

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO  
PUC-SP**

**FERNANDA QUEIROGA DA SILVA SANCHES**

**COMPENSAÇÃO ORGÂNICA**

**SÃO PAULO**

**2018**

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO  
PUC-SP**

**FERNANDA QUEIROGA DA SILVA SANCHES**

## **COMPENSAÇÃO ORGÂNICA**

Monografia apresentada ao Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu*, Especialização em Direito e Processo do Trabalho, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica.

**SÃO PAULO  
2018**

**Banca Examinadora**

---

---

---

## RESUMO

O presente estudo versa sobre a indenização de compensação orgânica, verba originada de norma coletiva e paga aos aeronautas civis há mais de 35 anos.

Trata-se de tema com extrema relevância jurídica e econômica, que vem sendo revisitado pelos Tribunais, os quais têm adotado o correto entendimento de que a norma coletiva deve ser reputada válida.

Num primeiro momento, iremos traçar os aspectos históricos da verba indenizatória denominada “compensação orgânica”.

Passaremos, em seguida, a expor as razões pelas quais a cláusula coletiva que instituiu a compensação orgânica deverá ser reputada válida, com uma extensa análise dos termos da pactuados, frente ao quanto dispõe a legislação constitucional e infraconstitucional, passando pelas recentes decisões proferidas pelos Tribunais.

Já num terceiro momento, trataremos dos princípios aplicáveis à negociação coletiva, os quais são de relevada importância sobre a matéria, vez que norteiam a interpretação na falta de dispositivo legal específico sobre o tema.

Ainda, em um quarto momento, analisaremos a função social da empresa e as consequências socioeconômicas da invalidação da norma coletiva, com a consequente condenação das empresas aéreas ao pagamento da verba em comento.

Finalmente, passaremos à conclusão do que foi abordado, abordando de forma resumida todas as razões que justificam a validação da norma coletiva que instituiu a compensação orgânica.

Palavras-chave: (i) compensação orgânica; (ii) salário complessivo; (iii) norma coletiva.

## **ABSTRACT**

The current study was developed aiming at analyzing "organic compensation" ("compensação orgânica"), an indemnification originated from the collective norm that has been paid to civilian pilots for over 35 years.

This subject matter is of great juridical and economic importance that is consistently revisited by the Courts, which have adopted the correct understanding that the collective convention that originally instituted this indemnification must be considered valid.

First, we will trace the historical aspects of the indemnification known as "organic compensation."

We will then go on to explain the reasons why the collective clause that established organic compensation should be considered valid through an extensive analysis of the terms agreed upon, within both the constitutional and infra-constitutional legislation limitations, and by studying the recent decisions handed down by the Courts.

Next, we will deal with the principles applicable to collective bargaining, which are of great importance on this matter as they serve as the guidelines for interpretation in the absence of specific legal devices on the topic.

Then, we will analyze the social function of companies and the socioeconomic consequences of the invalidation of this collective norm, consequently convicting airlines for making use of this indemnification.

Finally, we will conclude and summarize the reasons that justify the validation of the collective convention that instituted organic compensation.

## DICIONÁRIO DE SIGLAS — ACRÔNIMOS

### **C**

CC – Código Civil

CCT – Convenção Coletiva de Trabalho

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

### **S**

SBDI I - Subseção I Especializada em Dissídios Individuais

SDC - Seção Especializada em Dissídios Coletivos

SNA – Sindicato Nacional dos Aeronautas

SNEA – Sindicato Nacional das Empresas Aeroviárias

### **T**

TRF – Tribunal Regional Federal

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Banca Examinadora .....</b>   | <b>3</b>  |
| <b>I - INTRODUÇÃO .....</b>  | <b>8</b>  |
| <b>II – ASPÉCTOS HISTÓRICOS DA COMPENSAÇÃO ORGÂNICA.....</b>   | <b>9</b>  |
| <b>III – VALIDADE DA NORMA COLETIVA .....</b>  | <b>14</b> |
| (i)    PAGAMENTO DESCOMPLESSIVO DA VERBA “COMPENSAÇÃO<br>ORGÂNICA” .....                             | 15        |
| a)    Conceito de Salário.....   | 15        |
| b)    Salário Complexivo .....   | 16        |
| c)    Pagamento descomplexivo da verba “compensação orgânica”. Entendimento<br>jurisprudencial. .... | 16        |
| (ii)   NORMA COLETIVA. PRECEDENTES CONSTITUCIONAIS E<br>INFRACONSTITUCIONAIS. RECENTES DECISÕES..... | 21        |
| (iii)  NORMA COLETIVA. DOUTRINA. ....  | 31        |
| (iv)  LIBERDADE CONTRATUAL .....   | 34        |
| <b>IV – PRINCÍPIOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....</b>   | <b>35</b> |
| (i)    Princípio Autonomia Coletiva.....   | 37        |
| (ii)   Princípio da Boa-fé contratual.....   | 39        |
| (iii)  Princípio da Lealdade e Transparência.....  | 41        |
| (iv)   Princípio da Paz Social .....   | 43        |
| <b>V - A FUNÇÃO SOCIAL DAS EMPRESAS.....</b>   | <b>44</b> |
| <b>VI - CONCLUSÃO.....</b>   | <b>47</b> |
| <b>BIBLIOGRAFIA .....</b>  | <b>49</b> |

## I - INTRODUÇÃO

O tema do presente trabalho se demonstra bastante atual, vez que, recentemente, foram proferidas decisões pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI I) e pela Seção de Dissídios Coletivos (SDC), no sentido de prestigiar a norma coletiva que instituiu a compensação orgânica e reputá-la válida.

Iniciaremos o trabalho com o relato histórico da verba denominada compensação orgânica, para depois verificarmos se a norma coletiva que a instituiu está em consonância com a legislação. Para tanto, analisaremos a legislação constitucional e infraconstitucional, bem como renomadas doutrinas que versam principalmente sobre o dever de ser privilegiada a vontade das partes.

Por fim, ressalta-se, desde logo, que não iremos, nem pretendemos, esgotar a matéria ou impor um novo entendimento acerca do assunto. Nos limitaremos a fazer a supramencionada análise optando pelo posicionamento que mais nos agrada, além de parecer o mais correto e ser para onde a jurisprudência esta caminhando.

## II – ASPÉCTOS HISTÓRICOS DA COMPENSAÇÃO ORGÂNICA

Iniciaremos o presente estudo com uma breve análise dos aspectos históricos da compensação orgânica no direito brasileiro.

O termo “compensação orgânica” surgiu pela primeira vez por meio de Lei, sendo prevista apenas para os pilotos Militares das Forças Armadas.

A Lei nº 1.316/1951 especificava uma “gratificação” para cada atividade, bem como uma fórmula de cálculo diferente e complexa.

A verba tinha como finalidade indenizar os militares (pilotos) pelo alto desgaste fisiológico decorrente da pressurização das aeronaves, objetivando compensar os desgastes orgânicos consequentes das variações de altitude, das acelerações, das variações barométricas, dos anos psicossomáticos e da exposição a radiações resultantes do desempenho continuado.

A partir de 1º de abril de 1964 entrou em vigor o Código de Vencimento dos Militares (Lei nº 4.328/1964), alterando o nome da parcela remuneratória para “gratificação de função militar de categoria C”, destinada apenas ao militar no efetivo exercício de funções ou desempenho de atividades nos serviços especiais de voo, salto, submarino e mergulho. Seu valor passou a ser de 40% do soldo do militar, simplificando o seu cálculo.

O Decreto-Lei nº 728/1969 alterou novamente a denominação da parcela, que passou para “indenização de compensação orgânica”, mantendo seu valor em 40% do soldo do posto ou graduação do militar.

A Lei nº 5.787/1972 manteve as regras previstas na legislação anterior.

A Lei nº 8.237/1991 estabeleceu novo percentual para a parcela, de 20% do soldo, que passou a ser denominada de “gratificação de compensação orgânica”.

Finalmente, a Medida Provisória nº 2.131/2000 alterou novamente a denominação desta parcela para “adicional de compensação orgânica”, mantendo o percentual de 20%.

Importante frisar que, à época da redução do percentual determinado pela Lei nº 8.237/1991, a jurisprudência do TRF<sup>1</sup> e do STJ<sup>2</sup> consolidaram-se no sentido de que a redução seria válida, na medida em que a lei “majorou a remuneração global dos militares, assegurando a irredutibilidade dos vencimentos, prevendo, inclusive, o pagamento de diferença a título de vantagem individual”.

Por outro lado, a indenização da compensação orgânica dos aeronautas civis não tem origem em lei e muito menos em contrato individual de trabalho.

Diferentemente da compensação orgânica dos militares, a compensação orgânica dos aeronautas civis foi criada e regulamentada por Norma Coletiva. Em outras palavras, a sua criação decorreu de fonte normativa – convenção coletiva de trabalho e/ou dissídio coletivo julgado (ou mediado) pelo TST.

Em 28/11/1980, o SNA (Sindicato Nacional dos Aeronautas) encaminhou ao SNEA (Sindicato Nacional das Empresas Aeroviárias) a pauta de reivindicações da categoria dos aeronautas, dentre elas, o pagamento da indenização de compensação orgânica.

Após negociação e prevalecendo a livre autonomia e vontade das entidades sindicais, em 15/12/1980, a indenização de compensação orgânica foi

---

<sup>1</sup> TRF-5 - Apelação Cível AC 354069 AL 2003.80.00.011461-9 (TRF-5), Data de publicação: 21/08/2006.

<sup>2</sup> STJ - RECURSO ESPECIAL REsp 799905 SC 2005/0195887-5 (STJ), Data de publicação: 05/11/2007.

criada e regulamentada pela cláusula 8ª da Convenção Coletiva de Trabalho de 1980/1981 (“CCT 80/81”), nos seguintes termos:

“8- As empresas, que ainda não o fazem, identificarão, na composição do salário básico do aeronauta, como parcela dele integrante, 20% de seu valor, a título de compensação orgânica pelo exercício da atividade aérea, sem que isto modifique o valor original do salário básico para qualquer fim.”

Assim, a referida cláusula foi redigida nos exatos termos negociados pelas entidades sindicais – conferindo natureza indenizatória à verba, bem como prevendo que esta não alteraria o salário base.

