
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

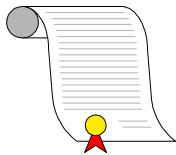
Relatório Trabalhista

Nº 074

15/09/2017

Sumário:

- **CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO - GENERALIDADES**
- **ESOCIAL - LEIAUTE DA VERSÃO 2.4 - REFORMA TRABALHISTA**



CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO GENERALIDADES

Conceitualmente, há de se considerar uma diferença entre Convenção e Acordo Coletivo. O primeiro, resulta de uma negociação em nível de categorias econômica e profissional. Já o segundo, resulta à nível de empresa (arts. 611 e 616 da CLT).

A convenção coletiva de trabalho, é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

O acordo coletivo de trabalho, é o acordo celebrado entre os sindicatos representativos de categorias profissionais com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes.

Já o dissídio coletivo, é a ação proposta por pessoas jurídicas sindicatos, federações ou confederações de trabalhadores ou de empregadores, que busca solucionar, na Justiça do Trabalho, questões que não puderam ser solucionadas pela negociação direta entre as partes.

O art. 611 da CLT, bem como o art. 8º da Constituição Federal/88, obriga a participação dos sindicatos nas negociações coletivas do trabalho, a fim de cuidarem de interesses gerais da respectiva categoria profissional, ou os interesses individuais dos seus associados.

Portanto, consulte sempre a Convenção ou Acordo Coletivo de sua categoria profissional, verificando condições adicionais e mais vantajosas aos empregados.

Validade das cláusulas

Via de regra, as cláusulas convencionais devem apenas atribuir as condições mais vantajosas aos empregados em relação ao que a legislação já oferece. Portanto, se a cláusula for prejudicial aos empregados torna-se nula automaticamente (art. 9º da CLT).

Exemplos:

- A escala de revezamento 12 x 36 afronta o art. 59, CLT, porque ultrapassa a limitação máxima diária de 10 horas. Prejudicial à saúde física e mental do empregado, causando a fadiga e conseqüentemente sujeito à acidentes do trabalho.
- O aviso prévio diferenciado por idade (em alguns casos para maiores de 45 anos) é "discriminatório". É vantajoso somente para quem está trabalhando, mas prejudicial para quem está desempregado.

Assim, se a convenção ou acordo coletivo prever tais cláusulas, recomenda-se encaminhar um ofício ao sindicato patronal, contestando-se a sua aplicação legal, de maneira que sejam definitivamente suprimidas.

Para o lado das empresas, em algumas convenções e acordos coletivos, podemos encontrar também verdadeiras "arapucas", pelo que não recomendamos entrar nesta "canoa furada".

Exemplos:

- O abono (ou qualquer outra titulação utilizada) sem incidência tributária (INSS, FGTS e IRRF) afronta o art. 149 da CF/88, porque é de competência exclusiva da União instituir e regular as respectivas contribuições sociais.
- O vale-transporte em dinheiro afronta o art. 5º do Decreto nº 95.247, de 17/11/87, DOU de 18/11/87. Se praticado, o VT transforma-se em salário "in natura", gerando os encargos sociais e integrando aos salários. E o pior de tudo é que não estará cumprindo com a legislação do VT (multa de 160 UFIR por empregado, dobrada na reincidência, de acordo com o art. 3º, Lei 7.855/89).
- O PLR meramente acordado e pago aos empregados, sem cumprir com o seu ritual de implementação, caracteriza-se "gratificação" como qualquer outra, gerando-se os encargos sociais e reflexos nas verbas trabalhistas.

Profissionais liberais - Enquadramento

Os profissionais liberais que exercem as suas atividades de formação na empresa, são regidos pela própria convenção coletiva do seu sindicato representativo (piso salarial, vantagens, homologação, etc.), e não da categoria preponderante da empresa. Idem os "diferenciados".

Por outro lado, aqueles que não exercem são regidos pela convenção coletiva da categoria preponderante da empresa (exemplo: indústria metalúrgica, convenção coletiva dos metalúrgicos).

