

Acordo coletivo de trabalho. Vantagens  
obtidas às vésperas da posse do novo governo.  
Validade do acordo e integração de suas  
normas no contrato de trabalho. Estabili-  
dade e garantia de emprego

Distinção  
entre

**P A R E C E R**

**D E**

**ARNALDO SÜSSEKIND - DÉLIO MARANHÃO**

Sobre Consulta formulada pela COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO DO ESTADO  
DE SANTA CATARINA - CODESC:

Sumário :

|  |         |
|--|---------|
| I - Da Consulta .....  | 1       |
| II - Da cláusula de garantia do emprego : sua consti-<br>tucionalidade e sua compatibilidade com o regime<br>do FGTS ..... | 2 a 7   |
| III - Da validade do acordo coletivo .....   | 8 a 11  |
| IV - Da integração das cláusulas do acordo nos contra-<br>tos individuais de trabalho .....                                | 12 a 14 |
| V - Da dispensa de empregado e da liminar de reinte-<br>gração .....   | 15 a 28 |
| VI - Da conclusão .....  | 29      |

Rio de Janeiro

1 9 8 7



P A R E C E R

I - DA CONSULTA

1. A COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO DO ESTADO DE SANTA CATARINA (CODESC), a propósito de Acordos Coletivos de que foi parte, dos quais consta cláusula de garantia do emprego, pede-nos o exame das questões que serão, por nós, em seguida, focalizadas.

II - DA CLÁUSULA DE GARANTIA DO EMPREGO : SUA  
CONSTITUCIONALIDADE E SUA COMPATIBILIDA-  
DE COM O REGIME DO FGTS

2. Constitui ponto pacífico na doutrina e na jurisprudência que as normas imperativas de proteção ao trabalho, sejam de origem constitucional, legal ou decorrentes de instrumentos normativos (acordo ou convenção coletivos, sentença normativa), formam uma base que há de ser, necessariamente, respeitada pelo contrato individual de trabalho, cujas cláusulas discrepantes daquelas normas cogentes são, por isso, automaticamente substituídas por essas mesmas normas.

3. A referida base, cujas normas, no seu todo, compõem o Direito do Trabalho, equivale a um mínimo de garantias que o ordenamento jurídico assegura ao trabalhador. Daí que, respeitado esse mínimo, a vontade das partes funciona no sentido de conferir ao trabalhador maiores vantagens. É o que dispõe o art. 444 da CLT.

4. No caso, por meio de Acordo Coletivo aos empregados foi garantido o emprego em condições mais vantajosas que as previstas na Constituição e na lei, principalmente considerando tratar-se de optantes pelo regime do FGTS que, constitucional e legalmente, exclui a estabilidade. A autonomia da vontade dos contratantes se exerceu nos precisos termos em que podia fazê-lo, de acordo com já referido art. 444 da CLT.

5. Nenhuma norma imperativa, constitucional ou legal, foi desrespeitada. Do que ficou dito ressalta evidente que o fato da CLT prever a estabilidade após dez anos de serviço não impede que os interessados, seja por meio de contrato individual, seja em acordo ou convenção coletivos, ajustem a redução do período para a aquisição daquela garantia. O que não poderia ser feito seria dilatá-lo.



5. Da mesma sorte, o fato de o empregado ser optante pelo regime do FGTS (que exclui a estabilidade) não constitui obstáculo a que lhe seja, também, assegurada a garantia do emprego. Na verdade não há nenhuma incompatibilidade, lógica ou jurídica, entre o regime do FGTS e a estabilidade.

6. Analisando o tema e invocando o princípio consubstanciado no art. 444 da CLT, escreveu o segundo signatário deste Parecer :

"Válido, portanto, o encurtamento do prazo para a aquisição da estabilidade, da mesma forma que tem plena validade a concessão da estabilidade, por via contratual ou por um dos instrumentos de negociação coletiva, em favor de empregado optante do FGTS" ("Instituições de Direito do Trabalho", Rio, Freitas Bastos, 8ª ed., 1981, vol. I, pág. 618).

