

Informe Estratégico – Boas Práticas Sindicais

2ª Edição

Setembro / 2020



PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

Apresentamos, a seguir, 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.

É possível ser procedido ajuste das cláusulas às necessidades individuais de sindicatos e empresas, desde que atendam às exigências legais, mais especificamente o previsto nos artigos 611-A e 611-B da CLT, e o art. 7º da Constituição Federal, de 1988.

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 muitas 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, encaminhe uma mensagem em "Entre em contato conosco" no "link" <https://findes.com.br/sindicatos/boas-praticas-sindicais/>

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

▪ Cláusula... – Redução proporcional de jornada de trabalho e salário.

As empresas ficam autorizadas, nos termos da Lei nº 14.020, de 06/07/2020 c/c inciso VI do art. 7º da Constituição Federal, de 1988, a reduzir a jornada de trabalho de seus empregados em 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta por cento) e 70% (setenta por cento), com redução equivalente dos salários, independentemente da faixa salarial do empregado.

Parágrafo primeiro. As empresas poderão alternar os percentuais de redução previstos no “caput”, para um mesmo empregado, desde que observado o prazo máximo de redução de jornada de trabalho e salário de 180 (cento e oitenta) dias previsto no Decreto nº 10.470, de 2020, limitado ao período de vigência do estado de calamidade pública, que terá efeitos até 31/12/2020.

Parágrafo segundo. A redução de que trata a presente cláusula, deverá ser formalizada através de acordo individual escrito com cada empregado, ficando dispensada a sua comunicação ou validação junto ao sindicato laboral.

Parágrafo terceiro. Durante o período de redução da jornada de trabalho e salário, o empregador pagará ao empregado o salário contratual reduzido, e aditivamente à essa remuneração o empregado perceberá o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda – BEm, instituído pela Lei nº 14.020, de 2020, a ser pago pelo Ministério da Economia, com recursos da União, calculado de acordo com as regras e valores do seguro-desemprego, e não do salário contratual do trabalhador.

Parágrafo quarto. As empresas que implementarem a redução de jornada de trabalho e salário, deverão prestar as informações pertinentes ao Ministério da Economia, na forma e prazo previstos na Lei nº 14.020, de 2020, sob pena de ficarem responsáveis pelo pagamento da remuneração, no valor anterior à redução, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a data em que a informação for prestada.

Parágrafo quinto. Fica reconhecida a garantia provisória de emprego ao empregado durante o período pactuado de redução proporcional da jornada de trabalho e salário, e por igual período após seu encerramento.

▪ **Cláusula... – Suspensão dos contratos de trabalho.**

As empresas ficam autorizadas, nos termos da Lei nº 14.020, de 06/07/2020, a suspender os contratos de trabalho de seus empregados, independentemente da faixa salarial, pelo prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias, conforme previsto no Decreto nº 10.470, de 2020.

Parágrafo primeiro. As empresas poderão cumular, para um mesmo empregado, sucessivamente, a redução proporcional de jornada de trabalho e salário, com posterior suspensão do contrato de trabalho, ou o inverso, desde que o somatório dos prazos de ambas modalidades não ultrapasse 180 (cento e oitenta) dias, dentro do período de estado de calamidade pública, que terá efeitos até 31/12/2020.

Parágrafo segundo. A suspensão de que trata a presente cláusula, deverá ser formalizada através de acordo individual escrito com cada empregado, ficando dispensada a sua comunicação ou validação junto ao sindicato laboral.

Parágrafo terceiro. Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregado receberá o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda – BEm, instituído pela Lei nº 14.020, de 2020, a ser pago pelo Ministério da Economia, com recursos da União, calculado de acordo com as regras e valores do seguro-desemprego, e não do salário contratual do trabalhador.

Parágrafo quarto. A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), deverá realizar o pagamento de uma ajuda compensatória mensal, de natureza indenizatória, correspondente a 30% (trinta por cento) do salário do empregado, durante o período de suspensão do contrato de trabalho.

Parágrafo quinto. As empresas que implementarem a suspensão do contrato de trabalho, deverão prestar as informações pertinentes ao Ministério da Economia, na forma e prazo previstos na Lei nº 14.020, de 2020, sob pena de ficarem responsáveis pelo pagamento da re-

-muneração no valor anterior ao da suspensão, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a data em que a informação for prestada.