Convenção ou acordo coletiva de trabalho - Ementas

Ementa n.º 11 - Convenção ou acordo coletiva de trabalho. Cancelamento de depósito. O MTE não tem competência para cancelar ou anular qualquer instrumento coletivo de trabalho que obedeceu aos requisitos formais previstos em lei, em face do caráter normativo conferido pelo artigo 611 da CLT às convenções e acordos coletivos de trabalho. (Ref.: Parecer SRT de 30/3/98) (Instrução de Serviço nº 1, de 17/06/99, DOU de 18/06/99, da Secretaria de Relações do Trabalho)

Ementa n.º 12 - Convenção ou acordo coletivo de trabalho e a participação sindical como pressuposto essencial para a sua validade. É obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (inciso VI do artigo 8º da Constituição Federal). A legitimidade para negociar e celebrar convenção ou acordo coletivo de trabalho requer, contudo, a capacidade sindical, adquirida com o registro sindical no MTE. (Ref.: MEMO/MTE/SRT/GAB N.º 65/99 e 208/99) (Instrução de Serviço nº 1, de 17/06/99, DOU de 18/06/99, da Secretaria de Relações do Trabalho)

Ementa n.º 13 - Convenção ou acordo coletiva de trabalho. Mediação coletiva de trabalho. Representação sindical no processo negocial no âmbito do MTE. O sindicato deverá provar, previamente, o registro sindical, que o capacita para negociar em nome da categoria que representa. (Ref.: Parecer SRT de 17/3/99) (Instrução de Serviço nº 1, de 17/06/99, DOU de 18/06/99, da Secretaria de Relações do Trabalho)

CONDUTA ANTI-SINDICAL. FINANCIAMENTO PELO EMPREGADOR. VEDAÇÃO. É vedada a estipulação em norma coletiva de cláusula pela qual o empregador financie a atividade sindical dos trabalhadores, mediante transferência de recursos aos sindicatos obreiros, sem os correspondentes descontos remuneratórios dos trabalhadores da categoria respectiva, sob pena de ferimento ao princípio da liberdade sindical e caracterização de conduta antisindical tipificada na Convenção nº 98 da OIT, ratificada pelo Brasil. (Enunciado nº 27, TST, Comissão Científica da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, 23/11/2007)

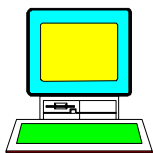
NEGOCIAÇÃO COLETIVA. SUPRESSÃO DE DIREITOS. NECESSIDADE DE CONTRAPARTIDA. A negociação coletiva não pode ser utilizada somente como um instrumento para a supressão de direitos, devendo sempre indicar a contrapartida concedida em troca do direito transacionado, cabendo ao magistrado a análise da adequação da negociação coletiva realizada quando o trabalhador pleiteia em ação individual a nulidade de cláusula convencional. (Enunciado nº 33, TST, Comissão Científica da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, 23/11/2007)

DISSÍDIO COLETIVO - CLÁUSULAS PRÉ-EXISTENTES. O § 2º do art. 114 da CF impõe aos Tribunais do Trabalho que, no julgamento dos dissídios coletivos, respeitem as disposições convencionadas anteriormente. Idêntico entendimento deve ser aplicado às cláusulas pré-existentes previstas em sentenças normativas. (Enunciado nº 34, TST, Comissão Científica da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, 23/11/2007)

DISSÍDIO COLETIVO. COMUM ACORDO. CONSTITUCIONALIDADE. AUSÊNCIA DE VULNERABILIDADE AO ART. 114, § 2º, DA CRFB. Dadas as características das quais se reveste a negociação coletiva, não fere o princípio do acesso à Justiça o pré-requisito do comum acordo (§ 2º, do art. 114, da CRFB) previsto como necessário para a instauração da instância em dissídio coletivo, tendo em vista que a exigência visa a fomentar o desenvolvimento da atividade sindical, possibilitando que os entes sindicais ou a empresa decidam sobre a melhor forma de solução dos conflitos. (Enunciado nº 35, TST, Comissão Científica da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, 23/11/2007)