Em continuidade à expressa autonomia e vontade das entidades sindicais, a cláusula de indenização de compensação orgânica foi renegociada e prevista na cláusula 13ª da Convenção Coletiva de Trabalho de 1981/1982 (“CCT 81/82”), nos seguintes termos:

“13- As empresas que ainda não o fazem, identificarão na composição do salário básico do aeronauta, como parcela dele integrante, vinte por cento (20%) de seu valor a título de indenização de compensação orgânica pelo exercício da atividade aérea, sem que isto modifique o valor original do salário básico para qualquer fim.” (grifou-se)

Ato contínuo, que demonstra a efetiva negociação sobre os termos da referida cláusula, a indenização de compensação orgânica foi novamente renegociada e prevista na cláusula 12ª da Convenção Coletiva de Trabalho de 1982/1983 (“CCT 82/83”) (docs. 27/32), nos seguintes termos:

“Para todos os efeitos legais, identifica-se, na composição da remuneração fixa do aeronauta, como parcela dele integrante, 20% (vinte por cento) de seu valor sob o título de indenização de “compensação orgânica” pelo exercício da atividade aérea, sem que isso modifique o valor original da remuneração fixa para qualquer fim.”

A cláusula de indenização de compensação orgânica vem sendo renegociada, pactuada e formalizada em idênticos termos desde a CCT 82/83 (docs. 27/32) e, está atualmente prevista na cláusula 3.2.3 da Convenção Coletiva de Trabalho de 2015/2016 (“CCT 15/16”), abaixo transcrita:

“Para todos os efeitos legais, identifica-se, na composição da remuneração fixa do aeronauta, como parcela dele integrante, 20% (vinte por cento) de seu valor sob o título de indenização de “compensação orgânica” pelo exercício da atividade aérea, sem que isso modifique o valor original da remuneração fixa para qualquer fim.”

A despeito da confusa redação do texto, o verbo identificar, segundo Caldas Aulete, significa “tornar idêntico, fazer (de duas ou mais coisas) uma só”. (Dicionário Contemporâneo da Língua Portuguesa).

Portanto, ao determinar que a compensação orgânica “identifica-se” na remuneração fixa do aeronauta só pode significar que ela compõe aquela remuneração, é parte integrante dela, apesar da denominação distinta. E chega-se a essa conclusão com base na última parte da cláusula: “sem que isso modifique o valor original da remuneração fixa para qualquer fim”.

Veja-se que, se a remuneração não pode ter seu valor original alterado é porque também não haveria acréscimo da parcela, confirmando que está dentro da primitiva, compondo-a, portanto.

Referida cláusula foi transcrita na “Justificação” do Projeto de Lei nº 571-A, de 1983, que foi arquivado e não aprovado pela Câmara, e visava isentar de tributação a parcela de compensação orgânica paga aos aeronautas.

A cláusula 2.2. da Convenção Coletiva de Trabalho de 2015/2016 (“CCT 15/16”), tratou-se de mais uma conquista da categoria, dentre inúmeras outras do SNA, de previsão em norma coletiva de Piso Salarial, inserida originalmente na cláusula 03 da Convenção Coletiva de Trabalho de 2006/2007 (“CCT 06/07”), nos seguintes termos:

Piso salarial – Ressalvadas as condições mais favoráveis, após o período de experiência de no máximo 90 (noventa) dias, a soma das parcelas do salário-base incluindo a compensação orgânica não poderá ser inferior ao dos pisos abaixo fixados:  
1 – Comissário de Voo – Piso salarial (salário-base e compensação orgânica) – R\$ ... (...);  
2 – Mecânico de Voo - Piso salarial (salário-base e compensação orgânica) – R\$ ... (...);  
3 – Pilotos - Piso salarial (salário-base e compensação orgânica) – R\$ ... (...);”

Paragrafo único – Os salários normativos acima estabelecidos serão corrigidos na mesma época e nos mesmos percentuais em que forem corrigidos os demais salários.” (grifou-se)

Em termos mais simples, a cláusula acima ratifica o entendimento de que a compensação orgânica dos aeronautas jamais foi pactuada como um adicional, mas sim parcela integrante da remuneração dos trabalhadores.

Ademais, temos que a indenização de compensação orgânica dos aeronautas civis foi inicialmente criada e regulamentada pela cláusula 8ª da CCT 80/81 e o piso salarial na CCT 06/07.

Portanto, equivocada a interpretação (informação) de que a indenização de compensação orgânica tenha sido ajustada “por analogia ao art. 18 da Lei nº 8.237/91” que se refere aos militares, pois tal verba já estava prevista em norma coletiva há pelo menos 10 (dez) anos antes da referida lei (1991).

Destaca-se que ao longo da história, dissídios coletivos submetidos ao C. TST pelo Sindicato Nacional dos Aeronautas e Mediação no TST de 2016, validaram as cláusulas como redigida até hoje.

**“Piso salarial** – Ressalvadas as condições mais favoráveis, após o período de experiência de no máximo 90 (noventa) dias, a soma das parcelas do salário-base **incluindo a compensação orgânica** não poderá ser inferior ao dos pisos abaixo fixados (...).”

**“Compensação orgânica** - Para todos os efeitos legais, **identifica-se**, na composição da remuneração fixa do salário do aeronauta, como parcela dele integrante, 20% (vinte por cento) de seu valor, **sob o título de indenização** de “compensação orgânica” pelo exercício da atividade aérea, **sem que isso modifique o valor original da remuneração fixa para qualquer fim.**” (confira-se: TST-DCG-703-81.2015.5.00.0000)

Por fim, reitera-se que, quando da pactuação, as partes jamais definiram que a compensação orgânica seria instituída como verba autônoma, de forma a ser paga, obrigatoriamente, de maneira destacada do salário, não se podendo dar interpretação extensiva à cláusula, que não criou um adicional na remuneração.

### III – VALIDADE DA NORMA COLETIVA

A Justiça Trabalhista por muitos anos decidiu pela invalidade da cláusula de indenização de compensação orgânica que vem sendo renegociada, pactuada e formalizada em idênticos termos desde a CCT 82/83.

O entendimento majoritário dos Tribunais era de que a referida cláusula coletiva era contrária à Súmula 91 do TST, a qual dispõe que “nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador”.

Assim, as empresas aéreas se viram diante de um enorme passivo trabalhista, decorrente da invalidação da cláusula coletiva que, repisa-se, vem sendo pactuada, nos mesmos termos, há 35 anos.

Importante destacar que a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, que promoveu a reforma trabalhista, encerrou a discussão acerca da validade da cláusula coletiva quanto aos contratos posteriores à sua vigência – 11/11/2017. Isto porque, o artigo 8º, parágrafo 3º da referida lei dispõe que: “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 10.406, de 10/01/2002 (CC), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.”

Assim, a Lei 13.467, prestigiou a negociação direta entre empregado e empregadores limitando a avaliação do juízo trabalhista quanto ao conteúdo do instrumento normativo, devendo considerar apenas a legitimidade de parte, o objeto e a forma adotada, nos estritos termos do artigo 104 do Código Civil, como determina a nova lei.

Contudo, conforme acima exposto, a lei em comento somente poderá ser aplicada para os contratos posteriores à sua vigência, mantendo-se a discussão acerca dos contratos anteriores à 11/11/2017.

O presente estudo visa demonstrar, por meio da análise da legislação constitucional e infraconstitucional, bem como de relevantes doutrinas, que a cláusula coletiva deverá ser considerada válida, na sua integralidade, seja por não ser caracterizada a complessividade do pagamento da verba, seja por haver expressa previsão legal para que seja prestigiada a vontade das partes que pactuam os mesmos termos há décadas.

## **(i) PAGAMENTO DESCOMPLESSIVO DA VERBA “COMPENSAÇÃO ORGÂNICA”**

### **a) Conceito de Salário**

Os artigos 457 a 467 da CLT dispõem sobre a remuneração do empregado e define também o salário como contraprestação do serviço efetuado pelo empregado no decorrer do mês. Noutra giro, ressaltam que além do salário fixo, fazem parte integrante da remuneração as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador.

No direito brasileiro, Maurício Godinho<sup>3</sup> define salário da seguinte forma:

“Salário é o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho.”

Amauri Mascaro Nascimento e Sonia Mascaro Nascimento<sup>4</sup> assim dispõem sobre o conceito de salário:

“Salário é a contraprestação fixa paga pelo empregador pelo tempo de trabalho prestado ou disponibilizado pelo empregado, calculada com base no tempo, na produção ou em ambos os critérios, periodicamente e de modo a caracterizar -se como o ganho habitual do trabalhador. Os complementos podem refletir sobre o salário ou não, dependendo da habitualidade, da frequência com que são pagos, não importando, para esse fim, a variabilidade dos seus valores, pois este não é o aspecto principal, mas sim a constância do pagamento em intervalos curtos. Existem complementos salariais que podem inserir -se no salário, como as comissões, quando são a única forma de remuneração do trabalho de

---

<sup>3</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho – São Paulo: LTr, 16ª edição, p. 799

<sup>4</sup> Nascimento, Amauri Mascaro e Nascimento, Sônia Mascaro – São Paulo: Saraiva, 29ª edição, p. 614

alguns empregados em especial de vendedores. Nesse caso, o salário é variável em função do número maior ou menor de vendas. A variabilidade não descaracteriza o salário. É irrelevante. A característica principal do salário é a pendularização, a reiteração, a constância do pagamento contraprestativo do trabalho. A regra geral que separa salário de complemento salarial é a continuidade de pagamentos no curso do contrato de trabalho, a periodicidade com que o pagamento se faz e não a variabilidade do seu valor, nem mesmo o nome de uma atribuição patrimonial e a finalidade do pagamento, fator que também pode influir.”

## **b) Salário Complessivo**

O salário complessivo ou completivo engloba diversos direitos em um único valor, sem que haja qualquer discriminação, o que é vedado pelo ordenamento jurídico brasileiro.

O artigo 477, § 2º dispõe que “O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas”.

Verifica-se, ainda, que a Súmula nº 91 do C. TST declara nula a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para englobar vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.

Súmula nº 91 do TST. SALÁRIO COMPLESSIVO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.

A vedação ao salário complessivo visa assegurar o direito do trabalhador de ter pleno conhecimento dos títulos pagos.

## **c) Pagamento descomplessivo da verba “compensação orgânica”. Entendimento jurisprudencial.**

Conforme exposto alhures, a cláusula coletiva que prevê o pagamento da compensação orgânica dispõe que a referida verba será no importe de vinte por cento (20%) do salário recebido pelo aeronauta, sem que isso modifique o valor original do salário base.

Transcreve-se:

“As empresas que ainda não o fazem, identificarão na composição do salário básico do aeronauta, como parcela dele integrante, vinte por cento (20%) de seu valor a título de indenização de compensação orgânica pelo exercício da atividade aérea, sem que isto modifique o valor original do salário básico para qualquer fim.”

Desse modo, verifica-se que a cláusula coletiva previu o percentual a se integrar no salário base, sem nenhuma dificuldade em face do percentual a que se reporta a norma, de acordo com a titulação, a denotar que parcela relativa à indenização de compensação orgânica sempre foi de conhecimento dos empregados.

