



PARECER JURÍDICO

Esta consultoria fora solicitada pelo senhor Maurício Trovarelli Tornero, na condição de coordenador do Clube de RH de Extrema e Região, a emitir parecer acerca das nuances que giram em torno da aplicabilidade das Convenções Coletivas de Trabalho (CCT), os interesses dos próprios trabalhadores de uma empresa quanto a situações nelas previstas, com enfoque na saúde dos trabalhadores e, a possibilidade legal de optar por algo distinto do previsto nelas, CCT's.

Como a consulta permite longa digressão de vários aspectos, tentarei ser objetivo na resposta, abordando-a sob os pontos mais relevantes.

Em síntese este é o fato, passo a emitir o meu parecer.

a) Da regra Legal.

As relações de trabalho, assim entendidas aquelas que configuram vínculo de emprego, portando relações abarcadas por salário, habitualidade e subordinação, têm seus pressupostos cravados na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e, ainda, podem ser comandadas por negociações coletivas, estas representadas por CCT's ou Acordos Coletivos de Trabalho e, por fim, por acordos individuais para suprir a falta de instrumentos coletivos ou para incrementá-los.

Importante entender que há uma hierarquia de normas, com algumas exceções (artigo 611A da CLT), mas que, para mudança de regras previstas em Convenções Coletivas de Trabalho estamos sujeitos ao que diz a CLT:



Art. 615 - O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de Convenção ou Acordo ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de Assembléia Geral dos Sindicatos convenientes ou partes acordantes, com observância do disposto no art. 612. (sic)

§ 1º O instrumento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação de Convenção ou Acôrdo será depositado para fins de registro e arquivamento, na repartição em que o mesmo originariamente foi depositado observado o disposto no art. 614. (sic)

§ 2º As modificações introduzidos em Convenção ou Acôrdo, por força de revisão ou de revogação parcial de suas cláusulas passarão a vigorar 3 (três) dias após a realização de depósito previsto no § 1º. (sic)

Pois bem, a simples apresentação pelo empresário aos seus colaboradores de proposta **efetivamente mais vantajosa na área de saúde não permite a não aplicação das CCT's**, estando, então, sujeitos à sua alteração na forma legal.

b) Da mais valia social.

A questão posta à análise invoca a existência de Convenções que não refletem o direito dos envolvidos em última análise, empresas e trabalhadores.

A indagação aqui enfrentada não é falaciosa, pois, inúmeras as decisões judiciais reconhecendo a invalidade de cláusulas de convenção por não atenderem o interesse dos envolvidos, o que será adiante exemplificado.



Os direitos trabalhistas são direitos sociais, nasceram e se mantêm da união, força e solidariedade de uma junção entre Estado e cidadãos, estes representando as classes envolvidas nos mais diversos meios, nascendo do **"amadurecimento de novas exigências – podemos mesmo dizer, de novos valores"**¹ e, não menos verdadeiro, **"... caracterizam-se por destinarem-se à proteção, não do homem em sua individualidade, mas do homem em coletividade social, sendo, portanto, de titularidade coletiva ou difusa"**².

De modo que, se nascem os direitos de valores e interesses verdadeiros, podemos afirmar que as convenções são alteráveis por regras formais, demonstrados os interesses dos partícipes e, em última análise, comprovada sua ineficácia, ilegalidade ou afronta a direitos elementares dos trabalhadores ou dos empregadores, por ordem judicial.

Interessante fato ocorreu no Rio Grande do Sul, vejamos:

A cláusula dispunha que as empresas estavam autorizadas a descontar dos salários dos empregados os valores referentes à "utilização de cartões de débito em convênio com o sindicato, participação de apólice de seguros de vida em grupo e acidentes pessoais, convênios ajustados pela empresa ou pelo sindicato profissional para prestação de assistência médica, odontológica, farmácia, cesta básica e outros destinados a beneficiar o empregado". Essa parte final da cláusula - "e outros destinados a beneficiar o empregado" - foi a causadora de toda a polêmica.

...

¹ BOBBIO, Noberto. *A Era dos Direitos*. 9 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, p. 32

² CUNHA JÚNIOR, Dirley da. *Curso de Direito Constitucional*. 6. ed. Salvador: JusPODIVM, 2012, p. 626



Ao examinar o caso, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) acolheu parcialmente a pretensão do MPT e determinou que fosse suprimida da cláusula a expressão "e outros destinados a beneficiar o empregado".

Em parte da consulta este tipo de situação é ventilada e, então, temos sim a possibilidade de ventilar cláusulas convencionais abstratas que obrigam trabalhadores ou empregadores a pagamentos genéricos e abstratos.

c) Da visão dos Tribunais.

Em nossa atuação com o Direito do Trabalho, patrocinamos um caso levado ao Judiciário para discussão deste mesmo tema, sendo que a Juíza – Dra. Danusa Almeida dos Santos Silva, na 3ª Vara do Trabalho de Pouso Alegre, MG, assim decidiu:

"Extrai-se dos referidos dispositivos que a empresa deveria contribuir com um valor mensal para custeio do plano de saúde contratado pelo sindicato. Contudo, não há nos autos nenhum documento que comprove a contratação pelo sindicato de convênio médico em prol dos trabalhadores da categoria, de forma que não se pode exigir da empregadora o repasse de valores para custeio de assistência médica.

Além disso, os documentos juntados demonstram que a reclamada fornece plano de saúde a seus empregados desde 15/11/2013, inicialmente através da empresa Unimed e a partir de maio/2016 através da empregadora Serpram.

Assim, ainda que o plano de saúde fornecido pela empresa não tenha sido contratado pelo sindicato autor, a finalidade da norma coletiva de



garantir assistência médica aos empregados da categoria foi atingida, não havendo se falar, portanto, em descumprimento da cláusula 14ª das CCT's 2014/2015 e 2015/2016 e, conseqüentemente, na condenação da reclamada ao pagamento dos valores para custeio do plano médico e na multa específica prevista nas cláusulas 17ª da CCT 2014/2015 e 18ª da CCT 2015/2016."

d) Da Cautela necessária.

Como exposto, temos decisões favoráveis às empresas que já disponibilizavam de plano de saúde aos seus colaboradores ainda que não se trate do mesmo plano de saúde indicado pelo Sindicato na CCT, porquanto, o bem maior preservado é a saúde do trabalhador, haja vista que este não estaria sendo infringido.

No entanto, às empresas que ainda não possuem plano de saúde é necessário uma prévia tentativa de acordo coletivo caso empregado e empregador optem por um plano distinto do indicado.

De todo modo, é legítimo o pedido judicial de cumprimento da CCT pelo Sindicato, sendo que o Juiz decidirá de acordo com as nuances de cada caso concreto.

Diante do quadro apresentado para consulta, temos que, a evitar ação judicial de cumprimento é cauteloso que a empresa opte por um prévio acordo com o Sindicato ou elabore documentos de concordância pelos empregados com indicação de benefícios, vantagens dos serviços oferecidos e econômicos em caso de contratação de plano diverso, a fim de possuir amparo defensivo em caso de ação judicial, no entanto, como dito, a simples apresentação pelo empresário aos seus colaboradores de proposta **efetivamente mais vantajosa na área de saúde não permite a não aplicação das CCT's.**



JOÃO LUIZ LOPES
advocacia e consultoria

Este é o meu parecer.

Extrema, 14 de Junho de 2018.

João Luiz Lopes

Advogado