Relatório Sobre Anulabilidade de Cláusula de ACT OU CCT

ÍNDICE

I - POSICIONAMENTOS FAVORÁVEIS À ANULAÇÃO....1
1) Acórdão Inteiro Teor....1
2) Acórdão Inteiro Teor....6
II - POSICIONAMENTOS CONTRÁRIOS À ANULAÇÃO....9
1) Acórdão Inteiro Teor....9
2) Acórdão Inteiro Teor....11
3) Acórdão Inteiro Teor....15
4) Acórdão Inteiro Teor....16
5) Acórdão Inteiro Teor....17
III - A INTELIGÊNCIA DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O MÍNIMO EXISTENCIAL COMO JUSTIFICATIVA DA ANULABILIDADE DE CLÁUSULA DE ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA....27
1) Do mínimo existencial....27
2) A saúde do trabalhador acoplado ao direito de gozo efetivo das férias....29
IV – DA ILEGITIMIDADE DO SINDICATO OBREIRO PARA TRANSACIONAR OS DIREITOS INDISPONÍVEIS INSERTOS NAS CLÁUSULAS DE ACT OU CCT EM COMENTO....31

PP 210/2008

INVESTIGADOS: SEAC/MG - Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de Minas Gerais **e** SINDEAC - Sindicato dos Empregados em Edifícios, Empresas de Asseio, Conservação e Cabineiros de Belo Horizonte.

MATÉRIA: Atributos Trabalhistas

TEMA: Nulidade de Cláusula

I - POSICIONAMENTOS FAVORÁVEIS À ANULAÇÃO

1) Acórdão Inteiro Teor

NÚMERO ÚNICO PROC: AIRR - 2861/1999-243-01-40
PUBLICAÇÃO: DJ - 27/04/2007
PROC. Nº TST-AIRR-02861/1999-243-01-40.0
C: A C Ó R D Ã O

1ª Turma
JCMPS/

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. TRANSAÇÃO SOBRE DIREITOS INDISPONÍVEIS. A atuação sindical não pode ensejar que, em acordo coletivo e sob o fundamento da continuidade do trabalho em favor da prestadora de serviços subseqüente haja interferência sobre direitos irrenunciáveis dos trabalhadores atinentes ao aviso prévio e à indenização compensatória (40% sobre depósitos de FGTS) de modo a excluir seu pagamento(...)

Agravo de instrumento a que se nega provimento (...) em que é Agravante CNS NACIONAL DE SERVIÇOS LTDA e Agravada LINDALVA PEQUENA DA SILVA.

O d. desembargador Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região negou seguimento ao recurso de revista interposto pela reclamada que, irresignada, interpôs agravo de instrumento, expendendo as razões de fls. 02/09.

V O T O

I - CONHECIMENTO

Satisfeitos os requisitos legais de processamento, conheço do agravo de instrumento.

MÉRITO

(...)

2.3 O Egrégio Tribunal Regional analisou a transação argüida pela reclamada, nos termos seguintes:

(...)

3. Nulidade de cláusula normativa que autoriza renúncia de direitos resilitórios.

A reclamada argüiu fato tipicamente impeditivo à pretensão pelo aviso-prévio, qual seja a implementação de acordo coletivo autorizando o não pagamento de verbas resilitórias, ante a subseqüente contratação do ex-empregado pela empresa que sucedeu o contrato de prestação de serviços.

Verifica-se, de início, que o Sindicato pactuante perdeu a noção de defesa dos direitos da categoria passando a defender os interesses das empresas de asseio e conservação, na medida em que procura afastar das mesmas, os riscos da atividade econômica.

3.1. Não se questiona a relevância das normas coletivas, que desfrutam de respaldo constitucional: Art 7°-São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXVI- reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Todavia tal reconhecimento se faz nos limites do próprio artigo 7.° Constitucional, que igualmente assegura aos trabalhadores o direito ao aviso-prévio e à indenização de 40%:

7º I-relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

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

Regulamentando o inciso I, assim se estabeleceu para a indenização do FGTS pela dispensa imotivada: Art 10 - Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art 7°, I, da Constituição: I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6°, caput e § 1° da Lei n°5.107, de 13 de setembro de 1966;

3.2. Constata-se, então, que a aludida cláusula de convenção coletiva literalmente suprimiu dois direitos constitucionalmente assegurados aos empregados, sob o frágil manto do respeito às normas coletivas. Este juízo não vê nenhum sentido em se invocar a Constituição, para violá-la.

Destaca-se que a própria Constituição já prevê hipóteses de redução de direitos, a ser pactuada pelos sindicatos, tais como a redução de salário e a prorrogação de jornadas.

Ante a flagrante violação ao art. 7º, I e XXI, da Constituição e ao art. 10, I, do ADCT, declara-se a nulidade da cláusula 24 da Convenção Coletiva, ante o caráter abusivo e inconstitucional da mesma. 3.3. Paralelamente, se o sindicato efetivamente está preocupado em assegurar aos integrantes da categoria efetiva melhora nas condições laborais, o mesmo deve pleitear junto aos tomadores de serviço, a direta contratação do pessoal de limpeza.

Acresça-se que a manutenção do mesmo grupo de empregados - através de inúmeras empresas prestadoras de serviço que se sucedem - apenas desnuda o verdadeiro empregador - que busca manter sua lucratividade pagando a terceiros valores irrisórios pelo serviço prestado.

3.3.1. A fatuidade da atividade terceirizada no Brasil - através de empresas supostamente especializadas - prestando serviços em geral – vem se evidenciando sobremaneira pelo seguinte binômio:

a) freqüente desaparecimento das empresas e sócios, sem quitar suas obrigações junto aos empregados, INSS e FGTS;

a1) em tal aspecto se evidencia a facilidade com que empresas inidôneas se estabelecem no mercado sem qualquer fiscalização do sindicato, dos órgãos governamentais e dos tomadores de serviço.

b) sucessivas recontratações do quadro de empregados de uma prestadora de serviços pelas empresas que as sucedem, junto a um tomador de serviços;

b1) evidencia-se, nesse particular, a perene necessidade da atividade terceirizada pelo tomador de serviços, que é servido anos a fio pelo mesmo empregado terceirizado, em sucessivas levas de empresas prestadoras de serviço, que freqüentemente deixam de pagar seus empregados.

(...)

3.5. Paralelamente a costumeira prática de seguidas recontratações do mesmo grupo de empregados reduziria, consideravelmente, a garantia financeira dos mesmos, na medida em que após inúmeros anos de serviço – no regime do FGTS - a indenização de 40% - verdadeiro inibidor de dispensas imotivadas - seria sobremaneira pequena, ante a lesiva prática de sucessivos contratos sem pagamento da mesma.

3.6. Por sua vez, diz o art. 2.° da CLT:

Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

3.6.1. Pela redação do art. 2.°, já se constata que a atividade do empregador enseja a assunção dos riscos inerentes à atividade por ele desempenhada - riscos da atividade econômica". Paralelamente, pode-se afirmar que a transitoriedade é uma das maiores características de qualquer tipo de contrato, pois não são eternos. Sendo previsível o fim de um contrato de prestação de serviços entre uma prestadora de serviços e a tomadora de serviços, tal fato se insere no próprio risco da atividade econômica, cabendo às prestadoras de serviço, contingenciarem as verbas necessárias às indenizações trabalhistas de seus funcionários. Em não o fazendo, agem com imprevidência, conforme o caso ora em estudo.

(...)

Mantém-se, pois, o entendimento firmado pelo juízo de primeiro grau, ante a nulidade do pacto firmado. (...) A questão foi dirimida sob o enfoque da irrenunciabilidade, pelo trabalhador, das verbas de aviso prévio e indenização compensatória (40%) correspondentes aos títulos rescisórios, pois o Tribunal Regional considerou nulo o acordo coletivo firmado entre a reclamada e o sindicato representante da categoria.