Parágrafo sexto. Durante a suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado não poderá manter as atividades regulares de trabalho, ainda que parcialmente, ou mesmo por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância.

Parágrafo sétimo. As empresas manterão os benefícios concedidos aos empregados, durante o período de suspensão do contrato de trabalho, à exceção do vale-transporte, uma vez que não haverá deslocamento à empresa a ser custeado.

Parágrafo oitavo. Fica reconhecida a garantia provisória de emprego ao empregado durante o período de suspensão do contrato de trabalho, e por igual período após o seu encerramento.

▪ **Cláusula... – Valor da hora ou do dia de trabalho dos empregados com contrato de trabalho Intermitente.**

O valor da hora ou do dia de trabalho dos empregados admitidos na modalidade intermitente não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do piso salarial da categoria, ou o devido aos demais empregados da empresa que exerçam a mesma função, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.

Observação:

O contrato de trabalho intermitente, previsto no art. 452-A da CLT, e na Portaria MTB nº 349/2018, é uma modalidade contratual onde o empregado não presta serviços de forma contínua, mas ocorre por meio de convocações encaminhadas pelo empregador ao empregado, por meio eficaz de comunicação, como o WhatsApp, por exemplo. É um tipo de contrato com características bem distintas do contrato de trabalho contínuo.

Importante ressaltar que na CTPS do empregado admitido num contrato de trabalho intermitente não deverá ser registrado o valor mensal do salário, como ocorre quando é admitido num contrato de trabalho onde a prestação de serviços é contínua, mas é anotado

o valor da hora ou do dia de trabalho, que jamais poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, ou aquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

Assim, o valor mensal do salário vai depender da quantidade de horas ou de dias trabalhados no mês, sendo que o período em que não houver a prestação de serviços é denominado “período de inatividade”, não sendo considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

Para as categorias onde há piso salarial, sobre o valor deste é que deverá ser calculado o valor da hora ou do dia de trabalho do empregado intermitente.

▪ **Cláusula... - Compensação dos sábados.**

Ficam as empresas autorizadas a proceder a compensação do trabalho prestado aos sábados, com a conseqüente prorrogação da jornada de trabalho de segunda a sexta-feira, devendo ser observado o total de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Parágrafo único. Quando, eventualmente, houver a necessidade de labor nos sábados, as horas prestadas em tal dia deverão ser pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

Observação:

Segundo o § 6º do art. 59 da CLT “é lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês”.

Portanto, a compensação de jornada pode até mesmo ser pactuada por meio de um acordo individual de trabalho, entre empregado e empregador, assim como pode ser ajustada através de um acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

Em relação à compensação da jornada de trabalho prestada nos sábados, o empregador poderá ajustar com o empregado, por exemplo:

- Jornada de trabalho de 8h48min, de segunda a sexta-feira, com folga no sábado;

- Jornada de trabalho de 9 horas, de segunda a quinta-feira, e de 8 horas, na sexta-feira, com folga no sábado.

O acordo de compensação de jornada não substitui o acordo de prorrogação de jornada, para o caso de ser ajustado com o empregado a prestação de horas extras. Porém, é importante ressaltar que para o Tribunal Superior do Trabalho “a prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário” (item IV da Súmula 85 do TST).

▪ **Cláusula... – Oferecimento de lanche ou tíquete ou alimentação “in natura”.**

As empresas deverão conceder gratuitamente aos seus empregados dois lanches diários.

Parágrafo primeiro. O tempo destinado à concessão dos lanches não será computado na jornada de trabalho dos empregados.

Parágrafo segundo. As empresas poderão estender a jornada normal de trabalho para compensar os períodos destinados aos lanches.

Parágrafo terceiro. O lanche matutino poderá ser concedido antes do início da jornada de trabalho.

Parágrafo quarto. Alternativamente aos lanches, o empregador poderá conceder aos empregados tíquete-alimentação ou refeição, ou alimentação “in natura”, para almoço ou jantar.

Parágrafo quinto. Todas as hipóteses previstas na presente cláusula não irão constituir base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Observação:

Segundo o § 2º do art. 457 da CLT “as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de [...] auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, [...] não integram a remunera-

-ração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário”. Portanto, o auxílio-alimentação jamais poderá ser pago em dinheiro, mas na forma de tíquete-alimentação ou refeição.

