



Informe Estratégico – Boas Práticas Sindicais

3ª Edição

Outubro / 2020



PELO FUTURO DA INDUSTRIA

Inicialmente, o informe estratégico abordará um estudo sobre as cláusulas de um instrumento coletivo de trabalho específico para adoção do regime de teletrabalho, indicando os dispositivos legais correspondentes, bem como as cláusulas que estão em conformidade com a Nota Técnica nº 17, de 2020, do Ministério Público do Trabalho.

Após, serão apresentados sugestões de textos de cláusulas que poderão ser objeto de negociação coletiva, com a finalidade de pactuar acordos coletivos ou convenções coletivas de trabalho, entre empresa e sindicato da categoria profissional, ou entre sindicatos representativos das categorias econômica e profissional, respectivamente.

Importante ressaltar que é possível ser procedido ajuste de tais cláusulas às necessidades de sindicatos e empresas, desde que atendam às exigências legais, mais especificamente o previsto nos artigos 611-A e 611-B da CLT, e no art. 7º da Constituição Federal, de 1988.

Outrossim, também é importante destacar que tais cláusulas foram extraídas de instrumentos coletivos ajustados recentemente, com algumas alterações e adaptações aos textos.

Serão apresentadas, também, cláusulas que por repetir o que está previsto na legislação, podem, a critério dos sindicatos ou das empresas, serem consignadas num anexo do instrumento coletivo, visto que é desnecessária sua pactuação por meio da negociação coletiva, por tais previsões já estarem sedimentadas em normas jurídicas. E estando num anexo, poderão ser utilizadas, principalmente, para ratificar ou mesmo ressaltar importantes termos legais, perante as partes subscritoras dos instrumentos coletivos.

Ao final, serão tratados temas que ainda têm gerado dúvidas, bem como informações diversas de interesse de sindicatos e empresas, sendo importante sua abordagem a todos que participam do processo de negociação coletiva.

Observação:

Havendo dúvidas, e para maiores informações, entre em contato com o CAS, Centro de Apoio aos Sindicatos, da FINDES, ou encaminhe uma mensagem eletrônica para cas@findes.org.br.

1. Estudos sobre cláusulas de um instrumento coletivo prevendo a adoção do teletrabalho.

Observação:

Parte das cláusulas abaixo foram ajustadas por um grande banco com o sindicato representativo da categoria dos bancários.

O inciso VIII do art. 611-A da CLT autoriza a negociação coletiva com vistas à adoção da modalidade de teletrabalho, podendo serem ajustadas disposições diversas das previstas no Capítulo I-A da CLT, que trata sobre o teletrabalho, desde que não viole qualquer dispositivo da Constituição Federal de 1988.

Partes do texto original foi alterado para o caso de utilização por sindicatos e empresas de outros segmentos que o bancário.

Acordo Coletivo de Trabalho - Teletrabalho

▪ **Cláusula primeira - Definição de teletrabalho.**

Considera-se teletrabalho, para fins desta norma coletiva, toda e qualquer prestação de serviços realizada remotamente, de forma preponderante ou não, fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo.

Observação:

O texto está em conformidade com o “caput” do art. 75-B da CLT.

Parágrafo único. O comparecimento do empregado às dependências da empresa não descaracterizará o regime de teletrabalho.

Observação:

O texto está em conformidade com o parágrafo único do art. 75-B da CLT.

▪ **Cláusula segunda - Formalização do teletrabalho.**

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho do empregado, por meio de aditivo contratual.

Observação:

O texto está em conformidade com o “caput” e § 1º do art. 75-C da CLT.

Parágrafo primeiro. O empregador poderá realizar a alteração do regime presencial para o de teletrabalho, a qualquer tempo, desde que haja a concordância escrita do empregado.

Observação:

O texto está em conformidade com o § 1º do art. 75-C da CLT.

Parágrafo segundo. Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o regime presencial por determinação do empregador, a qualquer tempo, devendo ser garantido prazo de transição mínimo de 15 (quinze) dias, precedido de comunicação por escrito.

