

## **ESCLARECIMENTOS SOBRE A CCT 2021/20023 – SIPROFCMG x SEAME**

Considerando-se a celebração da CCT 2021/2023 entre o SIPROFC-MG e SEAME ocorrida em 10/11/2021; considerando-se que a referida convenção coletiva terá vigência entre 01/09/2021 à 31/08/2023; considerando-se que várias foram as inovações em relação à última CCT celebrada; considerando-se a necessidade de uniformizar procedimentos e entendimentos frente à várias dúvidas que tem surgido aos gestores dos CFCs; considerando-se que os CFCs devem se reportar ao Sindicato Patronal para esclarecimentos destas dúvidas, pois, é a entidade legalmente representante de todos os CFCs do Estado de Minas Gerais; considerando-se que informações desconstruídas e repassadas por pessoas não habilitadas para tal e pertencentes à outro sindicato tem levado aos CFCs informações totalmente desprovidas de fundamentação técnico-jurídica, passaremos a seguir os devidos esclarecimentos sobre as principais cláusulas, inovações e dúvidas dos CFCs:

### **Cláusula Terceira – Da jornada de trabalho**

A jornada de trabalho de todos os trabalhadores vinculados aos CFCs abrangidos pela base territorial do SEAME, é a jornada máxima de 44 horas semanais, prevista no artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal/88 e artigo 58 da CLT.

Significa dizer, que nenhum dos trabalhadores podem ter jornada de trabalho contratada superior a de 44 horas semanais e 08 horas diárias, contudo, podem ter jornada de trabalho inferior, **é a chamada contratação por tempo parcial.**

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a **30 horas semanais, sem possibilidade de horas** extras ou, que não exceda a **26 horas semanais com a possibilidade de acréscimo de até 06 horas extras semanais.**

Por não haver qualquer vedação na CCT celebrada e de acordo com os artigos 58-A e 59 da CLT, todos os empregados dos CFCs, inclusive Diretores e instrutores, podem ser contratados em regime de tempo parcial, obedecidos os limites semanais impostos.

Não há qualquer impedimento/vedação para novas contratações de empregados para laborarem em regime de tempo parcial, contudo, **para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial somente poderá ser feita mediante opção manifestada perante a empresa e decorrente de negociação coletiva (ACT ou CCT)**, nos termos do § 2º do artigo 58-A da CLT.

Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em **número inferior a 26 horas semanais**, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

Importante salientar, que o salário à 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, nos termos do § 1º do artigo 58-A da CLT.

#### **Cláusula Quarta – Das horas extras**

O adicional de horas extras devido aos empregados comissionistas puros deve ser feita em consonância com a Súmula 340 do TST, ou seja, o empregado que realiza tarefa fora do seu horário normal de trabalho recebe apenas o “adicional de horas extras” e não a hora extra cheia, isto porque, já é remunerado pela tarefa/aula ministrada fora do seu horário regular.

Vale ressaltar, entretanto, que mesmo sendo o empregado comissionista puro, caso fique “a disposição” da empresa fora do seu horário normal de trabalho

“sem ministrar aulas”, terá direito a hora extra cheia, nos mesmos moldes de empregado remunerado com salário fixo.

O cálculo deste adicional é tarefa que as contabilidades devem ficar atentas para não trazerem prejuízos aos CFCs, que por sua vez, devem fiscalizar e exigir a correta aplicação da norma (Súmula 340 do TST), notadamente por se tratarem de valores e bases de cálculos variáveis mensalmente e aplicáveis de forma individualizada a cada trabalhador de acordo com sua produção.

Para os trabalhadores que recebem salário fixo o pagamento das horas extras obedecem a fórmula tradicional, sendo o fator divisível de 220 horas para se obter o valor da hora normal. No caso dos instrutores de trânsito com salário fixo mensal de R\$1.850,00, temos que o valor da hora normal é de R\$8,40 e o valor da hora extra com adicional de 60% é de R\$13,44 e com o adicional de 75% é de R\$14,70.

As contabilidades e os gestores dos CFCs devem ficar atentos em relação ao pagamento do “DSR” (descanso semanal remunerado) que deve ser calculado e pago sobre todas as parcelas variáveis, em especial à horas extras.

#### **Cláusula Quinta – Banco de horas e Terceira hora de almoço**

Os CFCs que tenham interesse em celebrar ACT (Acordo Coletivo de Trabalho), que é acordo firmado entre a empresa e o sindicato laboral, em relação ao “banco de horas”, poderão fazê-lo.

