

informe Sindical



Confederação Nacional do Comércio
de Bens, Serviços e Turismo

A reforma trabalhista – Lei nº 13.467/2017 – Cuidados com a negociação coletiva

Com a reforma, as entidades sindicais precisam ficar atentas e verificar se eventual instrumento normativo pactuado preenche os requisitos formais a que se referem os arts. 612 e 613 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quais sejam, a designação dos sindicatos participantes e as categorias ou classes de trabalhadores abrangidos (paridade).

A matéria é objeto, inclusive, de uma Orientação Jurisprudencial da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho (TST), de nº 22:

“Sindicato. Correspondência das atividades profissional e econômica envolvidas. Legitimidade *ad causam* do sindicato. Correspondência entre as atividades exercidas pelos setores profissional e econômico envolvidos no conflito. Necessidade.” (DJ, 25/05/1998).

Não se discute que cabe aos atores sociais envolvidos nas discussões de negociação a devida autonomia coletiva negocial para dispor das cláusulas sociais e econômicas que envolvam a celebração do respectivo instrumento coletivo de trabalho, seja na convenção coletiva – sindicatos representantes de categorias profissionais e econômicas –, seja no acordo coletivo – sindicatos profissionais com uma ou mais empresas –, mormente quando sabemos que o art. 8º, inciso VI, da Constituição da República (CR) expressa contunden-

temente que é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

Mas essa autonomia encontra limites. Ainda que os requisitos para a formação e os pressupostos de validade jurídica desses instrumentos estejam adstritos à CLT, o fato é que devem ser elaborados dentro de uma sistemática de validade dos negócios jurídicos em geral, enumerados no artigo 104 do Código Civil (CC) – agente capaz; objeto lícito, possível, determinado ou indeterminável; e forma prescrita ou não defesa em lei –, sob pena de nulidade, a teor do artigo 166 do referido Código.

Prova disso é que a reforma incluiu, no art. 8º da CLT, o parágrafo 3º, a fim de deixar claro que “*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*”.

Cont. da pág. 1

Vale dizer, não pode a negociação coletiva estabelecer, por exemplo, cláusulas que contravenham disposições legais e constitucionais estabelecidas em favor do trabalhador não abrangidas nas hipóteses a que se refere o art. 611-A (negociado sobre o legislado – **Informe Sindical** de agosto, nº 285); contrárias à política econômica e financeira do governo (art. 623 da CLT); ou, ainda, que imponham limitações à livre-iniciativa (art. 170 da CR), estabelecendo regras e obstáculos para o pleno exercício da atividade empresarial.

Da mesma forma, sob pena de nulidade, os sindicatos deverão observar o novo art. 611-B da CLT, a fim de evitar negociar as matérias enumeradas nos seus incisos I a XXX (*vide* quadro – o que não pode ser negociado – publicado no **Informe Sindical** de setembro, nº 286), consideradas objeto ilícito de convenção coletiva (art. 104, II, CC).

A Justiça do Trabalho, quando da análise de uma ação que tenha por objeto a declaração de nulidade da con-

venção coletiva de trabalho ou uma de suas cláusulas, não poderá adentrar no mérito, mas, tão somente, se foram observados os requisitos formais, aí incluídos os elementos essenciais para a validade do negócio jurídico, nos termos do referido art. 104 do CC, bem como o referido art. 611-A da CLT.

Outra questão que merece atenção é a necessidade de que os instrumentos coletivos correlacionem a cláusula flexibilizadora com a vantagem compensatória concedida, se houver, a fim de que na hipótese da Justiça do Trabalho anular a cláusula flexibilizadora, também deverá ser anulada a cláusula compensatória, sem devolução do indébito, exatamente para que seja mantido o caráter sinalagmático do acordo (§ 4º do art. 611-A da CLT).

Finalmente, em função da nova atribuição que a Justiça do Trabalho passará a ter, de analisar os requisitos de validade do instrumento normativo, convém que os sindicatos passem a dar maior atenção para os atos que precedem a negociação coletiva de trabalho, tais como a Assembleia Geral, e a observância do quórum deliberativo, a fim de evitar questionamentos futuros.