Já a primeira parte do “caput” do art. 458 da CLT prevê que “além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, [...] ou outras prestações ‘in natura’ que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado”. Neste caso, a alimentação “in natura”, ou seja, fornecida em bens econômicos, como arroz, feijão, carne etc., normalmente é considerada salário, tendo repercussão no cálculo do décimo-terceiro salário, das férias, além dos depósitos do FGTS e dos recolhimentos previdenciários. Para retirar o caráter salarial é fundamental que o benefício esteja previsto em cláusulas de acordos coletivos ou convenções coletivas de trabalho, com a expressa previsão de que tal fornecimento pelo empregador aos empregados não irá constituir verba de caráter salarial.

Importante destacar que o “Programa de Alimentação do Trabalhador” – PAT, que é um programa governamental de adesão voluntária, que busca estimular o empregador a fornecer alimentação nutricionalmente adequada aos trabalhadores, por meio da concessão de incentivos fiscais, tendo como prioridade o atendimento aos trabalhadores de baixa renda. Tal programa foi criado pela Lei nº 6.321, de 1976, e regulamentada pelo Decreto nº 5, de 1991. Para mais informações acesse: <http://antigo.trabalho.gov.br/pat/pat-responde-orientacoes>

▪ **Cláusula... – Fornecimento espontâneo de cesta básica.**

As empresas poderão fornecer uma cesta básica aos seus empregados, contendo, pelo menos, os seguintes itens:

2 quilos de feijão	1 quilos de fubá	500 gramas de charque
5 quilos de arroz	1 quilos de farinha de trigo	1 sachê massa de tomate
5 quilos de açúcar	500 gramas pó de café	1 lata de salsicha em conserva
1 quilos de farinha de mandioca	2 latas de óleo de soja	1 lata de sardinha em conserva
1 quilos de macarrão	1 pote de tempero com sal e alho	

Parágrafo primeiro. Alternativamente, o empregador poderá substituir os itens acima, desde que o valor da cesta não seja inferior a R\$ 92,00 (noventa e dois reais).

Parágrafo segundo. O benefício previsto na presente cláusula não irá constituir base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

▪ **Cláusula... – Fornecimento de cesta básica.**

A empresa fornecerá aos empregados que não tenham faltado injustificadamente ao trabalho durante o mês, uma cesta básica contendo os seguintes alimentos e quantidades:

- a) 02 quilos de açúcar;
- b) 02 quilos de arroz;
- c) 02 quilos de feijão;
- d) 02 dois quilos de farinha de trigo;
- e) 02 dois quilos de macarrão;
- f) 02 litros de óleo de soja.

Parágrafo único. O benefício previsto na presente cláusula não irá constituir base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

▪ **Cláusula... – Vale-transporte.**

O vale-transporte terá como finalidade subsidiar o transporte do empregado da sua residência ao trabalho e vice-versa, e somente poderá ser utilizado pelo empregado beneficiário nos dias em que houver a prestação de serviços para a empresa.

Parágrafo primeiro. É proibida o uso, venda e cessão do vale-transporte para terceiros, familiares, ou colegas de trabalho do empregado beneficiário.

Parágrafo segundo. O vale-transporte não será devido nos dias de descanso, feriados, férias, licenças remuneradas ou não, afastamentos de qualquer ordem, bem como, não será devido também ao empregado que esteja prestando serviços em regime de teletrabalho (“home office”), exceto nas situações em que houver a necessidade de comparecimento do trabalhador às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam sua presença.

Parágrafo terceiro. A recarga mensal do vale-transporte será calculada sobre o valor constante no saldo do beneficiário, acrescido do número de dias que serão laborados no mês seguinte.

Cláusula... – Auxílio-funeral.

As empresas concederão um auxílio-funeral no caso de falecimento de empregado, mediante o pagamento equivalente a dois salários mínimos aos dependentes, ressalvadas as empresas que tiverem seguro de vida em grupo ou previdência, que resguarde melhor vantagem.

▪ **Cláusula... - Férias coletivas.**

As empresas que optarem por conceder férias coletivas, deverão comunicar os empregados, por meio de aviso que deverá ser afixado nos locais de trabalho, com a antecedência mínima de 07 (sete) dias.