ACT encontra previsão no artigo 612 da CLT, e exige vários requisitos para que a mesma tenha validade, como por exemplo: realização de assembleias dos empregados, quórum de aprovação, dentre outros. Portanto, os CFCs que queiram instituir acordo coletivo de trabalho junto ao SEAME devem obedecer todos os regramentos legais para que não tenham problemas futuros em relação a compensação irregular de horas extras feitas através do banco de horas em razão de celebração de acordo coletivo de trabalho que não tenha validade.

Já em relação a 3ª hora de almoço, (lembrando que a CLT prevê um mínimo de 01 hora e máximo de 02 horas), a mesma autoriza a extensão do intervalo intrajornada para até 03 horas, bem como a redução para até 30 minutos de intervalo, desde que pactuado em convenção coletiva de trabalho.

E nos termos desta CCT, o CFC que pretender aplicar a 3ª hora de almoço (intervalo intrajornada), deve formalizar por escrito tal requerimento junto ao SEAME (termo próprio fornecido pelo SEAME), enviado com registro de confirmação de recebimento e assinado pelo empregador e empregado com firma reconhecida.

#### **Cláusula Sexta – Da composição salarial**

Todos os valores contidos nesta CCT retroagem à data de 01/09/2021, cujas eventuais diferenças salariais devem ser pagas aos empregados até o 5º dia útil do mês de fevereiro de 2022.

A partir desta CCT e na vigência da mesma, os CFCs poderão implementar para os instrutores de trânsito duas modalidades salariais: “comissionista puro”, como até então era o padrão nas últimas CCTs, e/ou “salário fixo”. Esta inovação permitirá aos CFCs adequarem juntamente aos seus instrutores a melhor modalidade salarial que adequem às suas realidades e necessidades.

Composição da garantia mínima – para os instrutores que permanecerem como comissionistas puros, o ponto significativo que deve ser observado trata-se **da composição da garantia mínima**, que deve ser paga sempre que a soma das comissões (aulas, apresentação de alunos para exames e DSR) não alcançarem o respectivo valor.

Observem que nesta cláusula houve uma “materialização” do que sempre foi defendido pelo sindicato patronal, no sentido de que o valor do DSR (descanso semanal remunerado), está dentro do conjunto de parcelas que compõem a garantia mínima.

Ressaltando-se que para os empregados que são remunerados através de salário fixo, o DSR é pago somente sobre horas extras eventualmente realizadas, não se calculando DSR sobre o salário fixo, pois, em sua composição o mesmo já está incluído.

**Vedação de contratação com fracionamento da garantia mínima** – Apesar da possibilidade de contratação de instrutores de trânsito tanto na modalidade de pagamento através de comissões ou salário fixo, é de suma importância ressaltar que na hipótese de contratação de instrutores como comissionistas puros, estes não poderão ser contratados com fracionamento da garantia mínima, em outras palavras, fica vedada a contratação em regime de tempo parcial para instrutores comissionistas puros.

**Alteração de comissionista puro para fixo** – Uma das grandes indagações feitas pelos CFCs é sobre a possibilidade de alteração/migração da modalidade salarial dos instrutores de trânsito de “comissionista puro” para “salário fixo”.

Não existe nenhuma cláusula contida na CCT que impeça ou proíba que seja feita esta alteração no contrato de trabalho. Todavia, para que se realize esta migração é imperioso que haja um mútuo acordo entre empregado e empregador e celebrado um termo aditivo de alteração do contrato de trabalho.

Isto porque, nos termos do artigo 444 da CLT, as relações contratuais de trabalho **podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas** em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

E mais, em consonância com o artigo 468 da CLT, nos contratos individuais de trabalho é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, desde que, não resulte prejuízo ao empregado. Portanto, em nenhuma hipótese pode haver alteração unilateral (imposta) pelo empregador para se alterar a modalidade de pagamento salarial dos instrutores de trânsito, mas, sim, mediante acordo entre as partes.

**Índice de reajuste** – Para os CFCs que remuneram seus empregados em valores salariais acima daqueles previstos nas CCTs anteriores, em especial à CCT 2019/2020, deverão aplicar o índice de 13,36% sobre os valores praticados.

