
007/19

Julho, 26, 2019.

À

FENAVIST – Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores
At. Diretoria
a.c. Secretaria e Jurídico.
Sras. Ana Paula e Soraya

Senhores,

ref.: **Regime de Tempo Parcial – regulação restritiva por norma coletiva – Inconveniência**

À face da exigência de algumas instituições financeiras, enquanto contratantes, no sentido de que as empresas de segurança determinem aos seus empregados a fruição do descanso intrajornada pré ou pós a efetiva prestação de serviços, a FENAVIST criou uma Comissão para o manejo do assunto.

A Comissão, por primeiro, colheu parecer sobre a efetiva possibilidade de implantar o descanso intrajornada nos moldes sugeridos, no que foi desaconselhada ante a manifesta ilegalidade da solicitação feita pelos contratantes.

Agora, por segundo, quer opinião sobre a conveniência de adoção de cláusula convencional – com sugestão de minuta – que restrinja a utilização do regime de tempo parcial, quando o contratante for uma instituição financeira.

A cláusula submetida é a seguinte:

CLÁUSULA XX - CONTRATAÇÃO A TEMPO PARCIAL

O contrato de trabalho a tempo parcial poderá ser utilizado pelas empresas, nos termos da legislação específica.

Parágrafo XX – A utilização do trabalho em regime de tempo parcial em Instituições Financeiras fica restrita a rendições de intervalos intrajornada, sendo vedada a sua utilização como jornada regular diária.

É a síntese. À opinião, pois:

A uma.

Importante (re)lembrar que o trabalho em regime de tempo parcial foi reescrito na “reforma trabalhista” (Lei nº 13.467/17), que o permitiu, a partir de 11.11.17, com carga horária semanal de até 30 horas, sem possibilidade de fazimento de horas extras, ou de até 26 horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 06 horas suplementares¹.

Continuou vigente a regra de que o salário a ser pago será sempre proporcional àquele praticado aos demais empregados em tempo integral²

Igualmente, vige a irrestrita liberdade de contratação de tal modo de trabalhar, mediante simples ajuste entre empresa e empregado, ou seja, sem a intervenção do sindicato laboral na sua formatação, excetuada uma única hipótese, qual seja, quando o empregado previamente tenha sido contratado fora de tal regime (tempo parcial) e a ele queira aderir.³

Logo, inserir cláusula em CCT que restrinja a livre utilização do regime de tempo parcial no segmento bancário - que é o mais expressivo às empresas de segurança privada – não parece conveniente.

¹ **CLT, art. 58-A:** “*Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.*”.

² **CLT, art. 58, § 1º:** “*O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.*”.

³ **CLT, art. 58, § 2º:** “*Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.*”.

A duas.

Admitindo-se alguma necessidade relevante para a autolimitação sugerida – só adotar o regime de tempo parcial, no sistema bancário, à hipótese de rendição do intervalo alimentar –, importante (re)lembrar que, na futura data-base, poderão os Sindicatos de Vigilantes não concordar com a “retirada” da referida “conquista”.

Alguns argumentarão que, a partir de 10.11.17, com a Lei nº 13.467/17 (reforma trabalhista), as cláusulas convencionais perdem eficácia com o término da vigência da CCT, porque o artigo 614, parágrafo 3º⁴, liquidou o entendimento da Justiça do Trabalho que fixava a “ultratividade” (efeitos após a vigência) das normas coletivas.

Tem passado desatento o que a Constituição Federal – art. 114, § 3º - fixa, quando trata da Justiça do Trabalho e sua atuação em dissídio coletivo (possível de ser exercido quando da frustração do processo negocial):

Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Ou seja, inscrita a cláusula em comento, para ser uma alternativa para constranger o cliente banco a não utilizar às largas o regime de tempo parcial, não soa desarrazoado dizer que os sindicatos dos vigilantes não abdicarão do “benefício” e poderá ele ser mantido em caso de um dissídio coletivo, porque a hipótese se encaixará com perfeição no conceito de “... *convencionadas anteriormente*.”.

⁴ CLT, art. 614, § 3º: “Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.”.

Assim, conjugando a inconveniência do patronato renunciar parcialmente à ampla liberdade de utilizar o regime de tempo parcial com a dificuldade de, mais adiante, excluir cláusula convencional que assim tenha disposto, sou da opinião que o tema não deveria ser objeto de negociação coletiva.

Há alternativas para o enfrentamento da questão (conceder intervalo antes ou depois da efetiva prestação de serviços)?

Algumas:

- ✓ As Federações (laboral e patronal) e sindicatos (laboral e patronal) de específica base territorial devem agir diretamente junto à Instituição que assim reivindica, demonstrando a violação à lei, gerando passivo administrativo (autuações) e judicial (reclamações individuais, plúrimas ou coletivas);
- ✓ Infrutífera a primeira hipótese, os mesmos protagonistas requerem mediação ao ME (ex- MT);
- ✓ Infrutífera as hipóteses, os mesmos protagonistas requerem mediação ao MPT;
- ✓ Independente das sugestões acima, inserção em CCT de cláusula simples: *“faculta-se à empresa ajustar, diretamente com o seu empregado, o descanso intrajornada de no mínimo 30 minutos”.*

A cláusula é utilíssima e é adotada no Estado do Paraná, como exemplo, pois recorta o tempo pela metade e, quando infringido, reduz a meio o custo de indenização; e, conforme os postos de serviço e pessoas que neles se ativam, permite a efetiva concessão.

É a opinião.

Atentamente.

Hélio Gomes Coelho Júnior
Advogado