



Parecer Jurídico

Ementa.

DIREITO DO TRABALHO. LEGALIDADE DE COBRANÇA DE VALORES ESTIPULADOS EM INSTRUMENTO DE NATUREZA COLETIVA. APLICAÇÃO DOS ARTIGOS 611 E 611-A DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL.

Da consulta.

Trata-se de consulta formulada pela Bem + Benefícios, com vistas à análise sobre os fundamentos legais da cobrança relativa à manutenção do Plano de Assistência e Cuidado Pessoal estipulado na cláusula décima sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2020, firmada entre o SINDICATO PATRON COND RES COM MISTO EMP ADM DE COND RN e a FED NAC DE TRABALHADORES EM EDIF E CONDOMINIOS.

Breves considerações sobre os instrumentos de negociação coletiva de trabalho.

Instrumentos coletivos de trabalho são acordos realizados a partir de uma negociação coletiva, existindo três tipos de instrumentos dessa natureza no ordenamento jurídico brasileiro: o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e o Contrato Coletivo de Trabalho.

O ACT é formalizado, de um lado, por meio de um sindicato representativo de uma categoria de trabalhadores, e, de outro, por uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica.

A CCT, de seu turno é formalizada por sindicatos, sendo um representativo da categoria de trabalhadores e o outro dos empregadores.

A diferença mais marcante entre o ACT e a CCT diz respeito exatamente aos sujeitos que firmam referentes instrumentos de natureza coletiva, o que tem consequência na própria abrangência de suas regras.

O Contrato Coletivo de Trabalho, segundo o entendimento de JOSÉ FRANCISCO SIQUEIRA NETO, consiste em “(...) *negociação de âmbito nacional e supracategorial que visa estabelecer regras básicas para os demais*



instrumentos coletivos. Assim, seria criada uma forma de rompimento com o sistema corporativo atual para adotar um novo regime sindical, prestigiando a autonomia privada coletiva, erigida esta a patamar constitucional.”¹

Independentemente do instrumento coletivo enfocado, caso este tenha sido **validamente** constituído, com obediência a todos os ditames legais relacionados à sua negociação, elaboração e registro, possui caráter vinculativo quanto às regras pactuadas.

Especificamente em relação à CCT, que é exatamente o instrumento objeto da presente consulta, possui previsão legal no art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Veja-se:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Conforme se observa, a CCT possui **caráter normativo**, ou seja, dispõe de **força cogente**, obrigando os sindicatos convenientes – e os empregados/empregadores representados pelos sindicatos – à observância de suas estipulações, sob pena de aplicação da cláusula penal prevista no instrumento, e ação judicial específica (cumprimento) para fazer valer aquelas disposições.

Do conteúdo das negociações de natureza coletiva. Das limitações aplicáveis às negociações coletivas de trabalho.

Instrumentos de negociação coletiva, como já se disse, são o resultado das negociações coletivas de trabalho envolvendo um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização de empregadores (sindicato patronal), e uma ou várias organizações de trabalhadores (sindicato laboral).

O objetivo buscado na elaboração desses instrumentos é fixar condições de trabalho e disciplinar as relações entre empregadores e empregados.

Tais instrumentos privilegiam a comunhão de interesses entre as partes da relação de emprego (empregadores e empregados), visando a complementar a lei naquilo que for omissa, ou mesmo estabelecer condições diversas de trabalho, não raro mais adequadas para as específicas categorias envolvidas.

¹ SIQUEIRA NETO, José Francisco. Contrato coletivo de trabalho – perspectivas de rompimento com a legalidade repressiva. São Paulo: LTr, 1991. Apud: LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. – 11 ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.



Justamente em razão da disciplina gerada pela elaboração de instrumentos de natureza coletiva, muitas vezes criando diretrizes não dispostas na legislação, ou mesmo criando regras para um grupo seletivo de empregados e empregadores, o conteúdo a ser negociado deve ser limitado.

Dispõe o art. 8º, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que, quando o Judiciário analisar convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, deve se ater aos elementos de validade do negócio jurídico. Observe-se:

Art. 8º [...] § 3º 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.

Assim, para a plena validade dos instrumentos de natureza coletiva, estes devem ser firmados por agente capaz, possuir objeto lícito, possível, determinado ou determinável, bem como forma prescrita ou não defesa em lei.

Sendo obedecidas todas essas diretrizes, um instrumento de natureza coletiva será reputado válido, exercendo funções normativa (criando normas aplicáveis às relações de trabalho), compositiva (superação de conflitos, visando o equilíbrio e à paz social), obrigacional (estabelecendo obrigações para ambas as partes) e/ou política (incentivo ao diálogo, à economia e à participação social).

A Lei nº 13.457/2017 (Reforma Trabalhista) incluiu o art. 611-A na CLT, passando a considerar a prevalência do negociado sobre o legislado. Veja-se:

Art. 611-A. 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.

Assim, caso haja negociação coletiva que verse sobre qualquer dos incisos do art. 611-A, ainda que seja existente legislação ordinária ou especial que disponha de forma contrária, o instrumento de natureza coletiva prevalecerá.

Tal entendimento é pacífico, sendo reiterado pelas Cortes Trabalhistas Regionais e pelo próprio Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO ORDINÁRIO. JORNADA DE TRABALHO. LABOR EM DIAS DE DOMINGO. PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO. Dentre as inovações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 está a inclusão do art. 611-A da CLT, que estabelece que o negociado, por intermédio de acordo ou convenção coletiva, têm prevalência sobre a lei, salvo quando o objeto da negociação é considerado ilícito. Para tanto, o referido artigo elenca as matérias que, disciplinadas por meio de instrumentos normativos, irão prevalecer sobre a lei, dentre elas o pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais. No caso dos autos, verifica-se que o Termo Aditivo à CCT 2017/2018, firmado entre os Sindicatos de empregados e empregadores respeita os limites constitucionais estabelecidos quanto à duração semanal da jornada, bem como quanto ao repouso semanal remunerado (art. 7º, incisos XIII e XV da CF/88). Assim sendo, por não verificado qualquer vício na convocação da Assembleia que firmou o pacto normativo e com base no princípio da prevalência do negociado sobre o legislado,



reputa-se válida a cláusula que estabeleceu não haver trabalho de comerciários em dia de domingo.²

HORAS IN ITINERE - PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO. Com fundamento no artigo 7º, XXVI, da CF, e em conformidade com a recente decisão do STF (Recurso Extraordinário nº 895.759, julgado em 8.9.2016), tem-se admitido a limitação das horas in itinere via negociação coletiva, contudo, desde que, em contrapartida, sejam concedidos outros direitos aos empregados, o que não foi observado. Recurso desprovido.³

II - RECURSO DE REVISTA. TUTELA INIBITÓRIA. PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO. IMPOSIÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER. PROIBIÇÃO DE INCLUSÃO EM INSTRUMENTOS FUTUROS. CLÁUSULA DE OBRIGATORIEDADE DE DESCONTOS DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E CONFEDERATIVA A TRABALHADORES NÃO ASSOCIADOS AOS SINDICATOS. IMPOSSIBILIDADE. A Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XXVI, consigna o princípio do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, instrumentos estes imprescindíveis para a atuação das entidades sindicais. O mesmo texto constitucional, no inciso I do art. 8º, veda ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical e, por imperativo lógico, não pode restringir, de antemão, a liberdade de negociação coletiva conferida às entidades sindicais, pois cabe as estas definirem acerca dos interesses que pretendem normatizar. Eventual desconstituição de acordos, convenções coletivas ou cláusulas específicas dos referidos instrumentos pode ser alvo do Poder Judiciário, caso devidamente acionado para tanto. O que não se pode admitir é o Estado-juiz interferir no âmbito das relações sindicais, impedindo a atuação prévia dos entes sindicais, no que se refere à elaboração de normas no âmbito da negociação coletiva. Sob essa ótica, acolher a pretensão do MPT configuraria flagrante violação ao princípio da autonomia privada coletiva. Ademais, por oportuno, cumpre destacar que com o advento da reforma trabalhista (Lei 13.467/17), que acrescentou o art. 611-A ao texto consolidado, não mais subsiste a vedação para que o sindicato de classe legitimamente negocie cláusulas dessa natureza, devendo o Judiciário se manifestar, mediante provocação, diante do caso concreto, sem que haja proibição prévia à negociação. Recurso de revista não conhecido.⁴

[grifou-se]

² TRT-1 - RO: 01000724620185010281 RJ, Relator: MARIO SERGIO MEDEIROS PINHEIRO, Data de Julgamento: 30/07/2019, Primeira Turma, Data de Publicação: 07/09/2019.

