



# Informe Estratégico – Boas Práticas Sindicais

5ª Edição

Dezembro / 2020



PELO FUTURO DA INDUSTRIA

Inicialmente, o informe estratégico apresentará sugestões de textos de cláusulas que podem 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. Tais cláusulas foram extraídas de instrumentos coletivos ajustados recentemente, com algumas alterações e adaptações aos textos.

Dentre as cláusulas, podem ser ressaltadas as que tratam sobre a adoção do regime de tempo parcial, o salário em substituição, a alteração da data-base da categoria, dentre muitas outras.

É possível ser procedido ajuste às cláusulas tratadas no presente informe 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.

Serão apresentadas, também, cláusulas que por repetir o que está previsto na legislação do trabalho, 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 se tratar de previsões já 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 importantes e atuais temas de interesse de sindicatos e empresas, em especial sobre os direitos que não podem ser objeto de negociação coletiva, o salariômetro e a distinção entre teletrabalho e "home office".

Após a leitura, em 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 o correio eletrônico [cas@findes.org.br](mailto:cas@findes.org.br).

## 1. Sugestões de cláusulas que podem ser objeto de negociação coletiva.

### **Observação:**

Importante ressaltar sempre que quando da negociação coletiva é fundamental que as partes observem as previsões do art. 611-A da CLT, que dispõe sobre os direitos individuais dos trabalhadores que podem ser negociados, e as previsões do art. 611-B da CLT, que prevê sobre os direitos que não podem ser objeto de negociação coletiva, constituindo em objeto ilícito de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, seja no caso de supressão ou mesmo de redução de direitos.

### ▪ **Cláusula... – Adoção do regime de tempo parcial.**

Fica autorizada a adoção do regime de tempo parcial, para os empregados admitidos em regime de tempo integral, de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, mediante opção manifestada por escrito pelos empregados perante a empresa.

**Parágrafo primeiro.** Será considerado trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou aquele cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 06 (seis) horas suplementares semanais.

**Parágrafo segundo.** O salário a ser pago ao empregado sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

**Parágrafo terceiro.** As horas suplementares da jornada de trabalho normal, que não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

**Parágrafo quarto.** É facultado ao empregado que presta serviços sob regime de tempo parcial converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

**Parágrafo quinto.** As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 da CLT.

**Observação:**

O art. 58-A da CLT foi incluído pela Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467, de 2017, prevendo sobre o trabalho em regime de tempo parcial.

Segundo o citado dispositivo, considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 30 horas semanais, sem a possibilidade de o trabalhador prestar horas extras, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a 26 horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 06 horas suplementares semanais.

Portanto, não poderá ser prestada nenhuma hora extra no contrato com duração semanal de trabalho de 27, 28, 29 ou 30 horas.

Mas se a duração semanal for de 26 horas, ou menos, poderão ser prestadas no máximo 06 horas extras por semana.

O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. Portanto, se o empregado em regime de tempo integral de 44 horas semanais recebe o salário mensal de R\$ 2.000,00, o empregado em regime de tempo parcial de 22 horas, que esteja cumprindo a mesma função, deverá receber o salário mensal de R\$ 1.000,00, correspondente a 50% do valor do salário do trabalhador que presta serviços em regime semanal de tempo integral.

A empresa pode admitir empregado no regime de tempo parcial, mas para alterar o contrato individual de trabalho dos atuais empregados contratados em regime de tempo integral, a CLT exige que a opção seja manifestada por escrito pelo trabalhador perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

As horas suplementares da jornada de trabalho normal, que não exceda a 26 horas semanais, poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à

da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

É facultado ao empregado que presta serviços no regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 da CLT.

▪ **Cláusula... - Crédito do salário em conta bancária.**

As empresas que efetuarem os pagamentos mensais, através de crédito em conta bancária, estarão dispensadas da coleta de assinatura nos contracheques dos empregados.

**Parágrafo único.** As empresas deverão disponibilizar em sistema eletrônico de fácil acesso ou fornecer ao empregado, quando solicitado, comprovante impresso, onde constem discriminadamente as verbas objeto do referido pagamento, independentemente de ter sido efetuado em espécie, cheque nominal ou depósito em conta bancária.

**Observação:**

Segundo a CLT o pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado, podendo ser colhida a impressão digital quando o trabalhador for analfabeto, ou quando não for possível o recibo ser assinado, e o próprio empregado solicitar o registro de sua impressão digital no documento, como forma de comprovar o recebimento da remuneração.

Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho.

Segundo a Cláusula, via de regra, o empregador estará dispensado de colher a assinatura do empregado, podendo disponibilizar o contracheque em sistema eletrônico, evitando a impressão do documento, exceto quando for pedido pelo trabalhador.

## ▪ **Cláusula... - Salário em substituição.**

Enquanto perdurar a substituição, que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

**Parágrafo único.** No caso de o cargo ficar vago em definitivo, o empregado que passar a ocupá-lo não terá direito ao mesmo salário do empregado que anteriormente ocupou o cargo.

### **Observação:**

Quanto à substituição, segundo o art. 450 da CLT “ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa, serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como volta ao cargo anterior”.

E segundo a Súmula 159 do Tribunal Superior do Trabalho, que trata sobre “substituição de caráter não eventual e vacância do cargo”: a) enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído; b) vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor.

Assim, por exemplo, se um empregado substituiu seu chefe que ingressou em férias, durante o período o substituto terá direito ao mesmo salário que seu superior hierárquico. Na maior parte das vezes, no caso de substituição de função de confiança, as empresas pagam ao substituto o valor alusivo à gratificação de função de confiança, acrescido sobre o valor do salário-base do trabalhador. Em não sendo o caso, o empregado terá direito ao mesmo salário do substituído. Porém, se num determinado dia o chefe passar mal de saúde, e não puder ir trabalhar, e um subordinado vier a lhe substituir, este não terá direito de receber qualquer diferença de salário a título de substituição, visto que foi uma situação eventual.

E em ficando o cargo vago em definitivo, o empregado que passar a ocupá-lo não terá direito ao mesmo salário que o antecessor.

Portanto, no caso de vacância definitiva do cargo, ou seja, no caso em que o cargo não mais estiver ocupado, o empregado que passar a ocupá-lo não tem direito ao salário igual ao do antecessor.

▪ **Cláusula... - Substituições provisórias ou eventuais.**

Nas substituições provisórias ou eventuais, o empregado substituto receberá o mesmo salário pago ao substituído, caso este seja maior.

**Parágrafo primeiro.** Nas substituições que trata esta cláusula, não terão direito de receber o salário dos substituídos os trabalhadores enquadrados nas seguintes situações:

- a) no período em que a substituição não ultrapassar 30 (trinta) dias ou em período de férias;
- b) quando o substituído estiver em gozo de benefício previdenciário por até 60 (sessenta) dias.

**Parágrafo segundo.** Após o período da substituição, o empregado voltará a receber o mesmo salário que recebia anteriormente.

**Observação:**

A CLT não prevê período mínimo para que o empregado não tenha direito ao mesmo salário que o substituído. O entendimento, pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho, na Súmula nº 159, dispõe que a substituição de caráter não eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

A presente Cláusula estabeleceu algumas condições para o substituto não ter direito ao salário do substituído: quando a substituição não ultrapassar 30 dias; quando a substituição não for em relação ao período de férias; e quando o substituído estiver em gozo de benefício previdenciário por até 60 dias.

▪ **Cláusula... - Doação de sangue.**

Serão abonados até 02 (dois) dias por ano ao trabalhador que for doar sangue, desde que previamente autorizado pelo seu superior imediato, e apresentar na volta o devido comprovante de doação.

**Observação:**

Segundo a CLT, no inciso IV do art. 473, o empregado pode deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por um dia, em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada.

Muitas vezes o empregado não informa antecipadamente que irá doar sangue, e a empresa é surpreendida com sua falta ao serviço.

Apesar de a Cláusula prever até 02 dias por ano, exige que o empregado peça autorização ao superior hierárquico, e que apresente o comprovante de doação.

Em não sendo autorizado pela chefia, e nem apresentado o comprovante, o dia da falta ao serviço poderá não ser abonado pelo empregador, visto que a presente cláusula coletiva tem prevalência sobre o previsto no inciso IV do art. 473 da CLT.

▪ **Cláusula... – Implantação da Comissão de Empregados.**

Fica facultada às empresas a implantação da Comissão de Empregados de que trata o artigo 510-A da CLT, sendo que, em caso de implantação a eleição deverá ser acompanhada e fiscalizada por um representante do sindicato da categoria laboral, e as reuniões da comissão deverão contar com a participação de representante do sindicato laboral e de representante da empresa.

**Observação:**

O Título IV-A, com os artigos 510-A ao 510-D, trata sobre a representação dos empregados. O citado título foi incluído na CLT pela Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467, de 2017.

Assim, segundo a CLT, nas empresas com mais de 200 empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

A comissão será composta:

a) nas empresas com mais de 200 e até 3.000 empregados, por 03 membros;



b) nas empresas com mais de 3.000 e até 5.000 empregados, por 05 membros;

c) nas empresas com mais de 5.000 empregados, por 07 membros.

No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal.

A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

a) representar os empregados perante a administração da empresa;

b) aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

c) promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

d) buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

e) assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

f) encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;

g) acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.

A comissão organizará sua atuação de forma independente.

A eleição deverá ser convocada, com antecedência mínima de 30 dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.

Deverá ser formada comissão eleitoral, integrada por 05 empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

Os empregados da empresa poderão se candidatar, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.

Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.

A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A da CLT.

Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.

O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano.

O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.

O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.

Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e da Secretaria do Trabalho.

Apesar de cláusula coletiva prever que caso de implantação da Comissão, a eleição deverá ser acompanhada e fiscalizada por um representante do sindicato da categoria laboral, e

que as reuniões da comissão deverão contar com a participação de representante do sindicato laboral e de representante da empresa, a CLT prevê expressamente que não pode haver qualquer interferência por parte da empresa ou do sindicato da categoria.

#### ▪ **Cláusula... - Piso salarial.**

A partir da data de .../.../..., o piso salarial da categoria será o convencionado abaixo:

a) Empresas com 01 a 49 empregados: R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais).

b) Empresas com 50 ou mais empregados: R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais).

**Parágrafo primeiro.** O pagamento retroativo a que se refere o “caput”, poderá ser feito em até 2 (duas) parcelas, nas folhas de pagamento subsequentes à data de assinatura do presente instrumento coletivo, ficando autorizada a compensação das antecipações concedidas a partir do mês de ... do ano de ..., até a data que anteceder a assinatura da presente convenção coletiva de trabalho.

#### **Observação:**

Inexiste vedação legal em ser ajustado piso salarial diferenciado, conforme a quantidade de empregados das empresas da respectiva categoria.

Na presente cláusula, como exemplo, foram estipulados valores diferenciados de piso salarial para empresas com 01 a 49 empregados, e para empresas com 50 ou mais empregados.

#### ▪ **Cláusula... - Reajustes/correções salariais.**

As empresas reajustarão os salários de seus empregados, a partir da data de .../.../..., na seguinte forma:

a) Salários de até R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), reajustamento em 2,55% (dois vírgula cinquenta e cinco por cento), tendo por base de cálculo os salários vigentes no mês de

.... do ano de 2020.

b) Salários iguais ou superiores a R\$ 2.500,01 (dois mil e quinhentos reais e um centavo), será aplicado o produto obtido com a multiplicação do teto salarial da alínea "a" pelo índice de 2,55% (dois vírgula cinquenta e cinco por cento), tendo por base de cálculo os salários vigentes no mês de .... do ano de 2020.

**Parágrafo único.** O pagamento retroativo a que se refere o "caput" poderá ser feito em até 2 (duas) parcelas, nas folhas de pagamento subsequentes à data de assinatura do presente instrumento coletivo, ficando autorizada a compensação das antecipações concedidas a partir do mês de ... do ano de ..., até a data que anteceder a assinatura da presente convenção coletiva de trabalho.

**Observação:**

A presente cláusula coletiva prevê na letra "b" a possibilidade de aplicação do percentual de reajuste sobre valor inferior ao salário mensal do trabalhador, o que poderá redundar em economia para a empresa, pois mesmo que o empregado tenha salário mensal de R\$ 4.000,00, o percentual de reajuste de 2,55% será calculado com base no teto de R\$ 2.500,00. No exemplo, o empregado terá um aumento salarial de R\$ 63,75. Se o cálculo fosse sobre o valor do seu salário integral o aumento seria de R\$ 102,00.

▪ **Cláusula vigésima... – Possibilidade de troca de horários nos turnos de revezamento.**

Desde que não cause prejuízos de qualquer espécie à empresa, fica assegurada aos trabalhadores sujeitos a turnos ininterruptos de revezamento, a troca de horários entre si, dependendo de acordo entre as partes envolvidas, e mediante autorização prévia do superior hierárquico.

