

CONSURT Relações do Trabalho

Informe estratégico



Boas Práticas Sindicais – Cuidados na redação de cláusulas coletivas

1 – De acordo com o inciso II do art. 241 do [Regimento Interno](#) do Tribunal Superior do Trabalho - TST, o **dissídio coletivo de natureza jurídica** presta-se à **interpretação de cláusulas** de sentença normativa, de instrumento de negociação coletiva, seja acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho, de disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativos. Para a Seção de Dissídios Coletivos do TST tal tipo de dissídio tem como o objeto a **interpretação de uma norma preexistente**, seja ela legal (como a CLT, por exemplo), convencional (como os acordos coletivos ou convenções coletivas de trabalho, por exemplo) ou regulamentar (como o regulamento ou regimento interno de uma empresa, por exemplo), a fim de esclarecer a sua aplicação, sentido e abrangência para determinadas categorias econômica e profissional. Portanto, o **dissídio coletivo jurídico** é utilizado na Justiça do Trabalho quando houver **divergência de interpretação** de cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos de negociação coletiva, acordos coletivos e convenções coletivas, de disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativos.

2 – Em novembro de 2020, três sindicatos laborais ingressaram no Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, Mato Grosso do Sul, com um **Dissídio Coletivo de Natureza Jurídica**, Processo ROT-24517-80.2020.5.24.0000, em face do sindicato das empresas de vigilância, segurança e transporte de valores, buscando a correta interpretação da **Cláusula 35 da Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2022**, quanto ao alcance da jornada de trabalho em regime de tempo parcial à categoria dos vigilantes patrimoniais.

A citada cláusula coletiva prevê o seguinte:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - JORNADA TRABALHO PATRIMONIAL

Ficam na presente CCT autorizadas às jornadas de trabalho aos vigilantes patrimoniais, além da jornada 12x36: 7X7, 15X15, 6X1 e 5X2. Mantém o limite 8h48min diárias e 44h semanais, sendo o que ultrapassar pago em hora extra na forma já prevista para as jornadas 6X1 e 5X2, sendo vedada a aplicação do sistema de banco de horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A jornada de 7X7 dias e 15X15 dias consecutivos servirão apenas para locais longínquos, de difícil acesso onde pelo percurso ou distância se torna impossível que o trabalhador se desloque de uma jornada para a outra sem prejudicar seu intervalo interjornada. Nestes casos, o posto deverá contar com alojamento e alimentação adequados para o trabalhador, sem onerar o obreiro, bem como sem prejuízo ou desconto de seu ticket alimentação.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A jornada 5X2 será aplicada aos vigilantes de instituições financeiras e escala comercial, sem prejuízo da manutenção de suas folgas aos sábados e domingos.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A jornada 6X1 será aplicada em contratos diversos das jornadas 5X2, 7X7, 15X15 e 12X36.

Na interpretação dos sindicatos laborais **a norma coletiva somente autoriza as jornadas nela expressamente elencadas** (5X2, 6X1, 7X7, 15X15 e 12X36), de tal modo que qualquer outra jornada fora dos parâmetros descritos está excluída e não pode ser aplicada.

Porém, essa não foi a mesma interpretação dada à norma coletiva pelas empresas de vigilância, de tal modo que acabou sendo necessário o ajuizamento do dissídio para ser declarado o alcance da Cláusula 35 da CCT, no que se refere às jornadas autorizadas para os trabalhadores que laboram na função de vigilante patrimonial.

3 – Em maio de 2021, o Tribunal Pleno do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região – MS **julgou procedente o dissídio coletivo** tendo conferido interpretação restritiva à Cláusula 35 da Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2022, **considerando válidas apenas as jornadas nela expressamente discriminadas, e rejeitando a adoção do regime de tempo parcial** previsto no art. 58-A da [CLT](#). Portanto, prevaleceu a interpretação dada pelos sindicatos laborais.

Para os desembargadores do TRT-24 a Lei nº 13.467/2017, Reforma Trabalhista, inseriu o art. 611-A na [CLT](#), tendo estabelecido a prevalência das normas coletivas sobre as disposições contidas em lei, que no caso diz respeito ao art. 58-A da [CLT](#).

4 – Insatisfeito, o sindicato das empresas recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho pretendendo a reforma da decisão. No recurso ordinário, o sindicato patronal sustentou que a Cláusula 35 da Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2022 foi pactuada com o simples intuito de autorizar as jornadas que dependem de negociação (como os regimes 12x36, 7x7, 15x15, 5x2 e 6x1), não se prestando, assim, a impossibilitar a adoção das demais jornadas previstas em lei, tal como o regime de tempo parcial previsto no art. 58-A da [CLT](#), sendo que “o fato de existir autorização para algumas jornadas na CCT não exclui automaticamente as outras jornadas existentes e legais”.