Com efeito, a relevância atribuída pela Constituição Federal à negociação coletiva se colocou em duas vertentes : o salário e a jornada de trabalho, como se recolhe dos incisos IV e XIII e XIV do art. 7º; ademais, se estabelece mediante um contexto de concessões recíprocas. In casu, a situação constitui renúncia das verbas ínsitas à dispensa imotivada e implica a negação de direitos constitucionalmente assegurados aos empregados. Assim, quer por ultrapassar os limites temáticos da norma constitucional quanto à negociação coletiva, quer por envolver direitos assegurados constitucionalmente e encartados no rol dos direitos indisponíveis, caráter geral dos direitos trabalhistas, não se vislumbra na decisão, ofensa ao disposto no art. 7º, XXVI, CF.

Nessa linha, decidiu esta eg. Turma, no AIRR - 2242/1999-242-01-40, Relator Juiz convocado (então) Vieira de Mello Filho, que apresentou os seguintes fundamentos:

As relações contratuais de trabalho, livremente ajustadas em instrumentos coletivos, ainda que possam estar em conflito com as disposições legais, devem ser respeitadas, para que se incentive a composição dos conflitos pelos próprios interessados, desde que preservadas as garantias mínimas e indisponíveis. Ressalte-se que o acordo coletivo é firmado mediante transação entre as partes, que, fazendo concessões recíprocas, negociam seus interesses, renunciando certas vantagens para obterem outras. Todavia, na presente situação não se divisa a possibilidade do acordo coletivo, eis que o fez renunciando a direitos indisponíveis dos empregados, em especial a concessão de aviso prévio e multa do FGTS, hipótese que não se enquadra na flexibilização constitucional.

Também cabe salientar o entendimento manifestado pela eg.

Subseção 2 de Dissídios Individuais, analisando o mesmo tema :

AÇÃO ANULATÓRIA. LEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. (...)

CLÁUSULA DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. TRANSAÇÃO ACERCA DE DIREITOS INDISPONÍVEIS. Invalidade de cláusula convencional em que se dispensa o empregador do pagamento do aviso-prévio e do acréscimo de 40% sobre o saldo do FGTS. Recurso a que se nega provimento. **(TST, Seção 2 de Dissídios Individuais, Relator sr. Ministro Gelson Azevedo, ROAA-742140/2001, DJ - 28/05/2004)**

2) Acórdão Inteiro Teor

Ementa:
RECURSO DE REVISTA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. LEGITIMIDADE. CLÁUSULA DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. TRANSAÇÃO ACERCA DE DIREITOS INDISPONÍVEIS. Ainda que se admita no Direito do Trabalho certa margem de flexibilização, fundada na autonomia coletiva privada , em que se permite a obtenção de benefícios aos empregados com concessões mútuas, as normas que possibilitam a referida flexibilização - insculpidas nos incs. XIII e XXVI do art. 7º da Constituição da República - não autorizam, como objeto de negociação, reduzir direitos indisponíveis dos empregados. Invalidade de cláusula convencional em que se dispensa o empregador do pagamento do aviso-prévio e do acréscimo de 40% sobre o saldo do FGTS. Recurso conhecido e provido para julgar procedente a reclamatória.

Processo: RR - 563227/1999.8 **Data de Julgamento:** 25/08/2004, **Relator Juiz Convocado:** Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 4ª Turma, **Data de Publicação: DJ** 24/09/2004.

Onde encontrou:

... CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. **TRANSAÇÃO ACERCA DE DIREITOS INDISPONÍVEIS**. Ainda que se admita no Direito ...

MÉRITO

A discussão dos autos gravita em torno da validade de acordo coletivo firmado pelo sindicato dos empregados com a empresa reclamada, onde restaram renunciados direitos dos reclamantes, relativos à multa do FGTS e aviso prévio.

Registre-se, de início, que, no citado dispositivo constitucional, garante-se a validade da negociação coletiva, ao assegurar o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Assim, a atual Constituição Federal quis privilegiar a negociação coletiva, incentivando o entendimento direto das categorias, independentemente da intervenção do Estado. E, como reforço à negociação coletiva, passou-se a admitir a flexibilização das normas laborais mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, tornando viável a redução dos salários, a diminuição da jornada de trabalho e a adoção de turnos de revezamento superiores a seis horas, conforme se constata nos incisos VI, XIII e XIV do seu artigo 7º.

As relações contratuais de trabalho, livremente ajustadas em instrumentos coletivos, ainda que possam estar em conflito com as disposições legais, devem ser respeitadas, para que se incentive a composição dos conflitos pelos próprios

interessados, desde que preservadas as garantias mínimas e indisponíveis. Ressalte-se que o acordo coletivo é firmado mediante transação entre as partes, que, fazendo concessões recíprocas, negociam seus interesses, renunciando certas vantagens para obterem outras.

Todavia, na presente situação não se divisa a possibilidade do sindicato firmar acordo coletivo, eis que o fez renunciando a direitos indisponíveis dos empregados, em especial a concessão de aviso prévio e multa do FGTS, hipótese que não se enquadra na flexibilização constitucional.

Cite-se como precedente orientação desta Corte expressa em precedente da lavra do Exmo. Sr. Ministro Gelson Azevedo, nos seguintes termos:

-AÇÃO ANULATÓRIA. LEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Dispõe-se no art. 83, IV, da Lei Complementar nº 75/1993, que o Ministério Público do Trabalho detém legitimidade para ajuizar ação anulatória de cláusula convencional ofensiva a direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Nos termos dos arts. 678, I, alínea a, da CLT, 6º da Lei nº 7.701/1988 e 1º da Lei nº 8.984/1995, é da Justiça do Trabalho a competência para julgamento de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho. CLÁUSULA DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. TRANSAÇÃO ACERCA DE DIREITOS INDISPONÍVEIS. Invalidade de cláusula convencional em que se dispensa o empregador do pagamento do aviso-prévio e do acréscimo de 40% sobre o saldo do FGTS. Recurso a que se nega provimento.- (**PROCESSO** ROAA**-**742140**/**2001, DJ - 28/05/2004)

Da mesma forma, conforme leciona o saudoso DÉLIO MARANHÃO, "o que importa deixar claro é que a regulamentação estatal das relações de trabalho exprime um mínimo de garantias reconhecidas ao trabalhador. Praticamente todas as normas legais em matéria de trabalho são cogentes, imperativas. Mas sua inderrogabilidade pela vontade das partes, ou por outra fonte de direito, há de ser entendida sem perder de vista que elas - como ficou dito - traduzem um mínimo de garantias, que não pode ser negado, mas que pode, sem dúvida, ser ultrapassado: a derrogação de tais normas é admitida num sentido favorável aos trabalhadores" (Instituições de Direito do Trabalho - 15ª edição, São Paulo: LTr, 1995, p. 171).

Portanto, os direitos dos trabalhadores assegurados na Constituição Federal, como o aviso-prévio e o acréscimo sobre o saldo do FGTS, não podem ser suprimidos mediante instrumento coletivo de trabalho.

Depreende-se da redação da cláusula que, embora ressalvado o direito de oposição, a estipulação é ofensiva a direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores, assegurados nos incisos I, III e XXI do artigo 7º da Constituição Federal.

Diante do exposto, dou provimento ao recurso, para condenar a reclamada ao pagamento da diferença da multa do FGTS e do aviso prévio. Custas pela reclamada

no importe de R$ 800,00 (oitocentos reais), calculadas sobre o valor da condenação de R$ 40.000,00 (quarenta mil reais).