Parágrafo único. A comunicação também poderá ocorrer por meios eletrônicos, mediante mensagem a todos os empregados, observado o prazo previsto no “caput” da presente cláusula.

Observação:

Cabe à empresa comunicar as férias coletivas ao órgão local da Secretaria do Trabalho com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, informando as datas de início e fim das férias, e

quais estabelecimentos ou setores estão sendo abrangidos. Em igual prazo, o empregador deverá enviar cópia da comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional.

▪ **Cláusula... – Atestados médicos e odontológicos.**

Os atestados médicos e odontológicos, passados preferencialmente por médico da empresa ou por ela designado e pago, serão recebidos pelo empregador como justificativa de falta do empregado ao serviço.

Parágrafo primeiro. Os atestados médicos deverão ser apresentados pelos empregados à empresa no prazo de até 48 (quarenta e oito horas), a contar da data da emissão do atestado.

Parágrafo segundo. As declarações de comparecimento à consulta médica ou odontológica, bem como, o agendamento de consulta, realização de exames não abonarão a ausência do empregado ao serviço.

Parágrafo terceiro. Somente serão aceitos atestados médicos e odontológicos que contiverem nome legível, assinatura e número de registro do profissional que realizou o atendimento, a informação do local e data em que ocorreu o atendimento, além do nome completo do empregado, e a quantidade de dias necessários de afastamento das atividades laborais para a recuperação do trabalhador.

Observação:

As normas que tratam sobre atestado médico são as seguintes: art. 12 do Decreto nº 27.048, de 1949, e a Resolução CFM nº 1.851, de 2008.

A legislação trabalhista não prevê um prazo para entrega do atestado médico pelo empregado à empresa. Usualmente, tem se utilizado o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contado a partir da data de emissão do documento.

Apesar de inexistir um número limite de apresentação de atestados médicos por ano, a legislação prevê um limite de dias de afastamento que devem ser custeados pela empresa:

no máximo 15 (quinze) dias, pela mesma doença. A partir do 16º dia o pagamento do período de afastamento será custeado pela Previdência Social.

Se a empresa suspeitar de fraude, em relação ao atestado médico, poderá solicitar esclarecimentos ao profissional responsável, os quais deverá prestá-los, visto que a prática de emissão de atestado falso é considerada crime, conforme previsto nos artigos 297 e 302 do Código Penal Brasileiro.

Caso a fraude venha a ser comprovada, poderá implicar na dispensa do empregado por justa causa, por ato de improbidade, com fundamento na alínea "a" do art. 482 da CLT.

Porém, é importante destacar que nem sempre a Justiça do Trabalho acata a dispensa por justa causa em razão da emissão de atestado médico falso. Como exemplo, pode-se citar um caso que foi julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, de Campinas, na qual o TRT aceitou o recurso do empregado e determinou a reversão da dispensa para sem justa causa, com o pagamento das verbas rescisórias. O entendimento foi de que a empresa não observou a gradação da penalidade, ou seja, para o TRT a empresa deveria ter aplicado, na sequência, advertência, suspensão e, por fim, a justa causa. O caso chegou ao Tribunal Superior do Trabalho e a Segunda Turma manteve a decisão do Regional. O empregador recorreu à Seção I de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho que entendeu que o empregado cometeu ato de improbidade, previsto no art. 482 da CLT. Segundo o Ministro relator, o empregado cometeu falta grave e não se exige a gradação de sanções se a gravidade do ato justifica a sumária dispensa por justa causa.

Como se pode perceber nem mesmo os juízes do Trabalho tem um entendimento uniforme sobre o assunto.

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... - Salário para o contrato de trabalho sob regime de tempo parcial.**

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.

Observação:

A cláusula reproduz o previsto no § 1º do art. 58-A da CLT.

▪ **Cláusula... - Anotação da CTPS.**

As empresas estão obrigadas a anotar nas CTPS a função efetivamente exercida pelo empregado.

Observação:

O “caput” do art. 29 da CLT prevê a exigência contida na cláusula.

Importante destacar, inclusive, que atualmente o empregador tem o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, inclusive digital, em relação aos trabalhadores que admitir, e o trabalhador deverá ter acesso às informações da sua CTPS no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas a partir de sua anotação (“caput” e § 8º do art. 29 da CLT).