Anamatra divulga enunciados interpretativos sobre a reforma trabalhista – Lei nº 13.467/2017

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), sociedade civil sem fins lucrativos, divulgou 125 (cento e vinte e cinco) Enunciados, aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada em Brasília (DF), nos dias 9 e 10 de outubro, dedicados à interpretação da Lei nº 13.467/2017. A grande maioria praticamente prejudica a aplicabilidade da reforma trabalhista, por entender que algumas das alterações promovidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) seriam inconstitucionais.

Lembramos que referidos Enunciados não possuem efeitos legais e/ou vinculantes, diferentemente das Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), até porque expressam o entendimento de alguns dos juízes que integram a Anamatra.

A Lei nº 13.467/2017 entra em vigor no próximo dia 11/11/2017, e, muito embora esse não seja o pensamento de grande parte da magistratura trabalhista, o presidente do TST, ministro Ives Gandra Martins, chegou a declarar que “presta um “desserviço” quem defende o não cumprimento da nova legislação trabalhista”.

Ressaltamos que a Lei Complementar nº 35/1979, denominada Lei Orgânica da Magistratura Nacional (Loman), contém regra expressa no sentido de que é um dos deveres do magistrado cumprir e fazer cumprir as disposições legais (art. 35, I), sendo certo que o art. 42 da Loman enumera as espécies de penas disciplinares que podem ser aplicadas, acaso configuradas eventuais infrações cometidas pelos magistrados.

Adicional de periculosidade não é devido à vigia que não porta arma de fogo

Um vigia da Associação das Pioneiras Sociais em Belo Horizonte não conseguiu, em recurso para o Tribunal Superior do Trabalho, o reconhecimento do direito ao adicional de periculosidade pretendido. Seu recurso não foi conhecido pela Segunda Turma do Tribunal, seguindo entendimento da Subseção I Especializada de Dissídios Individuais (SDI-1) de que, ao contrário do vigilante, o vigia, que não porta arma de fogo, não está exposto a risco de roubo ou violência física.

O trabalhador pediu o adicional de periculosidade argumentando que exercia a atividade de vigilância patrimonial e pessoal, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) julgou o pedido improcedente por considerar que, como auxiliar de segurança patrimonial de hospital, a atividade do vigia não se enquadrava no Anexo 3 da Norma Regulamentadora 16 do Ministério do Trabalho, que define esses profissionais.

O vigia atuava no setor de segurança patrimonial da associação, desempenhando funções relacionadas à guarda de valores, a rondas, a guaritas da portaria e do pátio de serviços, à entrada e ao estacionamento

de funcionários. Em depoimento pessoal, afirmou não possuir curso de vigilante nem usar qualquer tipo de arma para o trabalho, e disse que já tinha sido policial e que não transportava valores.

Explicando que a discussão no caso é saber se trabalhadores que atuam como vigias têm ou não direito ao adicional de periculosidade previsto no inciso II do artigo 193 da CLT, o relator do recurso, ministro José Roberto Freire Pimenta, enfatizou que o empregado não realizava vigilância armada, e, no entendimento da SDI-1, o vigia, ao contrário do vigilante, não está exposto a risco de roubo ou violência física, não se enquadrando, portanto, na norma do Ministério do Trabalho. Segundo o ministro, a atividade do vigilante demanda o uso de arma de fogo e treinamento específico e demais requisitos previstos em lei, enquanto que o vigia desenvolve suas funções sem o risco acentuado aludido na CLT, não havendo, portanto, previsão legal de pagamento do adicional de periculosidade.

A decisão foi unânime.

Processo: RR-10564-52.2015.5.03.0180

Fonte: TST (Mário Correia/CF)

JURISPRUDÊNCIA

“SINDICATO. LIBERDADE DE ORGANIZAÇÃO. ESTATUTO. CUMPRIMENTO OBRIGATÓRIO.