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Egrégia Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, rejeitar a preliminar de suspensão do processo, conhecer do recurso por divergência jurisprudencial e, no mérito, dar-lhe provimento para condenar a reclamada ao pagamento das diferenças da multa do FGTS e do aviso prévio. Custas pela reclamada no importe de R$ 800,00 (oitocentos reais), calculadas sobre o valor da condenação de R$ 40.000,00 (quarenta mil reais).

Brasília, 25 de agosto de 2004.

JUIZ CONVOCADO VIEIRA DE MELLO FILHO

Relator

II - POSICIONAMENTOS CONTRÁRIOS À ANULAÇÃO

1) Acórdão Inteiro Teor

Tribunal Superior do Trabalho Feito: AIRR-546/2006-002-10-40 Data de Publicação: 28/03/2008 Relator: ALOYSIO CORRÊA DA VEIGA Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. **SÚMULA Nº 331**, ITEM IV, DO C. TST. O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tom a dor dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da Administração Direta, das Autarquias, das Fundações Públicas, das Empresas Públicas e das Sociedades de Economia Mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (artigo 71 da Lei nº 8.666/93). Aplicação da S ú mula nº 331, item IV, do C. TST.

Inteiro Teor:

6ª Turma ACV/mmm/in.

(...)

V O T O

I - CONHECIMENTO

Conheço do agravo de instrumento, uma vez que se encontra regular e tempestivo.

II - MÉRITO

1. (...) Considerando a tipicidade da atividade de terceirização de serviços e a necessidade de prever para os trabalhadores maior segurança no emprego, e para isso

incentivar as empresas para efetivamente participarem desse intento, fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço em razão de nova licitação pública ou novo contrato administrativo ou particular e/ou emergencial, ficarão obrigadas a contratar todos os empregadores da anterior, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços. Nesse caso a rescisão do contrato obrigará ao pagamento do percentual de 20% (vinte por cento) sobre os depósitos do FGTS , a título de multa e as e m presas ficarão desobrigadas de pagar o aviso prévio , porque não caracteriza hipótese de despedida arbitrária ou sem justa causa. A rescisão do contrato será por acordo, por ter ocorrido culpa recíproca das partes, em relação ao rompimento do contrato de trabalho, conforme previsto no Decreto nº 99.684/90, parágrafo 2º...

(...)

Inegável o fim social da citada cláusula normativa, buscando em primeiro lugar a preservação do emprego, o qual, nos tempos atuais, trata-se de um dos maiores benefícios para o trabalhador. A redução dos custos da rescisão para o empregador abarca, portanto, sem sombra de dúvidas, um grande incentivo à continuidade na prestação de serviços, como já dito, em prol do empregado.

(...) Independentemente, ainda, de ter sido ou não oferecido ao reclamante outro posto de trabalho e de se ter concedido aviso prévio ou não, considero que a ruptura do contrato de trabalho deu-se por acordo, em razão de culpa recíproca, nos termos descritos na norma convencional. Diante do exposto, pois, há que se indeferir o pagamento do aviso prévio.

(...)

No tocante ao pleito de indenização de 40% sobre o FGTS, inexiste direito ao percentual aqui pleiteado ante os termos da Cláusula 30ª da CCT, pelo que defiro tão-somente o percentual de 20% neste particular.

Não se discutindo aqui a existência de vínculo empregatício, mas tão-somente a dispensa com o não-pagamento das verbas rescisórias pelo empregador, havendo o reclamante mencionado na inicial que não recebeu o devido quando da ruptura do pacto laboral, defiro o pedido da multa do art. 477, § 8º, da CLT. Ressalte-se que não houve prova por parte da recusa do reclamante em receber os valores rescisórios no prazo legal.

Sobre o valor correspondente às verbas deferidas nas letras a e c deste tópico, incidirá a penalidade de que cogita o art. 467 do Estatuto Celetário, cuja redação foi modificada pela Lei nº 10.272/2001.(...).

2) Acórdão Inteiro Teor

PROCESSO: ROAA **NÚMERO:** 742140 **ANO:** 2001
PUBLICAÇÃO: DJ - 28/05/2004
PROC. Nº TST-ROAA-742.140/2001.6
C:A C Ó R D Ã O
SEDC/2004 GA/LF

AÇÃO ANULATÓRIA. LEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Dispõe-se no art. 83, IV, da Lei Complementar nº 75/1993, que o Ministério Público do Trabalho detém legitimidade para ajuizar ação anulatória de cláusula convencional ofensiva a direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Nos termos dos arts. 678, I, alínea a, da CLT, 6º da Lei nº 7.701/1988 e 1º da Lei nº 8.984/1995, é da Justiça do Trabalho a competência para julgamento de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho. CLÁUSULA DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. TRANSAÇÃO ACERCA DE DIREITOS INDISPONÍVEIS. Invalidade de cláusula convencional em que se dispensa o empregador do pagamento do aviso-prévio e do acréscimo de 40% sobre o saldo do FGTS. Recurso a que se nega provimento.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário em Ação Anulatória nº TST-ROAA-742.140/2001.6, em que é Recorrente SINDICATO DAS

EMPRESAS DE SEGURANÇA PRIVADA E CURSOS DE FORMAÇÃO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO e são Recorridos MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA PRIMEIRA REGIÃO e SINDICATO DOS VIGILANTES E EMPREGADOS EM EMPRESAS DE SEGURANÇA, DE VIGILÂNCIA, DE TRANSPORTE DE VALORES, DE PREVENÇÃO E COMBATE A INCÊNDIO, DE CURSO DE FORMAÇÃO E SIMILARES OU CONEXOS DE ITAGUAÍ E SEROPÉDICA.

O Representante do Ministério Público do Trabalho da Primeira Região ajuizou ação anulatória perante o Sindicato dos Vigilantes e Empregados em Empresas de Segurança, de Vigilância, de Transporte de Valores, de Prevenção e Combate a Incêndio, de Curso de Formação e Similares ou Conexos de Itaguaí e Seropédica e Sindicato das Empresas de Segurança Privada e Cursos de Formação do Estado do Rio de Janeiro, pleiteando a declaração de nulidade de cláusula de convenção coletiva de trabalho (fls. 18) em que se estabelece a dispensa do acréscimo de 40% sobre o FGTS (fls. 02/07).

O Sindicato da categoria empresarial, em sua defesa, argüiu incompetência funcional da Justiça do Trabalho e ilegitimidade ativa ad causam. No mérito, sustentou a legalidade e a validade da dispensa do pagamento do acréscimo de 40% sobre o FGTS (fls. 38/40).

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região rejeitou as argüições de incompetência da Justiça do Trabalho e de ilegitimidade ativa e julgou procedente a ação para declarar a nulidade da Cláusula 24ª da convenção coletiva de trabalho celebrada entre os Réus (fls. 50/52).

O Sindicato das Empresas de Segurança Privada e Cursos de Formação do Estado do Rio de Janeiro recorreu desse decisão, renovando a argüição de incompetência da Justiça do Trabalho e a de ilegitimidade ad causam do Ministério Público do Trabalho. Defendeu a validade da referida Cláusula 24ª (fls. 53/56).

O Representante do Ministério Público apresentou contra-razões, nos termos da petição de fls. 60/63.

O Ministério Público do Trabalho, em situações semelhantes, tem entendido que a defesa do interesse público, causa ensejadora de sua intervenção, já está sendo exercida. Razão pela qual deixei de remeter os autos àquele órgão.

É o relatório.

V O T O

1. CONHECIMENTO

Atendidos os pressupostos legais de admissibilidade do recurso ordinário (prazo: fls. 52, verso/53; preparo: fls. 52 e 57; mandato regular: fls. 33 e 56), dele conheço.

2. MÉRITO

2.1. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A Corte Regional rejeitou a argüição de incompetência, com fundamento na Lei nº 8.984/1995 (fls. 51).

