



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

ACÓRDÃO

07877-2002-000-04-00-0 AA

Fl.1

EMENTA:

AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULA DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. REDUÇÃO DA MULTA DO FGTS E DISPENSA DO AVISO PRÉVIO. Sendo expressamente autorizada pela Carta Magna vigente, em seu art. 7º, XXVI, a flexibilização das normas trabalhistas deve encontrar seu fundamento na manutenção da viabilidade da atividade econômica da empresa, a qual, em última análise, é a fonte do emprego, também almejado como garantia constitucional, nos termos do art. 7º, I, da CF/88. No caso concreto, a cláusula atacada pelo Ministério Público do Trabalho, em que pese aparentar, num primeiro instante, violação aos preceitos contidos nos incisos I e XXI do art. 7º da CF/88, na verdade, contempla a preservação do bem maior, que é o emprego. Ação improcedente.

VISTOS e relatados estes autos de **AÇÃO ANULATÓRIA**, em que é autor **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** e réus **SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SINDASSEIO** e **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SEEAC/RS**.

“O Ministério Público do Trabalho ajuíza a presente Ação Anulatória, com vista à anulação de cláusula de convenção coletiva celebrada pelo Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul - SINDASSEIO e Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul – SEEAC, para vigência de 1º de maio de 2002 até 30 de abril de 2004 (exceto condições fixadas nos itens 41, 41.1, 43 e 44), com base nos arts. 127, "caput" e 129, "caput" e inciso III da Constituição Federal e art. 83, incisos III e IV, da Lei Complementar nº 75/93 e nas Leis 7.347/85 e 8.078/90. Discute o autor, no presente feito, a possibilidade de os sindicatos das categorias profissional e econômica pactuarem, por meio de convenção coletiva de trabalho, a “renúncia” do trabalhador ao direito do aviso prévio e da multa indenizatória. Segundo ele, a aplicabilidade do estabelecido na cláusula 52ª da convenção coletiva celebrada pelos réus, intitulada “Incentivo à manutenção de emprego”, impõe prejuízos aos trabalhadores dispensados sem justa causa, restando suprimidos direitos constitucionalmente assegurados. Argumenta não haver previsão de flexibilização dos direitos fundamentais sociais garantidos explicitamente



ACÓRDÃO

07877-2002-000-04-00-0 AA

Fl.2

pelos incisos I e XXI, do art. 7º da Constituição Federal. Ressalta restarem frustradas as tentativas do *parquet* em transigir sobre a alteração, ou mesmo exclusão da cláusula supra referida. Acrescenta ter dado entrada no protocolo da Procuradoria Regional do Trabalho o ofício OF/SFISC/DRT/RS/Nº 1231/02, através do qual a Fiscalização do Trabalho também denuncia a cláusula em comento. Assim, encontrando-se a referida cláusula em dissonância com a Constituição Federal, postula o autor a declaração de sua nulidade, bem como sejam os réus condenados solidariamente a se absterem de estabelecer, em futuros acordos e/ou convenções coletivas de trabalho, cláusula semelhante, sob pena de pagamento de 100.000 (cem mil) UFIRS por instrumento normativo convencionado, e de darem publicidade à decisão a ser proferida, fazendo-a publicar em jornal de grande circulação na base territorial do sindicato obreiro, 30 dias após o seu trânsito em julgado, sob pena de pagamento de multa diária de R\$ 100,00 (cem reais). Os valores eventualmente pagos reverterão ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador. Atribui à causa o valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). Junta documentos às fls. 17/50.

Distribuído o processo na forma regimental a esta Juíza-Relatora, mediante despacho exarado à fl. 54, é determinada a citação dos réus.

O Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul - SINDASSEIO apresenta sua defesa às fls. 56/62, acompanhada do instrumento de mandato e documentos, respectivamente, às fls. 63 e 64/80.

O Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul – SEEAC contesta às fls. 83/89 e junta procuração à fl. 90.

Após, vêm os autor conclusos.”

É o relatório, pela Juíza Relatora originária (fls. 92/93), cujos termos ora se adotam.

