



CCT tem prevalência sobre a Lei



Prezado colega,

A CCT – Convenção Coletiva de Trabalho é o instrumento jurídico que rege as relações de trabalho e emprego, constituída de cláusulas que descrevem e detalham estas relações, negociada entre os Sindicatos de Empregadores e de Empregados, para no período de até dois anos produzir efeito nesta relação.

A Lei 13.467:17 alterou a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei 5.452:43, em vários artigos e dentre eles estão os que tratam na CCT em si.

O Decreto-lei 229:67 confere mudanças na versão alterada da CLT em 1.955 pela Lei 2.693:55 e traz que

Artigo 611

Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

A Lei 13.467:17 não modificou este conceito da CCT e sim incluiu um direito líquido e certo aos empregadores, isto é, as empresas laboratoriais.

Prevalência sobre a Lei

Com a promulgação da Lei 13.467:17, a CCT passa da categoria de um instrumento normativo e de alcance entre as partes, como exposto anteriormente para se revestir da força da prevalência sobre a Lei.

O artigo 611-A introduzido pela Lei 13.467:17 na CLT é categórico na afirmativa de como a prevalência sobre a Lei deve ocorrer, senão vejamos:

Lei 13.467:17

Artigo 611-A da CLT

A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

O Artigo 8 da CLT também foi alterado pela mesma Lei 13.467:17 e os seus parágrafos terceiro e segundo são relevantes para este cenário da CCT e a prevalência sobre a Lei, já que dispõe sobre a análise judicial da CCT:

Lei 13.467:17

Artigo 8 – CLT

Parágrafo 3

No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Parágrafo 2

Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior

do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

Consultando a Lei 10.406:02, Código Civil, encontra-se assim descrito o seu artigo 104 que compõe o negócio jurídico:

Lei 10.406:02

Artigo 104

A validade do negócio jurídico requer:

I - agente capaz;

II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável

Conclusão

Em decorrência do exposto aqui anteriormente e considerando preservar e ressaltar direitos assegurados pela Lei 13.467:17 aos empregadores Laboratoriais representados pelo SindLab – Sindicato dos Laboratórios de Minas Gerais, é necessário conhecer previamente qual é a proposta de negociação de cláusula de futura CCT para o disposto no artigo 611-A da CLT, ou seja:

Decreto Lei 5.452:43

Alterado pela Lei 13.467:17

Artigo 611-A da CLT

A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1o No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3o do art. 8o desta Consolidação.

§ 2o A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3o Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4o Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, está deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5o Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.”

Adicionalmente a este conhecimento, o SindLab – Sindicato dos Laboratórios de Minas Gerais recorda-lhe que a Lei 13.467:17 impôs restrições as cláusulas da CCT por intermédio da supressão ou redução de direito, da seguinte maneira:

Decreto-Lei 5.452:43

Lei 13.467:17

Artigo 611-B

Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;

- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII - salário-família;
- IX - repouso semanal remunerado;
- X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- XIX - aposentadoria;
- XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
- XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
- XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
- XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
- XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
- XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
- XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
- XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

Decreto Lei 5.452:43

Lei 13.467:17

Artigo 614

Parágrafo Terceiro

Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. ”

Desta maneira o SindLab – Sindicato dos Laboratórios de Minas Gerais espera que qualquer proposta recebida de cláusulas para fins de negociação de CCT esteja em conformidade com a Lei 13.467:17

Custo da folha

Se na sua empresa o valor monetário, R\$, do custo da folha de pagamento, ou seja, dos salários, vencimentos, bônus e descontos, montante pago aos empregados pelos serviços prestados, impacta na operação dela, influencia diretamente no lucro ou compromete faturamento, então, a reforma trabalhista é alternativa de consideração obrigatória como parte da solução para a sua empresa.

O conhecimento do teor da reforma trabalhista poderá favorecer a tomada de decisão sobre o custo da folha e outras medidas de relacionamento, trabalho e emprego.

O SindLab – Sindicato dos Laboratórios de Minas Gerais coloca-se ao seu dispor para prestar-lhe o esclarecimento que entender necessário a objeto destas tratativas aqui apresentadas.

Atenciosamente,

Humberto Marques Tibúrcio

SindLab

Presidente

Eu fiz minha parte! ®