Contudo, se no período compreendido entre 01/09/2020 à 31/08/2021, aplicou reajustes obedecendo-se os índices do INPC acumulado de 2,94 relativos ao período de 01/09/2019 à 31/08/2020 e de 10,42% em relação ao período de 01/09/2020 à 31/08/2021, fica permitida a respectiva dedução e aplicação apenas da diferença para alcançar o percentual definido nesta CCT.

#### **Cláusula Nona: 13º salário**

O 13º salário é calculado proporcionalmente aos meses trabalhados. Em se tratando de comissionistas puros, o cálculo do 13º salário deve levar em consideração todas as comissões recebidas ao longo dos anos, inclusive o DSR.

Como existe previsão de garantia mínima salarial aos comissionistas puros, e considerando-se que houve “aumento salarial” desta garantia, caso a média salarial/proporcional apurada seja inferior ao valor da atual garantia mínima, deve-se observar o valor atual/proporcional aos meses trabalhados. Frise-se.

#### **Cláusula Décima Quinta: Taxa assistencial Patronal**

Nos termos do artigo 513, alínea “e” da CLT, é prerrogativa do sindicato impor contribuição a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Dentro desta prerrogativa, a taxa prevista na cláusula 15ª desta CCT deve ser paga por todos os CFCs, associados ou não.

Alguns questionamentos surgiram em relação à proibição desta cobrança sobre CFCs que não sejam associados, tendo em vista o que preconiza a Súmula Vinculante nº 40 do STF.

Todavia, a Súmula Vinculante 40 do STF faz referência expressa à “Contribuição Confederativa” de que trata o artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, e não à prerrogativa dos sindicatos prevista no artigo 513, alínea “e” da CLT.

#### **Cláusula Décima Sexta – Contribuição Confederativa**

Pelas razões explanadas acima, e em se tratando de contribuição confederativa prevista no artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, a contribuição dos empregados devidas ao sindicato laboral, somente poderá ser feita/descontada, daqueles que sejam associados ao respectivo sindicato, em obediência à Súmula Vinculante 40 do STF.

Os CFCs, antes de efetuarem os respectivos descontos, devem se certificarem junto aos seus empregados sua condição de associado ou não ao sindicato laboral.

Em que pese constar na CCT que o empregado NÃO ASSOCIADO que não concordar com o pagamento deve procurar a DIRETORIA de forma individual e pessoal, sendo proibido outro modo, a qualquer tempo, na vigência desta CCT, agendando previamente para fazer a desvinculação, o que é extremamente impraticável tendo em vista principalmente os empregados localizados nas Cidades do interior do Estado, e em especial pela vedação da Súmula Vinculante 40 do STF, entendemos, salvo melhor juízo, que o desconto independentemente de o empregado NÃO ASSOCIADO comparecer ou não pessoalmente junto ao SEAME, não poderá ser efetivado.

#### **Cláusula Décima Sétima – Relação dos Empregados**

Os CFCs DEVEM encaminhar ao SEAME em um prazo de até 40 dias contados da data de assinatura da CCT (10/11/2021), a relação de todos os seus empregados

contendo qualificação e remuneração em formulário próprio que deve ser disponibilizado pelo SEAME, e atualizar estas informações a cada 03 meses, caso haja alteração no quadro, ou seja, admissão ou dispensa.

O não cumprimento desta obrigação, poderá acarretar a multa prevista na cláusula vigésima desta CCT (2 x salário do diretor geral = R\$3.610,00).

#### **Cláusula Décima Oitava – Dos benefícios sociais**

Todos os CFCs devem até a data de 31/03/2022, aderirem e implantarem todos os benefícios sociais contidos na CCT. O sindicato laboral está providenciando através de editais, empresas capacitadas para prestarem os serviços dentro dos limites convencionados.

Desta forma, detalhes operacionais somente serão repassados aos CFCs após a seleção da empresa (s) que irão prestar os serviços.

#### **E-SOCIAL**

O E-Social é uma plataforma online do governo federal que unificou a entrega de 15 obrigações da área trabalhista para empresas, outras pessoas jurídicas e também para pessoas físicas.

Em vez de ter que preencher várias guias e entregá-las em canais diferentes, o empregador deverá usar apenas o sistema para cumprir a lei e manter sua contratação na legalidade.

O uso do E-Social é obrigatório para pessoas jurídicas (incluindo MEI) e pessoas físicas que tenham empregados domésticos.

