



## **DA POSSIBILIDADE DE ACORDO COLETIVO PARA AUTORIZAR A SUPRESSÃO DE DETERMINADAS CONDIÇÕES HOJE PREVISTAS NO RAS.**

Desde a Reforma Trabalhista, mudanças significativas têm ocorrido na Justiça do Trabalho, as quais influenciam debate travado no parecer.

Cite-se, como exemplo, a introdução da *prevalência do acordado sobre o legislado*, materializada no **art. 611-A, da CLT**, o qual **dispõe que as normas coletivas prevalecem em face da lei, inclusive em matéria de regulamento empresarial:**

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(...)

VI - regulamento empresarial;

Outro exemplo foi a introdução do **§3º do art. 8º, da CLT**, que materializa o princípio da *intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva*, senão veja-se:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

(...)



## CEZAR BRITTO

ADVOGADOS ASSOCIADOS

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a **Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico**, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da **intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva**.

(destacou-se)

Anteriormente às referidas alterações legislativas, eram mais comuns, na Justiça do Trabalho, decisões que **vedavam alterações comprovadamente prejudiciais aos trabalhadores, mesmo que realizadas mediante acordo coletivo**, conforme exemplos abaixo:

**AGRAVO DE INSTRUMENTO. ASSISTÊNCIA MÉDICA, ODONTOLÓGICA E MEDICAMENTAL E SEGURO DE VIDA. BENEFÍCIOS CONCEDIDOS POR NORMA INTERNA DA EMPRESA. POSTERIOR SUPRESSÃO POR NORMA COLETIVA** 1. Os benefícios instituídos mediante normas internas da empregadora integram o contrato de trabalho dos empregados. 2. **Eventual supressão posterior dos benefícios por meio de acordo coletivo de trabalho fere direito adquirido (art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal)**. 3. Decisão proferida pelo Egr. Regional que se harmoniza com a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, consoante a Súmula nº 51, I, do TST. 4. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

(TST - AIRR: 0002140-55.2007.5.17.0004, Relator: Joao Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 26/06/2013, 4ª Turma, Data de Publicação: 02/08/2013)

(destacou-se)

\*\*\*



## CEZAR BRITTO

ADVOGADOS ASSOCIADOS

### **EMBARGOS. NORMA INSTITUÍDA PELA EMPRESA. ALTERAÇÃO MEDIANTE ACORDO COLETIVO. VALIDADE. SÚMULA N.º 51 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.**

1. Assim como a lei em sentido formal, **a norma coletiva, fonte material do Direito do Trabalho, não tem o condão de prejudicar o direito adquirido dos reclamantes às condições erigidas no regulamento empresarial, vigentes por ocasião da suas contratações.**

Admitidos os obreiros no curso da vigência da norma regulamentar por meio da qual se asseguravam benefícios relativos a assistência médica e odontológica, medicamentos e seguro de vida, tiveram tais benefícios incorporados a seu patrimônio jurídico. Precedentes da SBDI-I. Embargos conhecidos e providos.

(TST - E: 6808425520005170003, Relator: Lelio Bentes Correa, Data de Julgamento: 10/06/2010, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 10/12/2010)

(destacou-se)

\*\*\*

### **(...) ASSISTÊNCIA MÉDICA. PREVISÃO EM NORMA REGULAMENTAR. EMPREGADO APOSENTADO. REVOGAÇÃO DO BENEFÍCIO VITALÍCIO POR NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE.**

1. Assim como a lei em sentido formal, **a norma coletiva, fonte material do Direito do Trabalho, não pode prejudicar o direito adquirido do empregado às condições estipuladas no regulamento empresarial, vigentes por ocasião da sua contratação.**

2. Tutela-se, no caso em exame, direito adquirido relacionado a assistência à saúde e à vida do empregado, **que não se curva à arbitrária invocação de prevalência de acordo coletivo restritivo.**

(...)



