

## Acordo coletivo pode livrar empresa de multa do FGTS

Os acordos coletivos celebrados entre empregados e empregadores encerram soluções criativas para os problemas da atualidade e devem ser levados em conta, mesmo quando não seguem estritamente a letra da lei. Com este entendimento a Justiça do Trabalho eximiu uma empresa de vigilância de pagar a multa sobre o FGTS devida em caso de demissão sem justa causa. Cláusula do acordo coletivo da categoria previa a dispensa da multa. A decisão é da Seção de Dissídios Coletivos do TST.

A Justiça do Trabalho, via de regra, reconhece a prevalência da legislação trabalhista sobre cláusulas de acordos coletivos que tendem a flexibilizar o contrato de trabalho, por entender que o trabalhador não pode abrir mão de direitos assegurados pela lei.

A decisão da SDC restabelece a validade da cláusula XVIII da convenção coletiva firmada entre o Sindicato das Empresas de Vigilância, Transporte de Valores e o sindicato dos trabalhadores do setor, no Pará. O dispositivo levou em conta a intensa rotatividade dos contratos de prestação de serviços na área de vigilância. Em contrapartida, as empresas assumiram que não dispensariam sem motivos os seguranças durante os três primeiros meses.

O dispositivo tinha sido cancelado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (Pará), atendendo a ação anulatória proposta pelo Ministério Público do Trabalho local. Segundo o TRT paraense, a cláusula XVIII decorreu da renúncia de direitos assegurados ao trabalhador pela Constituição Federal. Não seria possível, segundo o Tribunal Regional, identificar a troca de benefícios mútuos que caracterizasse uma transação entre as partes.

No TST, o sindicato empresarial alegou que a fórmula encontrada atende à vontade das partes pois foi resultado de longa negociação para proteger o trabalhador da frequente extinção dos contratos de vigilância. Também argumentara que a norma já vinha vigorando, de forma positiva, há oito anos, e que não existe qualquer ilegalidade.

O ministro Carlos Alberto Reis de Paula entendeu que o caso deve ser analisado levando em consideração a evolução do direito na busca de soluções aplicáveis aos problemas trabalhistas atuais.

O relator reconheceu que “a experiência jurídica tem demonstrado que as normas coletivas consensuais encerram possibilidades experimentais, em que se desenvolvem e testam alternativas de soluções criativas para os problemas da atualidade, entre os quais se destaca a acentuada rotatividade de contratos civis de prestação de serviços”.

Também afirmou que, embora os oito anos não sejam suficientes para se formar uma opinião aprofundada sobre a experiência, não há indicadores seguros da ineficácia e falta de efetividade da cláusula.

Caso seja identificado algum problema “qualquer correção de rumos ou mesmo a anulação da flexibilização acertada ainda podem ser feitas no período máximo de dois anos”, de acordo com o ministro.

**ROAA 242/2002-000-08-00.0**

**Date Created**

28/10/2005