



Informe Estratégico – Boas Práticas Sindicais

1ª Edição

Agosto / 2020



PELO FUTURO DA INDUSTRIA

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.

Neste aspecto, é importante esclarecer que, na análise, foram identificadas cláusulas que estão em desacordo com a atual legislação do trabalho, que tem passado por grandes transformações nos últimos anos.

Ao final, serão apresentadas 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. Estando num anexo, poderão ser utilizadas, principalmente, para ratificar ou mesmo ressaltar importantes termos legais, perante as partes subscritoras dos instrumentos coletivos.

Havendo dúvida, e para maiores informações, entre em contato com o CAS – Centro de Apoio aos Sindicatos.

Observação:

É importante que seja consignada na convenção coletiva de trabalho a correta Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE do sindicato representativo da categoria econômica, visto que foram identificadas, em alguns instrumentos coletivos, a CNAE incorreta, com a informação da classificação de organizações sindicais que representam trabalhadores.

Para mais informações acesse: <https://concla.ibge.gov.br/busca-online-ctae.html>

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

• Cláusula... - Vigência.

Excepcionalmente, a presente Convenção Coletiva de Trabalho terá sua vigência antecipada para vigorar entre a data da sua assinatura e término em 30 de abril de 2021, mantendo-se a data-base em 1º de maio.

Parágrafo primeiro. As partes se comprometem a reiniciar as negociações coletivas em, no mínimo, 60 (sessenta) dias antes do vencimento do presente instrumento coletivo.

Parágrafo segundo. Fica convencionado, também, que as partes se reunirão em até 60 (sessenta) dias após o término do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20/03/2020, para discutir acerca das cláusulas relativas a: reajuste salarial; jornada de trabalho; tíquete alimentação; férias; horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso; aposentadoria; bem como, outras de interesse das partes.

Observação:

Segundo o Decreto Legislativo nº 6, de 2020, a ocorrência do estado de calamidade pública terá efeitos até o dia 31/12/2020.

• Cláusula... - Reajuste Salarial.

Em face das muitas dificuldades decorrentes da pandemia provocada pelo novo coronavírus (COVID-19), os reajustes salariais para a categoria não foram objeto de negociação coletiva, ficando mantida a data-base em [dia] de [mês].

Parágrafo único. Fica convencionado que as partes se reunirão, para discutir eventual reajuste salarial, em até 60 (sessenta) dias após o término da ocorrência do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20/03/2020.

- **Cláusula... – Compensação de dias úteis compreendidos entre o dia do feriado e o fim ou início da semana (“dias ponte”).**

As empresas ficam autorizadas a proceder a compensação dos “dias ponte”, ou seja, dos dias úteis compreendidos entre o dia do feriado e o fim ou início da semana, comunicando aos trabalhadores com a antecedência de, no mínimo, 05 (cinco) dias, independentemente de sua anuência, com a consequente prorrogação da jornada normal de trabalho em, no máximo, 02 (duas) horas diárias.

Parágrafo primeiro. Fica autorizado também o trabalho dos empregados nos dias feriados, sem acréscimo na remuneração, para compensar os “dias ponte”.

Parágrafo segundo. A comunicação da empresa aos empregados deverá ser feita por escrito ou por meio eletrônico.

- **Cláusula... - Compensação de dias úteis compreendidos entre o dia do feriado e o fim ou início da semana (“dias ponte”).**

As empresas ficam autorizadas a proceder a compensação dos dias úteis, compreendidos entre o dia do feriado e o fim ou início da semana (“dias ponte”), sem qualquer acréscimo na remuneração do trabalhador.

Parágrafo primeiro. A compensação a que se refere o “caput” poderá ser ajustada diretamente entre a empresa e os empregados, e será definida pela maioria absoluta dos concordantes, ou seja, por 50% (cinquenta por cento) mais 1 (um).