Em outras palavras, a forma de pagamento da verba “compensação orgânica” prevista em norma coletiva possibilita aos empregados a identificação da parcela paga, conferindo transparência e segurança aos empregados.

A fixação da parcela, portanto, é conhecida e de fácil constatação, não havendo qualquer violação à Súmula 91 do c. TST que, por sua vez não veio para o fim de determinar pagamento dúplice de parcela ao empregado.

Vale ressaltar que eventual condenação a um novo pagamento da verba em comento importa em duplo pagamento da mesma parcela, o que é vedado no ordenamento jurídico com o propósito de evitar o pagamento dobrado e obstaculizar o enriquecimento ilícito, conforme dispõe o art. 884 do Código Civil Brasileiro, que segue transcrito:

Art. 884. Aquele que, sem justa causa, se enriquecer à custa de outrem, será obrigado a restituir o indevidamente auferido, feita a atualização dos valores monetários.

Assim, levando-se em consideração o princípio que veda o enriquecimento ilícito, a Súmula 91 do C TST, que trata de não reconhecer a fixação de uma importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais não deve ser aplicada ao caso.

O Tribunal Superior do Trabalho tem firmado seu entendimento no sentido de que não configura salário complessivo quando, mesmo constando no recibo de pagamento quantia global, sem discriminação do valor referente ao descanso semanal remunerado, o empregado tem ciência da verba paga, pois caso fosse deferido novo pagamento restaria configurado o enriquecimento sem causa, conforme verifica-se da ementa abaixo:

“EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 13.015/2015. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. SALÁRIO COMPLESSIVO. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. NÃO CONHECIMENTO. 1. No caso vertente, a egrégia Terceira Turma não conheceu do recurso de revista interposto pela reclamante, mantendo a conclusão adotada pelo egrégio Tribunal Regional, que indeferiu o novo pagamento do repouso semanal remunerado na forma pretendida, sob o fundamento de que a autora tinha ciência do correto pagamento da parcela. Por tal razão não caberia a proibição do salário complessivo, que tem por escopo assegurar o direito do trabalhador de ter pleno conhecimento dos títulos que lhe são pagos, devendo remanescer apenas a incidência da multa convencional decorrente da violação à norma coletiva. 2. O único aresto colacionado não impulsiona o recurso de embargos, pois se afigura inespecífico, nos termos da Súmula nº 296, I. 3. Isso porque o referido paradigma, oriundo da egrégia Sétima Turma, não parte das mesmas premissas fáticas do presente caso, em que se constatou a ciência da reclamante do correto pagamento do repouso semanal remunerado. 4. Ademais, não há falar em contrariedade à Súmula nº 91, haja vista que a jurisprudência desta colenda Corte vem se firmando no sentido de que não configura salário complessivo quando, mesmo constando no recibo de pagamento quantia global, sem discriminação do valor referente ao descanso semanal remunerado, o empregado tem ciência da verba paga, pois caso fosse deferido novo pagamento restaria configurado o enriquecimento sem causa. Precedentes. 5. Recurso de embargos de que não se conhece.”<sup>5</sup>

Nesse sentido, em recente decisão, datada em 19 de outubro de 2017, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais decidiu que o pagamento da verba “compensação orgânica” na forma como dispõe a cláusula coletiva não caracteriza salário complessivo, haja vista que é possível a identificação da parcela e o respectivo valor. Nesse sentido, cite-se ementa:

“RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 11.496/2007. COMPENSAÇÃO ORGÂNICA. NORMA COLETIVA. FORMA DE PAGAMENTO. SALÁRIO

---

<sup>5</sup> E-RR - 376485-14.2009.5.12.0027 , Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 18/05/2017, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 26/05/2017. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=376485&digitoTst=14&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0027&submit=Consultar>

COMPLESSIVO NÃO CARACTERIZADO. A Eg. Turma concluiu pela invalidade de cláusula de Convenção Coletiva de Trabalho que institui a vantagem denominada "compensação orgânica" correspondente a 20% de toda a remuneração do trabalhador, por entender caracterizado salário comlessivo. 2. O salário comlessivo é caracterizado pelo pagamento de parcelas salariais distintas englobadas em uma única rubrica, sem a discriminação de cada uma delas e do seu respectivo valor, de modo que não é possível ao empregado identificar se as mesmas foram pagas corretamente. 3. No caso, contudo, **não há falar em salário comlessivo, porque a forma de pagamento da verba compensação orgânica prevista em norma coletiva permite ao trabalhador identificar a parcela e o respectivo valor.** 4. Além disso, se a aplicação de cláusula de Convenção Coletiva de Trabalho não colide com normas legais de ordem pública e a sua aplicação não importa prejuízo ao trabalhador, há de se prestigiar na hipótese o regramento fruto de negociação coletiva, em observância ao princípio da autonomia das vontades coletivas, consagrado no inciso XXVI do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal. Precedentes da SDC e de Turmas. Recurso de embargos conhecido e provido.”<sup>6</sup>

Vale ressaltar, ademais, decisão proferida pela Subseção Especializada em Dissídios Coletivos, a qual julgou improcedente a ação movida pelo SNA em face do SNEA, sob a fundamentação de os aeronautas têm pleno conhecimento da exata composição de sua remuneração, assim como do valor que é pago a título da "Compensação Orgânica", o que, por si só, já afasta a alegação de salário comlessivo. Cite-se a ementa:

DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA INTERPOSTO PELO SINDICATO NACIONAL DOS AERONAUTAS. 1. INTERPRETAÇÃO DAS CLÁUSULAS 2.2 E 3.2.3 DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016. "COMPENSAÇÃO ORGÂNICA". SALÁRIO COMPLESSIVO. NÃO CONFIGURAÇÃO. Pretende o Sindicato Nacional dos Aeronautas, por meio desta ação, obter o pronunciamento judicial acerca das disposições contidas nas cláusulas 2.2 e 3.2.3 da Convenção Coletiva de Trabalho 2015/2016, que tratam da Compensação Orgânica, destinada à categoria dos aeronautas. Argumenta o suscitante que as cláusulas vêm sendo interpretadas, erroneamente, por algumas empresas, dentre elas a TAM Viação Aérea S.A., de forma a conduzir ao pagamento de salário comlessivo - ou seja, efetivam o pagamento da compensação englobadamente com o vencimento básico -, omitindo do empregado a composição da base de cálculo, e requer que seja permitido o pagamento da "Compensação Orgânica" sob rubrica autônoma. Ocorre que as normas coletivas são bastante claras ao estabelecerem que a "Compensação Orgânica" integra a remuneração fixa do aeronauta, e que corresponde exatamente a 20% de seu salário, sem que seja modificado o valor original da remuneração fixa, em qualquer hipótese. Essa interpretação fica ainda mais clara ante as disposições contidas na

---

<sup>6</sup> E-RR - 2852-66.2011.5.02.0022, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 19/10/2017, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=2852&digitoTst=66&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0022&submit=Consultar>

cláusula 2.2, que prevê o piso salarial da categoria. Observa-se, portanto, que a sistemática da "Compensação Orgânica" não é estranha aos aeronautas, uma vez que mantida em sucessivos instrumentos negociais; que o percentual pago a tal título - 20% - foi estabelecido também por meio de convenção coletiva de trabalho; e que, conquanto seja apresentado um valor fixo, a título de salário, parte dele é plenamente identificável como sendo relativo à "Compensação Orgânica". Há de se acrescentar que o pagamento da referida compensação, uma vez que estipulado por meio do consenso das partes, deve observar as disposições ajustadas, ex vi do art. 7º, XXVI da Constituição Federal; que em nenhum momento, quando da pactuação, as partes definiram que a compensação orgânica seria instituída como verba autônoma, de forma a ser paga, obrigatoriamente, de maneira destacada do salário, não se podendo dar interpretação extensiva à cláusula, que não criou um adicional na remuneração. Não obstante, observa-se, nos holerites dos aeronautas, entregues pela TAM - citada especificamente pelo suscitante - que há expressa identificação, de forma destacada, dos salários (pagos sob a rubrica V003) e dos valores pagos a título de compensação orgânica, sob a rubrica "R002 - DEMONST INDEN COMP ORGÂNICA", e que correspondem exatamente a 1/5 do valor dos salários. Esse delineamento factual leva à conclusão de que os aeronautas têm pleno conhecimento da exata composição de sua remuneração, assim como do valor que é pago a título da "Compensação Orgânica", o que, por si só, já afasta a alegação de salário complessivo, vedado pela Súmula nº 91 do TST. Ainda que assim não fosse, a tutela jurisdicional trazida na Súmula nº 91, a meu ver, não se refere à hipótese de cláusulas constantes de instrumentos negociais autônomos, quando as partes, de forma consensual, estabelecem regramentos pertinentes às condições de trabalho, pois, conforme preconiza o art. 7º, XXVI, da CF, a vontade negociada coletiva deve ser respeitada e privilegiada. Portanto, não há como ser dada outra interpretação às cláusulas 2.2 e 3.2.3, no que se refere à "Compensação Orgânica", senão a de que não se trata de parcela a ser sonegada, tampouco se trata da hipótese prevista na Súmula nº 91 do TST. Julga-se, portanto, improcedente a pretensão formulada neste dissídio coletivo de natureza jurídica."<sup>7</sup>

Ainda, necessário ressaltar que é vedada a interpretação extensiva da cláusula coletiva, que não criou um adicional na remuneração, devendo ser observadas as disposições ajustadas.

Desse modo, deverá ser reconhecido o pagamento da verba em comento nos exatos termos da cláusula coletiva, haja vista que não se aplica ao caso em debate o entendimento consolidado por meio da Súmula 91 do TST.

Ademais, analisando cada um dos precedentes (acórdãos) da referida Súmula, verifica-se que nenhum deles se refere à compensação orgânica. A maioria trata de descanso semanal remunerado e horas extras.

---

<sup>7</sup> DC-7402-54.2016.5.00.0000, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, SDC, DEJT 19/05/2017.

Em todos os acórdãos (precedentes), a parcela que foi considerada salário complessivo era oriunda de direitos previstos na legislação e não em norma coletiva, a qual, sabidamente, comporta interpretação restritiva.

Não menos importante, em nenhum dos acórdãos (precedentes) havia instrumento normativo que disciplinasse o pagamento das verbas tidas como complessivas, o que ocorre com a indenização de compensação orgânica.

Desse modo, não deverá ser aplicado o entendimento da Súmula 91 do TST ao pagamento da verba compensação orgânica, por se tratar de hipótese diversa, na qual não é possível a identificação das verbas pagas ao empregado.

**(ii) NORMA COLETIVA. PRECEDENTES CONSTITUCIONAIS E INFRACONSTITUCIONAIS. RECENTES DECISÕES.**

A Norma Coletiva objeto da presente controvérsia é válida, já que negociada, ajustada e firmada em consonância com a legislação constitucional e infraconstitucional.

A Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXVI, reconhece as convenções e acordos coletivos de trabalho.

A Carta Magna também prevê, por meio do artigo 5º, inciso XXXVI, que a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.

Ademais, quanto à legislação infraconstitucional, a norma em comento foi firmada em consonância com o artigo 611 e seguintes, da CLT, uma vez que estão presentes todos os requisitos formais de validade, de modo que, sob essa ótica, não há como se lhe imputar qualquer vício.

Passaremos ao estudo mais detalhado da legislação.

Considerando que a indenização de compensação orgânica paga aos aeronautas civis foi ajustada inicialmente na Convenção Coletiva de Trabalho de 1980/1981, conforme acima exposto, importante destacar que, mesmo antes da Carta Magna de 1988, havia expressa proteção constitucional e infraconstitucional e reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Em verdade, o Decreto n.º 21.761, de 23 de agosto de 1932, baseado na lei francesa de 1919, em seu artigo 1º, definia convenção coletiva como “o ajuste relativo às condições de trabalho, concluído entre um ou vários empregadores e seus empregados, ou entre sindicatos ou qualquer outro agrupamento de empregadores e sindicatos ou qualquer outro agrupamento de empregados”.

A Constituição de 1934 previa o “reconhecimento das convenções coletivas de trabalho” (art. 121, §1º, j). Não havia menção ainda aos acordos coletivos.

A Carta Magna de 1937 apresentou alteração na redação, pois passou a tratar do contrato coletivo como “os contratos coletivos de trabalho concluídos pelas associações, legalmente reconhecidas, de empregadores, trabalhadores, artistas e especialistas, serão aplicados a todos os empregados, trabalhadores, artistas e especialistas que elas representam” (art. 137, a). A regra tratava de sujeitos, de extensão subjetiva; “os contratos coletivos de trabalho deverão estipular obrigatoriamente a sua duração, a importância e as modalidades do salário, a disciplina interior e o horário do trabalho” (art. 137, b). Esta última regra era objetiva.

Em 1943, os artigos 611 a 625 da CLT faziam referência a contrato coletivo de trabalho, em oposição ao contrato individual de trabalho. Adotava o sistema corporativista italiano do contrato coletivo.

A Constituição de 1946 voltou a reconhecer as convenções coletivas de trabalho: “reconhecimento das convenções coletivas de trabalho” (art. 157, XIII).

Carlos Maximiliano<sup>8</sup> comentava o referido dispositivo:

“Por meio de tal instituição ultramoderna, supre-se a inferioridade econômica em que se acha o obreiro para tratar individualmente as condições do trabalho; facilita-se a realização do equilíbrio nas estipulações e conclui-se um instrumento de controle que muito contribui para a pacificação social; a rígida e fragmentária disciplina legislativa é largamente integrada e às vezes até substituída pela dúctil e espontânea autodisciplina das categorias patronais e operárias, sob a supervisão do Estado”.

A Carta Magna de 1967 mencionava o “reconhecimento das convenções coletivas de trabalho” (art. 158, XIV).

O Decreto-lei nº 229/1968 também prestigiou os instrumentos normativos, tendo modificado a expressão “contrato coletivo de trabalho” contida na CLT para “convenção e acordo coletivo” (arts. 611 a 625 da CLT).

A Emenda Constitucional nº 1, de 1969, manteve a redação da norma constitucional anterior: “reconhecimento das convenções coletivas de trabalho” (art. 165, XIV).

A antiga redação do art. 611 (pré-reforma trabalhista), caput, mencionado acima, conceitua convenção coletiva como o “acordo de caráter normativo, pelo qual dois os mais sindicatos representativos das categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho”.

O parágrafo 1º do artigo supra (art. 611), assinalava ser “facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrarem acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho”.

A norma coletiva que criou e regulamentou a indenização de compensação orgânica instituiu vantagem efetivamente nova e, portanto, deve se

---

<sup>8</sup> MAXIMILIANO, Carlos Comentários à Constituição brasileira. 5ª ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1954, vol. 2, p. 201

sobrepor à Súmula 91 do C. TST, a teor artigos 7º, inciso XXVI e 5º, inciso XXXVI e § 2º, bem como dos artigos 7º, incisos VI, XIII e XIV; 8º, incisos I a III e VI; todos da CF/88, transcritos abaixo:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

Em recente julgado, acima transcrito, datado em 19 de outubro de 2017, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais decidiu pela validade da norma coletiva, sob o fundamento de que “se a aplicação de cláusula de Convenção Coletiva de Trabalho não colide com normas legais de ordem pública e a sua aplicação não importa prejuízo ao trabalhador, há de se prestigiar na hipótese o regramento fruto de negociação coletiva, em observância ao princípio da autonomia das vontades coletivas, consagrado no inciso XXVI do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal.”<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> E-RR - 2852-66.2011.5.02.0022, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 19/10/2017, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt>

Compactuamos com a referida decisão, pois não há fundamento para a invalidação da cláusula coletiva que dispõe acerca da compensação orgânica, a qual vem sendo firmada e pactuada com idêntica redação há mais de 35 anos, sempre em consonância com a legislação vigente.

Ainda, verifica-se que, em casos análogos, o Tribunal Superior do Trabalho proferiu importantes decisões.

O TST ao julgar o processo nº RR-115500-98.2003.5.17.0006, que tratava de complexividade do adicional de risco pago aos portuários, também privilegiou os instrumentos normativos, nos termos XXVI do artigo 7º da CF, e afastou a pretensão dos reclamantes. Confira-se a ementa:

“TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO. ADICIONAL DE RISCO. ARTIGO 7º, XXXIV, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. PAGAMENTO EMBUTIDO. INEXISTÊNCIA DE SALÁRIO COMPLESSIVO.

A atual Carta Constitucional privilegiou amplamente os sindicatos para transacionarem, nos termos XXVI do artigo 7º, em busca de vantagens recíprocas, salvo quanto às normas de medicina, segurança e higiene do trabalho. Assim, não há que se falar em salário complexivo diante da existência de norma coletiva prevendo que a parcela adicional de risco comporá a remuneração do trabalhador portuário avulso. PRECEDENTES. Não conhecido.”

(5ª Turma, Processo Nº TST-RR-115500-98.2003.5.17.0006)

Restou consignado no voto do Exmo. Ministro Relator que “a primeira coisa que se pode afirmar é que os obreiros, toda vez que recebem pelos serviços prestados, recebem o adicional de risco, já que, repita-se, o mesmo já compõe o valor da remuneração”.

A situação é semelhante à indenização da compensação orgânica, devendo, portanto, prevalecer o entendimento de que a composição da remuneração restou delimitada em sede de negociação coletiva, e não em contrato individual de trabalho, o que afasta a aplicação da Súmula nº 91 do TST. Confira-se excerto do v. acórdão:

“O artigo 7º, inciso XXVI, da CF/88 reconhece e privilegia as convenções e acordos coletivos de trabalho, não havendo que se falar, in casu, em aplicabilidade do Verbete Sumular nº 91, uma vez que se trata de acordo

coletivo, daí por que não se pode falar em nulidade do citado acordo coletivo de trabalho, que instituiu a forma compressiva do adicional discutido no presente caso.

Não há, portanto, que se falar em compressividade porquanto, frente à peculiar modalidade de trabalho, normas especiais regiam a questão estipendiária dos trabalhadores na área portuária a qual, repita-se, não contempla nenhum dos vícios apontados pelo reclamante.

Assim, diante das peculiaridades do trabalho avulso, inclusive para afastar a res dúbia sobre a incidência ou não do referido adicional, em virtude da controvérsia em relação à existência de condições insalubres ou perigosas de trabalho, o sindicato da categoria celebrou convenção coletiva com a reclamada estabelecendo que nas tabelas de remuneração o adicional de risco já se encontra incorporado, o que é autorizado pelo art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, que reconhece as convenções coletivas. Assim, os contratos coletivos devem ser cumpridos, prevalecendo a máxima *pacta sunt servanda*.”

Constata-se no acima indicado que o presente caso igualmente está diante de uma modalidade peculiar de trabalho, havendo legislação específica sobre os aeronautas, sendo que o TST validou “tabelas de remuneração” contendo o “adicional de risco” incorporado no caso dos portuários, tal como no caso em epígrafe.

Ressaltamos que, em maio de 2017, o TRT da 2ª Região editou a Súmula 75, por meio da qual consolidou o entendimento do Tribunal, nos seguintes termos:

**“75 - Aeronauta. Compensação orgânica. Parcela integrante da remuneração. Previsão em norma coletiva. Salário compressivo não caracterizado. (Res. TP nº 03/2017 - DOEletrônico 12/05/2017)**

Não caracteriza salário compressivo o ajuste normativo que identifica a parcela denominada “compensação orgânica” na remuneração fixa do aeronauta.”

Vale ressaltar, ademais, recente entendimento da Subseção Especializada em Dissídios Coletivos, no sentido de que *“o pagamento da referida compensação, uma vez que estipulado por meio do consenso das partes, deve observar as disposições ajustadas, ex vi do art. 7º, XXVI da Constituição Federal; que em nenhum momento, quando da pactuação, as partes definiram que a compensação orgânica seria instituída como verba autônoma, de forma a ser paga, obrigatoriamente, de maneira destacada do salário, não se podendo dar interpretação extensiva à cláusula, que não criou um adicional na remuneração”*.