**CEZAR BRITTO**  
ADVOGADOS ASSOCIADOS

(TST - AIRR: 23901720145020051, Relator: Des. Convocado Marcelo Lamego Pertence, Data de Julgamento: 22/03/2017, Data de Publicação: DEJT 24/03/2017)

(destacou-se)

Todavia, desde a Reforma Trabalhista, a Justiça do Trabalho, de forma geral – mas não “*generalizada*”, frise-se - tem se inclinado pela **relativização do direito adquirido e da inalterabilidade contratual lesiva em face de negociação coletiva**, como se vê nos exemplos abaixo:

**AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO SINDICATO AUTOR. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ALTERAÇÃO DAS REGRAS DO PLANO DE SAÚDE DOS SUBSTITUÍDOS. VIOLAÇÃO DO ART. 8º, III E VI, DA CF NÃO CONFIGURADA.** Não se divisa ofensa ao art. 8º, III e VI, da CF, nos moldes elencados pela alínea c do art. 896 da CLT, tendo em vista que o Regional não negou ao agravante a defesa dos interesses da categoria, tampouco vedou a participação do sindicato na **negociação coletiva de trabalho**, à luz dos referidos comandos constitucionais, mas, **tão somente, concluiu pela improcedência do direito pretendido fundado na alteração das regras do plano de saúde dos substituídos.** Agravo de instrumento conhecido e não provido.

(TST - AIRR: 00011814820165170011, Relator: Dora Maria Da Costa, Data de Julgamento: 03/04/2019, 8ª Turma, Data de Publicação: 05/04/2019)

(destacou-se)

\*\*\*

**RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO. CORREIOS. TRANSAÇÃO EM ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. REDUÇÃO DE BASE DE CÁLCULO DE HORAS EXTRAS. CONCESSÃO DE ADICIONAL DE HORA EXTRA MAIS VANTAJOSO. VALIDADE. PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O**



**CEZAR BRITTO**

ADVOGADOS ASSOCIADOS

**LEGISLADO. JULGAMENTO DO STF. ARE 1.121.633. TEMA 1.046 DA REPERCUSSÃO GERAL. PROVIMENTO.** Conforme decisão proferida pelo STF no ARE 1.121.633, paradigma da repercussão geral (Tema 1.046), concluiu-se pela validade de normas coletivas de trabalho que "pactum limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". Desse modo, **válido o ACT firmado entre os Correios e o sindicato da categoria profissional do reclamante, que restringiu a base de cálculo das horas extras ao salário-base concedendo, em contrapartida, adicional de horas extras mais vantajoso.** Recurso ordinário da ré provido no ponto. (Processo: ROT - 0000141-48.2021.5.06.0371, Redator: Eduardo Pugliesi, Data de julgamento: 12/07/2023, Primeira Turma, Data da assinatura: 14/07/2023)

(TRT-6 - ROT: 00001414820215060371, Data de Julgamento: 12/07/2023, Primeira Turma)

(destacou-se)

\*\*\*

**RECURSO ORDINÁRIO. PLANO DE SAÚDE. FORMATO DE CUSTEIO. ALTERAÇÕES ATRAVÉS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA E NORMAS INTERNAS. PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO. POSSIBILIDADE.** Na hipótese dos autos, não houve alteração contratual ou regulamentar unilateral provocada pela ré e sim **alteração na forma de participação e custeio do plano de saúde dos empregados, ativos e inativos, fruto de negociação coletiva.** No ponto, destaque-se que **os artigos 8º, § 3º e 611-A da CLT, preconizam o princípio da intervenção mínima do Estado na autonomia da vontade coletiva e a prevalência do negociado sobre o legislado em matéria de regulamento empresarial.** Ademais, os próprios normativos internos da ré preveem a necessidade de revisões periódicas no formato de custeio do "Saúde Caixa", inclusive com a realização de cálculo atuarial anual, reajuste dos valores das mensalidades e do limite anual de coparticipação no plano de saúde. Recurso desprovido.