O Recorrente insurge-se contra essa decisão, asseverando que não se prevê na Constituição Federal a competência da Justiça do Trabalho para julgar ação anulatória ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho. Argumenta que não se trata de dissídio entre trabalhadores e empregadores nem de controvérsia derivada de relação de trabalho (fls. 54).

Esta Corte Superior firmou o entendimento de que a questão da competência se resolve, tendo em vista a natureza da lide e o alcance do provimento jurisdicional almejado. Dispõem-se nos arts. 678, I, alínea a, da CLT, 6º da Lei nº 7.701/1988 e 1º da Lei nº 8.984/1995 que os Tribunais Regionais do Trabalho detêm competência originária para conciliação e julgamento de dissídios coletivos.

Impende saber, pois, a natureza jurídica da ação declaratória de nulidade de cláusula normativa. Na jurisprudência majoritária dos tribunais trabalhistas, inclusive desta Corte Superior, tem-se reconhecido a natureza coletiva dessa ação. É que o instrumento coletivo atinge uniformemente todos os integrantes das categorias profissional e econômica. A declaração de nulidade, igualmente, atingiria todos eles. Não resta dúvida quanto à natureza coletiva da demanda em que se pretende ver anulada cláusula prevista em convenção coletiva de trabalho.

Preceitua-se no mencionado art. 1º da Lei nº 8.984/1995:

Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios que tenham origem no cumprimento de convenções coletivas de trabalho ou acordos coletivos de trabalho, mesmo quando ocorram entre sindicatos ou entre sindicato de trabalhadores e empregador.

Portanto, a Justiça do Trabalho é competente para decidir sobre a matéria.

Nego provimento ao recurso ordinário.

2.2. LEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

O Tribunal Regional rejeitou a argüição de ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho com base no disposto no art. 83, IV, da Lei Complementar nº 75/1993 (fls. 51).

O Recorrente renova a argüição de ilegitimidade ad do Representante do Ministério Público do Trabalho para ajuizar ação em que se "visa a compelir dos sindicatos a devolverem a seus associados, como acima visto, o que deles receberam com base em convenção coletiva" (assim consta, fls. 55).

Esta Seção Especializada em Dissídios Coletivos tem entendido, em reiteradas decisões, que, nos termos do art. 83, IV, da Lei Complementar nº 75/1993, o Ministério Público do Trabalho detém legitimidade para o ajuizamento de ação anulatória contra a eficácia de cláusulas de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, em que se estabeleçam restrições a direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores.

Dessarte, não merece censura decisão recorrida que demonstra harmonia com a jurisprudência desta Corte Superior.

Impende registrar que, in casu, diferentemente do que alega o Recorrente, não se trata de pedido de devolução de importâncias.

Nego provimento ao recurso ordinário.

2.3. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. CLÁUSULA 24ª - PERDA DE CONTRATO. TRANSAÇÃO ACERCA DE DIREITOS INDISPONÍVEIS

A Cláusula 24ª, objeto da ação anulatória ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, foi estabelecida com a seguinte redação:

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PERDA DE CONTRATO

Nas situações de perda de contrato por parte das empresas, gerando desligamento de grupo de Vigilantes, a empresa empregadora que providenciar a recolocação imediata dos mesmos, com a concordância destes, será dispensada da multa incidente sobre o saldo de FGTS e do valor pré-aviso, devendo, tão-somente, ter a intermediação e homologação do Sindicato Obreiro, para formalizar a recolocação dos demitidos em outra empresa (fls. 18).

A Corte Regional declarou a nulidade da mencionada cláusula, sob o fundamento de que direitos dos trabalhadores assegurados na Constituição Federal, como o aviso-prévio e o acréscimo sobre o saldo do FGTS, não podem ser suprimidos mediante instrumento coletivo de trabalho (fls. 51/52).

O Recorrente argumenta que, ao contrário do que alega o Autor da ação anulatória, o teor da referida cláusula "é altamente benéfico aos empregados" (fls. 55, parágrafo quinto) porque, na hipótese de alteração empresarial o que ocorre com freqüência, afirmou , possibilita a permanência do profissional no mesmo posto em que habitualmente presta seu serviço. Sustenta que a cláusula não foi estipulada em fraude e tampouco é prejudicial ao trabalhador, porque sujeita à concordância do empregado, segundo seu interesse (fls. 55/56).

Depreende-se da redação da cláusula que, embora ressalvado o direito de oposição, a estipulação é ofensiva a direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores, assegurados nos incs. I, III e XXI do art. 7º da Constituição Federal.

Diante do exposto, nego provimento ao recurso.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, negar provimento ao Recurso Ordinário.

Brasília, 29 de abril de 2004.

GELSON DE AZEVEDO

Ministro-Relator

Ciente: EDSON BRAZ DA SILVA

Subprocurador-Geral do Trabalho

NIA: ***3744870***

3) Acórdão Inteiro Teor

PUBLICAÇÃO: DJ - 26/11/2004

PROC. Nº TST-ROAA-7877/2002-000-04-00.0
A C Ó R D Ã O
SDC/2004
GA/JFPS

RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA. CLÁUSULA DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. MANUTENÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO APÓS O TÉRMINO DO CONTRATO CIVIL DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. DISPENSA DO PAGAMENTO DO AVISO-PRÉVIO. REDUÇÃO DO ACRÉSCIMO SOBRE OS DEPÓSITOS DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO FGTS.

Pretensão de declaração de nulidade de cláusula em que se estipula a renúncia ao aviso-prévio e a parte do acréscimo de 40% (quarenta por cento) sobre os depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço FGTS Declaração de improcedência da ação anulatória pela Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região. Manutenção da decisão regional com base na existência de concessões recíprocas entre as partes celebrantes da convenção coletiva de trabalho em questão. Validade da cláusula, uma vez que também nela se registra a manutenção do contrato de trabalho pelo prazo mínimo de 06 (seis) meses na hipótese de término do contrato civil de prestação de serviços. Precedente deste Tribunal. Recurso ordinário a que se nega provimento. Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário em Ação Anulatória nº TST-ROAA-7877/2002-000-04-00.0, em que é Recorrente MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA QUARTA REGIÃO e são Recorridos SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL SEEAC e SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL.

4) Acórdão Inteiro Teor

Ementa:

RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA CONTRATOS SUCESSIVOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PARA O MESMO TOMADOR. AVISO PRÉVIO E MULTA RESCISÓRIA. TRANSAÇÃO. O Regional anulou cláusula de Convenção Coletiva que dispõe sobre garantias de direitos expressamente previstas na Constituição, quanto a multa por despedida arbitrária, bem como o preceito mínimo do aviso prévio previsto no art. 7º, inciso XXI, da Carta Política. O Recorrente reitera a tese, segundo a qual não se trata, na hipótese, de mera renúncia, mas de transação, com vistas a assegurar ao trabalhador a continuidade do trabalho, após a rescisão do contrato civil de prestação de serviços. Ante a ampla faculdade atribuída na Carta Política às representações coletivas, para negociarem, dentro dos limites objetivos fixados no ordenamento jurídico, existe a possibilidade de negociação lícita envolvendo o aviso prévio e a proporcionalidade da multa do FGTS, de um lado, e a absorção do empregado pela outra empresa, que celebraria um contrato de experiência pelo prazo mínimo de 90 (noventa) dias. **Recurso a que se dá provimento.**

Processo: ROAA - 242/2002-000-08-00.0 **Data de Julgamento:** 20/10/2005, **Relator Ministro:** Carlos Alberto Reis de Paula, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, **Data de Publicação: DJ** 11/11/2005.