Cite-se, novamente, a ementa:

DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA INTERPOSTO PELO SINDICATO NACIONAL DOS AERONAUTAS. 1. INTERPRETAÇÃO DAS CLÁUSULAS 2.2 E 3.2.3 DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016. "COMPENSAÇÃO ORGÂNICA". SALÁRIO COMPLESSIVO. NÃO CONFIGURAÇÃO. Pretende o Sindicato Nacional dos Aeronautas, por meio desta ação, obter o pronunciamento judicial acerca das disposições contidas nas cláusulas 2.2 e 3.2.3 da Convenção Coletiva de Trabalho 2015/2016, que tratam da Compensação Orgânica, destinada à categoria dos aeronautas. Argumenta o suscitante que as cláusulas vêm sendo interpretadas, erroneamente, por algumas empresas, dentre elas a TAM Viação Aérea S.A., de forma a conduzir ao pagamento de salário complessivo - ou seja, efetivam o pagamento da compensação englobadamente com o vencimento básico -, omitindo do empregado a composição da base de cálculo, e requer que seja permitido o pagamento da "Compensação Orgânica" sob rubrica autônoma. **Ocorre que as normas coletivas são bastante claras ao estabelecerem que a "Compensação Orgânica" integra a remuneração fixa do aeronauta, e que corresponde exatamente a 20% de seu salário, sem que seja modificado o valor original da remuneração fixa, em qualquer hipótese. Essa interpretação fica ainda mais clara ante as disposições contidas na cláusula 2.2, que prevê o piso salarial da categoria.** Observa-se, portanto, que a sistemática da "Compensação Orgânica" não é estranha aos aeronautas, uma vez que mantida em sucessivos instrumentos negociais; que o percentual pago a tal título - 20% - foi estabelecido também por meio de convenção coletiva de trabalho; e que, conquanto seja apresentado um valor fixo, a título de salário, parte dele é plenamente identificável como sendo relativo à "Compensação Orgânica". **Há de se acrescentar que o pagamento da referida compensação, uma vez que estipulado por meio do consenso das partes, deve observar as disposições ajustadas, ex vi do art. 7º, XXVI da Constituição Federal; que em nenhum momento, quando da pactuação, as partes definiram que a compensação orgânica seria instituída como verba autônoma, de forma a ser paga, obrigatoriamente, de maneira destacada do salário, não se podendo dar interpretação extensiva à cláusula, que não criou um adicional na remuneração.** Não obstante, observa-se, nos holerites dos aeronautas, entregues pela TAM - citada especificamente pelo suscitante - que há expressa identificação, de forma destacada, dos salários (pagos sob a rubrica V003) e dos valores pagos a título de compensação orgânica, sob a rubrica "R002 - DEMONST INDEN COMP ORGÂNICA", e que correspondem exatamente a 1/5 do valor dos salários. Esse delineamento factual leva à conclusão de que os aeronautas têm pleno conhecimento da exata composição de sua remuneração, assim como do valor que é pago a título da "Compensação Orgânica", o que, por si só, já afasta a alegação de salário complessivo, vedado pela Súmula nº 91 do TST. Ainda que assim não fosse, a tutela jurisdicional trazida na Súmula nº 91, a meu ver, não se refere à hipótese de cláusulas constantes de instrumentos negociais autônomos, quando as partes, de forma consensual, estabelecem regramentos pertinentes às condições de trabalho, pois, conforme preconiza o art. 7º, XXVI, da CF, a vontade negociada deve ser respeitada e privilegiada. Portanto, não há como ser dada outra interpretação às cláusulas 2.2 e 3.2.3, no que se refere à "Compensação Orgânica", senão a de que não se trata de parcela a ser sonegada, tampouco se trata da hipótese prevista na

Súmula nº 91 do TST. Julga-se, portanto, improcedente a pretensão formulada neste dissídio coletivo de natureza jurídica.”<sup>10</sup>

Ressaltamos que o dissídio coletivo de natureza jurídica tem por objeto declarar o alcance de determinado dispositivo legal, convencional ou regulamentar no âmbito das categorias profissional e econômica. A referida sentença normativa é fonte formal do direito, de caráter geral e abstrato, já que possui efeitos erga omnes.

Os efeitos da sentença normativa são erga omnes, pois, em regra, atingem a todas entidades sindicais envolvidas no dissídio coletivo, bem como todos os integrantes das categorias econômicas e profissionais, associados ou não, repercutindo, portanto, nas relações individuais de trabalho. Evidente, portanto, a relevância da decisão acima transcrita.

Ainda, recentemente, a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, que promoveu a reforma trabalhista, veio à corroborar com a validade da cláusula coletiva quanto aos contratos posteriores à sua vigência – 11/11/2017.

Isto porque, o artigo 8º, parágrafo 3º da referida lei dispõe que: “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 10.406, de 10/01/2002 (CC), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.”

Assim, a Lei 13.467, prestigiou a negociação direta entre empregado e empregadores limitando a avaliação do juízo trabalhista quanto ao conteúdo do instrumento normativo, devendo considerar apenas a legitimidade de parte, o objeto e a forma adotada, nos estritos termos do artigo 104 do Código Civil, como determina a nova lei.

---

<sup>10</sup> DC-7402-54.2016.5.00.0000, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, SDC, DEJT 19/05/2017.

Ainda, quanto à validade das normas coletivas, a referida lei introduziu os artigos 611-A e 611-B na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O art. 611-A da CLT visa elencar, em rol meramente exemplificativo, como se observa pela expressão "entre outros", as matérias que podem ser objetos de flexibilização, sendo que eventual negociação desses direitos prevalecerá sobre o disposto em legislação.

Observe-se, pois, o novel dispositivo legal:

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

I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II – banco de horas anual;

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a lei 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI – regulamento empresarial;

VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X – modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI – troca do dia de feriado;

XII – enquadramento do grau de insalubridade;

XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários,

em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. "

Ainda, a reforma trabalhista trouxe, no art. 611-B da CLT e, pela interpretação literal, de forma taxativa, uma série de direitos cuja supressão ou redução em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho consistirá em na ilicitude do objeto.

Tais direitos elencados no art. 611-B da CLT, em grande parte, estão atrelados às garantias previstas na Constituição Federal de 1988, conforme colacionado abaixo:

"Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV – salário mínimo;

V – valor nominal do décimo terceiro salário;

VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII – salário-família;

IX – repouso semanal remunerado;

X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI – número de dias de férias devidas ao empregado;

XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX – aposentadoria;

XX – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;  
XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;  
XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;  
XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;  
XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;  
XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.  
Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo."

Com isso, podemos entender que a Lei 13.467/2017 certamente irá fortalecer o entendimento acerca da validade da cláusula coletiva, do qual compactuamos.

Por todo o exposto, impõe-se prestigiar e valorizar a negociação coletiva assentada na boa-fé, como forma de incentivo à concessão de novas condições de trabalho e de salário, cujos termos devem ser fielmente observados no caso de não se contraporem a preceitos constitucionais ou normas de ordem pública, evitando-se, desse modo, o desestímulo à utilização dos instrumentos convencionais, hoje alçados a nível constitucional, por meio do artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal.

### **(iii) NORMA COLETIVA. DOUTRINA.**

É possível constatar que a indenização de compensação orgânica dos aeronautas civis, criada em norma coletiva, está alinhada com o entendimento de renomados doutrinadores.

Maurício Godinho<sup>11</sup> invoca o Princípio da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva para que seja prestigiada a autonomia da vontade das partes nas normas coletivas que criam e regulamentam vantagens trabalhistas, como, in casu, a indenização de compensação orgânica, já que "em decorrência desse

---

<sup>11</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 12ª ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 1357.

princípio, a regra coletiva negociada que instituir vantagem trabalhista efetivamente nova, não tipificada ou regulada por regra heterônoma estatal, pode moldar e reger a estrutura e os efeitos jurídicos da parcela instituída, ainda que restringindo suas potenciais repercussões nos contratos de trabalho. É o que classicamente vem sendo reconhecido pela jurisprudência trabalhista (por exemplo, OJ 123, SDI-1/TST: validade de ajuda alimentação de caráter indenizatório da categoria bancária, criada por negociação coletiva; OJ 346, SDI-1/TST: validade de abono estipulado em parcela única, com natureza indenizatória, e extensão restrita aos empregados da ativa, instituído pela negociação coletiva; OJ 61, SDI-1/TST: validade de auxílio cesta-alimentação criado pela negociação coletiva com natureza indenizatória e extensão restrita aos empregados em atividade.”

Nelson Mannrich<sup>12</sup> assevera reconhecer o Estado “a existência de grupos e o direito de associação – donde resulta o poder do sindicato regular seus interesses. (...). Com isso, a convenção coletiva converte-se em fonte de Direito. A teoria contratualista cede lugar à normativista.”

A gênese desse processo negocial é a autonomia privada coletiva, segundo preleciona João de Lima Teixeira Filho<sup>13</sup>, anunciando ainda, que se trata de um poder social constitucionalmente válido (arts. 7<sup>a</sup>, VI, XIII, XIV e XXIV, 8<sup>a</sup>, VI, CF/88) de autogeração de tutela específica para os representados, inclusive nos institutos basilares de direito do trabalho, como salário e jornada de trabalho, e de autogoverno das relações entre as partes estipulantes. Forma-se assim um ordenamento que não é estatal, mas é pelo Estado reconhecido.

Segundo Sérgio Pinto Martins<sup>14</sup>, funda-se a negociação na teoria da autonomia privada coletiva, visando suprir a insuficiência do contrato individual de trabalho.

Na lição de Amauri Mascaro Nascimento<sup>15</sup>, “a negociação coletiva cumpre uma série de funções, quais sejam, compositiva, forma de superação de

---

<sup>12</sup> *As convenções e acordos coletivos em face da portaria GM/MTb nº 865, 14.9.95, in Revista. LTr, 59-10/1349.*

<sup>13</sup> TEIXEIRA FILHO, João de Lima, *Instituições de Direito do Trabalho*, Ltr, 2006, p. 1218

<sup>14</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*, Atlas, 2006, p. 784

conflitos entre as partes, ao lado das demais previstas pela ordem jurídica; criação de normas, que serão aplicadas às reações individuais de trabalho, desenvolvidas no âmbito da sua esfera de aplicação; criar obrigações e direitos, entre os próprios sujeitos estipulantes; política, por estabelecer diálogo entre os grupos sociais; econômica, por permitir ajustes entre possibilidades da empresa, segundo o seu tamanho e necessidade do trabalhador; social, por possibilitar a participação dos trabalhadores no processo de decisão empresarial, contribuindo para a normalidade das relações coletivas e da harmonia no ambiente de trabalho. Escreve, ainda, que a “ampliação da negociação coletiva é um fato. Basta ver a modalização jurisprudencial no Brasil, que dá validade aos acordos coletivos para diversos fins.”

Oportuno citar a doutrina de Roberto Carneiro Filho<sup>16</sup>, que assim se manifesta: “As correntes doutrinárias pós-modernas na seara juslaboral procuram realçar a importância das convenções coletivas de trabalho e dos acordos coletivos de trabalho, realçando o predomínio da autonomia da vontade das partes na estipulação de normas jurídicas sobre condições de trabalho em detrimento da intervenção estatal. Tal tendência pós-moderna acompanha as diretrizes conferidas pela Organização Internacional do Trabalho que, por meio da Convenção Coletiva n 87 zela pelo princípio da liberdade sindical e por meio das Convenções ns. 98 e 154 incentivadoras da negociação coletiva.”

Luiz Marcelo Figueiras de Góis<sup>17</sup>, citando José Claudio Monteiro de Brito Filho, escreve que “no Brasil, a negociação coletiva no âmbito do trabalho é um processo dialético de entendimento entre os atores representantes do capital e do trabalho”.