Observação:

O texto está em conformidade com o § 2º do art. 75-C da CLT.

Parágrafo terceiro. A prestação de serviços, no regime de teletrabalho, deverá ser prestado de forma pessoal e exclusivamente pelo empregado, sendo vedada a participação de terceiros, inclusive familiares, na execução de suas atividades laborais.

Observação:

O texto está em conformidade com parte do “caput” do art. 2º da CLT.

Parágrafo quarto. O empregador não arcará com o custeio de nenhuma despesa decorrente do retorno à atividade presencial ou do comparecimento do empregado às dependências da empresa, exceto com o fornecimento de vale-transporte.

Observação:

O texto está em conformidade com o “caput” do art. 75-D da CLT.

▪ **Cláusula terceira – Controle de jornada de trabalho.**

O empregador deverá utilizar equipamento e/ou programa de computador para o registro dos horários de trabalho dos empregados em regime de teletrabalho, e poderá adotar o registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho. Quanto a este, registro de ponto por exceção, considerar-se-á cumprida integralmente a jornada de trabalho regular, com observância dos intervalos para refeição e descanso.

Observação:

Segundo o inciso III do art. 62 da CLT, os empregados em regime de teletrabalho não são abrangidos pelo Capítulo da CLT que trata sobre controle de jornada de trabalho. A princípio, portanto, não há a obrigatoriedade de registro de ponto. Porém, a presente Cláusula está em conformidade com o item 16 da Nota Técnica nº 17, de 2020, do Ministério Público do Trabalho.

O texto está em conformidade, também, com o § 4º do art. 74 da CLT, quanto à adoção do ponto por exceção.

Parágrafo primeiro. O disposto no “caput” também é aplicável às situações em que o empregado comparecer às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam sua presença no estabelecimento.

Observação:

Cláusula sem dispositivo legal correspondente.

Parágrafo segundo. O uso de equipamentos tecnológicos, assim como de “softwares”, de aplicativos, de ferramentas digitais, ou de aplicações da “internet”, pelo empregado

em regime de teletrabalho, não caracterizará regime de prontidão ou de sobreaviso ou tempo à disposição do empregador.

Observação:

Cláusula sem dispositivo legal correspondente.

Parágrafo terceiro. O empregado em regime de teletrabalho tem direito à desconexão e deverá compatibilizar o exercício de suas atividades profissionais com os intervalos para refeição e os demais períodos de descanso, de forma que os desfrute por inteiro.

Observação:

O texto está em conformidade com o item 8 da Nota Técnica nº 17, de 2020, do Ministério Público do Trabalho.

▪ **Cláusula quarta. Ajuda de custo.**

O empregador concederá uma ajuda de custo em dinheiro, mediante pagamento direto ou reembolso, no valor mínimo de R\$ 1.080,00 (mil e oitenta reais) pago de uma única vez, no primeiro ano, no prazo de até 60 (sessenta) dias a contar da formalização do teletrabalho, se não conceder em comodato uma cadeira e, no valor de R\$ 960,00 (novecentos e sessenta reais) no ano subsequente, que poderá ser pago de uma só vez ou parcelado em até 12 (doze) vezes, a critério da empresa.

Observação:

O texto está em conformidade com o "caput" do art. 75-D da CLT.

Importante ressaltar que, a princípio, o empregador tem a faculdade de assumir a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado.

Parágrafo primeiro. Caso o empregador conceda, em comodato a cadeira, a ajuda de custo será no valor de R\$ 960,00 (novecentos e sessenta reais), no primeiro ano e no subsequente, que poderá ser pago de uma só vez ou parcelado em até 12 (doze) vezes, a critério da empresa.

Observação:

O texto está em conformidade com o “caput” do art. 75-D da CLT.

Parágrafo segundo. A ajuda de custo prevista no “caput” e no parágrafo primeiro não integrará a remuneração do empregado.

