



Acordo coletivo pode durar mais do que dois anos

Acordo coletivo pode ter vigência de mais do que dois anos, apesar de a CLT prever o contrário. É que, acima das leis do trabalho, está a Constituição Federal, que privilegia a livre negociação entre as partes. O entendimento é da 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho que reconheceu a validade de acordo coletivo de trabalho em que sindicato e empresa firmaram acordo de garantia de emprego com prazo de vigência de cinco anos.

O recurso foi ajuizado por um ex-empregado da Companhia Docas de Imbituba, de Santa Catarina, que pedia o pagamento dos salários e vantagens entre sua dispensa e o término da garantia de emprego estabelecida na convenção coletiva.

O trabalhador portuário foi admitido na companhia em maio de 1999 e passou a receber salário mais adicionais de risco e por produção. Quando foi demitido, em maio de 2002, tinha estabilidade provisória, conforme previsto na convenção coletiva, que estendeu a garantia de emprego até 31 de maio de 2005. Tal fato o levou a pedir o pagamento dos salários e demais vantagens decorrentes da garantia de emprego, a partir de seu desligamento.

A primeira instância foi favorável às pretensões do trabalhador. Mas o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (Santa Catarina), com base no artigo 614, parágrafo 3º, da CLT, entendeu que o acordo coletivo não tinha validade e eficácia, pois não teriam sido observados os limites previstos em lei. O dispositivo da CLT não permite estabelecer duração de convenção ou acordo superior a dois anos.

No Recurso de Revista ao TST, o empregado buscou reverter a decisão sob a alegação de que o acordo coletivo deveria ser respeitado, pois a Constituição Federal privilegia a livre negociação entre as partes. O relator do processo, ministro Lélío Bentes, acolheu o argumento. “A norma constitucional nada disciplina acerca do prazo de vigência dos instrumentos coletivos, de forma que não existe nenhuma incompatibilidade vertical do seu regramento com o disposto na CLT. No sentido de não se permitir estipular duração de convenção ou acordo por prazo superior a dois anos”, afirmou.

O ministro salientou que a interpretação literal do artigo da CLT levará à conclusão da proibição, em qualquer instância, de se firmar norma convencional com prazo de vigência superior a dois anos. Contudo, interpretando a norma no conjunto da legislação do trabalho, de natureza protecionista, concluiu-se que a restrição só incide quando resultar em prejuízo ao trabalhador. Assim, considerou válida e assegurada a garantia de emprego do portuário até 31 de maio de 2005. A decisão da 1ª Turma foi unânime.

RR-1.248/2002-043-12-00.0

Date Created

19/11/2007