Figueira de Góis prelecionado ainda, que a negociação coletiva é relevante para o equilíbrio das relações de trabalho no país, porquanto esse processo de entendimento vai proporcionar a paz social entre os agentes do trabalho. É por meio dela que eles vão dialogar e buscar não só condições de

---

<sup>15</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. São Paulo, Ltr 4 edição, p. 346/351

<sup>16</sup> CARNEIRO FILHO, Roberto. *Revista Ltr* 73-11/1329/1333 – novembro/2009. “Dos fundamentos de validade das normas jurídicas trabalhistas negociadas coletivamente”

<sup>17</sup> FIGUEIRAS DE GÓIS, Luiz Marcelo. *Revista Ltr* 72-06/699/711 – junho/2008. “A responsabilidade civil do sindicato na pactuação coletiva”

trabalho apropriadas às particularidades de cada segmento profissional, mas também vão tentar resolver suas desavenças e solucionar os conflitos de interesse.

Vólia Bomfim Cassar citada por Góis “A importância da negociação coletiva é tão grande que ela chega a ser considerada por muitos ‘a base de formação do Direito do Trabalho’, pois se caracteriza como atividade típica de toda estrutura do direito”.

#### **(iv) LIBERDADE CONTRATUAL**

As convenções e os acordos coletivos, sem embargo da sua normatividade contemplada no artigo 7º, XXVI, da Constituição, desfrutam de incontestável conteúdo contratual.

Para Alice Monteiro de Barros<sup>18</sup> a liberdade contratual na estipulação do conteúdo da convenção coletiva, está limitada pelos artigos 9º e 444 da CLT, salvo as exceções constitucionais (art. 7, incs. VI, XIII e XIV).

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

O artigo 122 do Código Civil também limita a liberdade contratual.

Art. 122. São lícitas, em geral, todas as condições não contrárias à lei, à ordem pública ou aos bons costumes; entre as condições defesas se incluem as que privarem de todo efeito o negócio jurídico, ou o sujeitarem ao puro arbítrio de uma das partes.

As Convenções Coletivas que instituíram o adicional por compensação orgânica não desvirtuam nenhum direito do trabalhador, tampouco são contrárias à lei ou às disposições de proteção ao trabalho.

---

<sup>18</sup> MONTEIRO DE BARROS, Alice. Curso de Direito do Trabalho, Ltr, 2006, p. 1218.

Nos termos dos artigos 9º e 444 da CLT, bem como nos termos do artigo 122 do CC, os instrumentos coletivos são plenamente válidos, sendo que as partes que o firmaram agiram de acordo com a legislação que rege a matéria.

Em última análise, considerar nula a cláusula que aduz que o adicional de compensação orgânica se encontra na remuneração dos aeronautas torna nulo a própria indenização, que deixaria de ser devido.

Isto porque, a própria fonte normativa criadora da compensação orgânica determina a forma como ela será identificada, não sendo factível crer que as cláusulas poderiam ser nulas apenas quanto à forma de pagamento.

Desse modo, temos que a cláusula coletiva é válida, na sua integralidade.

#### **IV – PRINCÍPIOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Traçadas estas considerações, vale discorrer sobre os princípios que regem a negociação coletiva.

De início, cabe lembrar a distinção entre regras e princípios. Os princípios distinguem-se das regras jurídicas porque são versados em linguagem mais genérica, são mais abrangentes, direcionam o intérprete na aplicação das regras, e são relativizados por outros princípios. Esta última característica significa que, ao contrário das regras, em que o conflito se resolve pela derrogação de uma norma e aplicação integral de outra, os princípios, ainda que incompatíveis, precisam ser aplicados simultaneamente, de forma relativizada, ora prevalecendo um, ora o outro, de acordo com a situação concreta.

Noutras palavras, princípios são fundamentos, noções básicas que sustentam a ciência dando-lhe a estrutura básica para consolidar-se como um fenômeno, em nosso caso, um fenômeno jurídico-social.

Nas palavras do professor Miguel H. Junior<sup>19</sup> princípios “são fundamentos, proposições básicas, típicas que condicionam todas as estruturas subseqüentes. São alicerces da ciência. Enquanto idéias jurídicas materiais, são manifestações especiais da idéia de Direito”.

Já para Miguel Reale<sup>20</sup>, princípios são:

Verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidos, por serem evidentes ou por terem sido comprovados, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da práxis.

A definição do Professor Celso Antônio Bandeira de Melo<sup>21</sup> também merece destaque:

Princípio é por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas, compondo – lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade de sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico.

Como toda ciência, o direito coletivo possui princípios que lhe dão sustentabilidade necessária para manter-se no sentido sólido de propiciar proteção e bem estar social. Estes princípios estão elencados tanto na Constituição Federal de 1988, assim como na doutrina.

No que concerne à negociação coletiva, diversos são os princípios regentes, tais como: princípio da autonomia coletiva, princípio da paz social, princípio da transparência e princípio boa-fé, sem prejuízo de outros.

Não pretendemos, no presente trabalho, esgotar o rol de princípios relacionados a negociação coletiva, mas sim estabelecer um panorama geral daqueles que contribuem de forma mais sensível para a efetividade da negociação coletiva.

---

<sup>19</sup> JUNIOR, Miguel Hovarth. Direito Previdenciário. Quartier Lantin. 2<sup>a</sup> ed., 2002, pág.45.

<sup>20</sup> REALE, Miguel. Lições Preliminares de Direito. 4<sup>a</sup> Ed. São Paulo: Saraiva, 1977.

<sup>21</sup> MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Elementos de Direito Administrativo. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1980.

### (i) Princípio Autonomia Coletiva

O princípio da autonomia coletiva está consagrado no art. 7º, incisos VI, XIII, XIV, XXVI e art. 8º, VI que dispõem sobre o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas, estabelecendo a autonomia da vontade coletiva, uma vez que autoriza as partes a estabelecerem normas jurídicas específicas e adequadas ao ambiente de trabalho.

Esse princípio tem grande relação com o princípio da liberdade sindical, que ganhou força com a Constituição Federal de 1988, responsável por extinguir o sistema intervencionista e o forte controle político-administrativo do Estado sobre a estrutura dos sindicatos, promovendo, assim, maior atuação dessas entidades. É essa liberdade dos sindicatos que fundamenta a autonomia coletiva, sendo esta exercida através das negociações coletivas que resultam em convenções e acordos coletivos de trabalho.

Não se pode, no entanto, confundir a autonomia coletiva com a negociação coletiva, como ensina João de Lima Teixeira Filho<sup>22</sup>:

“A negociação coletiva de trabalho (...) é efeito decorrencial daquela (autonomia privada) e sua manifestação concreta. A autonomia privada coletiva é o poder social dos grupos representados autoregularem seus interesses gerais e abstratos, reconhecendo o Estado a eficácia plena dessa avença em relação a cada integrante dessa coletividade, a par ou apesar do regramento estatal – desde que não afronte norma típica de ordem pública”.

Dessa forma, a autonomia privada coletiva possibilita aos trabalhadores e empregadores o direito a negociação coletiva através de entidades sindicais, na busca de harmonizar os interesses de ambos, sem a necessidade de intervenção estatal que já não atendia às peculiaridades das relações trabalhistas. O sindicato tem plena liberdade para editar as normas estabelecendo, na maioria das

---

<sup>22</sup> FILHO. João de Lima Teixeira. Instituições de Direito do Trabalho – vol. II”, São Paulo: LTr, 22ª edição, 2005.

vezes, normas que complementam as estabelecidas em lei e são aplicáveis às categorias envolvidas.

Sérgio Pinto Martins<sup>23</sup>, ao discorrer sobre o tema, aponta dois aspectos desse princípio: o objetivo e o subjetivo. O ponto de vista subjetivo seria a coletividade de pessoas que defendem um interesse em comum, enquanto que o aspecto objetivo é o próprio ordenamento sindical, diferenciado em relação a outras entidades de fato.

Maurício Godinho Delgado<sup>24</sup> denomina a autonomia coletiva como Princípio da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva. Segundo o entendimento do autor, tal princípio é a própria justificativa de existência do Direito do Trabalho Coletivo e possibilita, através dos processos de negociação coletiva e seus instrumentos, a criação de normas jurídicas em harmonia com as normas criadas pelo Estado, desenvolvendo, assim, o princípio democrático da descentralização política.

Essa autonomia, embora ampla, não é irrestrita, pois o Estado impõe direitos mínimos a serem observados, indisponíveis do trabalhador. Não se admite a autonomia coletiva quando esta infringir norma de ordem pública e de ordem geral.

Nessa esteira, quanto ao objeto do presente estudo, há de se prestigiar os regramentos frutos de negociação coletiva, em observância ao princípio da autonomia das vontades coletivas, consagrado no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, não havendo falar em aplicação da Súmula 91/TST, quando as partes convenientes pactuaram o pagamento do adicional de compensação orgânica como parcela integrante do valor total da remuneração, mormente considerando que a negociação em comento não colide com normas legais de ordem pública, tampouco importa em prejuízo ao trabalhador. Assim, a norma coletiva deve ser reputada válida.

---

<sup>23</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 24ª ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 768.

<sup>24</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 4ª ed: São Paulo, LTr, 2011.

## (ii) Princípio da Boa-fé contratual

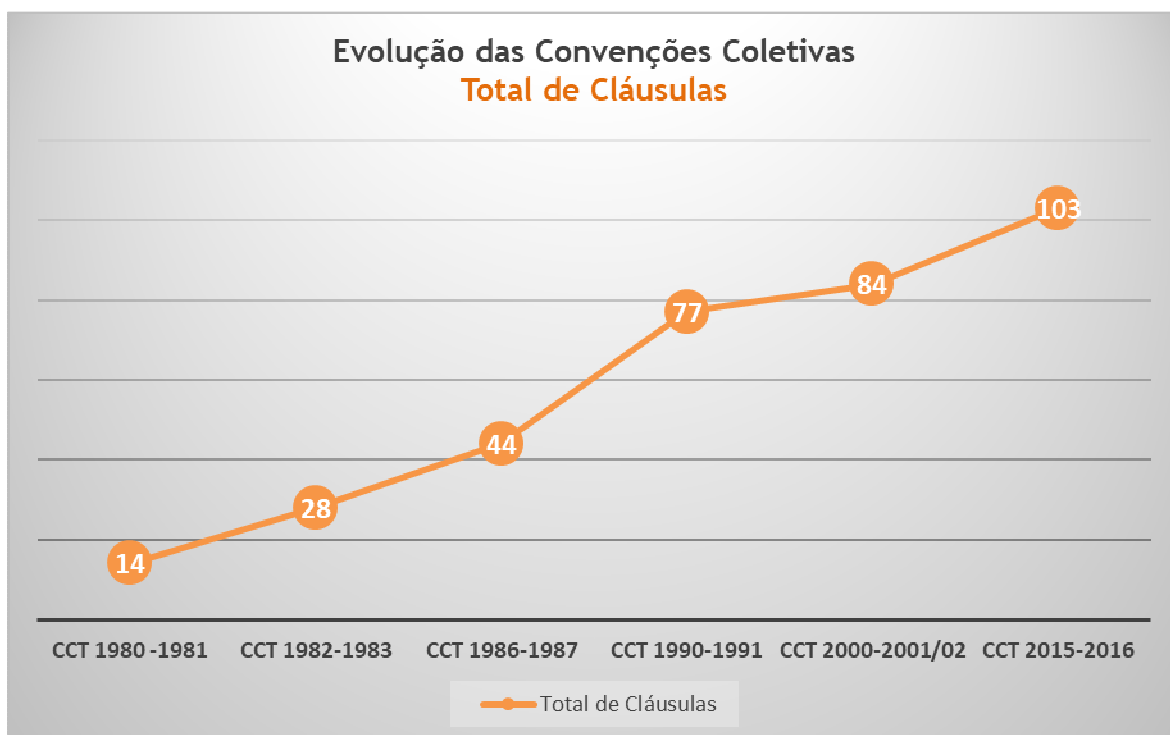
O princípio da boa-fé representa um dever jurídico que deve sempre pautar nos negócios jurídicos, no entanto, em razão de ser ignorado em algumas oportunidades, cuidou o legislador civilista de admiti-lo e normatiza-lo, ora como forma de interpretação dos negócios jurídicos (art. 113), ora como forma de conduta dos sujeitos, ao apontar no art. 422, que “os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”.