ISTO POSTO:

1. DA ANULAÇÃO DE CLÁUSULA DE CONVENÇÃO COLETIVA.

Conforme relatado, pretende o Ministério Público do Trabalho seja declarada a nulidade da cláusula 52ª da convenção coletiva de trabalho celebrada entre o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul - SINDASSEIO e o Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul – SEEAC, protocolizada na Delegacia Regional do Trabalho sob o nº 46218.00.9521/2002-58, com o seguinte teor: “**52. INCENTIVO À MANUTENÇÃO DO EMPREGO. Em vista das peculiaridades da terceirização de serviços, fica facultada a**

**ACÓRDÃO****07877-2002-000-04-00-0 AA****Fl.3**

celebração de acordo triangular entre (1) a empresa que está perdendo determinado contrato de prestação de serviços, (2) a empresa que está assumindo o mesmo contrato de prestação de serviços e (3) o empregado, este necessariamente sob assistência do seu Sindicato, com as seguintes condições: (a) a empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços admite o empregado e a ele concede garantia de emprego pelo prazo de 6 (seis) meses; (b) o empregado haverá de ser admitido na empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços com o mesmo salário e no mesmo dia imediatamente seguinte ao do seu desligamento da empresa que está perdendo contrato, e (c) a empresa-empregadora que está perdendo o contrato de prestação de serviços, de um lado, ficará desonerada do pagamento do aviso prévio, vez que o empregado seguirá empregado e sem perder o salário, e de outro, recolherá em favor do empregado demitido, com abrigo no parágrafo segundo, do artigo 9º do decreto 99.684/90, a multa de 20% sobre o montante dos depósitos realizados e/ou devidos por conta de seu Fundo de Garantia por Tempo de Serviço”.

Argumenta o autor que a indigitada cláusula, ao possibilitar que os sindicatos das categorias profissional e econômica pactuem, por meio de convenção coletiva de trabalho, a “renúncia” do trabalhador ao direito do aviso prévio e da multa indenizatória, suprime direitos constitucionalmente assegurados. Afirma não haver previsão de flexibilização dos direitos fundamentais sociais garantidos explicitamente pelos incisos I e XXI, do art. 7º da Constituição Federal.

Assim, encontrando-se a referida cláusula em dissonância com dispositivos constitucionais, bem como, restando frustradas as várias tentativas do *parquet* em transigir sobre sua alteração, ou mesmo exclusão, é proposta a presente medida judicial.

Em contestação (fls. 56/62), alega o primeiro réu, representante dos empregadores, ser a cláusula em exame favorável, lícita e de direito. Entende assegurar ela o bem maior, que é o emprego, garantindo, ainda, a metade da multa compensatória, cuja redução, assim como a de salário, é possível por meio de convenção ou acordo coletivo.

No mesmo sentido foram os argumentos lançados pelo sindicato dos empregados em sua defesa das fls. 82/89. Acrescentou que a elaboração de referida cláusula foi a solução encontrada, diante de uma realidade na qual as empresas prestadoras de serviços passavam a exigir – com a promessa de admissão pela empresa vencedora da licitação – que partisse de seus empregados o pedido de demissão. Assim, juntamente com o sindicato patronal, após longa discussão e concessões recíprocas, teria sido constituída a indigitada cláusula nº 52, a qual, no seu sentir, atende os interesses da categoria profissional



ACÓRDÃO

07877-2002-000-04-00-0 AA

Fl.4

representada pelo seu sindicato, estando em consonância com diversos princípios constitucionais, entre eles, o da “dignidade da pessoa humana” e “dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”.

Corroborando a tese das defesas, citam o art. 7º, inciso XXVI, da CF/88, que assegura como um dos direitos sociais do trabalhador "o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho". São trazidas, ainda, jurisprudências que confirmam a necessidade de reconhecimento dos acordos e convenções coletivas estabelecidos nos conflitos laborais, bem como decisão que evoca elementos da Teoria da Flexibilização, pela qual a transação de direitos e deveres entre as partes não significa, necessariamente, que haja lesão aos direitos dos trabalhadores que possam autorizar a intervenção do Estado.

Vencida a Exma. Juíza Relatora originária, que propugnou a procedência da ação, no particular, a Seção de Dissídios Coletivos deste Regional, em sua maioria, entendeu pela improcedência da demanda.

É importante frisar, num primeiro momento, que o fenômeno da flexibilização das normas que regem o Direito do Trabalho, atualmente, apresenta-se como uma realidade concreta, que não pode ser ignorada pelo direito, ao contrário, deve por ele ser absorvida.

Partindo da concepção de que a evolução das relações sociais autoriza a transformação do direito, conforme a realidade em que este deve ser aplicado, não se pode olvidar que o ordenamento jurídico de uma maneira geral, e o Direito do Trabalho, mais especificamente, vivenciam uma crise de efetividade. Esta crise leva à procura de outras alternativas para a solução dos impasses, cujo contexto revela que as convenções coletivas de trabalho, na condição de normatização emanada pelas próprias categorias profissional e econômica, demonstram uma maior possibilidade de efetivação das normas nas relações de trabalho.

De outra parte, a flexibilização, com abstenção de qualquer análise valorativa, é fato com o qual o Direito do Trabalho se depara, neste início de século XXI, e que traz à tona a discussão acerca de seus princípios basilares, especificamente, o da norma mais favorável.