**Observação:**

A jornada de trabalho é o tempo em que o empregado permanece à disposição do empregador, trabalhando ou aguardando ordens.

Em regra, a duração do trabalho é de 8 (oito) horas diárias, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Há atividades em que é necessário o trabalho em domingos e feriados, sendo que nestes casos a empresa deverá manter e organizar uma escala de revezamento, de forma que todo empregado possa, periodicamente, gozar e programar com antecedência seu descanso semanal.

O modelo da escala de revezamento, pode ser em turnos fixos ou em revezamento, de livre escolha da empresa, devendo ser organizada de maneira que a cada seis dias de trabalho, o empregado tenha um dia de folga.

O turno ininterrupto de revezamento é um modelo de trabalho que permite que a empresa funcione em tempo integral, sem pausas, e ao invés de uma jornada de trabalho fixa, as equipes de empregados cumprem horários que variam entre os períodos da manhã, tarde e noite, de modo que as atividades estejam sempre ativas.

Segundo o inciso XIV do art. 7º da Constituição Federal, de 1988, a jornada de trabalho nos turnos ininterruptos deve ser de, no máximo, 6 horas, totalizando 36 horas semanais, salvo negociação coletiva, onde pode ser estabelecida jornada superior.

#### ▪ **Cláusula... – Negociações.**

Fica instituído um permanente entendimento entre as entidades signatárias, durante a vigência da presente convenção coletiva de trabalho, objetivando atender às necessidades e anseios dos mesmos, através de negociações.

#### **Observação:**

A presente cláusula serve de estímulo para a continuidade da negociação coletiva nas situações em que houver a necessidade de as partes buscarem um consenso para resolver determinada questão de natureza trabalhista.

▪ **Cláusula... - Alteração da data-base da categoria.**

Fica convencionado que a partir do ano de ..., a data-base da categoria passará para o dia ... do mês de ...

**Observação:**

É possível a alteração da data-base da categoria, desde que haja mútuo acordo entre as partes, ou seja, entre os sindicatos que representam os trabalhadores e as empresas.

Via de regra, a data-base é composta por dia e mês, sendo fixada a partir da data de início de vigência do acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa (§ 1º do art. 4º da Lei nº 7.238, de 1984).

**2. 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... - Da licença-paternidade.**

É assegurada a licença-paternidade de 5 (cinco) dias corridos, nos termos da legislação própria.

**Observação:**

A cláusula reproduz o previsto no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT.

Ademais, a própria cláusula já faz referência à existência de previsão legal própria sobre a licença-paternidade, tornando-se desnecessária a negociação coletiva sobre tal questão.

▪ **Cláusula... - Da falta justificada.**

O empregado poderá se ausentar do trabalho nas situações previstas em lei.

**Observação:**

Sinteticamente, a cláusula reproduz o previsto no art. 473 da CLT, na qual o empregado pode faltar ao serviço, sem prejuízo do salário, nas seguintes situações:

- a) até 2 dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;
- b) até 3 dias consecutivos, em virtude de casamento;
- c) por 5 dias, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana (§ 1º do art. 10 do ADCT);
- d) por 1 dia, em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- e) até 2 dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- f) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar;
- g) nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- h) pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júízo;
- i) pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro;
- j) até 2 dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;
- k) por 1 dia por ano para acompanhar filho de até 6 anos em consulta médica;
- l) até 3 dias, em cada 12 meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.

## ▪ **Cláusula... – Dos acordos coletivos.**

É facultado às empresas estabelecerem acordos coletivos de trabalho com o Sindicato Laboral, objetivando a melhoria das condições mínimas estabelecidas na presente convenção coletiva de trabalho.

### **Observação:**

As empresas podem ajustar acordo coletivo de trabalho com o sindicato da categoria laboral, porém, não necessariamente será para estabelecer condições que sejam mais benéficas que as previstas na convenção coletiva de trabalho.

Segundo o art. 611-A da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467, de 2017, a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, em regra, tem prevalência sobre a legislação ordinária.

Porém, o estabelecido em acordo coletivo de trabalho tem prevalência sobre as condições estipuladas em convenção coletiva de trabalho (art. 620 da CLT).

Isto significa que é possível o acordo coletivo conter disposições menos favoráveis aos trabalhadores do que as previstas na convenção coletiva de trabalho, prevalecendo aquele sobre este.

