

Informe Estratégico – Boas Práticas Sindicais

4ª Edição

Novembro / 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 relacionadas, pode ser ressaltada a que trata especificamente sobre quitação anual de obrigações trabalhistas, prevista na CLT, e incluída nas normas celetistas pela Reforma Trabalhista. Inclusive, será apresentado, como sugestão, um modelo de “Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas”.

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, será tratado um importante e atual tema de interesse de sindicatos e empresas que envolve questão relacionada à validade jurídica de normas coletivas, sendo relevante sua divulgação aos que participam do processo de negociação coletiva.

Observação:

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

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

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.

▪ **Cláusula... - Quitação anual das obrigações trabalhistas.**

Os Sindicatos Convenientes instalarão procedimentos, a pedido das empresas interessadas, e desde que haja concordância do empregado, com vistas a firmar termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, em conformidade com o art. 507-B da CLT, com a anuência do Sindicato Patronal, perante a Comissão de Conciliação Prévia.

Parágrafo primeiro. O termo previsto no “caput” discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente pelo empregador.

Parágrafo segundo. Constatada a regularidade no cumprimento das obrigações, o termo deverá ser assinado pelo empregado e empregador, bem como pelos sindicatos laboral e patronal, devendo constar a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Parágrafo terceiro. No caso de ser apurada alguma diferença não quitada, as partes poderão entabular acordo, que após ser integralmente cumprido, terá eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Parágrafo quarto. A emissão do termo de quitação na Comissão de Conciliação de Prévia será custeada integralmente pelo empregador.

Parágrafo quinto. A quantia que vier a ser cobrada será destinada à Comissão de Conciliação Prévia, e por ela administrada, conforme previsto em seu Regimento Interno.

Observação:

O “caput” do art. 507-B da CLT, incluído pela Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467, de 2017, prevê que “é facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria”.

Pode-se extrair do citado artigo que as partes (empregado e empregador) poderão, anualmente, por meio do mencionado termo, dar quitação das obrigações trabalhistas de uma para com a outra parte, com ciência e homologação do sindicato representativo da categoria laboral.

Tal quitação, inclusive, pode ocorrer perante a Comissão de Conciliação Prévia.

Já o parágrafo único do art. 507-B da CLT prevê que “o termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas”. Portanto, a validade do termo pressupõe a assistência do sindicato da categoria profissional, desde que não haja ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

O empregador que dispor do termo de quitação anual de débitos trabalhistas poderá se valer deste instrumento para se defender em caso de eventual ação trabalhista, quando nela houver pedidos que já tenham sido objeto da quitação dada pelo empregado no Termo de Quitação Anual.

Como exemplos de obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente pelo empregador, que podem compor o termo, podem ser citados:

- a comprovação dos depósitos mensais do FGTS e dos recolhimentos mensais à Previdência Social;
- a comprovação de pagamento dos salários mensais, assim como das horas extras, adicional noturno, das férias acrescidas do 1/3 constitucional, e do décimo-terceiro salário.

A seguir, será apresentado um modelo de termo:

- Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas -

Nome do empregado e sua qualificação completa: ...

Nome do empregador e sua qualificação completa: ...

Eu, [nome], empregado, acima qualificado, de acordo com o estabelecido no art. 507-B da CLT, e na presença do sindicato representativo da categoria laboral... [qualificar], dou plena, geral e irrestrita quitação das obrigações de dar e fazer abaixo relacionadas, referentes ao ano de 2020, para nada mais poder reclamar, em juízo ou fora dele:

a) Verbas trabalhistas referentes ao período de janeiro a dezembro do ano de 2020:

- Salário mensal de janeiro – R\$...
- Salário mensal de fevereiro – R\$...
- Salário mensal de março – R\$...
- [discriminar o restante dos meses em que o salário mensal foi pago]
- Férias vencidas, usufruídas no período concessivo de .../.../2020 a .../.../2020 - R\$...
- 1/3 sobre o valor das férias vencidas – R\$...
- Primeira parcela do décimo-terceiro salário pago em ... - R\$...
- Segunda parcela do décimo-terceiro salário pago em ... - R\$...
- Depósito do FGTS relativo ao mês de janeiro – R\$...
- Depósito do FGTS relativo ao mês de fevereiro – R\$...
- Depósito do FGTS sobre o décimo-terceiro salário - R\$...
- [quantidade] horas extras prestadas no mês de março – R\$...
- ... [quantidade] horas extras prestadas no mês de setembro – R\$...