Observação:

O texto está em conformidade com o parágrafo único do art. 75-D da CLT.

Parágrafo terceiro. A cadeira para utilização no exercício das atividades laborais deverá ter as características recomendadas pela Norma Regulamentadora nº 17, independentemente da responsabilidade pela aquisição. O empregado deverá zelar pela sua guarda e conservação, e caso seja concedida por meio de comodato, o trabalhador ficará responsável pela sua devolução ao empregador, quando da ocorrência de seu retorno para o trabalho no regime presencial.

Observação:

Parte do texto está em conformidade com o item 3 da Nota Técnica nº 17, de 2020, do Ministério Público do Trabalho.

▪ **Cláusula quinta. Equipamentos de Informática.**

O empregador fornecerá, quando aplicável, “notebook” ou “desktop”, “mouse”, teclado independente e “headset”, ficando o empregado responsável pela guarda, conservação e devolução, a pedido do empregador ou quando da ocorrência de seu retorno para o trabalho no regime presencial.

Observação:

O texto está em conformidade com o “caput” do art. 75-D da CLT.

Importante ressaltar que, a princípio, o empregador tem a faculdade de assumir a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, apesar de o item 3 da Nota Técnica nº 17, de 2020, do Ministério Público do Trabalho, orientar no sentido de a empresa se responsabilizar por oferecer ou reembolsar os bens necessários para prestação de serviços na modalidade de teletrabalho.

Parágrafo único. O empregador poderá conceder uma ajuda de custo em dinheiro, mediante pagamento direto ou reembolso, para aquisição dos equipamentos, a qual não se confunde com aquela prevista na Cláusula Quarta, e que não integrará a remuneração do empregado.

Observação:

O texto está em conformidade com o “caput” do art. 75-D da CLT.

A princípio, o empregador tem a faculdade de assumir a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, apesar de o item 3 da Nota Técnica nº 17, de 2020, do Ministério Público do Trabalho, orientar no sentido de a empresa se responsabilizar por oferecer ou reembolsar os bens necessários para prestação de serviços na modalidade de teletrabalho.

▪ **Cláusula sexta. Precauções para promoção da saúde e outras disposições.**

O empregador promoverá orientação a todos os empregados, em regime de teletrabalho, sobre as medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho.

Parágrafo primeiro. A orientação poderá ocorrer por meio físico ou digital, ou por treinamentos à distância, com as seguintes orientações:

Observação:

O texto está em conformidade com o “caput” do art. 75-E da CLT, e o item 6 da Nota Técnica nº 17, de 2020, do Ministério Público do Trabalho.

Ambiente de Trabalho:

1. Procure um espaço adequado, tranquilo e sem ruídos para trabalhar, a fim de facilitar a concentração, produtividade e conforto.
2. Dê preferência à iluminação natural e busque evitar reflexos na tela do computador. Utilize luminárias complementares, se necessário.

Equilíbrio vida pessoal e profissional:

3. Mantenha uma rotina diária, com horários pré-estabelecidos para acordar, se alimentar e dormir.
4. Estabeleça regras claras com as pessoas com quem coabita, para harmonizar suas obrigações como empregado com suas tarefas domésticas e convívio familiar.
5. Estabeleça uma rotina de exercícios físicos.
6. Mantenha-se hidratado.
7. Quando não estiver trabalhando, procure reduzir ao mínimo o uso de telas ("smartphone", "tablete", "notebook", "desktop", etc.).

Saúde emocional:

8. Dedique um tempo exclusivo para você (exemplo: medite, faça yoga, leia um bom livro e ouça música).
9. Mantenha contato com os colegas, e com seu superior hierárquico para não se sentir isolado.
10. Mantenha a calma em caso de instabilidades de acesso momentâneas. Apenas entre em contato com o seu gestor e colegas por telefone ou mensagem explicando a situação.