Assim, se uma convenção coletiva de trabalho prevê, por exemplo, um aumento salarial de 5% para trabalhadores de uma determinada categoria, e a empresa "X" não tem como aplicar o citado percentual sobre os salários de seus empregados, sob o risco de ter que fechar as portas, nada obsta que a empresa busque ajustar com o sindicato representativo da categoria profissional um percentual menor ou mesmo um prazo para iniciar a aplicação do percentual de aumento previsto na convenção coletiva de trabalho.

## ▪ **Cláusula... – Do vale-transporte.**

A parcela referente ao custeio do vale-transporte pelo empregado será descontada de seu salário base no percentual de 6% (seis por cento).



**Parágrafo único.** O vale-transporte não terá natureza salarial, nem se incorporará à remuneração do benefício para quaisquer efeitos, assim como não constitui base de incidência de contribuição previdenciário ou do FGTS, não configurado rendimento tributável, e não é considerado para efeito de pagamento do décimo-terceiro salário.

**Observação:**

A cláusula reproduz o previsto na Lei nº 7.418, de 1985, e no Decreto nº 95.247, de 1987.

▪ **Cláusula... - Da irredutibilidade salarial.**

Nenhum empregado poderá ter o seu ganho diminuído nem reduzidas vantagens já percebidas por motivo da aplicação da presente convenção coletiva de trabalho, salvo as exceções permitidas por lei.

**Observação:**

A irredutibilidade do salário é garantida na Constituição Federal de 1988, no inciso VI do art. 7º, exceto se prevista em cláusula de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

▪ **Cláusula... - Igualdade de remuneração.**

Fica garantida na admissão do empregado a igualdade de remuneração, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade, no exercício da mesma função, salvo o disposto na legislação vigente e no plano de cargos e salários.

**Observação:**

A garantia de isonomia salarial encontra-se prevista na Constituição Federal de 1988, no inciso XXX do art. 7º.

Já o art. 461 da CLT prevê que em “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade”. O § 2º do mesmo dispositivo prevê como exceção a tal regra, quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

Portanto, a partir da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467, de 2017, a empresa pode organizar o quadro de carreira, ou mesmo adotar por meio de norma interna ou por negociação coletiva, um plano de cargos e salários.

E diferentemente do passado, não mais existe a obrigatoriedade de homologação ou registro em órgão público.

### **3. Temas de interesse de sindicatos e empresas.**

#### **▪ Direitos que não podem ser objeto de negociação coletiva.**

Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho, no art. 611-B, constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- a) as normas da CLT que tratam sobre identificação profissional, inclusive as que dispõem sobre as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social. Assim, por exemplo, não pode ser negociada a flexibilização quanto ao prazo de registro do contrato de trabalho na CTPS do empregado, e nem quanto ao registro dos empregados em livros, fichas ou sistema eletrônico.
- b) o seguro-desemprego, devido no caso de dispensa do empregado sem justa causa.
- c) o valor dos depósitos mensais do FGTS e da multa de 40% (quarenta por cento) do FGTS.

Assim, por exemplo, não pode ser negociado depósito mensal do FGTS em percentual menor que o previsto no “caput” do art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990, de 8% (oito por cento) sobre a remuneração paga ou devida ao empregado, e também não pode ser negociado percentual inferior a 40% (quarenta por cento), a título de multa, conforme previsto no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990, e também não pode ser negociado o valor da indenização rescisória do FGTS, que é devida na dispensa do empregado sem justa causa.

d) o valor do salário-mínimo.

e) o valor do décimo-terceiro salário.

f) a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, que legalmente deve ser de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho do empregado.

g) a proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa.

h) o salário-família, instituído pela Lei nº 4.266, de 1963, devido por filho ou equiparado de qualquer condição, até 14 (quatorze) anos de idade ou inválido de qualquer idade (do art. 65 ao 70 da Lei nº 8.213, de 1991).

i) o repouso semanal remunerado (RSR) também chamado de descanso semanal remunerado (DSR), de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferentemente aos domingos.

j) a remuneração do serviço extraordinário, ou seja, das horas extras, que deve ser de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho. Pode-se ajustar um percentual superior a 50% (cinquenta por cento), mas nunca inferior.

k) o número de dias de férias devidas ao empregado.

l) o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

m) a licença-maternidade com a duração mínima de 120 (cento e vinte) dias.

n) a licença-paternidade de 05 (cinco) dias, conforme previsto no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT.

o) a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.

p) o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo, no mínimo, de 30 (trinta) dias.

q) as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em Normas Regulamentadoras – NR's.

r) o adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas. A parte do inciso XXIII do art. 7º da CF, de 1988, que dispõe sobre o adicional devido para atividades penosas ainda não foi regulamentado, não podendo ser considerado uma obrigação do empregador. Porém, isso não impede de que seja concedido através de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

s) a aposentadoria.

t) o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador.

u) a ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de 05 (cinco) anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de 02 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho.

v) a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência.

w) a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 (dezoito) anos e de qualquer trabalho a menores de 16 (dezesesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos.

x) as medidas de proteção legal de crianças e adolescentes.

y) a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

z) a 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.