Sem mais, e estando todos de acordo, assinam o presente Termo de Quitação em três vias.

Local..., data...

Assinatura do empregado...

Assinatura do empregador...

Assinatura do representante do sindicato laboral...

Assinatura do representante do sindicato patronal... [para o caso de a quitação ocorrer perante a Comissão de Conciliação Prévia]

▪ **Cláusula... - Contrato de trabalho intermitente.**

Os sindicatos convencionam autorização para que as empresas possam contratar empregados no regime intermitente, as quais se obrigam a realizar o pagamento das parcelas previstas no § 6º do artigo 452-A da CLT, referentes a cada período de prestação de serviço, até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao trabalhado.

Parágrafo primeiro. Ao trabalhador, que for convocado com brevidade inferior ao estabelecido no § 1º do art. 452-A da CLT, não poderá ser aplicada a penalidade prescrita no § 4º do 452-A da CLT, no caso de não comparecimento.

Parágrafo segundo. Fica convencionado que o empregado intermitente não se prestará exclusivamente para cobrir o período de tempo correspondente ao intervalo intrajornada de outros empregados.

Parágrafo terceiro. O empregado intermitente que não for convocado, dentro do período de 6 (seis) meses, deverá ter seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador.

Parágrafo quarto. Em consonância com o prescrito no § 6º do art. 452-A da CLT, será assegurado ao empregado intermitente o recebimento da remuneração, das férias proporcionais com acréscimo de um terço, do décimo-terceiro salário proporcional, do repouso semanal remunerado, além dos adicionais legais, como horas extras e adicional noturno, por exemplo, e demais benefícios assegurados na presente convenção coletiva,

Parágrafo quinto. Deverá ser concedido vale-transporte ao empregado intermitente nos dias de efetivo serviço.

Observação:

A Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467, de 2017, alterou o “caput” do art. 443 da CLT, prevendo a possibilidade de contratação de empregado para prestação de trabalho intermitente. A Reforma Trabalhista também incluiu ao mesmo dispositivo o § 3º, tendo conceituado como intermitente o contrato de trabalho onde a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas que são regidos por legislação própria.

Já o art. 452-A da CLT prevê os detalhes sobre tal modalidade contratual.

No ano de 2018, o antigo Ministério do Trabalho aprovou a Portaria MTB nº 349, de 23/05/2018, também dispondo sobre o trabalho no regime intermitente.

E por força do inciso VIII do art. 611-A da CLT, é permitida negociação coletiva prevendo a possibilidade de contratação de empregado para prestar serviços intermitentes.

▪ **Cláusula... - Contrato de trabalho por prazo determinado.**

Fica facultado às empresas instituir contrato de trabalho por prazo determinado em hipóteses e condições diversas das estabelecidas no § 2º do art. 443 da CLT, para qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, e para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

Parágrafo primeiro: Não se aplicará nos contratos por tempo determinado as determinações contidas nos artigos 479 e 480 da CLT, sendo pactuado multa rescisória equivalente a 20% do saldo existente no FGTS do empregado.

Parágrafo segundo. Quanto ao limite de trabalhadores a serem contratados a prazo determinado, a empresa deverá seguir a previsão contida no art. 3º da Lei nº 9.601, de 1998.

Observação:

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê a possibilidade de contratação de empregado a prazo determinado no § 2º do art. 443.

Os artigos 479 e 480 da CLT, citados no parágrafo primeiro, referem-se à indenização devida no caso de ruptura do contrato de trabalho, antes de finalizado o prazo estipulado, seja por iniciativa do empregado ou do empregador.