Ergonomia:

11. Escolha mesa e cadeira compatíveis com suas características físicas, como altura, peso, comprimento das pernas etc.
12. Não trabalhe em sofás ou camas.
13. Mantenha seu posto de trabalho organizado.
14. Utilize equipamentos e acessórios adequados.
15. Faça pausas regulares e realize frequentemente a alternância de posturas (levantar, caminhar, espreguiçar-se etc.).
16. Alongue-se pelo menos duas vezes ao dia.
17. Mude o foco do seu olhar, de preferência para longe, a fim de evitar a fadiga visual.
18. Orientações sobre ergonomia:



Fonte: Resolução Administrativa TST nº 1970, de 20 de março de 2018. Disponível em:
<https://hdl.handle.net/20.500.12178/128169>

- Manter o topo da tela ao nível dos olhos e distante cerca de um comprimento de braço;
- Manter a cabeça e pescoço em posição reta, ombros e braços relaxados;
- Manter a região lombar (as costas) apoiada no encosto da cadeira ou em um suporte para as costas;
- Manter o antebraço, punhos e mãos em linha reta (posição neutra do punho) em relação ao teclado;

- e. Manter o cotovelo junto ao corpo;
- f. Manter um espaço entre a dobra do joelho e a extremidade final da cadeira.
- g. Manter ângulo igual ou superior a 90 graus para as dobras dos joelhos e do quadril;
- h. Manter os pés apoiados no chão ou, quando recomendado, usar descanso para os pés;
- i. Os antebraços deverão estar apoiados nas laterais da cadeira ou sobre a superfície de trabalho para que os ombros fiquem relaxados e em posição neutra;
- j. Procure trabalhar em um ambiente com iluminação adequada e conforto térmico;
- k. Regule o brilho do monitor para 70 ou 75 e evite posicionar a tela do monitor de frente para janelas;
- l. Pratique hábitos saudáveis de vida como alimentação balanceada, sono regular, e atividade física para capacitação aeróbica (caminhada, natação, ginástica, entre outros).

Parágrafo segundo. O empregado, em regime de teletrabalho, deverá seguir tais orientações e, sempre que precisar, entrar em contato com o empregador, por meio do canal que lhe for disponibilizado.

Parágrafo terceiro. O empregado será responsável por observar as regras de saúde e segurança do trabalho, bem como seguir as instruções que constam na presente cláusula, a fim de evitar doenças e acidentes.

Parágrafo quarto. Sempre que for convocado, o empregado deverá comparecer para realização dos exames ocupacionais, que considerará o regime de teletrabalho.

Parágrafo quinto. O empregado deverá comunicar imediatamente o seu gestor sobre eventual problema de saúde, com a apresentação de atestado médico, para que a empresa possa adotar as medidas exigidas pela legislação.

▪ **Cláusula sétima. Confidencialidade.**

O empregado é responsável pela manutenção do dever de confidencialidade das informações a que tem acesso em razão do contrato de trabalho, relativas ao empregador, colegas de trabalho, clientes da empresa, e terceiros, sendo vedadas quaisquer impressões, cópias ou reproduções, físicas ou eletrônicas, sem a prévia e expressa autorização e conhecimento do empregador.

Parágrafo único. O empregado deverá adotar todos os meios necessários para impedir que as informações citadas no “caput” caiam em domínio público ou de terceiros, inclusive a participação reservada em reuniões por videoconferência ou por áudio.

Observação:

O texto está em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD.

▪ **Cláusula oitava. Empregada vítima de violência doméstica.**

O empregador avaliará o pedido de alteração do regime de trabalho, apresentado por empregada vítima de violência doméstica.

Observação:

Cláusula sem dispositivo legal correspondente.

▪ **Cláusula nona. Auxílios refeição e alimentação.**

Aplicar-se-ão as mesmas regras de auxílio refeição e alimentação previstas na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria aos empregados em regime de teletrabalho.

▪ **Cláusula décima. Vale-transporte.**

O empregador deixará de conceder o vale-transporte durante o período em que o empregado estiver em regime de teletrabalho.

▪ **Cláusula décima primeira. Canal de acesso.**

O empregado deverá seguir as orientações do empregador e, sempre que precisar, deverá entrar em contato com a empresa por meio do canal que lhe for disponibilizado.

▪ **Cláusula décima segunda. Abrangência territorial e vigência.**

O presente instrumento coletivo de trabalho se aplica às partes convenientes no âmbito territorial de suas representações, tendo vigência de dois anos a partir da data de sua assinatura.

2. Sugestões de cláusulas que podem ser objeto de negociação coletiva.

Observação:

Quando da negociação coletiva é fundamental que as partes observem as previsões do art. 611-A da CLT, que dispõem sobre os direitos individuais dos trabalhadores que podem ser negociados. Já o art. 611-B da CLT prevê o que não pode ser objeto da negociação coletiva e, portanto, constitui objeto ilícito de convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho, seja no caso de supressão ou de redução de direitos.

▪ **Cláusula... - Convênio com farmácia ou drogaria.**

As empresas que possuírem mais de 10 (dez) empregados estabelecerão convênio com farmácia ou drogaria para aquisição de medicamentos por seus empregados, com desconto do valor na folha de pagamento do mês seguinte.

Observação:

A quantidade de empregados, consignada na Cláusula, é somente para efeito de exemplo, visto que legalmente não há qualquer restrição neste sentido.

▪ **Cláusula... - Convênio com farmácia ou drogaria.**

As empresas assegurarão aos seus empregados a aquisição de medicamentos, através de convênio firmado com farmácia ou drogaria, até o teto de R\$ 300,00 mensais por trabalhador, sendo o valor custeado 100% (cem por cento) pelo empregador, e descontado em folha de pagamento em três parcelas, sem correção.

Observação:

Somente para efeito de informação, é importante esclarecer que não integram o salário do empregado, para qualquer efeito, os pagamentos feitos pelo empregador, por liberalidade, relativos a serviços médicos ou odontológicos, e ainda os reembolsos de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares (§ 5º do art. 458 da CLT). Portanto, em sendo concedido algum desses benefícios pela empresa, mesmo que de forma espontânea, legalmente não serão considerados salário indireto.

▪ **Cláusula... - Seguro de vida.**

As empresas farão, em favor dos seus empregados, independentemente da forma de contratação, um "Seguro de Vida e Acidentes Pessoais" em grupo, no valor de R\$ 7,00 (sete reais), observadas as seguintes coberturas mínimas:

I - R\$ 12.000,00 (doze mil reais), em caso de morte do empregado, independentemente do local ocorrido;

II - R\$ 12.000,00 (doze mil reais), a título de Indenização Especial por Morte Acidental (IEA). O capital segurado da morte do titular do seguro e a cobertura de Indenização Especial por Morte Acidental se acumulam para efeito de indenização.

III – Até R\$ 12.000,00 (doze mil reais), em caso de invalidez permanente (total ou parcial) do empregado, causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente.

IV – R\$ 12.000,00 (doze mil reais), em caso de Invalidez Funcional Permanente Total por Doença (IFPD), observadas as instruções emitidas pela SUSEP.

V – R\$ 12.000,00 (doze mil reais) de indenização em caso de invalidez total e permanente por doença adquirida no exercício profissional do empregado (PAED);

VI - Ocorrendo a morte do empregado, a empresa receberá uma indenização de até 10% (dez por cento) do capital básico vigente na data da ocorrência do sinistro, a título de reembolso das despesas efetivadas para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovado.

Parágrafo Único. As coberturas IFPD e PAED são consideradas antecipação da cobertura básica para morte. No caso de IFPD e PAED, para efeito de indenização, será considerada a cobertura que ocorrer primeiro, sendo excluída automaticamente a outra remanescente. Após o recebimento de 100% (cem por cento) da indenização o segurado será excluído do grupo, não cabendo o direito a nenhuma outra indenização futura.

Observação:

Os valores e percentuais expressos na cláusula são exemplificativos.