Parágrafo segundo. O saldo negativo de horas, decorrentes da não compensação integral, deverão ser desconsiderados quando da rescisão contratual dos empregados, porém, o saldo positivo deverá ser pago como horas extras, com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

Entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

“A [empresa] ré adota um **banco de horas** relativo à compensação dos dias-ponte de feriados, por meio do qual o empregado pode se ausentar num dia útil entre o final de semana e um eventual feriado no meio da semana. Os termos acordados entre o sindicato dos trabalhadores e a demandada preveem que quando da rescisão contratual, o eventual saldo positivo de horas não seria pago ao empregado. O fato de haver disposição nas normas coletivas que afastam o pagamento das horas extras do tempo laborado para o fim de compensação de feriados, **não pode ser considerado válido**. Não seria admissível a prestação de serviço extraordinário sem a devida contraprestação. O próprio art. 3º da CLT conceitua o empregado como quem, dentre outros aspectos, presta serviços remunerados, ou seja, mediante contraprestação (pagamento de salários). Qualquer acordo ou norma infralegal que deturpe esse preceito ou que objetive desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação das normas celetistas, **é nulo de pleno direito**, nos termos do art. 9º da própria CLT.”

Fonte:

<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/399a2b6ba4e78f4c7820245f2f2a98c3>

- **Cláusula... – Sistemas de controle de jornada de trabalho.**

Os empregadores ficam autorizados a adotar quaisquer sistemas de controle de jornada de trabalho, seja manual, mecânico ou eletrônico, inclusive sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, na forma prevista na Portaria MTE nº 373, de 2011.

Entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

“Os documentos apresentados pela [empresa] reclamada como controle de frequência encontram respaldo na cláusula nº 66 da **norma coletiva**, que permite a adoção pelas empresas de **sistemas alternativos de controle de jornada**. Destaque-se também que o reclamante não apresentou qualquer elemento probatório capaz de infirmar a validade destes documentos, nem comprovou suas alegações de que a real jornada era anotada em ficha manual. [...] Diante de tais incongruências, concluo pela prevalência da prova documental produzida pela [empresa] reclamada quanto à jornada de trabalho, uma vez que não desconstituída por prova em contrário.” Fonte: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/b28b90dff6b60f781f6690deb0464e3f>

• **Cláusula... - Registro de Ponto e sistema alterativo de controle de jornada.**

Os empregadores com mais de 20 (vinte) empregados manterão registro de ponto obrigatório, seja manual, mecânico ou eletrônico.

Parágrafo 1º. Poderá ser adotado sistema alternativo de controle de jornada de trabalho, inclusive o sistema de registro eletrônico de ponto, nos termos das Portarias do MTE nº 373, de 2011, e nº 1.510, de 2009.

Parágrafo 2º. Os sistemas alternativos eletrônicos não deverão admitir restrições à marcação do ponto, marcação automática do ponto, exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada, e alteração ou eliminação de dados registrados pelo empregado.

Parágrafo 3º. Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão estar disponíveis no local de trabalho, e permitir a identificação do empregador e do empregado, além de possibilitar a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelos empregados.

Parágrafo 4º. Mensalmente, deverá ser fornecido aos empregados um extrato individual das marcações de ponto realizadas no mês, que deverá ser recebido pelo trabalhador mediante o fornecimento de recibo.

Observação:

Foi identificado instrumento coletivo de trabalho com cláusula baseada na Portaria MTE nº 1.120, de 1995, que foi revogada pela Portaria MTE nº 373, de 2011.

E apesar de a Portaria MTE nº 1.510, de 2009, não exigir, sugere-se que mensalmente seja fornecido aos empregados um extrato das marcações de ponto, mediante recibo do trabalhador, para sua conferência, para evitar transtornos numa eventual ação trabalhista.

• **Cláusula... – Adoção do banco de horas.**

É permitida a adoção do banco de horas para registro das horas que excederem a jornada de trabalho, devendo ser observado o seguinte:

Parágrafo 1º. A compensação do saldo do banco de horas deverá ocorrer em até 1 (um) ano, a partir da assinatura do presente instrumento coletivo, ficando a empresa isenta do pagamento de horas extras.

Parágrafo 2º. Fica limitado o máximo de 2 (duas) horas extras por dia de trabalho.

Parágrafo 3º. Se ao final do período de 1 (um) ano, previsto no parágrafo 1º, ainda restarem horas que não tenham sido devidamente compensadas, o saldo remanescente deverá ser pago como horas extras, com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho, que deverá ser calculado com base no valor da remuneração do mês de pagamento.