A Lei nº 9.601, de 1998, dispõe sobre o contrato de trabalho a prazo determinado, prevendo a possibilidade de contratação a prazo mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. A lei poderá ser acessada no seguinte link: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9601.htm#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20contrato%20de,Art.

A norma foi regulamentada pelo Decreto nº 2.490, de 1998, que pode ser acessado em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2490.htm

▪ **Cláusula... - Dispensa de empregado no trintídio que antecede a data da correção salarial.**

Caso a projeção do aviso prévio, mesmo que indenizado, se der nos 30 (trinta) dias que antecedem a data-base da categoria, a empresa ficará dispensada de efetuar o pagamento do salário adicional, equivalente a um salário mensal, previsto no art. 9º da Lei nº 6.708, de 1979, e no art. 9º da Lei nº 7.238, de 1984.

Observação:

Normalmente, o empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, tem direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal do trabalhador. A presente cláusula exclui tal direito.

A Lei nº 6.708, de 1979, poderá ser acessa em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/L6708.htm

Já a Lei nº 7.238, de 1984, poderá ser acessa em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/L7238.htm

▪ **Cláusula... – Garantia de emprego da gestante.**

As empresas fornecerão a todas as empregadas que tiverem o contrato de trabalho rescindido, uma “Declaração de ciência de direito à reintegração”, para a hipótese de descoberta posterior à rescisão do contrato de trabalho, de estado gestacional cuja origem tenha ocorrido durante o vínculo de emprego.

Parágrafo primeiro. Como princípio de boa-fé, a empregada que receber a “Declaração de ciência de direito à reintegração” deverá informar imediatamente ao ex-empregador a descoberta de estado gestacional posterior à rescisão do contrato de trabalho, cuja origem tenha ocorrido durante o vínculo de emprego, sob pena de perder o direito à indenização do período compreendido entre a rescisão contratual e a efetiva comunicação.

Parágrafo segundo. A “Declaração de ciência de direito à reintegração” deverá conter as seguintes informações:

I – O embasamento legal que garante à empregada gestante o direito à garantia de emprego: alínea “b” do inciso II do art. 10 do ADCT.

II – A afirmação expressa de que a empregada tem o direito de ser reintegrada ao trabalho, caso descubra que está gestante após a rescisão do contrato de trabalho, mas com início do estado gestacional durante o período do vínculo de emprego.

III – o dever da ex-empregada em informar imediatamente ao ex-empregador da descoberta da gravidez, cujo início tenha ocorrido durante o vínculo de emprego, sob pena de configurar renúncia ao direito ao pagamento da indenização.

IV- A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento do adicional de insalubridade.

▪ **Cláusula... – Redução do intervalo intrajornada.**

Será facultado aos empregadores a adoção do intervalo intrajornada de 30 (trinta) minutos, no caso de duração semanal do trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas.

Observação:

Segundo o inciso III do art. 611-A da CLT, incluído pela Reforma Trabalhista, somente é permitida a redução do intervalo intrajornada, que normalmente é utilizado para refeição ou descanso, para 30 (trinta) minutos, para jornadas de trabalho superiores a 6 (seis) horas, por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. Fora de tal hipótese, o empregador poderá ser judicialmente condenado a pagar uma indenização ao empregado, correspondente ao período que houver sido suprimido, com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (§ 4º do art. 71 da CLT).

▪ **Cláusula... – Horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.**

É permitida a adoção do horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, não sendo devidas horas extraordinárias em razão da natural compensação, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo primeiro. No horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, o trabalho realizado nos domingos e feriados será considerado já remunerado.

Parágrafo segundo. Em havendo trabalho noturno, no período entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, as horas serão computadas como de 60 (sessenta) minutos, e deverão ser remuneradas no percentual de 20% (vinte por cento) sobre a hora diurna.

Parágrafo terceiro. Se o trabalho no horário de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas ocorrer em ambiente insalubre, não será necessária licença prévia da autoridade competente na área de higiene do trabalho.

