

LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO



**Professora Ivani Contini
Bramante**

**Desembargadora do
Tribunal Regional do
Trabalho de São Paulo**

**ivanibramante@hotmail.
com**

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

NEGOCIAÇÃO COLETIVA – processo de diálogo social entre os trabalhadores e empregadores ou tomadores de serviços, com objetivo de melhoria das condições de econômicas e sociais, forma democrática e legítima de solução de conflitos sociais nas relações trabalho-capital.

art. 7º, inciso XXVI,CF/88: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.

MELHORIA DA CONDIÇÃO ECONOMICOSOCIAL POR NEGOCIAÇÃO COLETIVA

– PRINCIPIOS DO DIREITO COLETIVO

- *Solução pacífica das controvérsias (preâmbulo da CF)*
- *Dignidade humana (art. 1º, III)*
- *Valor social do trabalho (art. 1º, IV)*
- *Livre iniciativa ou autonomia privada individual e coletiva (art. 1º, IV)*
- *Igualdade (art. 5º, caput)*
- *Ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas (art. 8º, III)*
- *Obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º, VI)*
- *Reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho (art. 7º, XXVI)*
- *Princípio da melhoria das condições de trabalho ou da negociação in melius (art. 7º, caput)*
- *Princípio da delegação ou negociação de gestão de crise (art. 7º, VI; XIII; XIV)*

NEGOCIAÇÃO COLETIVA - PRINCÍPIOS

- 1) **PRINCÍPIO DA INAFASTABILIDADE DA TUTELA SINDICAL** (art. 8º, III e IV e releitura do art. 617 da CLT)
- 2) **PRINCÍPIO DA BOA FÉ** (disposição de negociar, análise das propostas, fiel execução do pactuado)
- 3) **PRINCÍPIO DE ACESSO À INFORMAÇÃO** – art. 5º, XIV, CF/88 : formulação adequada da pauta de reivindicações – permitir a compreensão de suas razões, gerar contrapropostas ou esclarecimentos – prova das condições econômicas da empresa e da necessidade de adequação
- 4) **PRINCÍPIO DA DEMOCRACIA INTERNA SINDICAL**: assembleia expressiva e livre manifestação de vontade
- 5) **PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE**: reivindicações justas e razoáveis

NEGOCIAÇÃO COLETIVA - PRINCÍPIOS

- 6) **PRINCÍPIO DA PAZ SOCIAL** – Após negociação coletiva, cria-se uma justa expectativa das partes no sentido de que o conflito está pacificado.
 - 7) **PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO** (vida, saúde, segurança do trabalho, integridade moral, honra, boa fama, privacidade)
 - 8) **PRINCÍPIO IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS**
 - 9) **PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO** (Despedida coletiva, PDV)
 - 10) **PRINCÍPIO da primazia da realidade** nenhum interesse de classe deverá prevalecer sobre o interesse público.
- 

DESMISTIFICAÇÃO DA FLEXIBILIZAÇÃO

FLEXIBILIZAÇÃO X RETROCESSO X PROTEÇÃO

Negociação coletiva tem limites apenas nas normas de ordem pública absoluta, que visam proteger o interesse público. No mais é permitida a flexibilização:

- I – Constitucional
- II – Legal
- III – Administrativos
- IV – Jurisprudencial
- V – Social
- VI – Cultural

FLEXIBILIDADE NA CF

- **REDUÇÃO DE SALÁRIO:** irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (artigo 7º, inciso VI)
- **COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO:** duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (artigo 7º, inciso XIII)
- **NEGOCIAÇÃO DE JORNADA PARA O TRABALHO EM REGIME DE TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO:** jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva (artigo 7º, XIV)

FLEXIBILIDADE LEGAL

– Banco de Horas

–Terceirização

– Layoff – Suspensão do contrato para curso de qualificação – art. Art. 476-A da CLT – período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado

– PPE – Programa de Proteção ao Emprego – Lei 13.189, de 19 de novembro de 2015 – Podem aderir ao PPE as empresas de todos os setores em situação de dificuldade econômico-financeira que celebrarem acordo coletivo de trabalho específico de redução de jornada e de salário.

FLEXIBILIZAÇÃO PELA LEI 13.467/17 MECANISMOS DE GESTÃO DA CRISE

- **DESREGULAMENTAÇÃO**
 - **FLEXIBILIZAÇÃO**
 - **FLEXISEGURANÇA (LIMITES)**
 - **FLEXIPRECARIZAÇÃO (SEM LIMITES)**
 - **FLEXIREARRANJO**
 - **RECONTEXTUALIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**
- 

REFORMA TRABALHISTA

LEI 13.467/17

MECANISMOS DE GESTÃO DA CRISE

▶ **LIMITES A ATUAÇÃO DO JUDICIÁRIO TRABALHISTA (art. 8º, § 1º e 3º,CLT)**

▶ I- Na forma do art. 8º, § 1º, CLT, Sumulas e Enunciados de jurisprudência não podem restringir ou criar direitos e obrigações não previstos em lei, pois ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer senão em virtude de lei (art 5, II,CF/88).

▶ II- À luz do princípio constitucional da força normativa dos acordos e convenções coletivas de trabalho (art. 7º,XXVI,CF/88), a Justiça do Trabalho está adistrita ao princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva (art 8º, § 3º, CLT). Deste modo, o exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho se limitará, exclusivamente, à conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico (art. 104,CC),

▶ **Art. 611, § 1º,CLT: 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.**

FLEXIBILIZAÇÃO PELA LEI 13.467/17

MECANISMOS DE GESTÃO DA CRISE

- ▶ BANCO DE HORAS E ACORDO INDIVIDUAL DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA (art. 59, §§ CLT) A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, **por acordo individual tácito** se a **compensação for feita dentro do mês**; **por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho** se a compensação for feita no período máximo de seis meses.
- ▶
- ▶ JORNADA 12X36. REMUNERAÇÃO COMPLESSIVA DOS DSRS, E FERIADOS, E HORA NOTURNA PRORROGADA. (art. 59-A e § único, CLT): é facultado às partes, mediante **acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de 12x36 de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.**
- ▶
- ▶ REMUNERAÇÃO COMPLESSIVA : A remuneração mensal da jornada 12x36 abrange os pagamentos dos DSRS, e feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno (art. 70 e § 5º art. 73, § 5º, CLT).
- ▶ **Excetua-se da exigência de licença prévia do Ministério do Trabalho as jornada 12x36 (art. 60, § único, CLT). (FLEXIBILIZAÇÃO TOTAL!!!!!!)**

FLEXIBILIZAÇÃO PELA LEI 13.467/17 MECANISMOS DE GESTÃO DA CRISE

- ▶ DURAÇÃO DA JORNADA MÁXIMA LEGAL. DESCUMPRIMENTO DOS REQUISITOS LEGAIS NO ACORDO DE COMPENSAÇÃO. PAGAMENTO SÓ DO ADICIONAL DE HORAS EXTRAS. (art. 59-B, CLT) se não ultrapassada a duração da jornada máxima semanal, **o descumprimento dos requisitos legais na compensação de jornada não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, sendo devido apenas o respectivo adicional.**
- ▶
- ▶ HORAS EXTRAS HABITUAIS NÃO DESCARACTERIZA O ACORDO DE COMPENSAÇÃO.(art. 59-B, § único, CLT): **A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.**

FLEXIBILIZAÇÃO PELA LEI 13.467/17 MECANISMOS DE GESTÃO DA CRISE

- ▶ **INTERVALO INTRAJORNADA. NÃO CONCESSÃO OU A CONCESSÃO PARCIAL. PAGAMENTO DE NATUREZA INDENIZATÓRIA SÓ DO TEMPO SUPRIMIDO** (art. 71. § 4º,CLT.). A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.
- ▶ **MUDANÇA DA NATUREZA JURIDICA SALRIAL PARA INDENIZATORIA!!!!!!!**

FLEXIBILIZAÇÃO PELA LEI 13.467/17 MECANISMOS DE GESTÃO DA CRISE

- ▶ **CONTRATO DO ALTO EMPREGADO. LIVRE MANIFESTAÇÃO DE VONTADE. PREVALENCIA DO CONTRATO INDIVIDUAL SOBRE O CONTRATO COLETIVO.** (art. 443, § único, CLT) E livre a pactuação das condições de trabalho para o empregado de nível de escolaridade superior e que perceba salário mensal igual ou superior a dois tetos do RGPS (R\$ 11.678,90) com preponderância sobre os instrumentos coletivos.