Também não podem ser negociados:

a) o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

b) a definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve

c) os tributos e outros créditos de terceiros.

d) e as disposições previstas nos artigos 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 da CLT, que tratam sobre:

- a vedação a ressalvas que possam afetar o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas (art. 373-A da CLT);
- a vedação de empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional (art. 390 da CLT);
- as disposições sobre o direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário (art. 392 da CLT), inclusive para a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente (art. 392-A da CLT);
- a possibilidade de a mulher grávida romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho que seja prejudicial à gestação (art. 394 da CLT);
- a obrigatoriedade de afastamento das atividades consideradas insalubres durante o período de gestação (art. 394-A da CLT);
- o direito da mulher, em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, de gozar de um repouso remunerado de 2 (duas) semanas (art. 395 da CLT);
- o direito a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um, durante a jornada de trabalho, para a mulher poder amamentar o filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade (art. 396 da CLT);
- o direito da mulher a ter acesso a locais destinados à guarda dos filhos durante o período da amamentação (art. 400 da CLT).

De acordo com a CLT, no parágrafo único do art. 611-B da CLT, as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, podendo serem objeto de negociação coletiva, na forma prevista nos incisos I e III do art. 611-A da CLT.

## ▪ **Salariômetro.**

O Projeto Salariômetro é uma iniciativa da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas - Fipe para disponibilizar informações e análises sobre o mercado de trabalho brasileiro.

Para sua elaboração são analisados 40 (quarenta) resultados das negociações coletivas, coletados na página Mediador, do Ministério da Economia.

Normalmente, o Boletim Salariômetro é disponibilizado por volta do 20º dia de cada mês, e inclui todos os acordos e convenções coletivas de trabalho com início de vigência até o mês anterior.

Segundo o Boletim Salariômetro de novembro de 2020, com base em informações coletadas em outubro:

- No mês de outubro, o reajuste real foi de zero por cento, visto que o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) no acumulado em 12 (doze) meses, usado como referência, foi de 3,9% (três vírgula nove por cento), e o reajuste médio negociado, mediante acordos e convenções coletivas de trabalho também foi de 3,9% (três vírgula nove por cento). O último reajuste mediano real positivo foi de 0,2% (zero vírgula dois por cento) em fevereiro de 2020.
- Em 44,3% (quarenta e quatro vírgula três por cento) das negociações de outubro, os trabalhadores tiveram reajustes abaixo do INPC;
- Em 25% (vinte e cinco por cento) das negociações de outubro ocorreu o empate com a inflação, e apenas 30,7% (trinta vírgula sete por cento) obtiveram ganhos reais.
- O INPC acumulado em 12 (doze) meses continuará subindo e comprimindo o espaço para ganhos reais.
- O piso salarial mediano ficou em R\$ 1.285,00, ou seja, 23% (vinte e três por cento) acima do valor do salário mínimo de R\$ 1.045,00.
- O teletrabalho está presente em 7,4% (sete vírgula quatro por cento) das negociações coletivas, principalmente nas atividades de comércio atacadista e varejista; transporte, armazenagem e comunicação; indústria metalúrgica; e construção civil.

- No teletrabalho, os conteúdos das cláusulas negociadas abrangem:
  - Condições de trabalho, como controle de jornada, e prevenção e promoção da saúde ocupacional, ergonômica e mental;
  - Benefícios como auxílio-creche, auxílio refeição e alimentação, e direitos idênticos aos dos trabalhadores presenciais;
  - Infraestrutura, como treinamento, equipamentos fornecidos pelo empregador, pagamento de ajuda de custo para manutenção dos móveis e equipamentos;
  - Preservação da individualidade, quanto ao direito à desconexão/hibernação do equipamento após a jornada de trabalho, confidencialidade, e proteção contra violência doméstica;
  - Interesses sindicais relacionados à manutenção do enquadramento sindical, e grupo de trabalho bipartite para discutir e estudar o tema teletrabalho.