Observação:

Segundo o art. 60 da CLT, nas atividades insalubres, quaisquer prorrogações de jornada de trabalho somente poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

▪ **Cláusula... – Trabalho nas eleições.**

Nos períodos eleitorais, quando o empregado se ausentar do local de trabalho para auxiliar nos trabalhos eleitorais, o período de tempo despendido para tal fim será compensado pelo trabalhador em sua próxima jornada ou escala de trabalho.

Parágrafo único. Caberá ao empregado apresentar ao empregador a declaração expedida pela Justiça Eleitoral, atestando seu comparecimento e efetivo trabalho nas eleições.

Observação:

Segundo o art. 98 da Lei nº 9.504, de 1997, que estabelece normas para as eleições, “os eleitores nomeados para compor as Mesas Receptoras ou Juntas Eleitorais e os requisitados para auxiliar seus trabalhos serão dispensados do serviço, mediante declaração expedida pela Justiça Eleitoral, sem prejuízo do salário, vencimento ou qualquer outra vantagem, pelo dobro dos dias de convocação”.

▪ **Cláusula... – Registro de ponto por exceção.**

Fica assegurado às empresas o direito de adotar o registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, devendo serem registradas apenas as exceções ocorridas durante a jornada normal de trabalho.

Parágrafo único. Nos dias sem registro de exceção, a jornada de trabalho contratualmente convencionada será considerada cumprida.

Observação:

O § 4º do art. 74 da CLT prevê a possibilidade de utilização do registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, entre empregado e empregador, ou mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Em tal situação o empregado somente irá fazer o registro das situações tidas como exceção, como atrasos, horas extras, saídas antecipadas etc.

▪ **Cláusula... – Férias anuais.**

Desde que haja concordância do empregado, as férias anuais poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 05 (cinco) dias corridos, cada um.

Parágrafo único. O aviso de férias poderá ser aplicado com prazo de antecedência de até 5 (cinco) dias da data do início do gozo, mantida a vedação quanto ao início das férias no período de 02 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Observação:

Apresente cláusula apresenta uma distinção ao previsto na CLT: o aviso de férias poder ocorrer com a antecedência de até 5 (cinco) dias da data do início do gozo, enquanto a CLT exige que a concessão das férias seja participada, por escrito, ao empregado, com a antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias, e dessa participação o interessado dê recibo (“caput” do art. 135).

▪ **Cláusula... - Custos com a realização de exames toxicológicos.**

Para as funções que demandem a realização de exames toxicológicos periódicos, as partes estabelecem que os custos dos mencionados exames serão arcados pelo empregado, por se tratar de requisito técnico correlato à sua habilitação legal para a função.

Parágrafo único. A não renovação do exame obrigatório constituirá motivo ensejador de sanção disciplinar ao empregado, e caso não realizado o exame no prazo de 5 (cinco) dias a contar da notificação pelo empregador, o empregado estará sujeito à dispensa por justa causa nos termos da letra “m” do art. 482 da CLT, uma vez que o exame em questão configura requisito de segurança do trabalho para o exercício da profissão.

Observação:

A hipótese de justa causa prevista na da letra “m” do art. 482 da CLT foi incluída pela Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467, de 2017, sendo aplicável no caso de perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Como exemplo pode ser citado o caso do empregado motorista que necessita da Carteira Nacional de Habilitação (CNH) para o exercício de sua profissão. A perda do direito de dirigir, seja por motivos de validade, suspensão ou cassação da CNH, inviabiliza a própria atividade do empregado contratado especificamente para exercer a função de motorista, podendo ser dispensado por justa causa pelo empregador.

▪ **Cláusula... - Ajuda de custo para combustível e manutenção de veículo.**

Nos termos do § 2º do art. 457 da CLT, o empregado que utilizar veículo próprio, ou de terceiros que esteja sob sua posse, para a execução de serviço, receberá as seguintes ajudas de custo, que deverão ser pagas pela empresa no prazo de até 5 (cinco) dias úteis após a apresentação dos respectivos valores e comprovantes pelo empregado:

I. Indenização pela manutenção e depreciação do veículo, consistente em valor estipulado entre as partes, de forma antecipada, conforme as peculiaridades do veículo e mediante termo escrito;

II. Auxílio combustível para a execução do labor, segundo a média mensal de consumo, que será apurada pelo controle diário da quilometragem, em planilha fornecida pela empresa.

Parágrafo único. Nos termos da legislação supra, as parcelas estipuladas na presente cláusula não integram, independentemente do valor a ser pago, a remuneração do empregado, e nem se incorporam ao seu contrato de trabalho, não constituindo base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

▪ **Cláusula... - Taxa patronal de filiação voluntária.**

As empresas vinculadas à base territorial do presente instrumento coletivo, que possuírem interesse em contribuir voluntariamente ao Sindicato Patronal, poderão recolher taxa patronal de filiação voluntária de forma mensal e sucessiva no valor de R\$..., adquirindo-se direitos e deveres conforme o estatuto da citada entidade sindical representativa da categoria econômica.

▪ **Cláusula... - Comissão de Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem.**

No presente ato, as partes constituem Comissão de Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem, com base nas seguintes condições:

I. Com base no Título VI-A da CLT fica criada a Comissão de Conciliação Prévia - CCP entre os Sindicatos signatários, para que empregadores e empregados possam celebrar acordo extrajudicial relativo a direitos de natureza trabalhista, tendo o termo de conciliação eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

II. Por meio da Comissão de Conciliação Prévia se buscará a solução dos conflitos individuais decorrentes das relações de trabalho, por acordo entre as próprias partes, com a intermediação dos sindicatos dos empregados e dos empregadores, através de seus representantes conciliadores, sem a intermediação da Justiça do Trabalho ou de qualquer outro órgão público.

III. Os acordos coletivos serão firmados perante a presente Comissão, com a mediação dos Sindicatos signatários, e assinaturas dos Sindicatos Laboral e Patronal.

IV. A presente Comissão também funcionará como Câmara de Arbitragem para os empregados enquadrados no art. 507-A da CLT, que perceberem remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, e desde que houver no contrato individual de trabalho cláusula compromissória pactuada com a concordância do trabalhador em submeter seus litígios à Comissão, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 1996.

Observação:

A Lei nº 9.307, de 1996, dispõe sobre a arbitragem, e prevê que as partes interessadas podem submeter a solução de seus litígios ao juízo arbitral mediante convenção de arbitragem, assim entendida a cláusula compromissória e o compromisso arbitral.

Segundo a citada Lei, a cláusula compromissória é a convenção através da qual as partes em um contrato se comprometem a submeter à arbitragem os litígios que possam vir a surgir, relativamente a tal contrato.

Para mais informações acesse o Caderno Especial sobre Comissões de Conciliação Prévia em https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/boas_praticas_sindicais_caderno_especial.pdf

▪ **Cláusula... - Atestado médico.**

Serão aceitos como válidos os atestados médicos e odontológicos apresentados pelo empregado para justificar sua ausência por motivo de doença, emitidos por profissionais devidamente registrados no CRM e CRO, em ordem de preferência, por médicos contratados diretamente pela empresa, ou mediante convênio e, à sua falta, os atestados emitidos por médicos vinculados ao Sistema Único de Saúde - SUS. Em último caso, serão aceitos os atestados emitidos por médico do sindicato ou particular. Em todas as hipóteses, a empresa poderá demandar ao trabalhador que se submeta ao atendimento dos médicos por ela contratados.

Parágrafo primeiro. O atestado deverá ser entregue pessoalmente ou por outrem, nos casos de comprovada impossibilidade, dentro do prazo de 48 (quarenta e oito) horas subsequentes à emissão do referido documento.

Parágrafo segundo. Para sua validade, o atestado deverá conter a identificação do empregado, a assinatura do profissional, médico ou dentista, e o carimbo com o número do Conselho Profissional.