Parágrafo 4º. Em ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho do empregado, e permanecendo saldo de horas extras a serem compensadas, elas deverão ser remuneradas pelo empregador com o adicional de trabalho extraordinário de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento), calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão contratual.

Parágrafo 5º. Na eventualidade de haver saldo negativo de horas, estas não poderão ser descontadas do empregado, nem mesmo quando da sua rescisão contratual.

Entendimento do Tribunal Regional do Trabalho do ES:

"2.4.3 BANCO DE HORAS. SALDO NEGATIVO

A r. sentença reconheceu a validade do banco de horas, e julgou improcedente o pedido de horas extras, mas indeferiu o desconto do banco de horas negativo, sob o fundamento de que:

Indefere-se o seguinte desconto: Banco de horas negativo: R\$ 82,79.

O art. 59 da CLT não autoriza que o empregador faça o desconto das horas não compensadas pelo trabalhador.

Em razões recursais, requer os Recorrentes que seja autorizado o desconto relativo ao saldo devedor do banco de horas, sob pena de enriquecimento sem causa do Autor.

À análise.

O § 2º e § 3º do art. 59 da CLT, que autoriza a adoção de banco de horas, não prevê a possibilidade do empregador de descontar o saldo negativo de horas não compensadas na rescisão, pelo contrário, somente prevê que:

§3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

Desse modo, não havendo qualquer autorização do desconto do saldo negativo de horas não compensadas, este deve ser negado, já a própria adoção do banco de horas já é prejudicial ao trabalhador, o que impõe sua interpretação restritiva.

Ademais, a ausência de compensação ocorreu pela dispensa sem justa causa, ou seja, sem qualquer culpa da trabalhadora, sendo este mais um argumento para se evitar a compensação."

Fonte:

<https://www.trtes.jus.br/principal/publicacoes/leitor/375942987/?pq=KHtiYW5jb30gJiB7ZGV9lCYge2hvcmfzfSkgJiB7c2FsZG8gbmVnYXRpdM99&fmt=2>

- **Cláusula... – Adoção do regime de compensação semanal com folga aos sábados.**

Fica autorizada a adoção do regime de compensação semanal com folga aos sábados, devendo ser observado o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 10 (dez) horas diárias, de segunda a sexta-feira.

Observação:

Segundo a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho: “Como o labor excedente durante a semana tinha o escopo justamente de proporcionar descanso aos sábados, **havendo labor habitual nestes dias** [sábados], **fica evidente a descaracterização do sistema de compensação** - item IV da Súmula 85 do TST. Nesses termos, tem-se como irregular a compensação efetuada pela empregadora. Uma vez descaracterizado o regime de compensação, faz jus o reclamante ao pagamento do adicional convencional sobre as horas extras destinadas à compensação, sendo 48 minutos diários, a serem apurados de segunda a sexta-feira, por todo o período imprescrito, com base nos registros de jornada.”

Fonte: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/43a1b9e36f8d4b7a88998cac1a0743bd>

Portanto, em sendo adotado o regime de compensação semanal com folga aos sábados, o empregado não deverá prestar serviços aos sábados, sob o risco de descaracterizar o regime de compensação.

A jurisprudência do TST, a seguir, ratifica isso: “O Regional consignou que a Reclamante estava submetida a regime de compensação de jornada previsto em norma coletiva: prorrogação de horário de segunda a sexta-feira para compensação no sábado. Amparado no conjunto fático-probatório, concluiu que o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas foi observado e que a Autora não laborou em nenhum sábado. Logo, não há que se falar em contrariedade à Súmula 85 do TST por habitualidade de labor extraordinário.”

Fonte: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/81f05040bebd1bae3c43bec52bdde3a1>

Continuação...