▪ **Cláusula... - Garantia de saúde às gestantes.**

A empregada gestante será afastada das atividades consideradas insalubres, independentemente do grau, enquanto durar a gestação, sem exclusão do pagamento do adicional de insalubridade, passando a exercer suas atividades em local salubre na empresa.

Observação:

A cláusula reproduz as exigências previstas no § 2º e nos incisos I e II do “caput” do art. 394-A da CLT.

Importante ressaltar que quando não for possível que a gestante, ou mesmo a lactante, seja afastada para exercer suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese deverá ser considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção do salário-maternidade, durante todo o período de afastamento (§ 3º do art. 394-A da CLT).

Outrossim, cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante, ou mesmo à lactante, efetivando-se a compensação, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço (§ 2º do art. 394-A da CLT).

▪ **Cláusula... - Horas extras.**

As horas extraordinárias prestadas pelos empregados nos dias úteis, de segunda a sábado, serão acrescidas do adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

Parágrafo único. O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado por outro dia de folga, deverá ser pago em dobro, com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho, excetuando-se as escalas de trabalho, onde os domingos e feriados são considerados dias normais de trabalho.

Observação:

A cláusula reproduz a previsão contida no inciso XVI do art. 7º da Constituição Federal, de 1988, no art. 9º da Lei nº 605, de 1949, e na Súmula nº 146 do Tribunal Superior do Trabalho.

▪ **Cláusula... – Custeio dos exames médicos admissionais e demissionais.**

É de responsabilidade do empregador o custeio dos exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, conforme Normas Regulamentadoras.

Observação:

A Norma Regulamentadora nº 7, estabelece na letra "b" do item 7.3.1, que é do empregador o ônus de todos os procedimentos relacionados ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, ou seja, exame médico admissional, periódico, retorno ao trabalho, mudança de função e demissional.

3. Temas de interesse de sindicatos e empresas.

▪ **Sistema Mediador do Ministério da Economia.**

O Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – Sistema Mediador foi implantado pela Portaria MTE nº 282, de 06/08/2007, para fins de elaboração, transmissão, registro e arquivo, via eletrônica, dos instrumentos coletivos de trabalho, em conformidade com os artigos 614 e 615 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

O Sistema Mediador é um serviço gratuito prestado pelo Ministério da Economia, que pode ser utilizado nas seguintes situações:

1ª situação: Para requerer o registro de instrumentos coletivos de trabalho: convenções coletivas, acordos coletivos, acordos coletivos específicos, e termos aditivos.

Considera-se acordo coletivo o instrumento de caráter normativo resultado da negociação entre uma empresa, ou empresas, e uma entidade sindical dos trabalhadores.

A convenção coletiva, por sua vez, resulta de negociação entre uma entidade sindical dos empregadores e uma entidade sindical dos trabalhadores.

Ambos instrumentos coletivos têm como finalidade estabelecer condições de trabalho em comum acordo entre empregadores e trabalhadores.

O registro de tais instrumentos coletivos de trabalho no Ministério da Economia é obrigatório como prevê o art. 614 da CLT, e tem o objetivo de promover a ampla publicidade das cláusulas coletivas negociadas.

- Para cadastrar o acordo coletivo de trabalho: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/AcordoColetivo>
- Para cadastrar a convenção coletiva de trabalho: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConvencaoColetiva>
- Para cadastrar o termo aditivo: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/termoAditivo>

2ª situação: Para solicitar a mediação de negociação coletiva para os seguintes casos:

- Pactuação de instrumento coletivo de trabalho;
- Descumprimento de norma contida em instrumento coletivo; ou
- Descumprimento de legislação trabalhista.

Assim, por exemplo, quando uma empresa pretende ajustar um acordo coletivo com seus empregados, mas tem dúvidas ou mesmo não têm a concordância dos trabalhadores, pode requisitar a mediação.