Parágrafo terceiro. Caso a empresa suspeite de fraude no atestado apresentado, poderá solicitar esclarecimentos aos responsáveis, os quais deverão prestá-las, vez que a prática de apresentação de atestado falso é considerada crime, conforme previsto nos artigos 297 e 302 do Código Penal.

Parágrafo quarto. Caso seja constatada fraude, o empregado poderá vir a ser dispensado por justa causa, com base na alínea “a” do art. 482 da CLT.

Parágrafo quinto. Fica a empresa autorizada a ampliar o prazo de dispensa da realização do exame demissional pelos prazos definidos nos itens 7.4.3.5.1 e 7.4.3.5.2 da Norma Regulamentadora nº 07 – NR 07.

Observação:

No texto da nova Norma Regulamentadora nº 07, aprovado pela Portaria SEPRT nº 6.734, de 2020, o prazo citado no parágrafo quinto, da presente cláusula, está no item 7.5.11. Porém, o novo texto terá como início de vigência o prazo de um ano a partir da publicação da Portaria SEPRT nº 6.734, ocorrida em 13/03/2020.

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... – Trabalho em regime de tempo parcial.**

Para os efeitos da presente norma coletiva, considera-se 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 primeiro. Os empregados sob o regime de tempo parcial, desde que a duração do trabalho não ultrapasse 30 (trinta) horas semanais (sem possibilidade de realização de horas extras) ou 26 horas semanais (com possibilidade de realização de até 6 horas extras semanais), receberão salário proporcionalmente à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

Observação:

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

▪ **Cláusula... – Contratação por experiência.**

O contrato de experiência não poderá exceder 90 (noventa) dias, e se firmado por prazo inferior, só poderá ser prorrogado por uma única vez.

Observação:

A cláusula reproduz o previsto no parágrafo único do art. 445 e no art. 451, ambos da CLT, na qual o prazo máximo de experiência é de 90 (noventa) dias, e no caso de ser ajustado contrato em prazo inferior, somente pode ser prorrogado uma única vez, sob risco de passar a vigorar sem determinação de prazo.

▪ **Cláusula... – Prazos de pagamentos.**

As empresas ficam obrigadas a efetuar o pagamento do salário mensal, de seus empregados, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

Parágrafo único. O pagamento das férias anuais deverá ser efetuado até 02 (dois) dias antes do início de seu gozo; o pagamento do décimo-terceiro salário deverá ser efetuado no seguinte calendário: a primeira parcela até dia 30 (trinta) de novembro do ano corrente, e a segunda parcela até dia 20 (vinte) de dezembro do ano corrente.

Observação:

A cláusula reproduz o previsto em alguns dispositivos:

- Prazo de pagamento do salário: § 1º do art. 459 da CLT.
- Prazo de pagamento das férias anuais: "caput" do art. 145 da CLT.

- Prazo de pagamento do décimo-terceiro salário: art. 1º e “caput” do art. 2º da Lei nº 4.749, de 1962.

▪ **Cláusula... - Aviso prévio.**

Fica convencionado que o aviso prévio, já com as alterações impostas pela Lei nº 12.506, de 2011, será aplicado da seguinte forma: o aviso prévio será trabalhado ou indenizado, ou seja, na forma que o empregador desejar.

Observação:

A cláusula reproduz o previsto no § 1º do art. 487 da CLT, na qual, em regra, o aviso prévio é trabalhado, e em não sendo, deverá ser indenizado pelo empregador.

Segundo a Lei nº 12.506, de 2011, que trata sobre o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, o aviso prévio será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa, devendo ser acrescido 3 (três) dias por cada ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Tal lei gerou muita dúvida sobre sua aplicação prática.

Por meio da Nota Técnica CGRT/SRT/MTE nº 184, de 2012, a Secretaria de Relações do Trabalho, do antigo Ministério do Trabalho e Emprego, estabeleceu o seguinte entendimento:

- Empregados com menos de um ano de serviço: o aviso prévio será de 30 (trinta) dias.
- Empregados com um ano completo de serviço: o aviso prévio será de 33 (trinta e três) dias [30 dias + 3 dias = 33 dias].
- Empregados com dois anos completos de serviço: o aviso prévio será de 36 (trinta e seis) dias [30 dias + 6 dias = 36 dias].