7. Uníssono tem sido o pronunciamento da Justiça do Trabalho no sentido do que veio de ser, por nós, afirmado :

"Hipótese em que o empregador condiciona a demissão de empregado optante pelo FGTS à apuração de falta grave. Não há afronta ao art. 165, XIII, da Constituição no acórdão do Tribunal Superior do Trabalho que desautoriza, em tais circunstâncias, a dispensa discricionária" (STF-RE 107.339-0-CE, acórdão da 2ª T, de 05.11.85, rel. Min. FRANCISCO REZEK, in "LTr", junho de 1986).

"Pelo art. 444 da CLT, podem as partes, validamente, pactuar a antecipação da estabilidade ... Neste caso, podem coexistir os regimes do FGTS e o da estabilidade contratual" (Ac. TST, 3ª T, RR-4.395/78, rel. Min. WASHINGTON TRINDADE, DJ, de 19.10.79).

"Estabilidade de natureza contratual que se reconhece e que, por isso, se compatibiliza com o regime do FGTS ... Acima da lei, para favorecer o empregado, sempre poderá o empregador conceder" (Ac. TRT, 1ª Reg., 1ª T, Proc. RO-9514/79, rel. Juiz GERARDO MAGELLA, in "Dicionário de Decisões Trabalhistas" de CALHEIROS BOMFIM e SILVÉRIO SANTOS, 17ª ed., pág. 258).



III - DA VALIDADE DO ACORDO COLETIVO

8. Não tendo desrespeitado nem a Constituição nem a lei e tendo sido devidamente registrado, inegável a validade do Acordo Coletivo.

9. Sendo a Consulente uma pessoa jurídica de direito privado, ainda que se considere a participação do Estado, como seu maior acionista, não tem o menor fundamento a exigência, para a validade do Acordo, de aprovação do Legislativo. Aliás, está expresso no art. 170, § 2º, da Constituição Federal, que na exploração de atividade econômica, por meio de pessoas jurídicas de direito privado, subordina-se o Estado às normas do Direito do Trabalho.

10. Por igual, não encontra amparo em lei a invocação do momento político em que o Acordo foi celebrado para pretender negar-lhe a validade. E nem seria possível, por não existir qualquer fundamento para isso, pleitear a derrogação de cláusulas do Acordo.

11. O Acordo Coletivo em foco foi celebrado entre uma federação sindical de empregadores, representando a Consulente e outras empresas, e uma federação sindical de trabalhadores, representando os empregados dessas empresas, no Estado de Santa Catarina. Sua eficácia jurídica decorre da legitimidade das duas federações para firmarem o instrumento formalizador da negociação coletiva, bem como do respectivo objeto e dos procedimentos a respeito observados. Pouco importa o momento em que o Acordo Coletivo foi assinado. Os efeitos jurídicos previstos nos arts. 611 e 619 da CLT independem da circunstância de ter sido o mesmo concluído em fase pre-eleitoral.

IV - DA INTEGRAÇÃO DAS CLÁUSULAS DO ACORDO NOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO

12. Escreveu o primeiro signatário deste Parecer :

"Extinta a convenção coletiva ... Quanto às cláusulas normativas, que estabelecem condições de trabalho, às quais terão que se subordinar os contratos individuais, perdem, evidentemente, sua eficácia em relação aos novos contratos que se irão celebrar, individualmente, depois de extinta a convenção. No que se



4.

refere aos contratos por ela modificados automaticamente ou celebrados durante o período de vigência da norma, não nos parece que, em nosso direito positivo do trabalho, possa haver outra solução : continuam regidos pelas normas da convenção extinta. É que elas se incorporam nos contratos individuais e as condições de trabalho nestes incorporadas não podem sofrer alteração, nos termos expressos do art. 468 da Consolidação" (Direito do Trabalho", Rio, FGV, 14ª ed., 1987, pág. 318).

13. Está claro que o que vem de ser sustentado a respeito de convenção coletiva, se aplica, sem tirar nem pôr, ao acordo coletivo (art. 619, da CLT).

