

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 098

08/12/2017

Sumário:

- **CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVO - GENERALIDADES**
- **DESCANSO PARA AMAMENTAÇÃO - PRÓPRIO FILHO OU ADOÇÃO DA CRIANÇA**



CONVENÇÃO E 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. Via de regra, as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho (Art. 620 da CLT).

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).

A validade das cláusulas, que têm prevalência sobre a lei está previsto no Art. 611-A da CLT, introduzida pela reforma trabalhista, que tem vigência desde 10/11/17, os quais são:

- pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- banco de horas anual;
- intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19/11/15;
- plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- regulamento empresarial;
- representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- modalidade de registro de jornada de trabalho;
- troca do dia de feriado;
- enquadramento do grau de insalubridade;
- prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- participação nos lucros ou resultados da empresa.

Tratando-se de redução de salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

A Justiça do Trabalho é competente para fazer o exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, observando-se o disposto no § 3º do art. 8º da CLT.

Cláusulas inválidas - Ilícitos

Via de regra, são cláusulas inválidas e nulas aquelas que afrontem a legislação e aquelas que são prejudiciais aos empregados.

O Art. 611-B da CLT, acrescida pela reforma trabalhista (vigência desde 10/11/17), enumera os objetos ilícitos de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- salário mínimo;
- valor nominal do 13º salário;
- remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- salário-família;
- repouso semanal remunerado;
- remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal;
- número de dias de férias devidas ao empregado;
- gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um 1/3 a mais do que o salário normal;
- licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, nos termos da lei;
- normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- aposentadoria;
- seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de 5 anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de 2 anos após a extinção do contrato de trabalho;

- proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
- proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos;
- medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
- igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
- liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
- direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
- definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
- tributos e outros créditos de terceiros;
- as disposições previstas nos arts. 373-A (acesso da mulher ao mercado de trabalho), 390 (limite do esforço físico da mulher), 392 (licença-maternidade), 392-A (adoção de criança), 394 (rompimento do contrato de trabalho, quando prejudicial à gestação), 394-A (gestante/atividades, operações ou locais insalubres), 395 (aborto - repouso remunerado), 396 (amamentação) e 400 (locais destinados para amamentação) da CLT.

Em algumas convenções e acordos coletivos, podemos encontrar também verdadeiras "arapucas". 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.

São 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.
- 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.

Duração da convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho

A duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não poderá ser superior a 2 anos, sendo vedada a ultratividade (Art. 614, § 3º, da CLT).

Base Sindical Jurisdicional - Abrangência - Aplicabilidade

Via de regra, cada empresa está enquadrada numa determinada base sindical jurisdicional da categoria profissional, para efeito de desconto e recolhimento da contribuição sindical e conseqüentemente da obrigação de seguir a convenção coletiva desta respectiva base. Assim, se o empregado é transferido da matriz para filial (ou vice-versa), com bases sindicais diferentes, o mesmo passará a pertencer ao sindicato profissional jurisdicional de onde foi efetivamente transferido (onde está registrado).

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 n.º 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 n.º 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 n.º 98 da OIT, ratificada pelo Brasil. (Enunciado n.º 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 n.º 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 convenionadas anteriormente. Idêntico entendimento deve ser aplicado às cláusulas pré-existentes previstas em sentenças normativas. (Enunciado n.º 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 n.º 35, TST, Comissão Científica da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, 23/11/2007)

Instrução Normativa n.º 3, de 21/06/02, DOU de 28/06/02

Notas

A Instrução Normativa n.º 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 n.º 143, de 05/04/04, DOU de 06/04/04, do Ministério do Trabalho e Emprego, revogou a Portaria Ministerial n.º 865, de 14/09/95, que proibia o Ministério do Trabalho e Emprego de fiscalizar o conteúdo das cláusulas das convenções e acordos coletivos de trabalho.

A Portaria n.º 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 n.º 2, de 01/12/05, DOU de 06/12/05, da Secretaria de Relações do Trabalho, alterou a Instrução Normativa n.º 1, de 24 de março de 2004, que dispôs 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 n.º 3, de 03/04/06, DOU de 05/04/06, da Secretaria de Relações do Trabalho, alterou a Instrução Normativa n.º 1, de 24 de março de 2004, que dispôs sobre o depósito, registro e arquivos de convenções e acordos coletivos de trabalho nos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego.

A Medida Provisória n.º 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 n.º 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 n.º 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.

A Instrução Normativa nº 16, de 15/10/13, DOU de 16/10/13, da Secretaria de Relações do Trabalho, dispôs sobre o depósito, registro e arquivo de convenções e acordos coletivos de trabalho nos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego e sobre a solicitação de mediação coletiva de conflitos trabalhistas. Revogou a Instrução Normativa nº 11, de 24/03/09, DOU de 25/03/09.

A Instrução Normativa nº 20, de 24/07/15, DOU de 29/07/15 (RT 061/2015), da Secretaria de Relações do Trabalho, alterou dispositivos da Instrução Normativa nº 16, de 15/10/13, DOU de 16/10/13, da Secretaria de Relações do Trabalho, que dispõe sobre o depósito, registro e arquivo de convenções e acordos coletivos de trabalho nos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego e sobre a solicitação de mediação coletiva de conflitos trabalhistas. Entre outras alterações, os requerimentos de registro de convenções, dos acordos coletivos de trabalho, dos acordos coletivos de trabalho específicos e respectivos termos aditivos, bem como, adesão ao Plano de Proteção ao Emprego - PPE, e à autorização transitória para trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos, deverão ser efetuados por meio do Sistema MEDIADOR, disponível no endereço eletrônico do MTE na internet (www.mte.gov.br), observados os requisitos formais e de legitimidade previstos na CLT e nesta Instrução Normativa.



DESCANSO PARA AMAMENTAÇÃO PRÓPRIO FILHO OU ADOÇÃO DA CRIANÇA

Até que a criança complete 6 meses de idade, a mulher tem direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais de meia hora cada um, para amamentação do seu próprio filho ou no caso de adoção da criança (Art. 396 da CLT). Dependendo da saúde do filho e critério médico, o período poderá ser dilatado (Arts. 389, §§ 1º e 2º e 396 da CLT / Portaria nº 3.296, de 03/09/86 / Portaria nº 1, de 15/01/69).

Se for interessante para ambos, pode-se estabelecer o intervalo único de uma hora, juntando-se os dois descansos especiais de meia hora cada. Até 09/11/17, havia a necessidade de formalizar um acordo com o sindicato profissional (art. 8º da CF/88), A partir de 10/11/2017, com a vigência da reforma trabalhista, não há mais a necessidade do acordo com o sindicato profissional, bastando definir no acordo individual entre a mulher e a empresa (Art. 396 da CLT, alterada pela Lei nº 13.467, de 13/07/17, DOU de 14/07/17).

JORNADA - INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO - ART. 396 DA CLT - O direito à amamentação decorre de norma legal de ordem pública - art. 396 da CLT. Sua infração não pode ser considerada de natureza meramente administrativa, haja vista que viola os direitos irrenunciáveis da empregada e do nascituro. O descumprimento pelo empregador desse intervalo importa no pagamento como hora extra. (TRT-SP 02980504534 - RO - Ac. 06ªT. 19990565824 - DOE 17/12/1999 - Rel. FERNANDO ANTONIO SAMPAIO DA SILVA)

Locais insalubres

Enquanto durar a gestação e a lactação, a empregada deverá ser afastada de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades somente em local salubre (Art. 394-A da CLT).