Basicamente, quem possui um empregado deverá adotar o E-Social para cumprir várias obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, como realizar a folha de pagamento, comunicar admissões e demissões, recolher o FGTS e demais exigências legais. Assim este sistema substitui os formulários, guias, papeladas e outras plataformas online, simplificando e centralizando o envio dos dados.

Quais obrigações fazem parte do E-Social?

Vejam as obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas que devem ser feitas na plataforma:

**GFIP** – Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social;

**CAGED** – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados para controlar as admissões e demissões de empregados sob o regime da CLT;

**RAIS** – Relação Anual de Informações Sociais;

**LRE** – Livro de Registro de Empregados;

**CAT** – Comunicação de Acidente de Trabalho;

**CD** – Comunicação de Dispensa;

**CTPS** – Carteira de Trabalho e Previdência Social;

**PPP** – Perfil Profissiográfico Previdenciário;

**DIRF** – Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte;

**DCTF** – Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais;

**QHT** – Quadro de Horário de Trabalho;

**MANAD** – Manual Normativo de Arquivos Digitais;

**Folha de pagamento;**

**GRF** – Guia de Recolhimento do FGTS;

**GPS** – Guia da Previdência Social.

**PCMSO** – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

### **Revisão da NR 7**

Foi publicada no dia 13 de março/2020 no Diário Oficial da União a nova redação da Norma Regulamentadora 7 (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional).

O texto que ganhou o prazo de um ano para entrar em vigor aumentou de tamanho em comparação à norma até então vigente e está trazendo muitas novidades.

**Com a extinção do PPRA** (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), o PCMSO passa a ser ligado ao Programa de Gerenciamento de Riscos previsto na nova NR 1, harmonizando também com a atualização da NR 9 (Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos).

Além de corrigir indicadores biológicos de exposição que estavam com metodologias ultrapassadas, a NR 7 ampliou esses indicadores e, ainda, passou a contar com cinco anexos, tratando de questões como o trabalho hiperbárico e exames para expostos a substâncias químicas cancerígenas.

Dado o prazo de um ano para as organizações passarem a implementar o novo PCMSO, a Portaria nº 6.734 trouxe mudanças importantes na NR 7, referentes ao que deve constar no Programa, que ganhou novas diretrizes, exames ocupacionais obrigatórios e mudanças em sua periodicidade; associação com o PGR entre outras. Com isso, a atuação dos médicos do Trabalho deve sofrer alterações.

### Cronograma de implantação do E-Social

CRONOGRAMA E-SOCIAL		 TABELAS	 EVENTOS NÃO PERIÓDICOS	 EVENTOS PERIÓDICOS	 EVENTOS DE SAÚDE E SEG. DO TRABALHO
	<b>GRUPO 1</b> GRANDES EMPRESAS	✓ 2018/JANEIRO	✓ 2018/MARÇO	✓ 2018/MAIO	<b>2021</b> OUTUBRO
	<b>GRUPO 2</b> DEMAIS EMPRESAS	✓ 2018/JULHO	✓ 2018/OUTUBRO	✓ 2019/JANEIRO	<b>2022</b> JANEIRO
	<b>GRUPO 3</b> EMPRESAS DO SIMPLES NACIONAL	✓ 2019/JANEIRO	✓ 2019/ABRIL	✓ 2021/MAIO	<b>2022</b> JANEIRO
	<b>GRUPO 3</b> PESSOAS FÍSICAS	✓ 2019/JANEIRO	✓ 2019/ABRIL	<b>2021</b> JULHO	<b>2022</b> JANEIRO
	<b>GRUPO 4</b> ADM. PÚBLICA E ORG. INTERNACIONAIS	✓ 2021/JULHO	<b>2021</b> NOVEMBRO	<b>2022</b> ABRIL	<b>2022</b> JULHO

Portanto, os CFCs devem verificar junto às suas contabilidades se todas as obrigações constantes e obrigatórias contidas no E-Social estão sendo cumpridas, a fim de se evitar autuações e multas pelo MTE.

Att.

PAULO DINIZ ROMUALDO

OAB/MG 122.178



**Sindicato dos Proprietários de Centros de Formação de Condutores do Estado de Minas Gerais**

Rua Timbiras, 1.560/sala 503 – Lourdes – CEP 30140-061 – Belo Horizonte/ MG

TEL. + 55 31 2555-6161 | [presidencia@siprofcmg.org.br](mailto:presidencia@siprofcmg.org.br) | [www.siprofcmg.org.br](http://www.siprofcmg.org.br)