FLEXIBILIZAÇÃO PELA LEI 13.467/17 MECANISMOS DE GESTÃO DA CRISE

- ▶ **EQUIPARAÇÃO ENTRE DESPEDIDA INDIVIDUAL, PLURIMA E COLETIVA. DESNECESSIDADE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA (Art. 477-A,CLT).** As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.”
- ▶
- ▶ **QUITAÇÃO CONTRATUAL POR PDV NEGOCIADO (art. 477-B, CLT).** Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

FLEXIBILIZAÇÃO PELA LEI 13.467/17 MECANISMOS DE GESTÃO DA CRISE

- ▶ **QUITAÇÃO ANUAL DAS OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR PERANTE O SINDICATO. EFICÁCIA LIBERATORIA RESTRITA AS PARCELAS ESPECIFICADAS.** (Art. 507-B, e § único, CLT) 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. 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.**”

FLEXIBILIZAÇÃO PELA LEI 13.467/17 MECANISMOS DE GESTÃO DA CRISE

- ▶ **PREVALENCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO. ROL ABERTO.**
- ▶ (Art. 611-A,CLT) A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
- ▶ JORNADA – BANCO DE HORAS ANUAL – INTERVALO INTRAJORNADA – REGISTRO DE JORNADA DE TRABALHO;
- ▶ PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM AMBIENTES INSALUBRES – TROCA DO DIA DE FERIADO;
- ▶ REMUNERAÇÃO – PRÊMIOS DE INCENTIVO E PLR – ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE;
- ▶ PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS – REGULAMENTO EMPRESARIAL;
- ▶ REPRESENTANTE DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO;
- ▶ TELETRABALHO – REGIME DE SOBREAVISO – TRABALHO INTERMITENTE;

FLEXIBILIZAÇÃO PELA LEI 13.467/17 MECANISMOS DE GESTÃO DA CRISE

- ▶ **INEXIGIBILIDADE DE CONTRAPARTIDA NA NEGOCIAÇÃO (art. 611, § 2º, CLT)** 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.
- ▶ **CONTRAPARTIDA DE GARANTIA DE EMPREGO NA NEGOCIAÇÃO DE REDUÇÃO DE SALÁRIO E JORNADA (art. 611, § 3º, CLT)**. 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.
- ▶ **NULIDADE DA CLAUSULA DA CONTRAPARTIDA DA NORMA COLETIVA (art. 611, § 4º, CLT)** Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.
- ▶ **LITISCONSÓRCIO NECESSÁRIO NA AÇÃO ANULATÓRIA DE NORMA COLETIVA (art. 611, § 5º, CLT)** 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.”

FLEXIBILIZAÇÃO PELA LEI 13.467/17 MECANISMOS DE GESTÃO DA CRISE

- ▶ **OBJETO ILÍCITO DA CONVENÇÃO COLETIVA E ACORDO COLETIVO. ROL FECHADO (ART. 611-B E § ÚNICO, CLT)** Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, **EXCLUSIVAMENTE, A SUPRESSÃO OU A REDUÇÃO DOS SEGUINTE DIREITOS:**
 - ▶ ANOTAÇÃO NA CTPS – SEGURO-DESEMPREGO
 - ▶ VALOR DOS DEPÓSITOS MENSIS E DA INDENIZAÇÃO RESCISÓRIA DO FGTS;
 - ▶ DIREITOS PREVISTOS NA CARTA FEDERAL/88
 - ▶ NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO PREVISTAS EM LEI OU EM NORMAS REGULAMENTADORAS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO;

FLEXIBILIZAÇÃO PELA LEI 13.467/17 MECANISMOS DE GESTÃO DA CRISE

- ▶ DIREITO DE GREVE, COMPETINDO AOS TRABALHADORES DECIDIR SOBRE A OPORTUNIDADE DE EXERCÊ-LO E SOBRE OS INTERESSES QUE DEVAM POR MEIO DELE DEFENDER;
- ▶ DEFINIÇÃO LEGAL SOBRE OS SERVIÇOS OU ATIVIDADES ESSENCIAIS E DISPOSIÇÕES LEGAIS SOBRE O ATENDIMENTO DAS NECESSIDADES INADIÁVEIS DA COMUNIDADE EM CASO DE GREVE;
- ▶ TRIBUTOS E OUTROS CRÉDITOS DE TERCEIROS;
- ▶ AS DISPOSIÇÕES PREVISTAS NOS ARTS. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 E 400 DA CLT.
- ▶
- ▶ REGRAS SOBRE DURAÇÃO DO TRABALHO E INTERVALOS NÃO SÃO CONSIDERADAS COMO NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO PARA OS FINS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO DISPOSTO NESTE ARTIGO.”

**FLEXIBILIZAÇÃO PELA
LEI 13.467/17
MECANISMOS DE GESTÃO DA CRISE**

- ▶ **NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO PREVISTAS EM LEI OU EM NORMAS REGULAMENTADORAS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO;**
- ▶ **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**

FLEXIBILIZAÇÃO PELA LEI 13.467/17 MECANISMOS DE GESTÃO DA CRISE

- ▶ **PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO SOBRE A CONVENÇÃO COLETIVA. QUEBRA DO PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL. REGRA DA CONTRAPARTIDA. (art. 620,CLT)** As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.
- ▶ **VIGÊNCIA E VEDAÇÃO DE ULTRATIVIDADE DA NORMA COLETIVA. (Art. 614, § 3º,CLT).** Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

TEMPORALIDADE DO AJUSTE POR NEGOCIAÇÃO COLETIVA – ULTRATIVIDADE

SUMULA 277/TST : ESTABELECE QUE AS CLÁUSULAS PREVISTAS EM CONVENÇÕES OU ACORDOS COLETIVOS INTEGRAM OS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO, MESMO DEPOIS DE EXPIRADA SUA VALIDADE

ADPF 323/STF - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO (CONFENEN), QUESTIONA A SÚMULA 277 DO TST

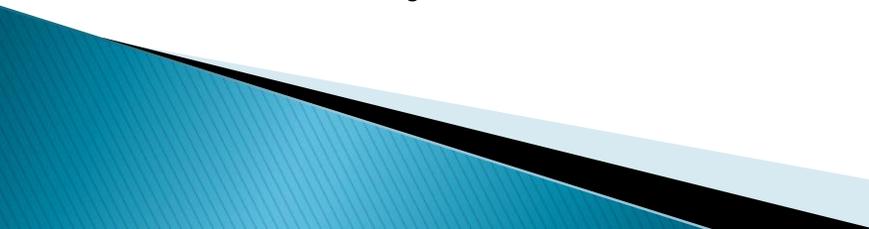
MINISTRO GILMAR MENDES (STF), SUSPENDE EFEITOS DE DECISÕES DA JUSTIÇA DO TRABALHO SOBRE ULTRATIVIDADE DE ACORDOS

"PARECE EVIDENTE QUE A ALTERAÇÃO JURISDICCIONAL CONSUBSTANCIADA NA NOVA REDAÇÃO DA SÚMULA 277 DO TST SUSCITA DÚVIDA SOBRE A SUA COMPATIBILIDADE COM OS PRINCÍPIOS DA LEGALIDADE, DA SEPARAÇÃO DOS PODERES E DA SEGURANÇA JURÍDICA". ADEMAIS A LEI 8.542/1992 QUE TRATOU DO TEMA FOI REVOGADA"

DESMISTIFICAÇÃO DA FLEXIBILIZAÇÃO

- NEGOCIAÇÃO COLETIVA NÃO SIGNIFICA RENÚNCIA DE DIREITOS.
- NEGOCIAÇÃO COLETIVA ENVOLVE GANHOS E PERDAS RECÍPROCAS.
- NÃO HÁ NEGOCIAÇÃO SEM UMA CONTRAPARTIDA PARA ATENDER AO COMANDO CONSTITUCIONAL DA MELHORIA DA CONDIÇÃO SOCIAL.
- SE HÁ CONTRAPARTIDA NÃO HÁ RETROCESSO SOCIAL
- OS DIREITO MÍNIMOS CONSTITUCIONAIS E PREVISTOS NOS TRATADOS E CONVENÇÕES SÃO PRESERVADOS

FLEXIBILIDADE ADMINISTRATIVA

- DUPLA VISITA DA FISCALIZAÇÃO (ART. 627 DA CLT)
 - ATUAÇÃO PEDAGÓGICA E NÃO PUNITIVA (ART. 627-A DA CLT)
 - DISPENSA A AUTORIZAÇÃO OU HOMOLOGAÇÃO DO MINISTERIO DO TRABALHO
 - BANCO DE HORAS – PRORROGAÇÃO – COMPENSAÇÃO – INTERVALO – DISPENSA AUTORIZAÇÃO DO MINTSERIO TRABALHO
 - PLANO DE CARGOS E SALARIOS E PLANO DE CARREIRA – DISPENSA HOMOLOGAÇÃO DO MINISTERIO TRABALHO
- 