5 – Em dezembro de 2021, ao analisar o apelo, a Seção de Dissídios Coletivos – SDC do Tribunal Superior do Trabalho **negou provimento ao recurso**, tendo consignado que “diante de uma norma coletiva da qual se possa extrair várias interpretações possíveis, deve o julgador trabalhista dar preferência àquela que mais se aproxime da verdadeira intenção das partes na fase de negociação”. Para a SDC ficou claro nos autos do processo que a verdadeira intenção dos sindicatos, ao negociarem a Cláusula 35, foi restringir as jornadas possíveis de aplicação à categoria dos vigilantes patrimoniais, possibilitando-lhes o exercício apenas dos regimes 12x36, 7x7, 15x15, 6x1 e 5x2, com exclusão de qualquer outra jornada, ainda que legalmente prevista, como o regime de tempo parcial previsto no art. 58-A da [CLT](#).

6 – O caso acima ilustra a **problemática que envolve a redação de cláusulas de instrumentos coletivos**, na qual em surgindo dúvida na interpretação uma alternativa é recorrer à Justiça do Trabalho, através do ajuizamento do dissídio coletivo de natureza jurídica, o que acaba despendendo tempo na busca pela solução da questão, que poderia ter sido evitada quando da negociação coletiva e da aprovação da redação do texto do instrumento coletivo.

Em razão disso, o ideal é que a redação das cláusulas coletivas seja **bem estruturada** de forma a não restar dúvidas quanto à sua **correta interpretação**, no que diz respeito ao **seu sentido e alcance**. Para tanto, há a necessidade de envolvimento dos representantes sindicais, laborais e patronais, além de trabalhadores e empregadores, buscando identificar possíveis **lacunas e omissões** que possam gerar dúvidas na interpretação da norma coletiva, fazendo os ajustes necessários quando da negociação coletiva, e antes do fechamento do acordo e da coleta das respectivas assinaturas dos representantes dos sindicatos laboral e patronal no instrumento coletivo. Tais cuidados são ainda mais necessários em razão da atual previsão do o art. 611-A da [CLT](#) na qual as normas coletivas prevalecem sobre as disposições contidas em lei.

Segundo o Ministro Luís Barroso do Supremo Tribunal Federal:

"(...) é preciso distinguir omissão de lacuna e de silêncio eloquente. **Silêncio** eloquente é quando você, ao não dizer, está se manifestando. **Lacuna** é quando você não cuidou de uma matéria. E **omissão** é quando você não cuidou tendo o dever de cuidar."

Porém, nem sempre esse é um trabalho simples, pois exige experiência, atenção, zelo e principalmente conhecimento decorrente da formação jurídica, além de exigir sintonia entre os membros negociadores. É fundamental que não haja descuido em relação a tais questões, que não devem passar despercebidas ou mesmo não ser dada a devida importância.

Na redação de textos jurídicos, como o de cláusulas coletivas, o ideal é que se busque conferir **clareza** e principalmente **simplicidade** ao texto, de modo que **a linguagem seja acessível a todo tipo de trabalhador e de empresário**, que na grande maioria das vezes não têm conhecimento de determinadas terminologias jurídicas, que podem se transformar num obstáculo no momento da interpretação, e principalmente quando da aplicação prática da norma coletiva no dia a dia das relações de trabalho.

Conferir clareza e simplicidade não significa adotar uma redação desprovida das informações mínimas, necessárias a conferir **segurança jurídica** ao texto da norma coletiva.

Uma boa redação precisa expressar as **vontades** e **objetivos** de cada um dos lados que se encontram em negociação coletiva, e para isso é fundamental que os negociadores consigam **identificar as reais necessidades de quem representam**. A redação será sempre mais clara e objetiva se houver a **maior participação de todos**, associados e sindicalizados, bem como se for coletado o **maior número de sugestões e de informações** que retratem as necessidades da categoria, sendo importante passo para dar início à construção de um texto que possa representar os dois lados que se encontram em negociação coletiva. Porém, muitas vezes, ocorre de os negociadores terem apenas o conhecimento do que é necessário para sua própria empresa, ou nem mesmo serem pessoas que conhecem as necessidades do mercado relacionado à categoria, e acabam redigindo ou aprovando a redação de textos que não traduzem a vontade coletiva, ou mesmo que se traduzem em cláusulas que podem se tornar impraticáveis na prática.

Por isso que, ressalta-se, o trabalho de redação do texto das cláusulas de um acordo coletivo ou de uma convenção coletiva de trabalho **tem tanta importância quanto ao que efetivamente for negociado**, pois o ajuste de novas condições de trabalho não pode ser prejudicado pelo surgimento de conflitos entre os atores sociais, decorrentes de dúvidas de interpretação e até mesmo de equívocos quando da aplicação prática das normas coletivas.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT