

Acordo não pode revogar regra que beneficia trabalhador

Acordo coletivo não pode revogar regra interna de empresa em prejuízo ao trabalhador. O entendimento é da Seção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho. A decisão foi tomada durante julgamento de recurso da Telecomunicações do Paraná S/A (Telepar).

A empresa tentou reverter a decisão de segunda instância que a condenou a reintegrar empregado demitido depois que um acordo em dissídio coletivo revogou sua política de desligamento dos empregados. O relator do recurso foi o ministro Luciano de Castilho Pereira.

Criada em 1981, a norma interna garantia uma espécie de estabilidade no emprego. A norma dispunha ser “política da Telepar proporcionar a seus empregados a oportunidade de duradoura permanência na empresa” e previa que o desligamento do quadro de pessoal somente ocorreria, por iniciativa da empresa, em razão de “incompetência profissional, negligência no trabalho ou falhas éticas”.

O empregado foi demitido em 1997, sem justa causa, depois de 18 anos de trabalho, apesar de ter bons resultados na avaliação profissional feita periodicamente pela empresa, na qual recebeu o conceito AE (Atende ao esperado). Na comunicação de rescisão contratual, foi dito que a dispensa decorria de “falta de iniciativa, desinteresse pelo trabalho, acomodação e baixa produtividade”.

Ao determinar a reintegração do auxiliar de redes ao quadro da Telepar, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Paraná) considerou que a norma regulamentar tem caráter definitivo e se incorpora aos contratos em curso. Para o TRT-PR, na hipótese de sua revogação, a política de desligamento alcança somente novos empregados.

A empresa recorreu ao TST. O recurso foi apreciado inicialmente pela Quarta Turma do Tribunal. A Turma não conheceu os argumentos. A Telepar apresentou embargos para a SDI-1 e novamente não obteve êxito, apesar de a decisão não ter sido unânime. O julgamento foi retomado na última sessão da SDI-1, após um pedido de vista regimental do ministro João Oreste Dalazen.

Ao acompanhar o relator, Dalazen afirmou que a Constituição de 1988 permitiu uma relativa flexibilização das relações de trabalho mediante a negociação coletiva, mas isso não significa que se possa suprimir ou diminuir direitos trabalhistas indisponíveis.

“A flexibilização das condições de trabalho apenas pode ter lugar em matéria de salário e de jornada de labor, ainda assim desde que isso importe uma contrapartida em favor da categoria profissional. No caso dos presentes autos, constata-se que o benefício de estabilidade relativa no emprego foi garantido ao empregado por meio de norma interna. Nesse contexto, reputo ineficaz a referida cláusula de acordo celebrado em dissídio coletivo que a revoga”, afirmou Dalazen.

Para o ministro, o direito à estabilidade instituído em regulamento interno da empresa representa cláusula contratual de trabalho, integrando o patrimônio jurídico do empregado. Os ministros Rider de Brito, Milton de Moura França e João Batista Brito Pereira divergiram do relator.

E-RR 791.331/2001.6

Date Created
21/12/2004