

AÇÃO ENTRE EMPRESA E SINDICATO

Recurso re 01.04.90
Tribunal TST

APLICAÇÃO DO PERCENTUAL A PARTIR DE MARÇO/86 — LEGALIDADE DA CLÁUSULA

RESUMO

- ... o Regional foi claro ao registrar que "segundo definições inseridas nos parágrafos do art. 6º da LICC, claro está que o acordo coletivo de trabalho em apreço constitui ato jurídico perfeito, eis que consumado de acordo com a legislação vigente no tempo em que foi celebrado, especialmente no tocante a correção salarial, cuja lei era a Lei nº 6.708/79, com as modificações introduzidas pela Lei nº 7.238/86, que foram corretamente apuradas". - Assim, o percentual de aumento pactuado a ser aplicado a partir de março/86 é legal, porque homologado judicialmente, homologação está que se deu antes do advento do denominado Plano Cruzado (DL nº 2.284/86). Ademais, é importante frisar que o reajuste, em questão se refere ao INPC acumulado até março, isto é, correção já assegurada aos trabalhadores, porque anterior ao referido Plano. Proc. TST-RR-5.804/88, Ac. de 06-06-1989 Arquivo do EMFOR - TST/2.696 EMFOR 544 EMENTA: - Após a Constituição de 1988, que veio consagrar a eficácia das convenções e acordos coletivos (art. 7º, XXVI), admitindo até a validade de pactos para redução salarial (inciso VI) que é o direito maior do trabalhador, aqueles não de ser respeitados sempre, ainda que impliquem afastamento de algum direito dos membros das categorias respectivas. A convenção ou acordo coletivo resulta de uma negociação na qual são feitas concessões em troca de vantagens outras, pelo que não de ser considerados em seu todo. É a teoria da conglobalização dos pactos coletivos. RESUMO DO ACÓRDÃO: - O v. acórdão regional reconheceu que os reclamantes têm direito adquirido ao recebimento das diferenças de 67,67% oriundas da convenção coletiva que seria firmada após a prorrogação temporária de 90 dias da convenção anterior. - Alega a recorrente que a decisão a quo ofendeu o art. 7º, inciso XXVI, da Carta Magna, por não reconhecer o acordo coletivo firmado entre as partes no período de prorrogação temporária da convenção coletiva, que previu o pagamento de um salário nominal aos empregados despedidos entre 01.04.90 e 30.06.90, como é o caso do reclamante, dando quitação a quaisquer diferenças oriundas da convenção coletiva que seria firmada após a sua prorrogação temporária. - No tocante aos dispositivos mencionados como violados (art. 7º, XXVI, da Constituição Federal e 611 da CLT), estes carecem do necessário prequestionamento, haja vista que não foram objeto de análise da Corte Regional, o que faz atrair o óbice do Enunciado 297/TST. - Por outro lado, merece ser conhecido o apelo por divergência jurisprudencial com os arestos transcritos às fls. 135/154, vez que os paradigmas entendem como válido o acordo coletivo celebrado entre as partes que dá quitação a qualquer vantagem oriunda de negociação futura. - Conheço, pois, por divergência jurisprudencial. B) Mérito - Pelo que se infere do Regional, a data-base da categoria era 31 de março de 1990, mas não tendo as partes chegado a uma composição a esta época, pactuaram uma prorrogação da convenção anterior por 90 dias, ou seja, até 30 de junho, e, ainda, que ao empregado que fosse despedido neste período seria pago um salário nominal, cujo recebimento daria quitação a todas e quaisquer diferenças oriundas de eventuais reajustes acordados em futura convenção coletiva. - De fato, o reclamante foi despedido em 27 de junho de 1990 e recebera um salário nominal para quitar diferenças relativas ao percentual de reajuste que viesse a ser fixado na futura convenção. - Como na convenção que veio a ser celebrada em 10 de julho de 1990 se estabeleceu o reajuste de 67,67%, pagos parceladamente nos meses subsequentes, incidentes sobre os salários a partir de maio de 1990, o Regional entendeu fazer jus o reclamante às diferenças entre aquele salário nominal recebido e estes reajustes. - Vê-se, pois, que não merece subsistir a decisão regional por flagrante desrespeito ao livremente pactuado pelos Sindicatos respectivos. - Após a Constituição de 1988,

que veio consagrar a eficácia das convenções e acordos coletivos (art. 7º, XXVI) consagrando até a validade de pactos para redução salarial (inciso VI), que é o direito maior do trabalhador, aqueles não de ser respeitados sempre, ainda que impliquem afastamento de algum direito previsto em lei. A convenção ou acordo coletivo resulta de uma negociação na qual são feitas concessões em troca de vantagens outras, pelo que não de ser considerados em seu todo. É a teoria da com globalização dos pactos coletivos. - Válido, pois, o acordo coletivo que previu

EMENTA

É legal a cláusula de acordo coletivo de trabalho relativa ao reajuste salarial da categoria, cujo percentual tenha aplicação a partir de março/86, homologada judicialmente antes do advento do Decreto-Lei nº 2.284/86.