Sobre o assunto, assim já se manifestou o Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo: “De acordo com a jornada apontada na inicial, o autor labora 8 horas e 45 minutos por dia, de segunda a quinta-feira, e 9 horas na sexta, totalizando 44 horas semanais. Tal jornada tem amparo nas Convenções Coletivas de Trabalho que preveem a possibilidade de as empresas adotarem o sistema de compensação, ‘suprimindo o trabalho aos sábados e realizando as 44 (quarenta e quatro) horas semanais de segunda a sexta-feira’. Por força do disposto no inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal, as normas pactuadas em instrumentos coletivos fazem lei entre as partes, não sendo possível desconsiderar a convenção coletiva que adotou o regime de compensação semanal de jornada, já que atendidas todas as exigências legais para tanto (art. 59 da CLT. Art. 7º, XIII, da Constituição Federal). Ante os termos do recurso, cumpre destacar que os controles de frequência não possuem qualquer relevância na análise do direito vindicado, já que o autor pleiteou o pagamento das horas extras laboradas após a 8ª diária e 44ª semanal, a serem apuradas de acordo com a jornada apontada na peça de ingresso. E considerando que a jornada informada pelo autor é incontroversa e tem previsão nas Convenções Coletivas de Trabalho, restam indevidas as horas extras requeridas.” Fonte:

<https://www.trtes.jus.br/principal/publicacoes/leitor/821311977/?pq=e2NvbXBibnNhw6fDo28gbm8gc8OhYmFkb30=&fmt=2>

- **Cláusula... – Férias individuais – Adiantamento salarial.**

As empresas poderão conceder, mediante solicitação por escrito dos empregados, um adiantamento salarial correspondente a 40% (quarenta por cento) do valor do salário do trabalhador, que será descontado em 04 (quatro) parcelas mensais, a partir do mês subsequente ao retorno das férias individuais, sem a cobrança de juros e correção monetária.

Parágrafo único. Na solicitação escrita, do adiantamento salarial, o empregado deverá autorizar expressamente o desconto mensal pela empresa do valor das parcelas em seu salário.

• **Cláusula... – Fornecimento de EPI'S e uniformes.**

As empresas fornecerão gratuitamente aos empregados os equipamentos individuais de proteção, EPI's, nos termos da legislação que trata sobre higiene, medicina e segurança no trabalho, podendo fornecer uniformes, de acordo com sua necessidade e conveniência.

Parágrafo primeiro. O empregado se obriga ao uso, guarda e manutenção dos EPI's e uniformes que receber, e em caso de extravio ou dano voluntário, o trabalhador deverá adquirir outro equipamento e/ou uniforme, ressarcindo o respectivo valor à empresa.

Parágrafo segundo. O empregado poderá ser impedido de prestar serviços, com o respectivo desconto em seu salário, quando não se apresentar trajado com o uniforme, caso tenha sido entregue, e/ou portando os EPI's, ou se apresentar com estes em condições de higiene que sejam incompatíveis com a função e utilização adequadas.

Parágrafo terceiro. Em ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, o empregado deverá devolver os uniformes, completos, e EPIs que estiverem em seu poder.

Sugestão de termo de responsabilidade de EPI:

Termo de responsabilidade de EPI

Recebi da empresa **[nome da empresa]**, para meu uso pessoal e obrigatório, os Equipamentos de Proteção Individual, EPI's, constantes no presente termo, o qual me obrigo a utilizar corretamente durante o tempo em que permanecerem ao meu dispor, observando as medidas gerais de disciplina e uso que integram a Norma Regulamentadora nº 06, que trata sobre Equipamento de Proteção Individual, EPI's, da Portaria nº 3.214, de 08/06/1978.

Neste sentido, comprometo-me a:

- a) usar o EPI Indicado apenas para as finalidades a que se destina;
- b) somente iniciar o serviço se estiver usando os EPI's indicados na tarefa a realizar;
- c) responsabilizar-me pela guarda e conservação dos EPI's;
- d) comunicar ao empregador qualquer dano ou extravio no EPI, para aquisição de outro;
- e) responder perante a empresa pelo custo integral ao preço de mercado quando:
 - 1) alegar perda ou extravio;

Continuação...

- 2) alterar seu padrão;
- 3) inutilizá-lo por procedimento inadequado;
- 4) desligar-me da empresa sem devolver o EPI.

Estou ciente que a não utilização dos EPI's poderá gerar a aplicação de punição disciplinar (art. 482 da CLT).

Por fim, declaro ter recebido treinamento sobre o uso dos EPI's e estar de pleno acordo com as normas acima estipuladas.

Data ___/___/_____

Assinatura do empregado Assinatura do SESMT (ou setor responsável)

Relação dos equipamentos recebidos:

...
...
...