³ TRT-24 00256377120155240021, Relator: NERY SA E SILVA DE AZAMBUJA, Data de Julgamento: 06/12/2017, 1ª Turma.

⁴ TST - ED-ED-RR: 6414720125020014, Relator: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 27/03/2019, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/04/2019.



Por fim, ainda quanto ao conteúdo dos instrumentos de natureza coletiva, existem matérias expressamente vedadas ao seu alcance. Tais vedações estão dispostas no art. 611-B, da CLT:

Art. 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.

Como se verifica, os arts. 8º, § 3º, 611-A e 611-B, da CLT, são expressos quanto ao conteúdo, a validade e a forma dos instrumentos de natureza coletiva.

Tais diretrizes possuem observância obrigatória, devendo ser regimento obedecidas, com a finalidade de que o instrumento da negociação seja válido, exigível e plenamente eficaz.



Da força vinculante dos instrumentos de natureza coletiva. Da autonomia privada coletiva.

Antes de discorrer sobre a força vinculante dos instrumentos coletivos de trabalho, importante entender, ainda que de forma breve, as autonomias privadas individual e coletiva, institutos nos quais a manifestação da vontade dos contratantes surge como requisito essencial do negócio.

A autonomia privada é um dos princípios fundamentais do direito privado, especialmente do direito civil. Pode ser encarada como componente da liberdade, ou seja, uma dimensão fundamental da noção mais ampla de liberdade.

A professora ROXANA CARDOSO BRASILEIRO, quando leciona a respeito da autonomia privada, destaca que:

*(...) O conceito de autonomia privada, mais restrito, corresponde ao poder de realização de negócios jurídicos, ou seja, a liberdade negocial. **Entende-se, em geral, autonomia privada como o poder atribuído pelo ordenamento jurídico ao indivíduo para que este possa reger, com efeitos jurídicos, suas próprias relações. Esse poder confere às pessoas a possibilidade de regular, por si mesmas, as próprias ações e suas consequências jurídicas, ou de determinar o conteúdo e os efeitos de suas relações jurídicas, tendo o reconhecimento e podendo contar com a proteção do ordenamento jurídico.**⁵*

[grifou-se]

Como se observa, a autonomia jurídica individual está ligada à ausência de proibição para determinadas condutas do indivíduo, consideradas, dessa forma, como sendo lícitas, enquanto que a autonomia privada está relacionada com o poder de realizar negócio jurídico, poder este reconhecido pelo ordenamento jurídico.

Significa, outrossim, que o princípio da autonomia privada individual se materializa por meio da realização de negócios jurídicos, onde as pessoas ordenam, por si mesmas, seus próprios interesses. Há, nesse caso, a auto-regulamentação dos próprios interesses.

A autonomia privada coletiva, por sua vez, é manifestada não pelo indivíduo, mas por uma coletividade organizada, representativa de um grupo específico. No caso das relações de trabalho, a autonomia privada

⁵ BORGES, Roxana Cardoso Brasileiro. Direitos de personalidade e autonomia privada. 2. Ed. São Paulo: Saraiva, 2007. P. 47.



coletiva encontra substância nas categorias patronal e obreira, representadas pelos seus respectivos sindicatos.

A atuação dos sindicatos na autorregulação das relações de trabalho, inclusive com a criação de regras de conduta a serem observadas por empregados e empregadores, está disposta expressamente na Constituição da República Federativa do Brasil, no rol dos direitos fundamentais sociais (cf. art. 8º da CRFB).

A autonomia privada coletiva, derivada da autonomia privada individual, foi amplamente contemplada na reforma trabalhista havida em 2017, sendo balizada a sua atuação com o princípio da intervenção mínima do Poder Judiciário.

O art. 611-A, da CLT, é um claro exemplo do ora sustentado, pois estabeleceu o atual posicionamento de que, em relação àquelas matérias dispostas no referido artigo, o negociado prevaleceria sobre o legislado.

Assim, não restam dúvidas de que os instrumentos de natureza coletiva, quer se trate de ACT, CCT ou mesmo de um Contrato Coletivo de Trabalho, possuem força vinculante e de observância obrigatória, na hipótese de terem sido **validamente** pactuados. É assim porque o princípio da autonomia privada coletiva foi largamente privilegiado pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Da análise da legalidade da cobrança de manutenção do Plano de Assistência e Cuidado Pessoal.

No que se refere especificamente à cobrança do valor descrito na cláusula décima sétima da CCT objeto da presente consulta, esclarece-se que as partes convenientes fixaram o pagamento de determinada quantia com o objetivo de custear a administração do pacote de benefícios denominado **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL**.

O pacote de benefícios, conforme se pode verificar no próprio instrumento coletivo, oferece diversas vantagens aos trabalhadores, a exemplo de plano odontológico, assistência natalidade, indenização por morte ou invalidez, assistência pessoal, dentre outras benesses.

Considerando que não existe dúvida sobre os trâmites de negociação, aprovação e confecção da Convenção Coletiva de Trabalho em estudo, conclui-se que se trata de instrumento válido e apto a gerar os efeitos que dele se esperam.



Vencida qualquer discussão quanto à legalidade da referida CCT e seu poder normativo – nos termos dos esclarecimentos antecedentes – , o descumprimento de qualquer de suas cláusulas pode ensejar a aplicação da cláusula penal descrita no próprio instrumento. Observe-se:

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – DAS PENALIDADES

Fica estabelecido que o não cumprimento das cláusulas avençadas na presente Convenção Coletiva de Trabalho nos prazos estabelecidos, implicará na incidência de multa no valor de 10% (dez por cento) do piso da categoria por mês de atraso, 20% (vinte por cento) por cada empregado e, em caso de cobrança judicial, a honorários advocatícios no percentual de 20% sobre o valor da cobrança. A multa mencionada nesta cláusula reverterá 100% (cem por cento) em favor de cada empregado atingido.

Parágrafo Único – Sem prejuízo das penalidades citadas no caput desta cláusula e demais da presente convenção, ocorrendo o descumprimento de quaisquer das cláusulas estabelecidas na convenção, fica facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho, nos termos do artigo 483 da CLT (rescisão indireta).

Assim, vencido o truísmo quanto à legalidade da exigibilidade da referida cobrança, bem como o poder normativo de que se reveste a CCT, a sua desobediência é passível de aplicação da cláusula penal disposta no próprio instrumento coletivo, haja vista o seu poder vinculativo.

Das conclusões.

Ante todo o exposto, respondendo ao questionamento formulado na consulta, entendemos que a cobrança do valor estipulado na cláusula décima sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2020, tendo sido este instrumento firmado entre o SINDICATO PATRON COND RES COM MISTO EMP ADM DE COND RN e a FED NAC DE TRABALHADORES EM EDIF E CONDOMINIOS, é plenamente válida e possui caráter vinculativo.

De um lado, qualquer legitimado poderá exigir que os empregadores cumpram com o pagamento do referido valor, sob pena de responderem pelo descumprimento da CCT em referência, além da incidência da cláusula penal estipulada no próprio instrumento.

De outro lado, o empregador que se recusar ao pagamento do valor pactuado, deverá fornecer os mesmos benefícios disponibilizados por meio do pacote **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL**, com qualidade idêntica ou superior aos já fornecidos, devendo possuir anuência de ambas as partes, para fins de aplicação do parágrafo décimo sétimo da cláusula décima sétima.



Em não havendo anuência na dispensa, permanece a obrigatoriedade no pagamento da cobrança referente ao **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL**, sendo que o empregador que a descumprir sofrerá a incidência da cláusula penal disposta na CCT.

É o parecer, salvo melhor juízo.

Fortaleza, Ceará, 28 de janeiro de 2020.

Mário Jorge Menescal de Oliveira
OAB-CE nº 6.764

Rômulo Marcel Souto dos Santos
OAB-CE nº 16.498

Lucas Amorim
OAB-CE nº 41.030