PROC. Nº TST-RE-ROAA-242/2002-000-08-00.0 R E C U R S O E X T R A O R D I N Á R I O RECORRENTE : MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO PROCURADORA : DRA. LOANA LIA GENTIL ULIANA RECORRIDA : SAGA - SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA. ADVOGADO : DR. RAFAEL LAURIA RECORRIDO : SINDICATO DAS EMPRESAS DE VIGILÂNCIA, TRANSPORTE DE VALORES, CURSO DE FORMAÇÃO E SEGURANÇA PRIVADA DO ESTADO DO PARÁ - SINDESP-PA ADVOGADO : DR. MAURO HERMES FRANCO FIGUEIREDO RECORRIDA : PUMA - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE VIGILÂNCIA E TRANSPORTE DE VALORES S.C. LTDA. ADVOGADO : DR. JOSÉ CLÁUDIO DE LIMA PINHEIRO RECORRIDA : BERTILLON - VIGILÂNCIA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA. ADVOGADO : DR. PAULO ROBERTO FREITAS DE OLIVEIRA RECORRIDA : ALPHA SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SEGURANÇA LTDA. ADVOGADO : DR. RONALDO FELIPE SIQUEIRA SOARES RECORRIDOS : PROGRESSO - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SEGURANÇA E VIGILÂNCIA LTDA. E OUTRO ADVOGADO : DR. JOSÉ WILLIAM COELHO DIAS JÚNIOR RECORRIDOS : ELITE SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA LTDA. E OUTROS ADVOGADO : DR. YANNICK MIRANDA SANZ RECORRIDA : SACRAMENTA -

SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SEGURANÇA E VIGILÂNCIA LTDA. ADVOGADO : DR. ALLAN FÁBIO DA SILVA PINGARILHO RECORRIDA : NORSERGEL - VIGILÂNCIA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA. ADVOGADO : DR. MARÇAL MARCELLINO DA SILVA NETO RECORRIDA : MAGER - SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA PATRIMONIAL LTDA. ADVOGADA : DRA. MARIA DE FÁTIMA PINHEIRO DE OLIVEIRA RECORRIDO : SINDICATO DOS VIGILANTES E EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEGURANÇA, VIGILÂNCIA, TRANSPORTE DE VALORES E SIMILARES DO ESTADO DO PARÁ - SINDIVIPA D E S P A C H O A Seção Especializada em Dissídios Coletivos deu provimento ao recurso ordinário interposto pelo Sindicato das Empresas de Vigilância, Transporte de Valores, Curso de Formação e Segurança Privada do Estado do Pará - Sindesp/PA, para julgar improcedente o pedido de nulidade da Cláusula XVIII da CCT 2001/2003, ajuizado pelo Ministério Público do Trabalho. A referida cláusula diz respeito à garantia de emprego/sucessão de contratos de prestação de serviços. O Ministério Público do Trabalho interpõe recurso extraordinário, com base no art. 102, III, "a", da CF, alegando que a decisão recorrida afronta o disposto nos artigos 7º, I e XXI, da Carta Magna, e 10, I, do ADCT. Sustenta que o texto constitucional não abre espaço para a disciplina da matéria por meio de negociação coletiva e que, quando quis flexibilizar direitos, o fez expressamente (fls. 378/383). Contra-razões não apresentadas (certidão de fl. 385). A discussão que a parte pretende levar ao Supremo Tribunal Federal está relacionada à interpretação de cláusula de convenção coletiva, considerada fonte formal de Direito do Trabalho, e, diante da natureza infraconstitucional da matéria, resta inviabilizado o acesso àquela Corte. Afastada, portanto, a possibilidade de caracterização da afronta aos artigos 7º, I e XXI, da Carta Magna, e 10, I, do ADCT. NEGO SEGUIMENTO ao recurso extraordinário. Publique-se. Brasília, 18 de maio de 2006. RIDER DE BRITO Ministro Vice-Presidente do TST

5) Acórdão Inteiro Teor

Acórdão Inteiro Teor
NÚMERO ÚNICO PROC: ROAA - 7877/2002-000-04-00
PUBLICAÇÃO: DJ - 26/11/2004
PROC. Nº TST-ROAA-7877/2002-000-04-00.0
C: A C Ó R D Ã O
SDC/2004
GA/JFPS
RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA. CLÁUSULA DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. MANUTENÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO APÓS O TÉRMINO DO CONTRATO CIVIL DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. DISPENSA DO PAGAMENTO DO AVISO-PRÉVIO. REDUÇÃO DO

ACRÉSCIMO SOBRE OS DEPÓSITOS DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO FGTS.

Pretensão de declaração de nulidade de cláusula em que se estipula a renúncia ao aviso-prévio e a parte do acréscimo de 40% (quarenta por cento) sobre os depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço FGTS Declaração de improcedência da ação anulatória pela Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região. Manutenção da decisão regional com base na existência de concessões recíprocas entre as partes celebrantes da convenção coletiva de trabalho em questão. Validade da cláusula, uma vez que também nela se registra a manutenção do contrato de trabalho pelo prazo mínimo de 06 (seis) meses na hipótese de término do contrato civil de prestação de serviços. Precedente deste Tribunal. Recurso ordinário a que se nega provimento. Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário em Ação Anulatória nº TST-ROAA-7877/2002-000-04-00.0, em que é Recorrente MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA QUARTA REGIÃO e são Recorridos SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL SEEAC e SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL.

O Ministério Público do Trabalho, por intermédio da Procuradoria Regional do Trabalho da Quarta Região, ajuizou ação anulatória perante 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 (fls. 02/14), pleiteando a declaração de nulidade da Cláusula 52ª, relativa ao incentivo à manutenção do emprego, constante da convenção coletiva de trabalho celebrada entre as mencionadas entidades (fls. 17/22). Amparou a pretensão na impossibilidade de o sindicato da categoria profissional e o sindicato da categoria econômica pactuarem a renúncia ao aviso-prévio e ao acréscimo de 40% (quarenta por cento) sobre os depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço FGTS. Pretendeu, ainda, fosse imposta aos Requeridos a obrigação de não fazer, a ser observada na celebração de futuros acordos e convenções coletivas, quanto à estipulação de cláusula de idêntico teor, sob pena de multa de 100.000 (cem mil) UFIRs (unidades fiscais de referência). Por fim, requereu fossem os Requeridos condenados a dar publicidade desta decisão aos membros da categoria profissional. O Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul, primeiro Requerido, apresentou defesa à ação anulatória (fls.56/62).

O segundo Requerido, Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul, também ofereceu contestação à ação anulatória (fls. 82/89).

A Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região, mediante o acórdão de fls. 105/112, julgou improcedente a ação anulatória, conforme o seguinte fundamento registrado na ementa, verbis: AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULA DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. REDUÇÃO DE 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 (fls. 105).

Inconformado, o Ministério Público do Trabalho interpôs recurso ordinário (fls. 117/119), com amparo no art. 895 da Consolidação das Leis do Trabalho. Em síntese, renovou a pretensão de declaração de nulidade da Cláusula 52ª da Convenção Coletiva de Trabalho de 2002/2003, celebrada entre os Sindicatos-Requeridos.

O Exmo. Sr. Juiz Vice-Presidente do Tribunal Regional admitiu o recurso por meio da decisão de fls. 128.

O Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul e o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul apresentaram contra-razões ao recurso ordinário (fls. 128/136 e 138/143, respectivamente).

Em situações semelhantes, o Ministério Público do Trabalho asseverou que a defesa do interesse público, causa ensejadora de sua intervenção, foi exercida por seu órgão regional. Em conseqüência, os autos não lhe foram remetidos para emissão de parecer. É o relatório lido em sessão, que adoto para os devidos fins.

V O T O 1. CONHECIMENTO

Atendidos os pressupostos legais de admissibilidade do recurso ordinário, dele conheço.

