**01**

A convenção coletiva da categoria dos comerciários, firmada entre os sindicato patronal e profissional, para o período de 2018/2019, em determinado município, prevê o pagamento de adicional de 70% sobre as horas extraordinárias. A empresa Comércio Valor Ltda., situada no mesmo município, firmou acordo coletivo com o sindicato da categoria profissional, para o mesmo período, convencionando o adicional de 60% para o pagamento das horas extras.

Analise a situação e responda qual o adicional deve prevalecer:

***Prevalecerá o adicional de 60%, visto que o Acordo Coletivo de Trabalho prevalece sobre a Convenção Coletiva de Trabalho***

**Solução do professor**

CLT,Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

**02**

As convenções coletivas de trabalho:

***Serão celebradas por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro, não sendo permitido estipular duração superior a 2 (dois) anos***

**03**

Sobre a convenção coletiva de trabalho (CCT) e o acordo coletivo de trabalho (ACT), é correto afirmar:

***Tem prevalência sobre a lei a CCT ou ACT que disponha sobre banco de horas anual***

## Solução do professor

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:  
II - banco de horas anual  
III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;  
XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho  
Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:  
V - valor nominal do décimo terceiro salário;  
VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.

**04**

De acordo com a Reforma Trabalhista introduzida pela Lei n° 13.467, de 2017, que alterou artigos da CLT, a convenção e o acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre a lei quando dispuserem sobre:

***regulamento empresarial; troca do dia de feriado e teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente***

## Solução do professor

Art. 611-A, CLT. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:  
VI - regulamento empresarial;  
VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;  
XI - troca do dia de feriado;  
Art. 611-B, CLT. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:  
II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;  
V – valor nominal do 13º salário;  
VI – trabalho noturno superior à do diurno.

**05**

A convenção ou acordo coletivo de trabalho:

***não pode ter prazo superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade***

## Solução do professor

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

**06**

Nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, a convenção e o acordo coletivo de trabalho tem prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre:

***adesão ao Programa Seguro-Emprego e modalidade de registro de jornada de trabalho***

## Solução do professor

Art. 611-A da CLT. Traz o artigo hipóteses nas quais as convenções e acordos coletivos de trabalho têm prevalência sobre a lei, Representa o artigo, de acordo com a doutrina, exceção à aplicação do princípio da norma mais favorável.

## Pensar & Responder

Com relação ao direito coletivo do trabalho, ao direito individual do trabalho e aos princípios do direito do trabalho, julgue os itens a seguir. Explique e justifique sua resposta.

A convenção coletiva de trabalho, acordo de caráter normativo reconhecido de forma expressa pela CLT, é enunciada pela CF como fonte capaz de estabelecer normas e condições de trabalho, mediante a flexibilização de direitos fundamentais dos trabalhadores, como salários e duração do trabalho