- Empregados com vinte anos completos ou mais de serviço: o aviso prévio será de 90 (noventa) dias [30 dias + 60 dias = 90 dias].

Portanto, para cada ano completo de serviço deverá ser somado aos 30 (trinta) dias do aviso prévio mais 03 (três dias).

- **Cláusula... - Ingresso atrasado.**

Não serão descontadas e nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 05 (cinco) minutos, observado o limite máximo de 10 (dez) minutos diários.

Observação:

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

3. Temas de interesse de sindicatos e empresas.

- **Prevalência da vontade coletiva expressada em acordos e convenções coletivas de trabalho.**

O inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal prevê o princípio da prevalência da negociação coletiva, permitindo a flexibilização de alguns direitos trabalhistas, mediante negociação coletiva.

Tal reconhecimento das convenções e acordos coletivos constitui forma de estimular a negociação direta entre trabalhadores e empregadores, para que definam quais regras serão válidas para a relação trabalhista, com base em seus interesses e sua realidade laboral.

Para tanto, a participação sindical na negociação coletiva é considerada garantia especial para funcionamento de tal sistema.

Importante ressaltar que a redução ou limitação dos direitos trabalhistas, por meio dos acordos e convenções coletivas, deverá sempre respeitar os direitos assegurados pela Constituição Federal de 1988.

Em 30/04/2015, o Supremo Tribunal Federal manifestou o seguinte entendimento no julgamento do Recurso Extraordinário 590415:

Ementa. [...] 4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida. [...] (RE 590415, Relator(a): ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 30/04/2015, ACÓRDÃO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-101 DIVULG 28-05-2015 PUBLIC 29-05-2015).

Porém, têm ocorrido situações onde tribunais trabalhistas vêm decidindo pela invalidação de cláusulas de coletivas, apesar do previsto no inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal de 1988, gerando insegurança jurídica por conta do temor de empregadores em firmar acordos coletivos, ante o risco de ter sua validade negada pelo Poder Judiciário.

Sobre o assunto, encontra-se em julgamento no Supremo Tribunal Federal o Recurso Extraordinário com Agravo - ARE nº 1.121.633, onde está sendo discutida a prevalência do acordado sobre o legislado no âmbito do Direito do Trabalho, bem como questionada a possibilidade de o Poder Judiciário conferir outro conteúdo à vontade das partes, consignada nos instrumentos coletivos, e substituir os critérios estabelecidos em normas convencionais por elas definidas, para impor os seus próprios critérios.

No Supremo Tribunal Federal, a matéria teve repercussão geral reconhecida (Tema 1046) com o seguinte enunciado:

“A validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente”.

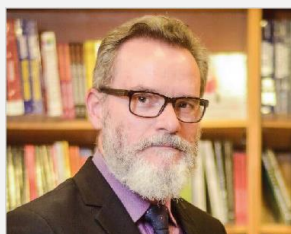
Em casos de repercussão geral, o entendimento firmado a partir do julgamento pelo Colegiado do Supremo Tribunal Federal deverá passar a ser seguido por todas as cortes do país.

No dia 06/11/2020, o processo foi retirado do julgamento virtual, para ser julgado de forma presencial.

Como o caso teve repercussão geral, é importante que empresas e sindicatos acompanhem o julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo - ARE nº 1.121.633, por tratar de questão fundamental relacionada à validade de normas coletivas legitimamente negociadas, e que expressam a autonomia da vontade das partes coletivas, e que por esse motivo devem ser respeitadas, inclusive pelo Poder Judiciário.

Referência:

- FEDERAL, Supremo Tribunal. **RE 590415 / SC - SANTA CATARINA**. 2015. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur306627/false>. Acesso em: 09 nov. 2020.
- FEDERAL, Supremo Tribunal. **ARE 1121633**. 2020. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5415427>. Acesso em: 09 nov. 2020.



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)