Segundo o Boletim Salariômetro de novembro de 2020, no balanço das negociações coletivas para a manutenção do emprego, foram realizados 19,6 milhões de acordos, envolvendo 9,8 milhões de trabalhadores, e 1,5 milhões de empresas.

#### **Observação:**

Para mais informações acesse: <https://www.fipe.org.br/pt-br/indices/salariometro/>

#### ▪ **Distinção entre teletrabalho e “home office”.**

No final do mês de outubro de 2020 foi ajustado pelo setor farmacêutico um termo aditivo à convenção coletiva de trabalho 2020/2021, com as seguintes justificativas: o fato de a Medida Provisória nº 927, de 2020, ter perdido vigência, e a necessidade de se buscar segurança jurídica para as indústrias farmacêuticas representadas pelo sindicato patronal, bem como para resguardar os interesses dos trabalhadores, por meio de seu sindicato profissional.

Chama a atenção no instrumento coletivo o fato de abordar de forma distinta a possibilidade de as empresas adotarem a medida de teletrabalho e a medida de “home office”, tendo apre-

-sentado as seguintes distinções entre as expressões:

- Teletrabalho: considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências da empresa, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo.
- “Home office”: considera-se trabalho na modalidade de “home office” a prestação de serviços à distância, preponderantemente ou integralmente na própria residência do empregado.

Pelo o que se pode observar, aparentemente, a intenção da norma coletiva foi direcionar para o teletrabalho as atividades que utilizam exclusivamente tecnologias da informação e comunicação, possibilitando para o “home office” a realização de outros diferentes tipos de atividades, que não necessariamente utilizem tecnologias da informação e comunicação, além de ressaltar que no “home office” o empregado deverá trabalhar, preponderantemente ou integralmente, em sua própria residência.

Quanto às expressões - teletrabalho e “home office”, a Consolidação das Leis do Trabalho somente utiliza a palavra teletrabalho, conforme pode ser atestado nos seguintes dispositivos: inciso III do art. 62 do art. 75-A ao art. 75-E da CLT; e inciso VIII do art. 611-A da CLT.

Quanto ao termo “home office”, a expressão é derivada do inglês, e significa “escritório em casa”, que na prática, nada mais é que o profissional ter uma estrutura na própria residência para realizar suas tarefas de trabalho, como se estivesse alocado na empresa.

Na CLT, alguns dispositivos utilizam a palavra domicílio, principalmente para ressaltar que juridicamente inexistente diferença entre o trabalho prestado no domicílio do trabalhador e o prestado no estabelecimento do empregador, para caracterização da relação de emprego.

Para alguns doutrinadores teletrabalho seria gênero, da qual “home office” será considerado espécie, em razão do fato deste estar contido naquele, visto que no teletrabalho o empregado pode prestar serviços em qualquer local, que não no estabelecimento do empregador, podendo até mesmo ser a residência do empregado, enquanto no “home office” o trabalho será prestado no próprio domicílio do trabalhador.



Juridicamente, inexistente a necessidade de apontar distinção entre as expressões, podendo ser utilizado a palavra teletrabalho, visto que é a única prevista na legislação do trabalho.

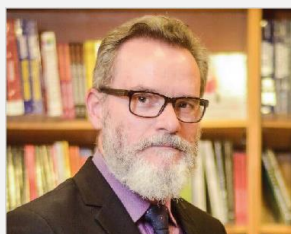
No caso de o teletrabalho ser ajustado por meio de negociação coletiva, é possível que seja direcionado para outras atividades distintas das que lidam com tecnologias da informação e da comunicação.

Fora de tal hipótese, ou seja, inexistindo expressa cláusula coletiva prevendo a possibilidade de adoção do teletrabalho para outras atividades, o regime somente poderá ser direcionado para atividades que lidam exclusivamente com tecnologias da informação e comunicação, sob pena de ser questionada sua legalidade.

#### **Observação:**

Para ter acesso ao conteúdo de todo o instrumento coletivo:

[https://sindusfarma.org.br/uploads/Dancarla/TERMO\\_ADITIVO\\_TELETRABALHO\\_E\\_H.pdf](https://sindusfarma.org.br/uploads/Dancarla/TERMO_ADITIVO_TELETRABALHO_E_H.pdf)



**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)

