIÇÃO DE NOVA POLÍTICA SALARIAL**RESUMO**

- A r. sentença rescindenda concluiu que a Lei 8.030/90, editada posteriormente à celebração da convenção coletiva de trabalho, não pode retroagir e tornar sem eficácia, o que já foi negociado coletivamente. - Assim, pretende a autora, por via da presente rescisória, eximir-se do pagamento das diferenças salariais a que fora condenada. - O cerne da questão é saber se a MP 154, de 16.3.90, convertida posteriormente na Lei 8.030, de 12.4.90, prevalece sobre a cláusula 3ª da convenção coletiva de trabalho, firmada na vigência da Lei 7.788/89, "in verbis": "Os salários dos empregados abrangidos pela presente Convenção, serão reajustados, mensalmente, de acordo com o IPC verificado no mês imediatamente anterior. Na hipótese de extinção do indexador ora pactuado, será aplicado o que vier a substituí-lo". - Entendo que a Lei 8.030/90 não tem o condão de revogar normas convencionais, pois o processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de convenção coletiva ou acordo ficará subordinado em qualquer caso à aprovação de assembléia geral dos sindicatos convenientes ou partes acordantes, com observância do disposto no art. 612 da CLT, consoante estabelece o art. 615 do mesmo Diploma Legal. - Portanto, a revogação, mesmo que parcial da norma coletiva, está condicionada à apuração prévia das partes convenientes. - Se isso não bastasse, não houve por parte da autora denúncia da cláusula d e reajuste automático, com o que poderia ter obtido sua revogação parcial. - Logo, o referido instrumento coletivo que assegura o reajuste mensal pelo IPC verificado no mês anterior permanece vigorando, sendo exigível e exequível cada uma de suas cláusulas, cujo instrumento é assegurado pela CF, art. 7º, XXVI. - Ademais, aplicando-se o princípio da regra mais benéfica, prevalece, sem dúvida, o instrumento coletivo, porque mais vantajoso aos empregados. - Também em observância ao princípio da irredutibilidade salarial inserido na Carta constitucional (art. 7º, VI), não há como tornar inaplicável qualquer norma que cause prejuízo salarial. - De outra parte, os reajustes pretendidos com apoio em instrumentos coletivos constituem direito adquirido, não podendo lei posterior ter efeito retrooperante para constituir situações pretéritas. - Na realidade, a r. decisão rescindenda, ao deferir as diferenças salariais decorrentes da aplicação do IPC, não admitiu validade à lei revogada como pretende fazer crer a autora, mas apenas atendeu os princípios contidos nos arts. 5º, XXXVI, da CF e 6ª da LICC, que protege o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada. - Assim, o acordo coletivo firmado pelo sindicato é lícito, não devendo ser anulada a cláusula na qual as partes transacionaram o direito à incidência do IPC verificado no mês imediatamente anterior, uma vez que não se cogita na hipótese nenhum dos vícios de vontade capaz de macular e desconstituir referido instrumento, que foi celebrado nos estritos termos da Lei Maior. - Ante o exposto, julgo improcedente a presente ação rescisória. Ac. de 08-03-1995 Revista do Direito do Trabalho - Setembro de 1995 - nº 91 - Pág. 150 EMFOR 572

EMENTA

A livre negociação é o melhor meio de harmonizar interesses não coincidentes, tendo, por isso, o Texto Constitucional, em seu art. 7º, XXVI, assegurado o reconhecimento dos acordos e convenções coletivos de trabalho, de modo que estes, enquanto vigentes, fazem lei entre as partes signatárias e não podem ser revogados pela edição de nova política salarial, em virtual prejuízo para o trabalhador, sem afrontar os princípios da irredutibilidade salarial e do direito adquirido.