2. MÉRITO AÇÃO ANULATÓRIA. CLÁUSULA DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. MANUTENÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO APÓS O TÉRMINO DO CONTRATO CIVIL DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. DISPENSA DO PAGAMENTO DO AVISO-PRÉVIO. REDUÇÃO DO ACRÉSCIMO SOBRE OS DEPÓSITOS DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO - FGTS

A Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região julgou improcedente a ação anulatória, conforme o seguinte fundamento, verbis:

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 fonte do emprego, também almejado como garantia constitucional, nos temos 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 dos 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. (...)

Assim, não há que se falar em anulação da cláusula 52 estipulada na convenção coletiva de trabalho firmada entre os réus, sendo, por conseguinte, improcedente a presente demanda (fls. 109/111).

Nas razões de recurso ordinário, o Ministério Público do Trabalho renova a pretensão de declaração de nulidade da Cláusula 52ª da Convenção Coletiva de Trabalho de 2002/2003, celebrada entre os Sindicatos-Requeridos, sob o argumento de que quando o constituinte quis desconstituir a regra de que a negociação coletiva só existe quando consagra um plus, em relação à estipulação legal mínima, fê-lo expressamente: nos incisos apontados! E nenhum deles guarda relação com os incisos

I e XXI do art. sétimo, justamente aqueles flexibilizados pelos sindicatos convenentes (fls. 119).

Sem razão, o Recorrente.

A cláusula em questão foi firmada pelos Sindicatos-Requeridos na Convenção Coletiva de Trabalho de 2002/2003 da seguinte maneira, verbis: 52. INCENTIVO À MANUTENÇÃO DO EMPREGO Em vista das peculiaridades da terceirização de serviços, fica facultada a 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 a assistência de 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 no dia imediatamente seguinte ao de seu desligamento da empresa que está perdendo o 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 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 (fls. 19/20).

A partir da promulgação da Constituição Federal, em 05.10.1988, foi permitida a inserção, no âmbito da negociação coletiva, do princípio da flexibilização das relações de trabalho. Essa assertiva decorre da exegese do art. 7º, incs. VI, XIII, XIV e XXVI, em que se dispõe:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores (...): (...) 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. Como se observa, privilegia-se na Constituição Federal a instituição de condições de trabalho mediante negociações coletivas. Diante disso, esta Justiça do Trabalho tem primado por incentivá-las e garantir-lhes o cumprimento, desde que devidamente formalizadas. Sendo, pois, um instrumento do qual as partes podem se valer para regulamentar as relações de trabalho, a norma inserida em convenção coletiva de trabalho há de prevalecer, com respaldo na Constituição Federal.

Reafirma-se, por demasiado, que o acordo coletivo, a convenção coletiva e a transação realizada em ação coletiva resultam de ampla negociação, em que perdas e ganhos recíprocos têm presunção de comutatividade.

Nesse contexto, é válida a cláusula de norma coletiva em que se estipula a perda do direito ao aviso-prévio e a redução do acréscimo sobre os depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço FGTS, uma vez que também nela se registra a manutenção do contrato de trabalho pelo prazo mínimo de 06 (seis) meses na hipótese de término do contrato civil de prestação de serviços.

Registre-se, ainda, que a eficácia da cláusula em análise depende da assistência do sindicato da categoria profissional. Verifica-se, portanto, a ocorrência de concessões recíprocas entre as partes celebrantes da convenção coletiva de trabalho em questão, conforme se constata na defesa apresentada pelo sindicato da categoria profissional, verbis: 3.6 Os RR., portanto, conciliando interesses divergentes, contruíram em longa discussão e concessões recíprocas, a indigitada Cláusula nº 52 INCENTIVO À MANUTENÇÃO DO EMPREGO. A finalidade da cláusula está em privilegiar o EMPREGO em detrimento dos VALORES PATRIMONIAIS do AVISO PRÉVIO e MULTA DO FGTS, o que está amparado pelos princípios fundamentais estabelecidos em nossa Constituição Federal. É supérfluo referir, por público e notório, o elevado índice de desemprego existente em nosso meio, ademais quando se trata de mulheres e pessoa de maior idade, as quais são empregadas nesta atividade (fls. 88).

Mencione-se, por fim, decisão da Seção Normativa deste Tribunal a respeito da matéria, verbis: 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 conseqüência, 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 com o 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 pela categoria, e que qualquer alteração introduzida em tais acordos deve ser realizada com cautela, a fim de se evitar o desequilíbrio entre as partes acordantes. No caso específico, a categoria certamente abriu mão de direitos 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.

Além disso, é de se observar que a cláusula em questão prevê, para sua eficácia, a anuência do empregado diretamente interessado, bem como a homologação do sindicato profissional, o que garante liberdade e segurança ao trabalhador para

aceitar ou não a condição estabelecida na norma coletiva (ROAA-733.699/2001.8, Ministro Rider Nogueira de Brito, DJ 05.10.2001).

Diante do exposto, nego provimento ao recurso ordinário.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, negar provimento ao recurso ordinário, **vencidos os Exmos. Srs. Ministros João Oreste Dalazen, relator, e José Luciano de Castilho Pereira**. Redigirá o acórdão o Exmo. Sr. Ministro Gelson de Azevedo. Apresentará justificativa de voto vencido ao pé do acórdão o Exmo. Sr. Ministro-Relator. Presente à Sessão, para composição do quorum regimental, o Exmo. Sr. Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho.

JUSTIFICATIVA DE VOTO VENCIDO DO EXMO. SR. MINISTRO JOÃO ORESTE DALAZEN MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 4º REGIÃO ajuizou ação anulatória em face de SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SEEAC e SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, pretendendo a declaração de nulidade da cláusula 52 da convenção coletiva de trabalho celebrada entre os Requeridos para o período de 1º.05.2002 a 30.04.2004 (fls. 17/22).

O Eg. 4º Regional julgou o pleito improcedente, mantendo incólume a cláusula objurgada, sob o fundamento assim **ementado: 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, inciso 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 de 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.(fl. 105 Sem destaque no original) irresignado, o Ministério Público do Trabalho da 4ª Região interpõe recurso ordinário em ação anulatória (fls. 72/101). Argumenta com a ofensa ao art. 7º, inciso I, da Constituição da República.

Eis o teor da cláusula em apreço: CLÁUSULA 52. INCENTIVO À MANUTENÇÃO DO EMPREGO em vista das peculiaridades da terceirização de serviços, fica facultada a 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 a assistência de 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 em que está assumindo o contrato de prestação de serviços com o mesmo salário e no dia imediatamente seguinte ao de seu desligamento da empresa que está perdendo o 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 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. (fls. 19/20 - Sem destaque no original).

Conforme se percebe, a norma impugnada permite que a empresa de terceirização, ao perder o contrato mantido junto à Administração Pública, firme ajuste multilateral em virtude do qual o empregado despedido recebe multa rescisória de apenas 20% sobre o saldo do FGTS, sendo, contudo, incluído nos quadros da nova prestadora de serviços, com garantia de emprego por 6 (seis) meses.

Certo que a convenção e o acordo coletivo de trabalho constituem fontes formais do Direito do Trabalho, uma vez que ostentam força obrigatória, regendo os contratos individuais de trabalho dos empregados representados pela entidade sindical.

A meu juízo, todavia, à falta de permissivo expresso, resulta inviável flexibilização, mediante negociação coletiva, de direitos trabalhistas assentes em norma legal ou constitucional, porquanto enfeixam proteção indisponível outorgada pelo Estado ao hipossuficiente. O Sindicato da categoria profissional, ao encetar negociação coletiva visando à flexibilização de conquistas trabalhistas, presentemente não tem poder de disposição pleno sobre os direitos individuais dos empregados representados, pois a Constituição Federal somente o autoriza flexibilizar jornada de trabalho e salário. Houvesse viabilidade plena de prevalência do negociado sobre o legislado e não teria sido necessária a iniciativa de Projeto de Lei do Executivo para alargar o campo de atuação do art. 620 da CLT.