FLEXIBILIDADE JURISPRUDENCIAL

SÚMULAS DO TST

85 – A compensação TACITA de jornada de trabalho

423 – Turno ininterrupto de revezamento. fixação de jornada de trabalho mediante negociação coletiva

444 – Jornada de trabalho. Norma coletiva. lei. Escala de 12 por 36. Validade

449 – Minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho. Norma coletiva. Flexibilização. Impossibilidade

Possibilidade de flexibilizar hora noturna reduzida

RECURSO DE REVISTA. HORA NOTURNA REDUZIDA. FLEXIBILIZAÇÃO POR MEIO DE NORMA COLETIVA. POSSIBILIDADE. A negociação coletiva é instituto valorizado e protegido pela ordem constitucional (CF, art. 7º, incisos VI, XIII, XIV, XXVI, art. 8º, III). Constitui opção legitimadora do regramento trabalhista.

A mesma Constituição que consagra acordos e convenções coletivas de trabalho, fixa direitos mínimos para a classe trabalhadora, exigindo o resguardo da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho. Assim ocorre com a redução da hora noturna, que visa à proteção da higidez física e mental do trabalhador.

Esta Corte, no entanto, em interpretação ao disposto no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República, **TEM ADMITIDO A FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS LEGALMENTE PREVISTOS QUANDO, NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA, NÃO HÁ A SÓ SUPRESSÃO DA GARANTIA, MAS SE VÊ, EM CONTRAPARTIDA, A CONCESSÃO DE EFETIVOS BENEFÍCIOS AOS EMPREGADOS.** A fixação, em instrumento coletivo, de pagamento de **ADICIONAL NOTURNO SUPERIOR AO ESTIPULADO PELA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA (ARTIGO 73, -CAPUT-, DA CLT), EM JUSTIFICATIVA PARA O ELASTECIMENTO DA HORA NOTURNA A SESENTA MINUTOS, LEGITIMA A NEGOCIAÇÃO,** razão pela qual deve ser prestigiada. Precedentes. Ressalva de ponto de vista do Relator. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – RR: 2371020125090011, Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 24/09/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/09/2014)

Prefixação de horas in itinere

RECURSO DE REVISTA. NORMA COLETIVA. VALIDADE. HORAS IN ITINERE. PREFIXAÇÃO. PROPORCIONALIDADE

1. A jurisprudência iterativa e notória do Tribunal Superior do Trabalho, à luz do princípio da autonomia privada coletiva (CF, art. 7º, XXVI), confere interpretação extensiva ao preceituado no art. 58, § 3º, da CLT, de forma a considerar válida norma coletiva que fixa previamente o quantitativo das horas in itinere, independentemente do porte da empresa.
2. A validade da norma coletiva que preestabelece o tempo médio despendido no percurso de ida e volta ao trabalho condiciona-se, todavia, à satisfação dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, de forma a evitar a flagrante discrepância entre as horas in itinere efetivamente gastas e a média prefixada mediante negociação coletiva. Precedentes da SbDI-1 do TST.
3. Inválida, portanto, cláusula normativa que limita em 16 minutos diários o tempo de percurso médio efetivo (ida e volta) de 45 minutos, haja vista que, segundo critério consolidado no âmbito da Quarta Turma do TST, não há razoabilidade na prefixação de um tempo médio de percurso de pelo menos metade (50%) do tempo real. Acórdão regional em conformidade com a jurisprudência assente do TST. 4. Recurso de revista de que não se conhece. (RR – 454–62.2014.5.06.0271 , Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 19/08/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/08/2015)

Supressão/redução do intervalo intrajornada

▶ SUPRESSÃO DE INTERVALO INTRAJORNADA – SUPERADA ??????

▶ Súmula 437, II, do TST:

▶ II – É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

Flexibilização da base de cálculo do adicional de periculosidade

▶ REDUÇÃO DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE POR NORMA COLETIVA

▶ “SÚMULA Nº 364 II- redação antiga A FIXAÇÃO DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE, EM PERCENTUAL INFERIOR AO LEGAL E PROPORCIONAL AO TEMPO DE EXPOSIÇÃO AO RISCO, DEVE SER RESPEITADA, DESDE QUE PACTUADA EM ACORDOS OU CONVENÇÕES COLETIVOS DE TRABALHO (ART. 7º, INCISO XXII, XXIII, XXVI, DA CF/1988 e 193, §1º,CLT).”

▶ **CANCELADO ITEM II – NOVA REDAÇÃO : NÃO É VALIDA A CLASULA DE ACORDO OU CONCEVÇÃO COLETIVA FIXANDO O ADICIONAL DE PERICULOSIDADE EM PRECENTUAL INFERIOR AO ESTABELECIDO EM LEI E PROPORCIONAL AO EMPO DE EXPOSIÇÃO AO RISCO, POIS TAL PARCELA CONSTITUI MEDIDA DE HOGIENE, SAUDE E SEGURANÇA DO TRABALHO, GARANTIDA POR NORMA DE ORDEM PUBLICA**

RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. BASE DE CÁLCULO. FLEXIBILIZAÇÃO POR NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. DIREITO INDISPONIVELA Constituição da República valorizou a autocomposição dos conflitos de trabalho, resultando o acordo ou convenção coletiva de livre manifestação de vontade das partes de transacionarem em torno de condições de trabalho. Entretanto, esta flexibilização deve ter limites, não podendo, em nenhuma hipótese, prevalecer sobre o interesse público, como dispõe o art. 8º da CLT.

Deve estar, portanto, em consonância com o princípio protetor do Direito do Trabalho, que estabelece condições mínimas de proteção do empregado em questão de interesse público. Se a flexibilização deve adequar-se às normas de proteção mínima, resulta claro que nem todo direito trabalhista pode ser objeto de transação ou negociação coletiva – por isso foi tão bem cancelada a Súmula 364, II/TST.

Flexibilização da base de cálculo do adicional de periculosidade

Decorrendo o adicional de periculosidade de medida de saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 193, 1º, da CLT e 7º, XXII e XXIII, da CF), o direito ao seu pagamento torna-se absolutamente indisponível, não podendo ser flexibilizado por negociação coletiva, porquanto o seu caráter imperativo restringe o campo de atuação da vontade das partes.

Tais parcelas são aquelas imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (art. 1º, III e 170, caput, da CF/88).

Saliente-se que, em relação à base de cálculo do adicional de periculosidade dos eletricitários, a jurisprudência desta Corte, consubstanciada tanto na parte final da Súmula 191/TST quanto na OJ 279/SBDI-1/TST, é no sentido da efetuação do cálculo sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial, por força do comando emergente do art. 1º da Lei 7.369/85 (antes de sua revogação em dezembro de 2012 pela Lei nº 12.740, de 08.12.12). Recurso de revista conhecido e provido. (TST – RR: 3379820105030011, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 04/12/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/12/2013)

Supressão de horas in itinere

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 – DESCABIMENTO. 1. HORAS "IN ITINERE". NEGOCIAÇÃO COLETIVA. SUPRESSÃO DE DIREITO. INVALIDADE.

Não há dúvidas de que o art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal chancela a relevância que o Direito do Trabalho empresta à negociação coletiva. Até a edição da Lei nº 10.243/2001, o conceito de horas "in itinere" decorria de construção jurisprudencial, extraída do art. 4º da CLT, não havendo, à época, preceito legal que, expressamente, normatizasse o instituto. Estavam os atores sociais, em tal conjuntura, livres para a negociação coletiva. Modificou-se a situação com o diploma legal referido, quando acresceu ao art. 58 da CLT o § 2º: a matéria alcançou tessitura legal, incluindo-se a remuneração das horas "in itinere" entre as garantias mínimas asseguradas aos trabalhadores. Assim, não se poderá ajustar a ausência de remuneração do período de trajeto.

Não há como se chancelar a supressão de direito definido em Lei, pela via da negociação coletiva. Além de, em tal caso, estar-se negando a vigência, eficácia e efetividade de norma instituída pelo Poder Legislativo, competente para tanto, ofender-se-ia o limite constitucionalmente oferecido pelo art. 7º, VI, da Carta Magna, que, admitindo a redução de salário, não tolerará a sua supressão.

Minas de Subsolo – Turnos Ininterruptos

(...) 3. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ATIVIDADE EXERCIDA EM MINA DE SUBSOLO. A proibição constante do "caput" do art. 295 da CLT à fixação de jornada além daquela prevista no art. 293 do mesmo texto da CLT, sem prévia licença da autoridade competente em matéria de saúde do trabalho, para o trabalhador em minas de subsolo, traz comando de ordem pública, de índole imperativa, infenso, em primeiro plano, à possibilidade de flexibilização via negociação coletiva, intento que nenhuma norma autoriza, muito menos o art. 7º, XXVI, da Lei Maior.

A regra encerra norma de conteúdo imperativo mínimo, amparada pelo princípio protetor, peculiar ao Direito do Trabalho, levando em conta o elevado grau de insalubridade presente na atividade em minas de subsolo. Constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (AIRR – 988–29.2014.5.03.0064 , Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 08/06/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/06/2016)

Escala 4x4 em turnos de 12 horas

AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. TURNOS DE 12 HORAS EM ESCALA DE 4x4 PREVISTA EM NORMA COLETIVA. INVALIDADE. EXTRAPOLAMENTO DA JORNADA SEMANAL.

(...) No entanto, é firme o entendimento de que, ao teor do **art. 7º, XXII, da Constituição Federal, não é permitida, em negociação coletiva, a restrição de direitos mínimos e irrenunciáveis dos trabalhadores, tais como os que dizem respeito à sua higiene, saúde e segurança.** Em face dessa limitação, não podem ser pactuadas por norma coletiva jornadas de trabalho excessivamente longas e extenuantes, que prejudicam a saúde física, psíquica e social do trabalhador.

Em regra, o limite máximo além do qual se tem considerado inválida a flexibilização da jornada é o de 44 horas semanais. Assim, no caso dos autos, **a jornada de trabalho de 12 horas em turnos ininterruptos de revezamento na escala 4x4 não pode ser validada.** Correta, portanto, a decisão recorrida. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR – 137-13.2015.5.18.0201 , Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 15/06/2016, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/06/2016)

Turnos ininterruptos – limite de 8 horas

RECURSO DE REVISTA. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO.
NEGOCIAÇÃO COLETIVA. INVALIDADE. LIMITE DE OITO HORAS
EXTRAPOLADO.

Nos termos da Súmula nº 423 do TST, a validade da adoção dos turnos ininterruptos de revezamento em jornada superior a seis horas, autorizada em norma coletiva autônoma, condiciona-se à não extrapolação do limite diário de oito horas. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (RR – 11416–98.2013.5.03.0163 , Relator Ministro: Waldir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 26/08/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/08/2015)

Suspensão do contrato – 476-A DA CLT

(...) SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PARTICIPAÇÃO EM CURSO DE QUALIFICAÇÃO. ARTIGO 476-A DA CLT. DESCARACTERIZAÇÃO. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS E ENCARGOS.

Para se reconhecer a validade da suspensão do contrato de trabalho para participação em curso em qualificação, além do preenchimento dos dois requisitos formais elencados na parte final do caput do artigo 476-A (previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado), é necessária também a observância da efetiva realização dos cursos de qualificação pelo período em que perdurar a suspensão (§ 6º) e o interregno mínimo de 16 meses entre o curso e outro (§ 2º).

Nesse contexto, a decisão recorrida deu exata subsunção dos fatos ao comando contido no § 6º do artigo 476-A da CLT, no sentido de que, **uma vez descumpridos os requisitos legais para a hipótese de suspensão, resulta descaracterizada a sua ocorrência, sendo devido, portanto, o pagamento dos salários e dos encargos sociais referentes ao período**, além das penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como as sanções previstas em Convenção ou Acordo Coletivo.

Suspensão do contrato – 476-A DA CLT

Frise-se, por oportuno, que somente poderá ocorrer a prorrogação, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, o que não ficou comprovado nos autos.

Ao contrário, o que ocorre, em circunstâncias tais é a natural redução salarial, considerando, inclusive a dificuldade financeira. Ressalta-se, por fim, que em que, pese o reconhecimento constitucional às obrigações pactuadas mediante acordo coletivo, não há como se reconhecer a validade de tal avença, quando descumpridos requisitos previstos na legislação trabalhista quando ao acordado. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR – 77900-24.2001.5.02.0461 , Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 11/05/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/05/2016)

STF- PDV - QUITAÇÃO

▶DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS.

▶1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano.

▶2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente.

▶3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.

▶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.

STF- PDV - QUITAÇÃO

5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso. (...)

7. Provimento do recurso extraordinário. Afirmação, em repercussão geral, da seguinte tese:

▶“A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado”.

(RE 590415, Relator(a): Min. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 30/04/2015, ACÓRDÃO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL – MÉRITO DJe-101 DIVULG 28-05-2015 PUBLIC 29-05-2015)

STF - PDV – QUITAÇÃO -

INTEIRO TEOR DO ACÓRDÃO RE 590415 / SC – PÁGINA 33 DE 56

AO ADERIR AO PDI, A RECLAMANTE NÃO ABRIU MÃO DE PARCELAS INDISPONÍVEIS, QUE CONSTITUÍSSEM “PATAMAR CIVILIZATÓRIO MÍNIMO” DO TRABALHADOR.

NÃO SE SUJEITOU A CONDIÇÕES AVILTANTES DE TRABALHO (AO CONTRÁRIO, ENCERROU A RELAÇÃO DE TRABALHO)

NÃO ATENTOU CONTRA A SAÚDE OU A SEGURANÇA NO TRABALHO – NÃO ABRIU MÃO DE TER A SUA CNTP ASSINADA.

APENAS TRANSACIONOU EVENTUAIS DIREITOS DE CARÁTER PATRIMONIAL AINDA PENDENTES, QUE JUSTAMENTE POR SEREM “EVENTUAIS” ERAM INCERTOS, CONFIGURANDO RES DUBIA, E OPTOU POR RECEBER, EM SEU LUGAR, DE FORMA CERTA E IMEDIATA, A IMPORTÂNCIA CORRESPONDENTE A 78 (SETENTA E OITO) VEZES O VALOR DA MAIOR REMUNERAÇÃO QUE PERCEBEU NO BANCO.

TEVE GARANTIDA, AINDA, A MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE PELO PRAZO DE 1 (UM) ANO, A CONTAR DO SEU DESLIGAMENTO.

NÃO HÁ QUE SE FALAR, PORTANTO, EM RENÚNCIA A DIREITO INDISPONÍVEL.”

LIMITES A NEGOCIAÇÃO COLETIVA MELHORIA DA CONDIÇÃO SOCIAL

- MECANISMOS DE MELHORIA DA CONDIÇÃO SOCIAL DO TRABALHADOR E EFETIVIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS X MECANISMOS DE GESTÃO DA CRISE X MELHOR PRODUTIVIDADE X MAIOR LUCRATIVIDADE X RELAÇÃO CUSTO X BENEFÍCIO
- **NEGOCIADO SÓ PREVALECE SOBRE O LEGISLADO**
- ▶ 1-PATAMAR CONSTITUCIONAL- DIREITOS MÍNIMOS AOS TRABALHADORES - PATAMAR MÍNIMO CIVILIZATÓRIO (GODINHO)
- ▶ 2-NENHUM INTERESSE DE CLASSE DEVERÁ PREVALECER SOBRE O INTERESSE PÚBLICO
- ▶ 3-INTEGRIDADE PSICOFÍSICA (SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA - JORNADA MÁXIMA-INTERVALO INTRAJORNADA E INTERJORNADA
- ▶ 4- DIREITOS À SUA INTEGRIDADE MORAL (HONRA, À INTIMIDADE, À BOA FAMA, À PRIVACIDADE);

LIMITES A NEGOCIAÇÃO COLETIVA MELHORIA DA CONDIÇÃO SOCIAL

5- NORMA MAIS FAVORÁVEL: NORMAS AUTÔNOMAS DEVE TER PADRÃO SETORIAL DE DIREITOS SUPERIOR AO PADRÃO GERAL CONSTITUCIONAL E LEGAL - **VEDADA A SUPRESSÃO E REDUÇÃO DE DIREITOS (ART.611,CLT)**

6- TRANSAÇÃO DE SECTORIAL SEMPRE SERÁ DE PARCELAS TRABALHISTAS DE INDISPONIBILIDADE RELATIVA

7- OBSERVANCIA DOS DIREITOS CONSTITUCINAIS GARANTIDOS; NORMAS DE MEDICINA, HIGIENE E SEGURANÇA TRABALHO, NORMAS SOBRE CTPS.

8- OBSERVÂNCIA DA TUTELA SINDICAL, DA TEMPORALIDADE DO AJUSTE, DA CONTRAPARTIDA DAS VANTAGENS E DESVANTAGENS.