

A CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO NA JORNADA DE TRABALHO E O PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE

Jean Wagner Camargo¹

Como fonte específica do Direito do Trabalho, embasado no artigo 7º, XXVI, da CF/88, a convenção ou acordo coletivo de trabalho exterioriza a autonomia sindical nas negociações coletivas. Pedro Paulo T. Manus ensina que “a convenção e o acordo coletivo de trabalho são as formas de solução direta de um conflito coletivo, pois como já constatamos, traduzem, ambos, o ajuste pela negociação direta entre empregados e empregadores.”² As normas ali estabelecidas deverão ser observadas na respectiva categoria profissional. E, dentro das possibilidades conferidas pela Lei Maior para alteração de preceito legal, está a jornada de trabalho, pois o texto do artigo 7º, XIII, CF/88 diz que “a duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias, ou 44 horas semanais facultada a compensação de horários e redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

Segundo Sérgio Pinto Martins, “jornada de trabalho é a quantidade de labor diário do empregado”³, e pode ser vista de acordo com três teorias: a do tempo efetivamente trabalhado, a do tempo à disposição do empregador, e a do tempo *in itinere*.

¹ Acadêmico do 7º semestre do Curso de Direito do Centro Universitário Univates. Publicação: dez/06.

² MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 7 ed., 2002, p 221.

³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 21 ed., 2005, p 499.

A teoria do tempo efetivamente trabalhado mostrou-se muito prejudicial ao obreiro, uma vez que despreza o tempo em que este esteve esperando ordens para a execução de serviços, e não foi adotada pelo legislador trabalhista brasileiro, que deu preferência às outras duas. Assim, a CLT, em seu artigo 4º, dispõe sobre a segunda teoria citada, quando diz que a jornada de trabalho é o tempo em que o empregado está à disposição do empregador, executando ou aguardando ordens. Aqui servem de exemplo os trabalhadores que estejam de sobreaviso ou prontidão.

A outra teoria, a do tempo *in itinere*, considera a jornada de trabalho desde o momento em que o empregado sai de casa até o seu retorno. Nota-se, então, nestes termos, a dificuldade de se considerar esta teoria para todos os casos, uma vez que, sendo a residência do empregado longe do seu local de trabalho, ou então, a morosidade do trânsito, um óbice à contabilidade destas horas na jornada de trabalho, vista a impossibilidade de fiscalização por parte do empregador. De acordo com Mônica Sette Lopes⁴:

Quando se cuida da configuração da situação que autorize o pagamento de horas *in itinere*, estar-se-á lidando com um agudo grau de controvérsia sob duplo aspecto: de um lado, a dúvida quanto à presença dos pressupostos de fato quanto à sua quantificação e, de outro lado, a efetividade do alcance dos conceitos jurídicos que disciplinam a matéria.

Todavia, este tipo de jornada foi inserido no ordenamento trabalhista nacional pela Lei 10243/01, que adicionou ao artigo 58 da CLT o parágrafo 2º, que em seu texto descreve a necessidade de que o empregador forneça a condução ao empregado, e que local de sua moradia seja de difícil acesso ou não servido por transporte público regular. A interpretação literal deste artigo descreve a compulsoriedade que onera o empregador a incluir estas horas na jornada de trabalho, sendo que se exceder à jornada normal será considerada como hora extra, de acordo com a Súmula 90, V, TST, mesmo que a mesma diga, no inciso III, que “a mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas *in itinere*”. Entende-se que o fornecimento da condução deva se dar de maneira habitual e de forma gratuita, todavia o fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, pelo transporte, não desconfigura a jornada *in itinere* (Súmula 320, TST).

⁴ LOPES, Mônica Sette. **A convenção coletiva e sua força vinculante**. São Paulo: LTr, 1998, p 229.

Muito embora haja entendimento doutrinário que a jornada *in itinere* possa ser negociada entre sindicatos, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, pois pode haver concessões mútuas visando a vantagens recíprocas, a decisão proferida ministro Carlos Alberto, do TST, entende de outra maneira. Para ele, a convenção coletiva que suprime horas *in itinere* é “a transação firmada entre as partes e implica apenas em renúncia de direitos por parte da classe dos empregados”⁵. No mesmo sentido, o Ministro Ângelo Mário de Carvalho e Silva, há mais de dez anos, entendeu que “a convenção coletiva é norma autônoma de natureza especial. Baseia-se na livre disposição entre as partes, impondo-se tão-somente como objeção aos seus termos a não observância aos princípios de proteção do trabalho”⁶.

A irrenunciabilidade de direitos é um dos princípios trabalhistas que são linhas informadoras de algumas normas e inspiraram, direta ou indiretamente, várias soluções, pois podem servir para promover, embasar e aprovar novas normas, que orientem a interpretação das regras existentes e resolva os casos não previstos.

Fundamenta-se no vício presumido e no consentimento, visto que o trabalhador pode ser constrangido a renunciar direitos “em virtude da desigualdade econômica em que se encontra, situação essa que inibe a sua livre determinação”⁷ e justifica-se diante da inferioridade hierárquica do trabalhador para com seu empregador e na efetividade do direito social. Assim, parece que vem somar a este princípio o art. 9º da CLT, quando diz que serão “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos direitos trabalhistas”, sendo que as exceções possíveis se dão com a renúncia em juízo, ou transação que pressupõe a incerteza do direito.

Pelo exposto, embora a CF/88 reconheça as convenções e acordos coletivos de trabalho, ela não autoriza que, através destes instrumentos, sejam suprimidos direitos e garantiam legalmente asseguradas. Ademais, todo acordo supressor de direitos é, nas palavras do Ministro Carlos Alberto, “pacto ilegal, impertinente e abusivo”, pois tem os

⁵ Processo n. 397/2005-271-06-40.8.

⁶ Ministro Angelo Mario Carvalho e Silva, do TST, relator do RR 159883/95.

⁷ LIMA, Francisco Meton Marques de. **Os princípios do direito do trabalho na lei e na jurisprudência**, São Paulo: LTr, 2 ed., 1997, p 90.

sindicatos a “função de corrigir a condição de inferioridade econômica do trabalhador em relação aos datori di lavoro”⁸. A deficiência laboral hodierna e as necessidades vitais para uma vida digna não podem servir de sustentáculo à diminuição de garantias.

Não se está aqui sustentando a impossibilidade de convencionar ou acordar; todavia, o que se busca é a proteção do empregado, não somente em sua condição de trabalho, mas também em sua condição de vida, preservando, com isso, também, o princípio da dignidade da pessoa humana e da aplicação da regra mais benéfica ao empregado. A convenção ou acordo coletivo de trabalho podem ser eficientes quando eliminarem a disparidade econômica entre empregadores e empregados, compatibilizando a convivência entre o capital e o trabalho.

⁸ PASARELLI *apud* LOPES, Mônica Sette. **A convenção coletiva e sua força vinculante**, São Paulo: LTr, 1998, p 43.