E estou convencido, data maxima venia, que anda bem, de momento, a legislação brasileira ao palmilhar por tal diretriz. A questão é: estão os sindicatos brasileiros amadurecidos e fortalecidos para defender junto aos empregadores os interesses da categoria profissional que representam?

É certo que na experiência de prósperas economias capitalistas do mundo ocidental predominam sindicatos fortes e lá eles têm uma destacada atuação na negociação e na criação de normas trabalhistas.

Em tese, a intervenção de sindicato na negociação coletiva equilibra as forças, suplantando o óbice da coação econômica presente na negociação individual direta entre empregado e patrão. Entretanto, sabemos que a realidade do sindicalismo brasileiro é bem diversa da observada no direito comparado, mormente porque o Brasil ainda não ratificou a Convenção nº 87, da OIT, sobre liberdade sindical. Somos o País

em que ainda prepondera um sindicalismo frágil, com escassa filiação e precária representatividade. Ironicamente, como se sabe, a unicidade sindical prevista na Constituição redundou no surgimento de milhares de inexpressivos sindicatos, em sua imensa maioria despojados de qualquer poder de barganha para uma negociação em nível de igualdade com o Capital.

Isso se explica, em grande medida, porque os sindicatos ainda vivem à sombra do Estado, beneficiados pela famigerada contribuição sindical compulsória. Ora, bastaria esta para retirar qualquer veleidade de independência e de representatividade à maioria dos nossos sindicatos.

Claro que não auferindo receita exclusivamente dos próprios associados, como seria desejável, e havendo precária sindicalização, muitos sindicatos não têm compromisso com as bases. Daí porque é comum o divórcio entre os interesses de certas cúpulas sindicais e os dos trabalhadores representados.

Nesta perspectiva, parece-me patente que mesmo a minoria de sindicatos combativos e dignos com que contamos ressente-se de poder de pressão. Premidos pelas necessidades materiais dos integrantes da categoria profissional, é de indagar-se: como os sindicatos podem negociar livremente e em posição de igualdade com os patrões? Esclareço, todavia, que não se está aqui emitindo juízo de valor algum específico sobre os Sindicatos ora Recorridos, mas apenas realçando que, além de carecer de validade a cláusula ora impugnada, não se justifica mesmo na atual quadra da sociedade brasileira esvaziar o papel da legislação e maximizar-se o papel de um combalido sindicalismo.

Na espécie, sobressai da negociação, de plano, a afronta ao art. 7º, inciso I, da CF, c/c o art. 10, do ADCT. Está claro que, havendo a rescisão do contrato individual de trabalho, o empregado despedido faz jus ao recebimento de 40% sobre o saldo do FGTS. Afigura-se ilícita, pois, a previsão de valor menor do que o contemplado na Constituição Federal, ainda que inspirada no propósito de facilitar a readmissão do empregado em novo posto de trabalho com estabilidade no emprego por certo período.

Aliás, a empresa de terceirização que perde contrato de prestação de serviços com a Administração Pública e vê-se na contingência de rescindir os contratos de emprego, ao firmar cláusula, tal como a ora impugnada, visa tão-somente a repassar parte do ônus financeiro ao empregado despedido, data vênia. Ou seja, é uma forma sub-reptícia de o empregado participar do risco do empreendimento.

Digna de nota, por fim, é a infeliz remissão da cláusula ao decreto federal nº 99684/90, no afã de tornar menos cristalina a ofensa à norma constitucional.

Note-se que o art. 9º, § 2º, do regulamento consolidado do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, alude à despedida por culpa recíproca ou força maior, hipóteses que não correspondem à rescisão do contrato de emprego em virtude de fato certo, qual seja, o término da relação entre a empresa terceirizada e a Administração Pública.

Eis as razões pelas quais, data venia da douta maioria, dei provimento ao recurso para julgar procedente o pedido formulado pelo Ministério Público do Trabalho da 4ª Região, declarando a nulidade da cláusula 52 da convenção coletiva de trabalho celebrada entre os Sindicatos Recorridos (fls. 72/101).

JOÃO ORESTE DALAZEN Ministro-Relator Brasília, 11 de março de 2004. GELSON DE AZEVEDO Redator Designado Ciente: Representante do Ministério Público do Trabalho **NIA: *3820985***

III - A INTELIGÊNCIA DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O MÍNIMO EXISTENCIAL COMO JUSTIFICATIVA DA ANULABILIDADE DE CLÁUSULA DE ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA

Conforme se afere das jurisprudências supra, uma discussão em sede de disponibilidade ou indisponibilidade dos direitos transacionados nas cláusulas de ACC ou CCT (FGTS e Aviso prévio), com o escopo de buscar a invalidação das citadas disposições, tem grande possibilidade de continuará a não lograr êxito, tendo em vista que o TST tem, mais recentemente, se posicionado pela ratificação da validade da cláusula.

Pensando nisso, bem como na hierarquia contida em nosso ordenamento jurídico em que a CR/88 é o ápice, acoplado precipuamente no princípio que norteia ou deveria nortear todas as discussões e posicionamentos na ceara jurídica, qual seja, o princípio da dignidade da pessoa humana, entendemos por bem embrenhar na discussão que busca a invalidação das cláusulas expondo a importância do gozo das férias pelos trabalhadores tendo como pano de fundo o princípio da dignidade da pessoa humana.

Tal qual vem ocorrendo com o Direito Civil as leis trabalhistas têm que ser analisadas e sopesadas sob o prisma dos valores emanados da Constituição, eis que esta foi criada para propiciar a existência de cidadãos dignos, garantindo-lhes a mínima proteção para que lhes seja assegurada uma vida boa, uma vida feliz. Corroborando isto, Flávia Piovesan (2000, p. 54-55) aduziu:

A dignidade da pessoa humana, princípio matriz da Constituição, é cânone constitucional que incorpora “as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico a todo o sistema jurídico brasileiro”.

1) Do mínimo existencial

Os **direitos sociais estão contidos no mínimo existencial** englobados no conteúdo jurídico do princípio da dignidade da pessoa humana.

As formulações sobre o mínimo existencial então se apresentam como uma vertente garantística dos direitos fundamentais mínimos.

Assim, as restrições de direitos fundamentais se justificariam e poderiam ocorrer quando limitadas e fundadas na própria Constituição e não as baseadas no alvedrio do intérprete.

No marco constitucional, o processo de flexibilização de direitos deve ser amparado por um controle jurídico democrático e prudente, fundado no princípio da adequação setorial negociada, com firme participação sindical e, mesmo assim, nos limites do artigo 7º, VI, XIII e XVI da Constituição.
A respeito desse possível marco constitucional, sustenta MAURICIO GODINHO DELGADO:

É bem verdade que a idéia geral flexibilizatória remonta ao final da década de 80, com a Carta Constitucional então aprovada. De fato, a Constituição de 1988 retirou ao Direito Individual do Trabalho a rigidez intocável que caracteriza suas normas ao longo das décadas anteriores. A nova Carta, no contexto da democratização que absorveu e incentivou no país, permitiu à negociação coletiva sindical adequar, em certa medida, apenas adequar parte das normas gerais trabalhistas às necessidades e especificidades de segmentos sócio-econômicos e profissionais. Desse modo, o Direito Individual do Trabalho passou a sofrer, nos últimos anos, desde 1988, modificações tópicas, setorizadas e circunstanciais, adaptado por normas coletivas negociadas através da participação dos sindicatos obreiros. Com respaldo na orientação constitucional de 1988, passou-se a atenuar o rigor provindo da excessiva generalidade das normas heterônomas estatais trabalhistas em benefício da adequação às especificidades de certos segmentos produtivos e profissionais, respeitando-se, sempre, o patamar civilizatório mínimo consagrado pela ordem jurídica, conforme apreendido pelo princípio da adequação setorial negociada. Não se trata (ou tratava) de renúncia por redução de direitos [...] porém apenas de uma adequação setorial, via negociação coletiva, respeitado o piso conferido pela ordem jurídica imperativa heterônoma existente30 .