14. Esse é o nosso entendimento. Cumpre acentuar, no entanto, que ponto de vista contrário vem sendo acolhido pelo Tribunal Superior do Trabalho :

"Não se pode dar valor eterno a acordo coletivo que, por sua natureza, é transitório" (TST-RR-2076/79, 1ª T, rel.Min. FERNANDO FRANCO, DJ, de 30.11.79).

"As condições de trabalho fixadas não integram em definitivo os contratos em vigor. Perduram durante a vigência respectiva, ficando excluída a possibilidade de se concluir pela existência de direito adquirido, haja visto as revisões periódicas" (Ac. TST-RO-DC-287/83, Rel. Min. MARCO AURÉLIO MENDES DE FARIAS, DJ, de 29.08.83).

#### V - DA DISPENSA DE EMPREGADO E DA LIMINAR DE REINTEGRAÇÃO

15. Há de se partir de uma distinção fundamental : uma coisa é a garantia de estabilidade após dez anos de serviço, prevista na CLT; outra, a garantia contra a dispensa arbitrária constante de cláusula de Acordo Coletivo, e assegurada, também, pela CLT aos titulares da representação dos empregados nas CIPAS (art. 165).

16. Não sendo o empregado estável, nos termos da CLT, o empregador tem o direito potestativo de resilir unilateralmente o contrato por tempo indeterminado, ou seja, de desfazer o vínculo contratual por sua simples vontade. A consequência será o pagamento



ao empregado de uma indenização correspondente a seu tempo de serviço ou, se for o caso, o levantamento dos depósitos do FGTS, com acréscimo de 10%. Mas — e aqui reside a diferença — a resilição subsiste : o contrato fica desfeito. Já no caso da estabilidade decenal prevista na CLT, o empregador perde o direito potestativo de resilição unilateral. O empregado não pode ser despedido, e a resolução do contrato (por motivo de falta grave do empregado) de pende de uma sentença judicial, que, esta sim, põe fim ao contrato ao julgar ação proposta pelo empregado (inquérito judicial) em que resulte provada a aludida falta grave.

17. Diferente é o caso da garantia contra dispensa arbitrária. Aqui, o empregador pode despedir o empregado : o desfazimento do contrato não depende de sentença judicial. Depende, isto sim, de não ter ocorrido dispensa arbitrária. E caberá, por conseguinte, ao empregado ajuizar reclamação contra o empregador, se entender que a dispensa foi arbitrária; e, se o empregador não provar motivo que afaste a alegada arbitrariedade, a dispensa será anulada e o empregado reintegrado no emprego.

18. No caso em tela, verifica-se que o questionado Acordo Coletivo instituiu "Garantias de emprego", adotando, para este fim, a fórmula constante do precitado art. 165 da CLT.

19. Com efeito, prescreve o aludido instrumento bilateral :

"13. Garantias de emprego

Fica estabelecida garantia de emprego a todos os empregados, a partir de 1º de maio de 1986, podendo ser rescindido o contrato de trabalho apenas nas seguintes hipóteses :

- a) por força maior, na forma do artigo 501 da CLT;
- b) por motivos de inovações técnicas na empresa;
- c) por motivo de natureza financeira ou econômica;
- d) por motivo disciplinar, caracterizador da justa causa."

20. Como se vê, não se trata de encurtamento do prazo previsto na CLT para a aquisição do direito à estabilidade no emprego, mas de garantia contra a despedida imotivada. E, neste caso, como já foi sublinhado, a iniciativa da resilição do contrato é do empregador (Art. 165, caput), cabendo ao empregado, se julgar que sua despedida não se enquadra em qualquer das hipóteses que a legitimariam, ingressar em Juízo e pleitear sua reintegração. Esta,



!6.

todavia, só poderá ser determinada se o empregador não comprovar, no curso do processo, que a despedida se fundou em algum dos motivos que a legitimam (Parag. único do art. cit.).

21. Basta isso para evidenciar a ilegalidade de liminar de reintegração. Há mais, porém. A CLT somente prevê a medida liminar no caso de transferência (art. 659, inciso IX). E o art. 797 do Código de Processo Civil dispõe que

"Só em casos excepcionais, expressamente autorizados por lei, determinará o juiz medidas cautelares sem a audiência das partes".