A norma que regula o Sistema Mediador é a Instrução Normativa SRT nº 16, de 2013, alterada pela Instrução Normativa SRT nº 20 de 2015. Tal norma pode ser acessada no seguinte "link": <http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080814F05451F014F17BB47716908/IN%2016%20DE%2015.10.2013.pdf>

Já o Sistema Mediador está disponível no seguinte endereço eletrônico: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>

Há também a cartilha do mediador que pode ser acessada em: http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Content/docs/CARTILHA_DO_MEDIADOR_v20.pdf

Podem utilizar os serviços do Sistema Mediador do Ministério da Economia:

a) Para registrar acordo coletivo de trabalho: o empregador e a entidade sindical dos trabalha-

-dores. A entidade sindical deverá estar com cadastro ativo junto ao sistema do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais – CNES.

b) Para registrar a convenção coletiva de trabalho: a entidade sindical dos trabalhadores e a entidade sindical dos empregadores. As entidades sindicais dos trabalhadores e dos empregadores deverão estar com cadastro ativo junto ao sistema do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais – CNES.

c) Para consultar os instrumentos coletivos registrados: qualquer pessoa.

É importante ressaltar que o Ofício Circular SEI nº 1919/2020/ME, da Subsecretaria de Relações do Trabalho do Ministério da Economia, encaminhado aos Superintendentes Regionais do Trabalho, orientou que devem ser exigidas as atas de assembleia de convenções coletivas e de acordos coletivos de trabalho para fins de registro no Sistema Mediador do Ministério da Economia, incluindo as que tenham sido realizadas com recursos telemáticos e eletrônicos.

▪ **Identificação da base territorial para fins de aplicação das normas coletivas.**

Uma dúvida recorrente diz respeito à regra que deve ser utilizada para identificar a base territorial da categoria profissional para aplicação das normas coletivas expressas nas convenções coletivas de trabalho.

Sobre o assunto, é importante destacar que a aplicabilidade das normas coletivas se rege pelo princípio da territorialidade, previsto no art. 611 da CLT.

Assim, o contrato de trabalho dos empregados não se submete às normas coletivas celebradas no âmbito territorial da sede da empresa, devendo serem observadas as normas coletivas firmadas pelo sindicato do local onde ocorre a prestação de serviços pelos empregados.

Assim, por exemplo, se o empregado foi admitido por uma empresa localizada em São Paulo/SP para prestar serviços em Vitória/ES, deverão ser aplicadas as normas coletivas ajustadas pelo sindicato do local da prestação de serviços, ou seja, Vitória/ES, e não pelo sindicato do local onde fica localizada a sede da empresa, ou seja, São Paulo/SP.

Ocorre que nem sempre é possível a aplicação do critério da territorialidade, visto que há tra-

-balhadores que prestam serviços viajando entre cidades ou até mesmo entre estados da federação. Como exemplo, pode-se citar os motoristas de caminhão que viajam com frequência para localidades que estão além dos limites de abrangência territorial dos instrumentos coletivos vigentes no seu domicílio, ou mesmo vigentes na sede da empresa, ou na filial a que estão subordinados. Assim, um motorista de caminhão que efetue viagens entre os estados do Espírito Santo e do Rio Grande do Sul, provavelmente passará por diversos estados da federação. Para tais casos, a CLT não prevê critérios indicando a norma coletiva que deverá ser aplicada. Assim, nos casos em que o trabalhador presta serviços em diversos locais, alguns juízes do Trabalho têm aplicado o entendimento de que a norma coletiva aplicável ao contrato de trabalho deverá ser aquela do local onde está lotado o empregado.

Outra questão importante: via de regra, a representação sindical é definida pelos critérios da atividade preponderante do empregador e da territorialidade, a não ser no caso de categoria profissional diferenciada e dos empregados regidos por lei especial (§ 3º do art. 511 da CLT).

Segundo a CLT, categoria profissional diferenciada é a formada pelos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas, por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares. Como exemplo, pode-se citar: professores, condutores de veículos rodoviários (motoristas), secretárias, jornalistas profissionais, advogados etc.

Para estes, deverão ser aplicadas as normas coletivas firmadas pelo sindicato correspondente à categoria profissional diferenciada do local da prestação dos serviços.

Porém, os benefícios da categoria profissional diferenciada somente serão aplicáveis aos empregados de determinada empresa se esta houver negociado diretamente, ou por meio do sindicato representativo de sua categoria, com o sindicato da categoria diferenciada.

Isto é o que prevê a Súmula nº 374 do TST: "Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria".

Importante:

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.

Autoria:

Marco Antonio Redinz é advogado, professor universitário, escritor, e executivo do Conselho Temático de Relações do Trabalho (Consurt), órgão de assessoramento da Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes).