Notas

- A Instrução Normativa nº 1, de 24/03/04, DOU de 26/04/04, republicada no DOU de 19/04/04, da Secretaria de Relações do Trabalho, dispôs sobre o depósito, registro e arquivo de convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho nos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego.
- A Portaria nº 143, de 05/04/04, DOU de 06/04/04, do Ministério do Trabalho e Emprego, revogou a Portaria Ministerial nº 865, de 14/09/95, que proíbe o Ministério do Trabalho e Emprego de fiscalizar o conteúdo das cláusulas das convenções e acordos coletivos de trabalho.
- A Portaria nº 270, de 26/11/04, DOU de 14/12/04, da Delegacia Regional do Trabalho no Rio de Janeiro, dispôs sobre regras complementares para o depósito, registro e arquivo de convenções e acordos coletivos de trabalho no âmbito da Delegacia Regional do Trabalho no Estado do Rio de Janeiro.
- A Instrução Normativa nº 2, de 01/12/05, DOU de 06/12/05, da Secretaria de Relações do Trabalho, alterou a Instrução Normativa nº 1, de 24 de março de 2004, que dispõe sobre o depósito, registro e arquivo de convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho nos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego.
- A Instrução Normativa nº 3, de 03/04/06, DOU de 05/04/06, da Secretaria de Relações do Trabalho, alterou a Instrução Normativa nº 1, de 24 de março de 2004, que dispõe sobre o depósito, registro e arquivos de convenções e acordos coletivos de trabalho nos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego.
- A Medida Provisória nº 294, de 08/05/06, DOU de 09/05/06, criou o Conselho Nacional de Relações do Trabalho - CNRT, que tem por finalidade: promover o entendimento entre trabalhadores, empregadores e Governo Federal, buscando soluções acordadas sobre temas relativos às relações do trabalho e à organização sindical; promover a democratização das relações de trabalho, o tripartismo e o primado da justiça social no âmbito das leis do trabalho e das garantias sindicais; e fomentar a negociação coletiva e o diálogo social.
- A Medida Provisória nº 293, de 08/05/06, DOU de 09/05/06, dispôs sobre o reconhecimento das centrais sindicais para os fins que especifica. Para todos os efeitos, considera-se central sindical, a entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores, que tem por objetivos exercer a representação dos trabalhadores, por meio das organizações sindicais a ela filiadas e participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.
- A Instrução Normativa nº 6, de 06/08/07, DOU de 07/08/07, da Secretaria de Relações do Trabalho, disciplinou os procedimentos para depósito, registro e arquivo de convenções e acordos coletivos de trabalho e seus respectivos termos aditivos nos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.
- A Portaria nº 194, de 17/04/08, DOU de 22/04/08, do Ministério do Trabalho e Emprego, aprovou instruções para a aferição dos requisitos de representatividade das centrais sindicais, exigidos pela Lei nº 11.648, de 31/03/08 (RT 026/2008), e deu outras providências.
- A Instrução Normativa nº 11, de 24/03/09, DOU de 25/03/09, da Secretaria de Relações do Trabalho, baixou novas instruções sobre o depósito, registro e arquivo de convenções e acordos coletivos de trabalho nos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego. Revogou a Instrução Normativa nº 6, de 06/08/07, DOU de 07/08/07.



**ESOCIAL - LEIAUTE DA VERSÃO 2.4
REFORMA TRABALHISTA**

A Resolução nº 11, de 14/09/17, DOU de 15/09/17, do Comitê Gestor do eSocial, publicou o leiaute da versão 2.4 do eSocial que incorpora as mudanças de legislação trabalhista (reforma trabalhista). Os leiautes já estão disponíveis no site <http://www.esocial.gov.br>. Na íntegra:

O Comitê Gestor do eSocial, no uso das atribuições previstas no art. 5º do Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, resolve:

Art. 1º - Publicar o leiaute da versão 2.4 do eSocial que abrange as mudanças na legislação trabalhista trazidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

Art. 2º - Os leiautes estão disponíveis no sítio eletrônico do eSocial na Internet, no endereço <http://www.esocial.gov.br>.

Art. 3º - Fica revogada a Resolução do Comitê Gestor do eSocial nº 10/2017, de 5 de julho de 2017.

Art. 4º - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

CLOVIS BELBUTE PERES / Secretaria da Receita Federal do Brasil
HENRIQUE JOSÉ SANTANA / Caixa Econômica Federal
JARBAS DE ARAÚJO FÉLIX / Secretaria da Previdência
JOSÉ ALBERTO REYNALDO MAIA ALVES FILHO / Ministério do Trabalho
LUCIANO SOUZA DE PAULA / Instituto Nacional do Seguro Social