22. O remédio jurídico para obter a cassação da liminar ilegalmente deferida será a impetração de Mandado de Segurança.

23. Se a cláusula de garantia do emprego possibilita a dispensa do empregado "por motivo de natureza financeira ou econômica" e se esse motivo realmente existe e pode ser provado pela Consulente, ainda que decorrente de má administração (ressalva não constante da cláusula), a rescisão unilateral do contrato pode ser validamente exercida.

24. Se a Consulente não se sentir segura quanto à possibilidade de provar em juízo motivo previsto para a dispensa, nos termos da cláusula do Acordo Coletivo, será, nesse caso, de bom alvitre, promover sponte sua a reintegração dos empregados demitidos. Estes deverão, por via de consequência, devolver os valores recebidos por ocasião da dispensa. Embora não se possa falar em dano, porque, afinal quem os dispensou foi a Consulente descumprindo cláusula do Acordo Coletivo. Não sendo possível a devolução do pagamento indevido de uma só vez, caberá à Consulente obter essa devolução por meio de desconto nos salários dos empregados, na medida e em parcelas que venham a ser com eles acordadas, de maneira a não afetar substancialmente a remuneração pelo trabalho prestado. Obtido o quantum correspondente ao depósito para o FGTS, deverá ser ele recolhido ao Banco com a informação de ter sido anulada a dispensa e efetuada a reintegração. Como está no Código Civil,

"Todo aquele que recebeu o que lhe não era devido fica obrigado a restituir" (art. 964).



25. Se a Consulente resolver tornar sem efeito a dispensa do empregado, convocando-o para reassumir o emprego, e ele deixar de comparecer ao trabalho, sem motivo justificado, por mais de trinta dias, terá então abandonado o emprego, podendo ser, desta vez, despedido por justa causa.

26. Se a garantia do emprego tiver caráter provisório, valendo, apenas, durante o período de vigência do Acordo Coletivo, poderá o empregado ser dispensado, desde que a Consulente lhe pague todas as verbas trabalhistas, inclusive salários, correspondentes ao período de vigência da cláusula.

27. Tratando-se de garantia não condicionada à vigência do Acordo, e para quem, como nós, entende que essa garantia integra em definitivo o contrato individual de trabalho, não é admissível que o empregado opte entre a reintegração e as verbas a que faria jus durante a vigência do Acordo Coletivo. O que pode acontecer, por aplicação analógica do art. 500 da CLT, é que o empregado, por acordo, abra mão da garantia, recebendo, na mesma ocasião, determinada quantia paga pelo empregador. Claro que a validade desse acordo dependerá da obediência às formalidades previstas no citado art. 500.

28. A cláusula de garantia do emprego nada tem que ver com a transferência do empregado. Antes do mais, só se configura juridicamente a transferência quando acarretar, necessariamente, a mudança do domicílio (residência) do empregado (art. 469, da CLT). Depois, conste ou não do contrato a possibilidade da transferência, esta supõe, sempre, a prova pelo empregador da necessidade de serviço. A simples remoção do empregado de um para outro setor da empresa, sem que lhe acarrete mudança de residência, é válida e traduz o exercício do legítimo poder de comando do empregador, desde que não sejam alteradas as condições de trabalho (art. 468, da CLT).



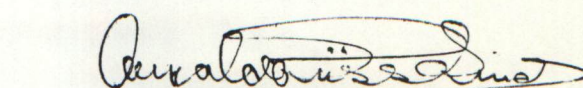
VI - DA CONCLUSÃO

29. Examinadas, assim, as questões, cuja apreciação nos foi solicitada pela Consulente, damos como respondidas as indagações nelas contidas.

É o nosso parecer, S.M.J.

Rio de Janeiro, 22 de julho de 1987

  
DÉLIO MARANHÃO  
OAB/RJ 2.995

  
ARNALDO SÜSSEKIND  
OAB/RJ 2.100