O Sindicato é livre em sua organização, nos termos do art. 8º, I, da CRFB. Contudo, estabelecendo em seu estatuto as regras para eleição e substituição de seus membros, está vinculado aos preceitos, sendo obrigatório o seu cumprimento. Incabível a convocação de assembleia para a eleição de membro suplente quando completa a diretoria quanto aos cargos efetivos, uma vez que inexistente previsão do estatuto para tal eleição. Apenas a prévia reforma do Estatuto, condicionada aos requisitos legais e estatutários para a formulação, é que permitiria a realização de eleição não prevista no ordenamento interno.” (TRT 12ª Reg., RO-0001773-

89.2016.5.12.0057, 1ª Câmara, Relator Des. Jose Ernesto Manzi, DJ 15/08/2017)

“ACORDO COLETIVO. VALIDADE. REDUÇÃO OU AMPLIAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO.

É juridicamente viável, em face do preceituado na Constituição Federal – art. 7º, XIII e XXVI –, que reflete a modernização e flexibilização das normas laborais, pactuação por meio de acordo coletivo de jornada dissonante dos limites impostos em lei, desde que, contudo, não gere a desconstrução de direitos sociais historicamente conquistados pelos trabalhadores.” (TRT 12ª Reg., RO-0001347-51.2016.5.12.0001, 3ª Câmara, Relator Des. Gilmar Cavalieri, DJe 07/08/2017)

NOTICIÁRIO • CERSC

Reunião do dia 10 de outubro de 2017 da Comissão de Enquadramento e Registro Sindical do Comércio (CERSC).

Processos analisados:**Processo nº 1263**

Interessado: Sindicato dos Corretores de Mercadorias de São Paulo

Relator: Aldo Gonçalves

Processo nº 2006

Interessado: Grupo Ibrace

Relator: Daniel Mansano

Processo nº 2041

Interessado: Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado do Mato Grosso do Sul

Relator: Ivo Dall'Acqua

Processo nº 2042

Interessado: Darli de Jesus Borges de Freitas

Relator: Rubens Medrano

Processo nº 2043

Interessado: Donin Contabilidade

Relator: Daniel Mansano

Processo nº 2045

Interessado: Gustavo Padilha Advogados

Relator: Francisco Valdeci

Processo nº 2046

Interessado: Gustavo Padilha Advogados

Relator: Daniel Mansano

Informe Sindical

Publicação mensal – nº 287 – Outubro de 2017

Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo

Av. General Justo, 307 – 5º andar – CEP: 20021-130 – Rio de Janeiro – RJ – Tel.: (21) 3804-9211

Fax: (21) 2220-0485 – E-mail: ds@cnc.org.br

Editor responsável: **Patrícia Duque** – Chefe da Divisão Sindical

Projeto gráfico e diagramação: **Ascom/PV**

Revisão: **Alessandra Volkert**

Website: www.cnc.org.br

Presidente: **Antonio Oliveira Santos**

Vice-presidentes: 1º – Josias Silva de Albuquerque, 2º – José Evaristo dos Santos, 3º – Laércio José de Oliveira. Abram Szajman, Adelmir Araújo Santana, Carlos de Souza Andrade, José Marconi Medeiros de Souza, José Roberto Tadros, Lázaro Luiz Gonzaga, Luiz Carlos Bohn e Luiz Gastão Bittencourt da Silva. Vice-presidente Administrativo: Darci Piana. Vice-presidente Financeiro: Luiz Gil Siuffo Pereira. Diretores: Aldo Carlos de Moura Gonçalves, Alexandre Sampaio de Abreu, Ari Faria Bittencourt, Bruno Breithaupt, Carlos Fernando Amaral, Daniel Mansano, Edison Ferreira de Araújo, Eliezer Viterbino da Silva, Euclydes Carli, Francisco Valdeci de Sousa Cavalcante, Itelvino Pisoni, José Arteiro da Silva, José Lino Sepulcri, Leandro Domingos Teixeira Pinto, Marcelo Fernandes de Queiroz, Marco Aurélio Sprovieri Rodrigues, Paulo Sérgio Ribeiro, Pedro José Maria Fernandes Wähmann, Raniery Araújo Coelho, Sebastião de Oliveira Campos e Wilton Malta de Almeida. Conselho Fiscal: Domingos Tavares de Souza, José Aparecido da Costa Freire e Valdemir Alves do Nascimento.

A íntegra desta publicação estará disponível na Internet, em www.cnc.org.br.