▪ **Cláusula... - Jornada de trabalho.**

Fica convencionado que a jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, devendo haver a prorrogação da jornada de segunda a sexta-feira, para compensação do sábado.

Parágrafo primeiro. Fica instituído o sistema de banco horas, aplicável a todos os empregados da empresa, para compensação em, no máximo, um ano.

Parágrafo segundo. As folgas para compensação das horas deverão ser ajustadas em comum acordo entre as partes, não sendo permitida a falta do empregado ao serviço sem acordo prévio com a empresa.

Parágrafo terceiro. Sempre que solicitado, a empresa fornecerá ao empregado extrato mensal com a informação do saldo existente no banco de horas, positivo ou negativo.

Parágrafo quarto. As horas serão compensadas na proporção de uma hora trabalhada por uma hora de folga.

Parágrafo quinto. Fica autorizada a troca de turno do trabalhador desde que avisado com a antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas.

Parágrafo sexto. Fica autorizada a troca do dia de feriado municipal, estadual e federal, desde que dentro do mesmo ano corrente.

Parágrafo sétimo. Em havendo trabalho no sábado, domingo ou feriado, sem a devida folga compensatória, a empresa deverá remunerar as horas de trabalho com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

▪ **Cláusula... – Horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso (12 X 36).**

Fica autorizada a contratação de empregado para cumprir horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso (12 X 36).

Observação:

A cláusula está em conformidade com o art. 59-A da CLT.

▪ **Cláusula... - Do intervalo intrajornada.**

Fica autorizada a adoção do intervalo intrajornada, para repouso ou refeição, de 30 (trinta) minutos.

Observação:

A cláusula está em conformidade com o inciso III do art. 611-A da CLT. A redução do intervalo intrajornada, ou seja, o período destinado ao repouso ou alimentação do empregado, somente é possível mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, não podendo ocorrer por decisão unilateral da empresa.

▪ **Cláusula... - Greve de motorista do transporte público coletivo.**

As empresas poderão fornecer transporte privado para seus empregados nas ocasiões em que houver greve de motoristas do transporte público coletivo.

Parágrafo primeiro. Caso seja fornecido o transporte privado, o empregado não poderá se recusar a comparecer à empresa para prestar serviços, sob pena de ser considerado falta injustificada, com o correspondente desconto no contracheque.

Parágrafo segundo. Caso a empresa não forneça o transporte privado, o dia não trabalhado em razão da greve poderá ser compensado por outro dia, ou lançado no sistema do banco de horas.

Parágrafo terceiro. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral do saldo do banco de horas, o empregado fará jus ao pa-

-gamento das horas não compensadas como horas extras, com o respectivo adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor de cada hora normal de trabalho, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

Parágrafo quarto. As faltas injustificadas e atrasos, nos dias programados para a compensação, serão descontados conforme a legislação aplicável, podendo ser compensados em outro dia, caso autorizado pela empresa.

Observação:

Legalmente, considera-se atraso as variações de horário no registro de ponto que não forem excedentes de cinco minutos. Portanto, em até cinco minutos não é considerado atraso. Em sendo superior a cinco minutos, ou seja, seis, sete, oito minutos etc., já é considerado atraso, podendo dar margem ao desconto no salário relativo ao período, além de o empregado perder o direito à remuneração do descanso semanal remunerado, DSR, por não ter cumprido integralmente seu horário de trabalho ("caput" do art. 6º da Lei nº 605, de 1949). Portanto, o empregado perde o direito ao valor do repouso, mas não o seu gozo, ou seja, de qualquer forma o empregado irá usufruir o repouso, mas somente não irá receber o valor da remuneração correspondente. No mesmo sentido, o empregado irá perder o direito à remuneração do feriado, visto que segundo o art. 1º da Lei nº 605, de 1949, o feriado também é considerado repouso semanal remunerado, além dos dias de descanso que normalmente são concedidos nos domingos.

Cláusula... - Dia da categoria.