**CEZAR BRITTO**  
ADVOGADOS ASSOCIADOS

(TRT-13 - ROT: 0000604-48.2021.5.13.0030, Relator: LEONARDO JOSE VIDERES TRAJANO, Tribunal Pleno - Gabinete do Desembargador Leonardo José Videres Trajano)

(destacou-se)

O último caso referido acima, julgado pelo TRT-13, em particular, não transitou em julgado, pois ainda está pendente de análise de recurso pela Turma, mas já houve decisão monocrática do Min. Breno Medeiros denegando seguimento ao Recurso de Revista do Associação Autora sob o fundamento de que *“é válida norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista, desde que não sejam absolutamente indisponíveis, ainda que não seja estabelecida contraprestação de vantagens pelo empregador”* (decisão monocrática, Min. Breno Medeiros, RRAg - 604-48.2021.5.13.0030, proferida em 27 de fevereiro de 2023).

A decisão do Ministro no caso acima foi fundamentada no **ARE 1121633, Tema 1.046, do ementário de repercussão geral do STF**, no qual a Suprema Corte fixou a seguinte tese:

*“São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”.*

O princípio da *adequação setorial negociada*, vale explicar, se refere, nas palavras do Min. Maurício Godinho Delgado, aos limites jurídicos da negociação coletiva:

Este princípio trata das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva. Ou seja, os critérios de harmonização entre



## CEZAR BRITTO

ADVOGADOS ASSOCIADOS

as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva (através da consumação do princípio de sua criatividade jurídica) e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal. (...)

Pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justralhista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. **São dois esses critérios autorizativos:** a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta)."<sup>1</sup>

(destacou-se)

Em outras palavras, este princípio permite que as partes acordem sobre condições distintas daquelas previstas na legislação, seja estabelecendo um padrão superior ou inferior para determinada categoria, desde que não se trate de parcelas de indisponibilidade absoluta.

O julgamento do STF, em suma, reafirmou a constitucionalidade das alterações legislativas introduzidas pela Reforma Trabalhista acima comentadas e, também, estabeleceu que a negociação coletiva poderia se dar sem compensações/contraprestações pela supressão de determinados direitos, desde que respeitados os *direitos absolutamente indisponíveis*<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Rev. TST, Brasília, vol. 67, n s 2, abr/jun2001.

<sup>2</sup> Não há, ainda, consenso doutrinário e jurisprudencial sobre quais seriam, exatamente, os direitos absolutamente indisponíveis.



## CEZAR BRITTO

ADVOGADOS ASSOCIADOS

Outro caso que vale a pena ser mencionado é o da ECT (Correios), no qual o TST tem, reiteradamente, entendido pela possibilidade de alteração contratual em face de sentença normativa que alterou Acordo Coletivo de Trabalho, como se vê dos julgados abaixo:

