



## Renúncia a direito de trabalhador exige contrapartida

As normas de proteção do trabalhador não podem ser suplantadas pela vontade das partes, nem mesmo por acordo ou convenção coletiva. Com esse entendimento, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho declarou nulo o contrato temporário entre empresa de construção civil e um carpinteiro e determinou o pagamento de verbas rescisórias típicas de um contrato comum.

A Turma manteve decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (Amazonas e Roraima). O TRT concluiu que a empresa se baseou em autorização prevista em norma coletiva para eliminar o pagamento de direitos ao trabalhador, mas não ofereceu nada em contrapartida.

Segundo o TRT-11, o carpinteiro foi contratado pela RD Engenharia e Comércio para desempenhar função ligada à atividade específica da empresa de construção civil. Para o tribunal, o trabalho do carpinteiro não se enquadra em nenhuma das hipóteses permitidas para a contratação por prazo determinado, uma vez que ele exercia função essencial na construção civil, construindo formas e caixotes de madeiras.

O artigo 443 da CLT permite a contratação por prazo determinado em três situações: 1) para execução de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; 2) em caso de atividades empresariais de caráter transitório; 3) em caso de contrato de experiência.

No TST, a empresa afirmou que contratou o carpinteiro por prazo determinado (com vigência entre 08/03/2005 e 08/04/2005), em caráter transitório e com base na cláusula 38ª da Convenção Coletiva da categoria. Contestou a condenação ao pagamento de aviso prévio, 13º salário, férias com o terço constitucional, FGTS mais a multa de 40%, entre outras parcelas, alegando que não poderia ser penalizada apenas por ter cumprido a Convenção.

O ministro Carlos Alberto rejeitou o argumento da empresa. “Muito embora a Constituição Federal consagre o reconhecimento da negociação coletiva de trabalho, tal pactuação deve ser fruto de discussão entre sindicatos e empresas participantes, visando sejam estipuladas condições de trabalho, de um lado, com concessão de alguns benefícios pela empresa, e de outro lado, renúncia de direitos pelo empregado”, enfatizou.

Para ele, ficou claro que não houve concessões recíprocas, mas apenas eliminação de direitos do trabalhador. “A duração indeterminada dos contratos é regra geral, ordinária, enquanto os contratos com fixação de prazo constituem a exceção, têm caráter extraordinário e como tal somente podem ser celebrados nas estritas hipóteses legais que, consoante quadro fático traçado pelo Regional, não se verificaram no caso concreto”, acrescentou.

**AIRR 26432/2005-006-11-40.6**

**Date Created**

07/03/2007