Outrossim, não há dúvidas de que os fundamentos da flexibilização são econômicos, tais como o desemprego estrutural, a crise econômica do país, a necessidade de melhor produtividade, etc.

Nesse sentido, sendo expressamente autorizada pela Carta Magna vigente, em seu art. 7º, XXVI, a flexibilização das normas trabalhistas deve encontrar seu fundamento na manutenção da viabilidade da atividade econômica da empresa, a qual, em última análise, é a



ACÓRDÃO

07877-2002-000-04-00-0 AA

FI.5

fonte do emprego, também almejado como garantia constitucional, nos termos do art. 7º, I, da CF/88.

No caso concreto, tem-se que a cláusula atacada pelo Ministério Público do Trabalho, em que pese aparentar, num primeiro instante, violação aos preceitos contidos nos incisos I e XXI do art. 7º da CF/88, na verdade, contempla a preservação do bem maior, que é o emprego. Note-se que a multa compensatória de 40% do FGTS, assim como o aviso prévio, têm o escopo de salvaguardar o obreiro, em virtude da perda do emprego, seja através de uma indenização, seja conferindo a oportunidade do trabalhador procurar outro labor. Nessa esteira, tem-se que a redução do valor da referida multa para 20% e a dispensa do aviso prévio não implicam em prejuízo aos trabalhadores, uma vez que a permanência no emprego, por si só, justifica os termos da convenção firmada entre as entidades sindicais. Ademais, é importante ressaltar que na cláusula em comento restou assegurada aos trabalhadores que migrarem para a empresa que assumir a terceirização do serviços, além dos salários, uma garantia de emprego de seis meses, o que, nos tempos de hoje, em que o desemprego impera, afigura-se deveras vantajoso ao trabalhador.

Por fim, cabe mencionar que o entendimento ora perfilhado encontra respaldo na Corte Superior Trabalhista. É o que se depreende dos termos do acórdão prolatado nos autos do processo ROAA nº 733699/01, julgado em 13.09.2001, em que foi Relator o Ministro Rider Nogueira de Brito, cujo trecho a seguir se transcreve como razão de decidir: ***“(...) Inicialmente, cumpre observar que o procedimento previsto na cláusula em debate é comum em se tratando de empresas prestadoras de serviços. Ou seja, a empresa prestadora de serviços que não renova o contrato com a tomadora, rescinde o contrato com seus empregados, que são admitidos pela sucessora, e permanecem prestando serviço no mesmo local de trabalho. Esse procedimento, embora em alguns casos enseje o cometimento de abusos (como o caso de empregados que passam anos a fio sem o gozo de férias, já que anualmente estão sujeitos a novo contrato de trabalho e, em consequência, submetem-se a novo período aquisitivo), também se mostra favorável para os empregados sob outros aspectos, já que estes ficam livres de períodos do desemprego cada vez que o contrato de seu empregador como tomador de serviços não é renovado. Por outro lado, não podemos perder de vista o fato de que as disposições constantes de acordos e convenções coletivas devem ser analisadas em seu conjunto com as demais vantagens auferidas ela categoria, e qualquer alteração introduzida em tais acordos dever ser realizada com cautela, a fim de se evitar o desequilíbrio ente as partes acordantes. No caso específico, a categoria certamente abriu mão de direitos***



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

ACÓRDÃO

07877-2002-000-04-00-0 AA

F1.6

assegurados pela lei e pela Constituição Federal, que possuem cunho eminentemente patrimonial, mas assegurou um bem de maior relevância em dias de alta taxa de desemprego, que é a imediata colocação em postos de trabalho (...)”.

Assim, não há que se falar em anulação da cláusula 52 estipulada na convenção coletiva de trabalho firmada entres os réus, sendo, por conseguinte, improcedente a presente demanda.

2. DA CONDENAÇÃO SOLIDÁRIA DOS RÉUS PARA QUE SE ABSTENHAM DE ESTABELECER CLÁUSULAS DESSA NATUREZA, EM FUTUROS ACORDOS E/OU CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO QUE FIRMAREM. DA PUBLICIDADE DA DECISÃO.

Em razão da decisão supra, resta prejudicada a análise dos demais pedidos da inicial.

Ante o exposto,

ACORDAM os Juízes da SDC do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por maioria de votos, vencida a Exma. Juíza-Relatora, julgar improcedente a ação.

Intimem-se.

Porto Alegre, 31 de março de 2003.

FABIANO DE CASTILHOS BERTOLUCI – Juiz Vice-Presidente do TRT da 4ª Região no exercício da Presidência da Seção de Dissídios Coletivos

JOÃO GHISLENI FILHO – Juiz-Relator Designado



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

ACÓRDÃO

07877-2002-000-04-00-0 AA

FI.7

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO