# CASE DE DIREITO COLETIVO DO TRABALHO1

Fabrício Wagner Mendes Leite2 Hélio Antonio Bittencourt Santos3

# 1. Argumentos capazes de fundamentar cada decisão:

O representante legal do Restaurante Comida Maranhense Ltda. Encaminhou para a acessória jurídica da empresa um acordo coletivo para pactuar, em decorrência da crise financeira que vem enfrentando, sendo estipuladas oito clausulas para serem analisadas. A primeira clausula do acordo fala sobre a abrangência do Acordo Coletivo do Trabalho abrange as quatros unidades do Restaurante Comida Maranhense Ltda. localizadas em São Luís/MA e em São José de Ribamar/MA, no entanto o acordo foi endereçado para o Sindicato do Trabalhadores em Restaurantes, Bares, Hotéis e Similares de São Luís/MA, porém uma das unidades se encontra São José de Ribamar, esta clausula não está formalizadas nos termos legais, pois é pacifico pelo TST que o critério para que se estabeleça Acordo Coletivo do Trabalho deve aplicar as normas coletivas vigentes no local da prestação do serviço.

A segunda clausula do Acordo fala sobre a vigência, estipulando que o acordo terá duração de seis meses sendo prorrogável por mais seis meses, neste caso a norma é juridicamente válida e está formalizada nos termos gerais, pois o artigo Art. 614 § 3o afirma que não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade, a terceira clausula que reduz o salário dos funcionários em 20% está formalizada e é juridicamente válida, pois o artigo 2 da lei 4923/65 estipula um limite de no Maximo 25% na redução salarial em caso de crise financeira, no entanto não será possível a redução salarial dos de categoria de R$ 1.350,00; pois o mesmo artigo afirma que a redução deve respeitar o salário mínimo regional, com a redução de 20% o salário ficará abaixo de R$1.100,00 que é o salário mínimo regional do Maranhão.

A quarta clausula que estipula sobre a estabilidade dos funcionários não está formalizada nos termos gerais da lei, pois ela estipula que Todos os trabalhadores poderão ser dispensados sem justa causa durante a vigência do acordo sem qualquer formalidade adicional, no entanto o

1 Case apresentando a disciplina de Direito Coletivo do Trabalho Ensino Superior Don Bosco

2 Aluno do 7º período de direito - UNDB

3 Mestre-Professor

artigo 661 § 3º estipula que caso seja 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, a quinta clausula estipula sobre a obrigação de duas horas extras diárias que serão remuneradas com adicional de 25% em virtude da força maior que motivou a celebração do acordo, desta maneira ela não cumpre de todo a lei, pois de acordo com o artigo 59 da CLT o excedente da carga horária não pode ultrapassar de duas horas diárias, desse modo a clausula cumpre com o requisito, no entanto a Constituição Federal em seu artigo 7° inciso XVI obriga o pagamento de no mínimo 50% superior à hora normal, ou seja, o valor a ser pago deve ser o valor da hora normal mais os 50% do valor normal de trabalho.

A sexta clausula do contrato coletivo fala sobre a redução do adicional noturno para 10% para os trabalhadores que permanecerem até as 23h45min, mantendo o adicional noturno de 20% para quem exceder esse limite, no entanto esta não está formalizada e nem é juridicamente válida, pois o adicional noturno é um acréscimo de 20% no valor da remuneração, assim como previsto na súmula 60° do TST o adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos, cumprido integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. A sétima clausula estipulou sobre a redução do intervalo intrajornada para quinze minutos, desta maneira essa clausula não está formalizada e não é juridicamente válida, pois o artigo 611-A, parágrafo III da CLT estipula que o intervalo intrajornada respeite o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores há seis horas.

A oitava clausula cláusula estipula no acordo coletivo que não serão concedidas férias durante o período de vigência do Acordo Coletivo de Trabalho, ficando adiadas todas as férias que estiverem programadas para serem gozadas a partir de dezembro de 2021, alem das férias que forem gozadas fora do prazo legal no prazo de seis meses subsequentes ao término da vigência do acordo coletivo de trabalho não serão pagas em dobro e sim com um acréscimo indenizatório de 20%. No entanto de acordo com o artigo 134 da CLT as férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período nos doze meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito, sendo assim não é possível que esse não possua férias até dezembro, além do artigo 129 da CLT que garante que todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração, outro ponto a ser citado é que caso não seja dada as férias, no artigo 137 da CLT que estipula sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador

pagará em dobro a respectiva remuneração, vencido o mencionado prazo sem que o empregador tenha concedido as férias, o empregado poderá ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas, a sentença cominará pena diária de 5% do salário-mínimo da região, devida ao empregado até que seja cumprida, e cópia da decisão judicial transitada em julgado será remetida ao órgão local do Ministério do Trabalho, para fins de aplicação da multa de caráter administrativo.

# REFERÊNCIAS:

CLT. Decreto de Lei Nº 5452 de maio de 1943. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>

Súmula nº 60 do TST, Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em:

[https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\_com\_indice/Sumulas\_Ind\_51\_100.html#SU](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-60) [M-60](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-60)

Decreto de Lei N° 4923 de 23 de dezembro de 1965. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4923.htm>

Decreto de Lei N° 13.467 de 13 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>

GAIA, Fausto Siqueira. **Negociação Coletiva de Trabalho**: Limites e Fundamentos Sociais. Disponível em:

[http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao\_e\_divulgacao/doc\_biblioteca/bibli\_](http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Dir-Paz_n.36.01.pdf) [servicos\_produtos/bibli\_informativo/bibli\_inf\_2006/Dir-Paz\_n.36.01.pdf](http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Dir-Paz_n.36.01.pdf)

VIDIGAL, Márcio Flávio Salem **.Limites á Flexibilização na Convenção Coletiva e nos Acordos Coletivos no Ordenamento Jurídico Brasileiro**. Disponível em:

<https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_54/Marcio_Vidigal.pdf>