• **Cláusula... - Proibição do uso de smartphone, aparelho celular, MP3 ou semelhantes durante o expediente de trabalho.**

Para garantir a segurança e produtividade dos trabalhadores, o empregador poderá estabelecer a proibição, durante o expediente de trabalho, do uso de qualquer aparelho eletroeletrônico, como celular, smartphone, MP3 ou semelhantes.

Parágrafo primeiro. Em caso de necessidade dos empregados, as empresas poderão disponibilizar a utilização de telefone próprio, como também deverão repassar os recados aos trabalhadores.

Parágrafo segundo. Caberá a cada empregador avaliar o modo de aplicação de penalidade para o caso de descumprimento, pelos empregados, da presente cláusula.

- **Cláusula... – Auxílio-escolar.**

Os empregadores concederão, por ocasião do início do ano letivo, um adiantamento de até 50% (cinquenta por cento) do salário-base do empregado que receba até 04 (quatro) salários mínimos, para fins específicos de aquisição de material escolar, para o próprio trabalhador que esteja estudando ou para seus filhos que estejam no ensino fundamental 1 (um) e 2 (dois).

Parágrafo primeiro. Caberá ao empregado requerer ao empregador, por escrito ou por meios eletrônicos, o adiantamento previsto no “caput”, devendo o trabalhador comprovar, por meio de recibos, que utilizou o valor para aquisição de material escolar.

Parágrafo segundo. O valor do auxílio-escolar será descontado no contracheque do empregado em, no mínimo, 5 (cinco) parcelas, sem qualquer acréscimo, a partir do mês subsequente ao do adiantamento.

Parágrafo segundo. Em ocorrendo o término da relação de emprego, por iniciativa do empregado ou do empregador, o valor das parcelas do auxílio-escolar que ainda não tenham sido descontadas, poderá ser deduzido na ocasião da rescisão do trabalhador.

Parágrafo segundo. O benefício, previsto na presente Cláusula, não abrangerá empregados que estejam cumprindo contrato de experiência.

- **Cláusula... - Comissão de Conciliação Prévia.**

Fica autorizada a instituição de Comissão de Conciliação Prévia, que deverá funcionar sob a responsabilidade das entidades sindicais pactuantes.

Parágrafo único. É facultada a realização da sessão de tentativa de conciliação na modalidade telepresencial, desde que haja expressa concordância das partes, empregado e empregador, manifestada por escrito ou por meio eletrônico.

2. Cláusulas com previsões distintas do previsto em normas jurídicas vigentes:

- **Cláusula... - Homologações das rescisões contratuais.**

As homologações das rescisões contratuais, dos empregados que contem com mais de 1 (um) ano de serviço, deverão ser assistidas pelo sindicato laboral.

Observação:

O § 1º do art. 477 da CLT, que previa a exigência das homologações das rescisões contratuais, para empregados com mais de um ano de serviço na empresa, foi revogado pela Lei nº 13.467, de 2017.

Sugere-se, neste caso, analisar a necessidade de manutenção de tal texto, ou mesmo buscar excluir da negociação coletiva, a não ser que seja uma exigência do sindicato representativo da categoria profissional.

3. Sugestão 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... – Vale-transporte.**

O vale-transporte não terá natureza salarial, nem se incorporará à remuneração do empregado beneficiário para quaisquer efeitos, assim como não constituirá base de incidência da contribuição previdenciária ou dos depósitos do FGTS, não sendo considerado para efeitos de pagamento do décimo-terceiro salário, e não configura rendimento tributável.

Observação:

A cláusula reproduz o previsto nos incisos I, II, III e IV do art. 6º do Decreto nº 95.247, de 1987, que regulamenta a Lei nº 7.418, de 1985, que instituiu o vale-transporte.

• **Cláusula... - Garantia de emprego da gestante e licença-paternidade.**

A empregada gestante terá garantia de emprego, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto, conforme previsto na Constituição Federal. Neste período, terá licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo único. A licença-paternidade será de 05 (cinco) dias.

Observação:

A cláusula reproduz direitos previstos no inciso XVIII do art. 7º da CF, de 1988, e na alínea “b” e § 1º do art. 10 do ADCT.

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).