Conforme a Lei Federal/Estadual nº..., o dia ... de ... é a data comemorativa do Dia do Trabalhador da... [\[informar a categoria\]](#)

Parágrafo único. Quando a data recair em dia útil, que não for segunda-feira, a comemoração será realizada na primeira segunda-feira subsequente, não havendo jornada de trabalho em tal dia.

▪ **Cláusula... - Compromissos ambientais.**

Todo trabalhador abrangido pela presente convenção coletiva deverá respeitar o meio ambiente ao seu redor, devendo colaborar e ser proativo no esforço conjunto de melhorar permanentemente as condições ambientais em seu meio, e se esforçar, dentro das suas possibilidades, em adquirir cada vez mais conhecimentos nessa área.

Parágrafo primeiro. Poderá ser considerada punição ao trabalhador que não cumprir, desde que tenha informações ambientais:

- Jogar qualquer tipo de lixo/resíduo no chão;
- Depositar qualquer tipo de lixo/resíduo fora do seu local apropriado;
- Promover a queima de qualquer tipo de lixo/resíduo na área interna da empresa;
- Desrespeitar as placas de sinalização;
- Deixar de comunicar ao seu superior hierárquico a existência de problemas nos equipamentos de controle ambiental da empresa;
- Promover o derrame de qualquer tipo de resíduo de óleo nas áreas internas da empresa;
- Deixar de comunicar a gerencia ambiental do empregador, qualquer tipo de problema ambiental ocorrido com veículos da empresa nas áreas internas e externas da empresa.
- Manter seu ambiente de trabalho e de outros sempre limpos, e dentro das normas ambientais.

Parágrafo segundo. A punição será desconsiderada no caso de a empresa não dar treinamentos e passar informação ambiental aos seus empregados.

▪ **Cláusula... – Fornecimento de demonstrativo de pagamento.**

As empresas fornecerão demonstrativo de pagamento aos empregados com a descrição das quantias pagas, e dos descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS.

▪ **Cláusula... – Adoção do ponto eletrônico.**

As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho.

Parágrafo primeiro. O sistema alternativo de controle de jornada de trabalho que for adotado não deverá admitir: restrições à marcação do ponto; marcação automática do ponto; exigência de autorização prévia para marcação de labor extraordinário; a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo segundo. Para fins de fiscalização: o sistema alternativo deverá: estar disponível no local de trabalho; permitir a identificação de empregador e empregado; e possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Observação:

A cláusula está em conformidade com a Portaria MTE nº 373, de 2011.

3. Sugestões de cláusulas que não necessitam de negociação coletiva, por conterem previsões já sedimentadas na legislação em vigor, e que podem fazer parte de um anexo do instrumento coletivo.

Cláusula... – Pagamento do adicional noturno.

O adicional noturno será de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna, nos trabalhos realizados entre as 22 horas de um dia e as 05 horas do dia seguinte, considerando-se a hora noturna com duração de 52 minutos e 30 segundos.

Observação:

A cláusula reproduz o previsto no art. 73 da CLT.

▪ **Cláusula... - Prazo para pagamento das verbas rescisórias.**

Na extinção do contrato de trabalho, o empregador terá o prazo de 10 (dez) dias, contados a partir do término do contrato de trabalho, para proceder a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, CTPS, comunicar a extinção contratual aos órgãos competentes, e entregar ao empregado os documentos que comprovem essa comunicação, bem como, realizar o pagamento das verbas rescisórias constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação.

Parágrafo único. A inobservância do prazo disposto no “caput” da presente cláusula, sujeitará a empresa à multa administrativa trabalhista, por trabalhador, além do pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador houver dado causa à mora.

Observação:

A cláusula reproduz o previsto no “caput” e nos §§ 6º e 8º do art. 477 da CLT.

Cláusula... - Início das férias anuais.

O início das férias anuais não poderá ocorrer no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Observação:

A cláusula reproduz o previsto no § 3º do art. 134 da CLT.