Mais do que isso, **a orientação constitucional não permite a supressão do patamar civilizatório mínimo de direitos trabalhistas** que faz com que um trabalho seja considerado digno.

Enfim, é exatamente pelo fato de reconhecer o caráter social do trabalho e a condição de dignidade da pessoa do trabalhador, além da necessidade de proteção social pelo Direito, é que a Constituição de 1988, de orientação sócio-democrática, enaltece o **direito fundamental ao trabalho digno**, além de proibir que a desregulamentação e a flexibilização trabalhistas sejam traduzidas como mecanismos supostamente racionais de simples adequação do Direito às forças imperativas da economia.

A orientação constitucional de que o ser humano é valor absoluto cria a necessidade de que a sua condição humana seja preservada, daí a importância do valor da dignidade enquanto parâmetro axiológico fundamental incorporado pelo ordenamento jurídico brasileiro, especialmente por meio dos direitos fundamentais.

2) A saúde do trabalhador acoplado ao direito de gozo efetivo das férias

Atualmente, a proteção da dignidade da pessoa humana, prevista na Constituição Federal Brasileira, artigo 1º, III, tornou-se necessária.

No caso em tela, para que o trabalhador tenha reconhecida sua dignidade, é indispensável a proteção à sua saúde e integridade física no trabalho, cercando- o de garantias mínimas, sendo a sua preservação necessária para que o mesmo possa crescer fisicamente, culturalmente e psicologicamente como pessoa digna.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, XXII, assegura a todos os trabalhadores o direito à:

"redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de norma de saúde, higiene e segurança"

Vários são os desdobramentos legislativos advindos desta disposição constitucional, dentre elas, a relevante questão das férias. Vejamos:

Art. 5.º do Decreto Lei 874/76 - Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1. Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

2. Para efeitos da determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpelados, em que foi prestado trabalho.

Art. 2.º Decreto Lei 874/76 - Direito a férias

1. Os trabalhadores tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

3. O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integrarão na vida familiar e de participação social e cultural.

4. O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Art. 13.º Decreto Lei 874/76 - Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente diploma, o trabalhador receberá, a título de indenização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subseqüente.

O direito a férias anuais remuneradas é um valor fundamental pertinente à saúde do trabalhador cuja inobservância afrontará os princípios básicos do Estado Democrático de Direito.

"O objetivo das normas é, sempre, garantir a recomposição do trabalhador, o que não se consegue ser feito com brevidade, segundo ensina a biologia. Somente após alguns dias o trabalhador se desliga de seu ofício e passa a poder descongestionar mente e espírito, pelo que razoável que a Convenção 132 venha a expandir, entre nós, este intervalo mínimo de dez para quatorze dias" [(16)].

Dispõe **o artigo 12 da Convenção n. 132 da OIT que todo acordo relativo ao abandono do direito ao período mínimo de férias anuais remuneradas de três semanas por ano de serviço ou referente à renúncia ao gozo das férias mediante indenização ou de qualquer outra forma, será, dependendo das condições nacionais, nulo de pleno direito ou proibido. Esse dispositivo pretende banir a renúncia ao período mínimo de férias anuais remuneradas**.

Confrontou, conseqüentemente, com o determinado no artigo 143 da CLT. O artigo celetista autoriza a conversão de 1/3 (um terço) do período das férias em abono pecuniário pelo empregado. Caso o obreiro, por exemplo, tenha direito ao período de trinta dias corridos e converta dez dias em abono pecuniário, restar-lhe-ão tão somente vinte dias destinados ao descanso anual remunerado. Esse lapso temporal restante está em contrariedade com o período mínimo aludido no texto convencional. Consoante Marcos Neves Fava, a conversão de dez dias em pecúnia passou a ser proibida, porque implicará em renúncia do gozo de parte do período mínimo das férias, mediante indenização [(17)].

Merece destaque a finalidade precípua do instituto das férias anuais remuneradas, a saber, a proteção da integridade daquele tido como hipossuficiente na relação empregatícia, permitindo-lhe a recuperação da energia física perdida durante o ano.

Nesse caminho, tendo em vista que as cláusulas em voga, da forma como estão firmadas, inviabilizam *ad eternum* o efetivo gozo das férias pelos trabalhadores, patente seu caráter danoso à saúde e à integridade física, psíquica e sociológica do trabalhador que iniciará um período aquisitivo de férias a cada ano, nunca gozando das mesmas.

IV – DA ILEGITIMIDADE DO SINDICATO OBREIRO PARA TRANSACIONAR OS DIREITOS INDISPONÍVEIS INSERTOS NAS CLÁUSULAS DE ACT OU CCT EM COMENTO

O art. 8º, III da CR/88 dispõe que - **ao sindicato cabe a defesa dos direitos** e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

Tendo em vista que nas cláusulas guerreadas o sindicato profissional atuou de forma a transacionar os direitos fundamentais dos trabalhadores, anulável é tal instrumento haja vista que o sindicato agiu além dos poderes a ele conferidos pela CR/88.

A Constituição outorgou poderes ao sindicato para atuar inclusive judicial e administrativamente para defender os direitos e interesses da categoria. A figura da representação está tipificado nos arts. 115 e seguintes do CC/02. *In verbis*:

Art. 115. Os poderes de representação conferem-se por lei ou pelo interessado.

Art. 116. **A manifestação de vontade pelo representante, nos limites de seus poderes, produz efeitos em relação ao representado**.

Tendo que a CLT não regulou o instituto da representação em seu corpo normativo, que não há lei específica que verse sobre tal matéria no âmbito sindical e que o CC é aplicado subsidiariamente à CLT naquilo que não contrarie os dispositivos desta, aplicável, portanto os arts. retromencionados.

Nesse diapasão, considerando que as cláusulas de CCT ora rechaçadas suprimem três dos direitos fundamentais dos trabalhadores: 40% multa do FGTS, aviso prévio e inviabiliza o gozo efetivo das férias pelos inseridos no sindicato das categorias de vigilantes e de asseio e conservação, patente é ilegalidade da mesma, eis que feitas sob vicio insanável _ o representante extrapolou os limites da representação ao deixar de defender os direitos da categoria. Assim, com base na parte final do art. 116, CC, não produz efeitos em relação aos representados.

A própria CLT, em seu art. 9º prevê a possibilidade de anulação de atos atentórios aos direitos e interesses por ela regulador. *In verbis*:

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

Ora, é passifico no mundo jurídico que na hipótese de dispensa sem justa causa o empregado fará jus ao recebimento de determinadas parcelas resilitórias dentre estas, o aviso prévio e a multa de 40% sobre o FGTS.

Art. 18 da Lei 8036/1990 - FGTS. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a pagar diretamente ao empregado os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais.

§ 1º **Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, pagará este diretamente ao trabalhador importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho**, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.

§ 2º Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o § 1º será de vinte por cento.

Art. 15 da Lei 8036/1990. Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia sete de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a oito por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

§ 1º Entende-se por empregador a pessoa física ou a pessoa jurídica de direito privado ou de direito público, da administração pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que admitir trabalhadores a seu serviço, bem assim aquele que, regido por legislação especial, encontrar-se nessa condição ou figurar como fornecedor ou tomador de mão-de-obra, independente da responsabilidade solidária e Art. 10.º Decreto Lei 874/76 - Efeitos da cessação do contrato de trabalho.