Alvaro Villaça Azevedo, em “O novo Código Civil Brasileiro: Tramitação; Função social do contrato; Boa-fé objetiva; Teoria da imprevisão e, em especial onerosidade excessiva”, Revista LTr, vol. 67-04/395 escreve que “A boa-fé é um estado de espírito que leva o sujeito a praticar um negócio em clima de aparente segurança”.

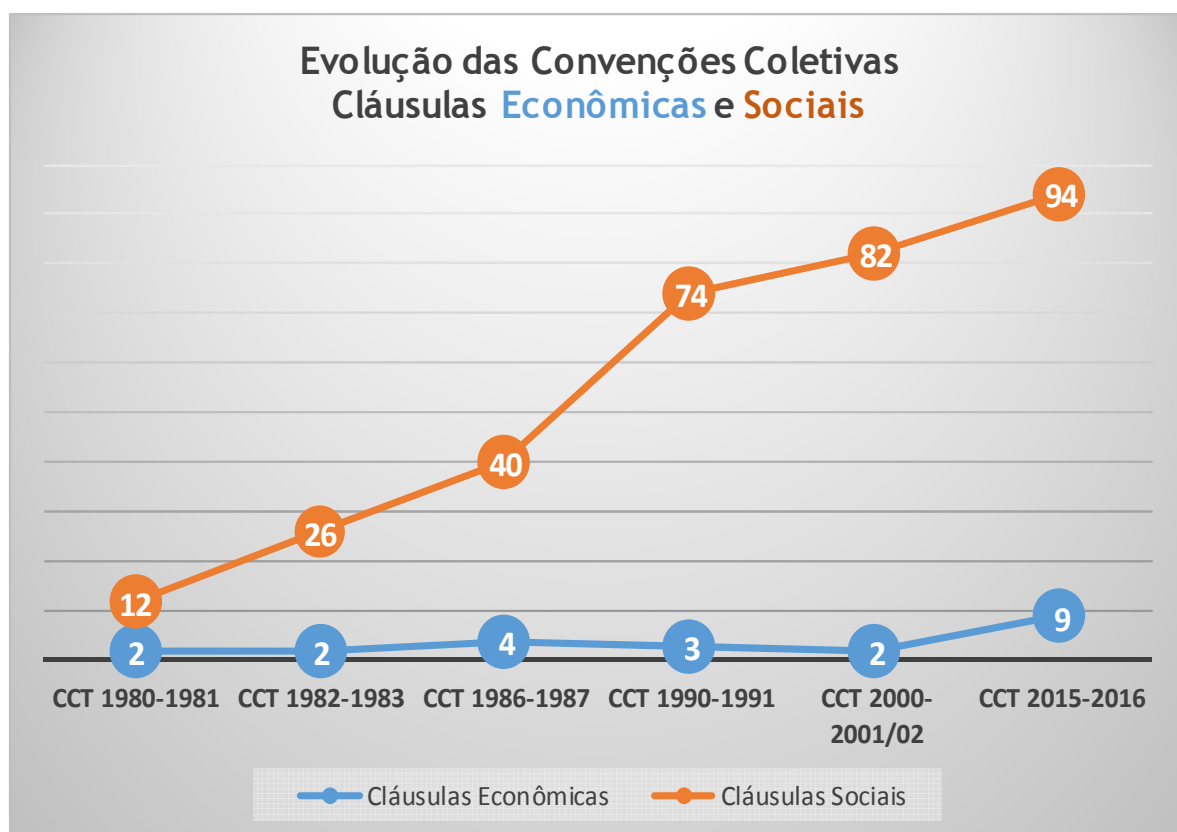
Deve-se ter em mente que as normas coletivas, mormente quando cria vantagem extralegal, segundo preleciona a doutrina, devem ser interpretadas de forma restritiva.

Com efeito, a boa-fé está patente, pois enquanto a cláusula de indenização de compensação orgânica continua a mesma desde a sua criação – há mais de 35 anos (1980 a 2016), as Convenções Coletivas de Trabalho firmadas entre o SNA (sindicato dos empregados) e o SNEA (sindicato patronal) tiveram expressiva evolução do número de cláusulas econômicas e sociais.

O gráfico a seguir demonstra a evolução no tempo (1980 até 2016) das Convenções Coletivas de Trabalho firmadas entre o SNA e o SNEA:



Ainda, o gráfico abaixo elucida a evolução no tempo (1980 até 2016) das cláusulas sociais e econômicas das Convenções Coletivas de Trabalho firmadas entre os sindicatos:



Assim, impõe-se prestigiar e valorizar a negociação coletiva na qual foi pactuada a compensação orgânica, esta assentada na boa-fé, como forma de incentivo à concessão de novas condições de trabalho e de salário, cujos termos devem ser fielmente observados, uma vez que não se contrapõem a preceitos constitucionais ou normas de ordem pública, evitando-se, desse modo, o desestímulo à utilização dos instrumentos convencionais, hoje alçados a nível constitucional, nos termos do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal.

### **(iii) Princípio da Lealdade e Transparência**

O presente princípio norteia as negociações coletivas de modo que as partes estejam compromissadas com a verdade, o que, certamente, viabilizará a concretude do quanto pactuado.

Esse princípio impõe às partes da negociação a prática de condutas que visam manter a igualdade de forças entre trabalhadores e empregadores, impedindo que o interesse de um se sobreponha em relação ao do outro. Assim, ambos devem agir com honestidade no decorrer da negociação coletiva, evitando ao máximo uma situação adversa, de insegurança e intranquilidade.

Todas as propostas e exigências devem ser pautadas de modo transparente. Isso significa dizer que é dever das partes não omitir qualquer aspecto relevante ao que está sendo discutido, e, da mesma forma, facilitar a difusão de informações acerca da lisura de suas práticas.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado<sup>25</sup> demonstra a imprescindibilidade desse princípio para a realização de acordos e convenções coletivas:

“É evidente que a responsabilidade social de se produzirem normas (e não meras cláusulas) conduz à necessidade de clareza quanto às condições subjetivas e objetivas envolvidas na negociação. Não se trata aqui de singela pactuação de negócio jurídico entre indivíduos, onde a

---

<sup>25</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: Ltr, 2004, p. 1043

privacidade prepondera; trata-se de negócio jurídico coletivo, no exercício da chamada autonomia privada coletiva, dirigida a produzir universos normativos regentes de importantes comunidades humanas. A transparência aqui reclamada é, sem dúvida, maior do que a que cerca negócios jurídicos estritamente individuais. Por isso aqui é mais largo o acesso a informações adequadas à formulação de normas compatíveis ao segmento social envolvido.” (Grifo nosso)

A evolução das normas coletivas firmadas entre os sindicatos dos empregados e patronal (SNA e SNEA) prova a transparente autonomia e manifestação de vontade das partes, já que devidamente representadas pelas respectivas entidades sindicais, pactuaram expressamente que a indenização de compensação orgânica está identificada na composição da remuneração fixa, ou seja, não há salário complessivo, notadamente se a fonte pagadora destacar no recibo de pagamento as duas verbas.

Ainda, a cláusula 2.2. da Convenção Coletiva de Trabalho de 2015/2016 (“CCT 15/16”) corrobora com a tese de que a compensação orgânica jamais foi pactuada como adicional, mas apenas identificada como parcela da remuneração.

Piso salarial – Ressalvadas as condições mais favoráveis, após o período de experiência de no máximo 90 (noventa) dias, a soma das parcelas do salário-base incluindo a compensação orgânica não poderá ser inferior ao dos pisos abaixo fixados:

- 1 – Comissário de Voo – Piso salarial (salário-base e compensação orgânica) – R\$ ... (...);
- 2 – Mecânico de Voo - Piso salarial (salário-base e compensação orgânica) – R\$ ... (...);
- 3 – Pilotos - Piso salarial (salário-base e compensação orgânica) – R\$ ... (...);”

Paragrafo único – Os salários normativos acima estabelecidos serão corrigidos na mesma época e nos mesmos percentuais em que forem corrigidos os demais salários.” (grifou-se)

As empresas não podem ser penalizadas por cumprirem exatamente o quanto dispõe a norma coletiva que, repisa-se, vem sendo mantida pelas partes, praticamente sem alterações, há mais de 35 anos.

Quanto ao princípio da transparência, assim dispõe Maurício Godinho Delgado:

“A lisura na conduta negociai atinge qualquer das duas partes coletivas envolvidas. Não se pode aqui, regra geral, invocar o princípio tutelar (próprio ao Direito Individual) para negar validade a certo dispositivo ou diploma anteriormente celebrado na negociação coletiva - as partes são teoricamente equivalentes (ao contrário do que ocorre no ramo justabalhista individual).”<sup>26</sup>

Transcreve-se, nesse sentido, a conclusão da Prof. Sonia Aparecida Ribeiro Soares<sup>27</sup>: “De duas uma: ou os sindicatos devem responder civilmente por pactuações coletivas de trabalho que sejam prejudiciais ao trabalhador e que podem importar em ato ilícito consubstanciado na violação do dever de boa-fé e lealdade para com a categoria representada conforme anuncia Luiz Marcelo Figueira de Góis, ou então os instrumentos coletivos confeccionados de conformidade com a ordem jurídica vigente devem ser fielmente respeitados e observados da forma como se apresentam”.

