

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

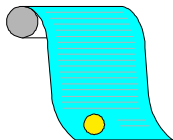
Relatório Trabalhista

Nº 032

22/04/2008

Sumário:

- **CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO - GENERALIDADES**
- **CENTRAIS SINDICAIS - AFERIÇÃO DOS REQUISITOS DE REPRESENTATIVIDADE**



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.
- 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.

Fds.:

Instrução Normativa nº 3, de 21/06/02, DOU de 28/06/02, art. 11

Instrução Normativa nº 3, de 21/06/02, DOU de 28/06/02, art. 12

Instrução Normativa nº 3, de 21/06/02, DOU de 28/06/02, art. 13

Instrução Normativa nº 3, de 21/06/02, DOU de 28/06/02, art. 15

Instrução Normativa nº 3, de 21/06/02, DOU de 28/06/02, art. 28

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 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.



CENTRAIS SINDICAIS AFERIÇÃO DOS REQUISITOS DE REPRESENTATIVIDADE

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. Na íntegra:

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição e tendo em vista o disposto no §1º do art. 4º da Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008, resolve:

Art. 1º - Para fins de verificação da representatividade, as centrais sindicais deverão se cadastrar no Sistema Integrado de Relações do Trabalho - SIRT, devendo seu cadastro ser atualizado constantemente, de acordo com instruções expedidas pela Secretaria de Relações do Trabalho -SRT.

Parágrafo único - Para o cadastramento e atualização do cadastro no SIRT, a central sindical deverá protocolizar, na sede do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), os seguintes documentos:

- I - atos constitutivos, registrados em cartório;
- II - comprovante de posse da diretoria e duração do mandato;
- III - indicação dos dirigentes com nome, cargo e número do Cadastro Pessoa Física - CPF;
- IV - informação do representante legal junto ao Ministério do Trabalho e Emprego;
- V - indicação do tipo de diretoria, se singular ou colegiada;
- IV - Certidão do Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica CNPJ, do Ministério da Fazenda; e
- VII - Comprovante de endereço em nome da entidade.

Art. 2º - As entidades que pretendam a aquisição das atribuições e prerrogativas de centrais sindicais deverão atender aos requisitos constantes do art. 2º da Lei nº 11.648, de 2008.

Art. 3º - A verificação da observância dos requisitos previstos nos incisos I e II do art. 2º da Lei nº 11.648, de 2008, utilizará como parâmetros as declarações de filiação de sindicatos a centrais sindicais informadas no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais - CNES.

Art. 4º - Para análise do cumprimento do previsto no inciso III do art. 2º da Lei nº 11.648, de 2008, serão utilizados como parâmetros de pesquisa os dados do CNES e da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE apurados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE.

Parágrafo único - Na impossibilidade de apuração dos dados de que trata o caput, serão utilizados como parâmetros de pesquisa os dados do CNES e da CNAE informados na Relação Anual de Informações Sociais - RAIS correspondente.

Art. 5º - A aferição do índice previsto no inciso IV do art. 2º da Lei nº 11.648, de 2008, será realizada anualmente pelo MTE, utilizando-se das informações da RAIS do ano- base correspondente a dois anos anteriores, outros dados de órgãos oficiais e do CNES do dia 31 de dezembro do ano anterior ao do ano- base de referência.

§ 1º - Excepcionalmente, para o ano- base de referência 2008, serão utilizados os dados constantes do CNES, atualizados com as declarações de filiação de sindicatos com cadastro ativo, transmitidas para a base de dados do sistema do MTE até a data de publicação desta Portaria.

§ 2º - Nos casos em que não houver obrigatoriedade legal de declaração de empregados na RAIS, a filiação ao sindicato poderá ser comprovada por meio da apresentação do estatuto e da ata da última eleição da entidade sindical, devidamente registrada em cartório até a data prevista para a aferição.

§ 3º - Atenderá ao requisito previsto no caput, relativo aos exercícios de 2008 e 2009, a central sindical que apresentar índice de representatividade de, no mínimo, 5% (cinco por cento).

§ 4º - Para os exercícios seguintes o percentual deverá ser de, no mínimo, 7% (sete por cento).

Art. 6º - O índice de representatividade (IR) será calculado utilizando-se a seguinte fórmula:

$IR = TFS / TSN * 100$, onde:

IR = índice de representatividade;

TFS = total de trabalhadores filiados aos sindicatos integrantes da estrutura organizativa da central sindical, comprovado nos termos do art. 5º ;

TSN = total de trabalhadores sindicalizados em âmbito nacional, comprovado nos termos do art. 5º .

Art. 7º - As centrais sindicais que, no ano- base de referência, atingirem os requisitos legais serão consideradas para efeito de cálculo da taxa de proporcionalidade (TP).

Parágrafo único - A indicação de representantes para participação nos fóruns tripartites, conselhos e colegiados de órgãos públicos a que se refere o inciso II do caput do art. 1º da Lei nº 11.648, de 2008, será feita observando-se o disposto no art. 3º desta mesma Lei e seus parágrafos, bem como a TP, obtida utilizando-se a seguinte fórmula:

TP = TFS / TSC * 100, onde:

TP= Taxa de Proporcionalidade

TFS = total de trabalhadores filiados aos sindicatos integrantes da estrutura organizativa da Central Sindical, comprovado nos termos do art. 5º ;

TSC = total de trabalhadores filiados aos sindicatos integrantes da estrutura organizativa das centrais sindicais que atenderem aos requisitos do art. 2º da Lei nº 11.648, de 2008, comprovado nos termos do art. 5º .

Art. 8º - O MTE divulgará anualmente, no mês de fevereiro do correspondente ano, a relação das centrais sindicais que atenderem aos requisitos de que trata o art. 2º da Lei nº 11.648, de 2008, indicando seus índices de representatividade.

Parágrafo único - Às centrais sindicais que atenderem aos requisitos legais, será fornecido Certificado de Representatividade (CR) contendo a TP, calculada nos termos do artigo anterior, e a partir de então, deverão publicar seus balanços contábeis no Diário Oficial da União e no sítio eletrônico do MTE.

Art. 9º - Até que a Caixa Econômica Federal - CAIXA automatize os procedimentos de apuração e transferência da contribuição sindical relativa às centrais sindicais, o MTE apurará e enviará as informações sobre o montante devido às entidades que cumpriram os requisitos, para que a CAIXA proceda ao repasse dos percentuais previstos nos artigos 589 e 590 da CLT.

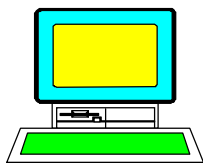
Parágrafo único - A comunicação à CAIXA sobre o montante a ser repassado mensalmente a cada central sindical será feita por ofício expedido pela Coordenação- Geral de Recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador do MTE.

Art. 10 - A CAIXA encaminhará ao MTE, até o dia 10 de cada mês, arquivo contendo informações referentes às Guias de Recolhimento da Contribuição Sindical Urbana recolhidas no mês anterior.

Parágrafo único - Concomitantemente ao encaminhamento do arquivo referido no caput, a CAIXA encaminhará em meio magnético relação atualizada das entidades sindicais titulares das contas referidas no art. 588 da CLT, do qual constará o CNPJ, Razão Social, Código Sindical e valor recolhido no exercício.

Art. 11 - Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

CARLOS LUPI



Matenha-se atualizado em todas as rotinas de DP e RH. Faça já a sua assinatura semestral. Visite o nosso site. Fácil e rápido!

www.sato.adm.br

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: www.sato.adm.br"