**RECURSO DE REVISTA DA ECT RECLAMADA - PLANO DE SAÚDE - EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ALTERAÇÕES PROMOVIDAS POR SENTENÇA NORMATIVA - FONTE DE CUSTEIO, MENSALIDADES E COBRANÇA DE COPARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS DA ATIVA E DOS APOSENTADOS - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - PROVIMENTO.** (...). Ora, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST, no julgamento do Dissídio Coletivo Revisional 1000295-05.2017.5.00.0000, proferiu sentença normativa na qual foi alterada a cláusula 28<sup>a</sup> do Acordo Coletivo do Trabalho 2017/2018, celebrado pela ECT e pelo Sindicato da categoria profissional, determinando a **cobrança de mensalidade e a coparticipação de seus empregados da ativa e dos aposentados no custeio do plano de saúde, visando, por um lado, alcançar o equilíbrio atuarial da Empresa, e, de outro, resguardar os benefícios assistenciais aos trabalhadores, de modo a garantir a manutenção do próprio plano de saúde, o qual estava à beira da extinção.** 4. Nesse contexto, não há como se considerar ilegal a aludida cobrança, até porque **não se trata de alteração contratual realizada de forma unilateral pelo empregador, capaz de atrair os termos do art. 468 da CLT, tampouco se cogita de violação do direito adquirido** da Parte. Trata-se, ao fim e ao cabo, de **alteração imposta por cláusula normativa, promovida por decisão judicial da SDC deste Tribunal, na qual se entendeu pela necessidade de revisão do modelo de custeio do Plano "Correios Saúde", a fim de evitar a ruína do referido plano assistencial, pela notável desproporção que havia entre a participação patronal e obreira, decisão que deve ser respeitada.** 5. In casu, como não foi observada pelo TRT a sentença normativa prolatada no Dissídio Coletivo Revisional 1000295-05.2017.5.00.0000, a pretensão recursal deve ser acolhida para considerar **lícita a cobrança de mensalidade bem como a coparticipação financeira da**



## CEZAR BRITTO

ADVOGADOS ASSOCIADOS

**Autora no plano de assistência médica, hospitalar e odontológica, nos termos da Cláusula 28 do ACT 2017/2018.**  
Recurso de revista provido.

(TST - RR: 00001773820215130002, Relator: Ives Gandra Da Silva Martins Filho, Data de Julgamento: 27/06/2023, 4ª Turma, Data de Publicação: 30/06/2023)

(destacou-se)

Registre-se a ressalva de que o caso dos Correios é bastante particular e envolve, pelo menos, dois elementos ausentes na discussão travada no BNDES: (1) a alegação de “*exceção da ruína*”<sup>3</sup>; e (2) o dissídio coletivo de greve<sup>4</sup>.

De todo modo, tanto o caso dos Correios quanto os demais casos referidos acima demonstram que, a depender das circunstâncias e argumentos envolvidos, **a Justiça do Trabalho, com amparo em decisão do STF proferida em sede de repercussão geral, a qual vincula todos os órgãos do Poder Judiciário, tende a considerar lícitas alterações contratuais efetuadas mediante negociação coletiva, mesmo que comprovadamente lesivas aos trabalhadores.**

Ainda sobre esse tema, cumpre ressaltar que **a proteção do art. 468, da CLT, se refere à relação entre empregador e empregado,**

---

<sup>3</sup> Instituto jurídico segundo o qual são necessárias alterações em determinado contrato/pactuação, de modo que o seu objeto não se torne inexecutável. No caso da ECT, discutiu-se a sustentabilidade e, em última instância, a exequibilidade do plano de saúde oferecido pelos Correios.

<sup>4</sup> Circunstância na qual, em face de uma greve na categoria, uma das partes – geralmente o empregador – busca o Judiciário para decidir sobre a procedência das reivindicações, na forma do art. 8º da Lei de Greve (Lei nº 7.783/1989).



como no exemplo de uma alteração unilateral de norma interna já incorporada ao contrato de trabalho. A justificativa doutrinária e jurisprudencial para essa proteção é **a assimetria existente entre empregador e empregado.**

No entanto, a jurisprudência predominante – ainda mais, após o julgamento do Tema 1.046, do STF – se posiciona no sentido de que, **nas negociações coletivas, não existe assimetria ou desnível de forças entre as partes**, portanto a proteção presente na parte final do art. 468, da CLT, onde se lê: “*desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado*”, não tem prevalecido frente ao acordado em negociação coletiva.

Por fim, apesar da tendência geral de prevalência da negociação coletiva, algumas particularidades devem ser observadas caso a caso, entre as quais: (1) a possibilidade de demonstração ou não de prejuízo aos trabalhadores; (2) a existência ou não de negociação coletiva lícita/legítima, nos termos do art. 8º, §3º, da CLT; e (3) a discussão sobre a sustentabilidade do serviço oferecido.