Do contrário, há expressa violação do princípio da legalidade e do ato jurídico perfeito (segurança jurídica), por força do artigo 5º, incisos II e XXXVI, da CF/88, na medida em que as empresas, mesmo se submetendo e cumprindo a norma coletiva, ficariam reféns de ações visando a nulidade do pactuado, com geração de imenso passivo, capaz, inclusive, de inviabilizar as atividades de uma empresa.

#### **(iv) Princípio da Paz Social**

O princípio da paz social também se enquadra no tipo que trata da harmonização das relações entre as partes acordantes e se refere à manutenção da paz durante e após as negociações e, inclusive, na execução e no cumprimento dos acordos firmados.

Para que o presente princípio seja observado, as partes devem negociar sempre em clima de paz, buscando o entendimento e o diálogo. Devem,

---

<sup>26</sup> DELGADO. Maurício Godinho, Direito Coletivo do Trabalho e Seus Princípios Informadores, Rev. TST, Brasília, vol. 67, nº2, abr/jun2001. Disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52335/007\\_delgado.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52335/007_delgado.pdf?sequence=1)

<sup>27</sup> In A CLÁUSULA DE COMPENSAÇÃO ORGÂNICA CONSTANTE DA NORMA COLETIVA DOS AERONAUTAS, LTr. 75-02/174, Vol. 75, nº 02, Fevereiro de 2011.

outrossim, evitar ameaças desnecessárias, tratar-se com respeito e se absterem de tecer comentários denigratórios uma da outra.

Dessa feita, concluímos que a função deste princípio não é outra se não a manutenção das boas relações entre as partes, conservando a paz e o bom clima de amizade e respeito. Além disso, seu desrespeito enseja a legitimação para a aplicação de penalidades para a parte inobservadora.

## **V - A FUNÇÃO SOCIAL DAS EMPRESAS**

A Constituição Federal de 1988, sabiamente, reconhece a finalidade capitalista e individual das empresas, e a finalidade coletiva, que atende aos anseios da sociedade.

Conforme preleciona Pedro Lenza,

“O constituinte privilegia, portanto, o modelo capitalista, porém, não se pode esquecer da finalidade da ordem econômica, qual seja: assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social, afastando-se, assim, de um Estado absenteísta nos moldes do liberalismo.” (LENZA, PEDRO. Direito Constitucional Esquemático. 15 ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 1138)

Tal equilíbrio é ratificado no art.170, da Magna Carta, quando traz a livre-iniciativa e a valorização do trabalho humano como funções sociais da empresa. Assim, a empresa deixou de ser algo que promove apenas o lucro, mas que também, juntamente com o Estado, promove o bem estar social e assegura os direitos da sociedade.

No Direito do Trabalho, o compromisso da empresa com a sociedade e com os trabalhadores encontra-se ainda mais acentuado, servindo como instrumento de política social, proporcionando trabalho, renda, fonte de sobrevivência dos cidadãos.

É necessário ter em mente que o estudo teórico do direito e interpretação fria de normas, súmulas, etc., não pode desprezar a realidade concreta e atual da atividade empresarial.

Eventual predomínio do entendimento de que a compensação orgânica não foi paga aos aeronautas por determinadas empresas aéreas, por se tratar de salário complessivo, certamente trará um colapso financeiro ao setor aéreo, com repercussões sociais e jurídicas para toda a coletividade.

Confira-se, nesse sentido, o parágrafo único do artigo 116<sup>28</sup> e artigo 154<sup>29</sup> da Lei nº 6.404/76 (Lei das Sociedades Anônimas).

Para bem compreender a função social da empresa, os mencionados dispositivos legais devem ser lidos e compreendidos à luz do artigo 170<sup>30</sup> da CF/88.

Deve-se, com isso, buscar harmonizar a promoção da liberdade empresarial com o exercício adequado desta liberdade em benefício da coletividade.

Em outras palavras, há determinação constitucional para que a empresa atue livremente dentro das regras de bem-estar da coletividade.

---

<sup>28</sup> “O acionista controlador deve usar o poder com o fim de fazer a companhia realizar o seu objeto e **cumprir a sua função social**, e tem os deveres e responsabilidades para com os demais acionistas da empresa, os que nela trabalham e para com a comunidade em que atua, cujos direitos e interesses deve lealmente respeitar e atender”.

<sup>29</sup> “O administrador deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa”

<sup>30</sup> “Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.”

Modesto Carvalhosa<sup>31</sup> leciona no sentido de que: “na composição dos diversos interesses imbricados na atividade societária encontram-se os coletivos. Cabe ao administrador proporcionar meios de maximização dos lucros sociais, desde que atendidas as exigências do bem público. Não se trata, pois, de superar o aspecto contratual de lucratividade para levar em conta outros interesses. O que deve nortear a conduta do administrador é a harmonização dos fins sociais com os demais interesses da comunidade. (...). A função social da empresa deve ser levada em conta pelos administradores, ao procurar a consecução dos fins da companhia. Aqui se repete o entendimento de que cabe ao administrador perseguir os fins privados da companhia, desde que atendida a função social da empresa”.

No Direito do Trabalho, o compromisso de uma empresa com a sociedade e com os trabalhadores encontra-se ainda mais acentuado, servindo como instrumento de política social, proporcionando trabalho, portanto dignidade, renda, fonte de sobrevivência dos cidadãos, dentre outros.

O Egrégio Superior Tribunal de Justiça, em 6 de novembro de 2003, ao julgar o recurso especial nº 557.294–SP<sup>32</sup>, da relatora ministra Eliana Calmon, em votação unânime, confirmando, assim, o princípio da função social da empresa, decidiu pela impossibilidade de penhora de saldos bancários da mesma.

Em suma, o instituto da função social do direito do trabalho, princípio basilar, deve zelar pelo pleno exercício da atividade empresarial, traduzida na geração de riquezas, manutenção e geração de empregos, pagamentos de impostos, movimentação do mercado econômico, desenvolvimento tecnológico, entre outros fatores.

---

<sup>31</sup> Comentários à lei de sociedades anônimas. 4. ed. São Paulo : Saraiva, 2009. p. 281/282

<sup>32</sup> “(...) Efetivamente, permitir a penhora dos saldos bancários de uma empresa é o mesmo que decretar a sua asfixia, porque tal determinação não respeita os limites reais que deve ter todo credor: atendimento prioritário aos fornecedores para possibilitar a continuidade de aquisição da matéria-prima; pagamento aos empregados, prioridade absoluta pelo caráter alimentar dos salários (...) a penhora dos saldos em conta corrente não equivale à penhora sobre o faturamento, nem pode ser considerada de forma simplória como sendo penhora em dinheiro. Equivale à penhora do estabelecimento comercial e, como tal, deve ser tratada para só ser possível quando o juiz justificar a excepcionalidade.” (RSTJ 557/294).

Neste cenário, aos juristas e juízes está atribuído o papel de utilizar-se de princípios operadores do Direito, capazes de promover a efetivação da função social da empresa, procurando observá-la na solução dos casos concretos, como por exemplo, as falências com continuação do negócio, nas quais se afasta a sociedade empresária da administração e mantém-se em funcionamento a atividade empresária e o estabelecimento para menor prejuízo da sociedade.

Eventuais condenações das empresas aéreas ao novo pagamento da verba de compensação orgânica trariam sérias dificuldades em manterem seu ramo de negócio e, ainda assim, restariam créditos devidos aos tripulantes.

Ademais, tais decisões aniquilariam com um histórico de mais de 35 (trinta e cinco) anos de negociações sindicais plenamente lícitas e respaldada pelas Constituições e legislação pertinente.

É de extrema relevância considerar o princípio da função social do direito do trabalho e da empresa, aliado à segurança jurídica ao bem do jurisdicionado.

## **VI - CONCLUSÃO**

Verificamos com o presente trabalho que o tema em comento é de extrema relevância jurídica e econômica.

Primeiramente, ao revisitar o tema e decidir pela validade da norma coletiva, os Tribunais passaram a prestigiar o quanto pactuado entre as partes, conforme dispõe o artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, o que certamente incentiva a resolução de conflitos por meio da negociação coletiva e confere segurança jurídica às partes.

É nesse contexto que os princípios da negociação coletiva ganham relevância ímpar, dentre eles, princípio da autonomia coletiva, princípio da paz social, princípio da transparência e princípio boa-fé, sem prejuízo de outros.

Não pretendemos, no presente trabalho, esgotar o rol de princípios relacionados à negociação coletiva, mas sim estabelecer um panorama geral daqueles que contribuem de forma mais sensível para a efetividade da negociação coletiva.

A importância da negociação coletiva é tão grande que ela chega a ser considerada por muitos 'a base de formação do Direito do Trabalho', pois se caracteriza como atividade típica de toda estrutura do direito.

Ademais, verificamos que a condenação das empresas aéreas a um novo pagamento de compensação orgânica aos empregados, certamente inviabilizaria que estas continuassem suas atividades, indo de encontro ao princípio da função social da empresa.

**BIBLIOGRAFIA**

CARNEIRO FILHO, Roberto. Revista Ltr 73-11/1329/1333 – novembro/2009. “Dos fundamentos de validade das normas jurídicas trabalhistas negociadas coletivamente”

DE BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho, Ltr, 2006

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16ª ed – São Paulo: LTr, 2017

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 12ª ed. São Paulo: LTr, 2013

DELGADO. Maurício Godinho, Direito Coletivo do Trabalho e Seus Princípios Informadores, Rev. TST, Brasília, vol. 67, nº2, abr/jun2001. Disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52335/007\\_delgado.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52335/007_delgado.pdf?sequence=1)

FIGUEIRAS DE GÓIS, Luiz Marcelo. Revista Ltr 72-06/699/711 – junho/2008. “A responsabilidade civil do sindicato na pactuação coletiva”

JUNIOR, Miguel Hovarth. Direito Previdenciário. Quartier Lantin. 2ª ed., 2002

LENZA, PEDRO. Direito Constitucional Esquematizado. 15 ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 1138

MARTINS. Sergio Pinto. Direito do trabalho. 24ª ed. São Paulo: Atlas, 2008

MAXIMILIANO, Carlos Comentários à Constituição brasileira. 5ª ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1954

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Elementos de Direito Administrativo. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1980.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro e Nascimento, Sônia Mascaro, 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. 4ª ed. São Paulo; Ltr, 2007

REALE, Miguel. Lições Preliminares de Direito. 4ª Ed. São Paulo: Saraiva, 1977.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima, Instituições de Direito do Trabalho, Ltr, 2006

As convenções e acordos coletivos em face da portaria GM/MTb nº 865, 14.9.95, in Revista. LTr, 59-10/1349.