▪ **Cláusula... - Horas extras para conclusão de serviços inadiáveis.**

Ocorrendo necessidade de atendimento para conclusão de serviços inadiáveis, poderá ser prorrogada a jornada de trabalho, nos dias úteis e sábados, com percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, e nos domingos e feriados, com o percentual de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

Observação:

A cláusula reproduz o previsto inciso XVI do art. 7º da CF, de 1988, no "caput" do art. 61 da CLT, e na Súmula 146 do TST.

4. Temas de interesse de sindicatos e empresas.

▪ **Supremo Tribunal Federal considera constitucional a exigência de comum acordo para o ajuizamento de dissídio coletivo.**

O Supremo Tribunal Federal decidiu que é constitucional a exigência do comum acordo entre as partes, para ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica. A decisão foi tomada no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 1002295.

A tese de repercussão geral fixada foi a seguinte:

"É constitucional a exigência de comum acordo entre as partes para ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, conforme o artigo 114, § 2º, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional 45/2004".

Segundo o § 2º do art. 114 da Constituição:

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Portanto, para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica é obrigatório o comum acordo entre as partes, ou seja, entre os sindicatos representativos dos trabalhadores e dos empregadores.

Para o Supremo Tribunal Federal não há a necessidade de que seja redigida uma petição conjunta pelas partes manifestando o comum acordo, podendo-se deduzir a anuência da outra parte diante da falta de oposição expressa na contestação ou se justificar a discordância.

- **Validade de norma coletiva aplicável a apenas uma unidade da empresa.**

Foi noticiado que o Tribunal Superior do Trabalho validou uma norma coletiva que se aplicava apenas a uma unidade específica da empresa Electrolux.

Tal norma coletiva regulamentava o funcionamento do banco de horas, e previa o pagamento de indenização especial aos trabalhadores da unidade Floor Care & Small Appliances em caso de rescisão do contrato. O objetivo, segundo a Electrolux, era implementar o horário flexível naquela unidade, mediante a contrapartida do pagamento de indenização.

Porém, alguns empregados não ficaram satisfeitos, e ajuizaram ação pretendendo também receber a citada verba.

É o que ocorreu com um operador de manufatura de outra unidade, situada no mesmo município, que ingressou com uma reclamação trabalhista pretendendo receber a indenização especial.

O juízo de primeiro grau julgou a pretensão improcedente, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) reformou a decisão, e condenou a empresa ao pagamento, por entender que haveria tratamento diferenciado entre empregados.

Foi interposto recurso para o Tribunal Superior do Trabalho, TST, pela empresa Electrolux, para tentar reverter a decisão.

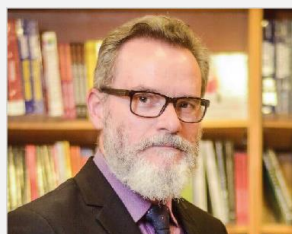
No TST, a relatora do recurso, Ministra Dora Maria da Costa, assinalou que os instrumentos coletivos foram elevados ao nível da Constituição da República (inciso XXVI do art. 7º) e têm força de lei no âmbito das categorias participantes. Por isso, a restrição prevista na norma coletiva deverá ser observada, pois foi firmada por ocasião da regulamentação do banco de horas existente naquela unidade específica.

No julgamento do recurso, a Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu que é válida a cláusula de norma coletiva que limita seu alcance a uma das unidades da Electrolux do Brasil S.A. em Curitiba (PR). Para o colegiado, a negociação coletiva deve ser prestigiada e valorizada, desde que não ofenda a proteção à saúde, à segurança e à higiene do trabalhador.

Fonte:

Processo RR-757-69.2015.5.09.0041, link: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/55758cf3a0ce30279be37715226dbace>

Informe Estratégico – Boas Práticas Sindicais



Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista com Mestrado em Teoria do Estado e Direito Constitucional pela PUC/Rio, autor de livros de Direito do Trabalho, publicados pela Editora Saraiva

Especialista de Relações do Trabalho da Defesa de Interesses da Indústria Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes)

