A C Ó R D Ã O
(SDC)
GMMGD/ls/

DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO PESADA DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINICESP. 1) CLÁUSULA 23ª - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA. Esta Seção Especializada possui entendimento consolidado no sentido de não ser possível, por meio do poder normativo da Justiça do Trabalho, deferir reivindicação consistente em cláusula que prevê a complementação do auxílio previdenciário paga pelo Empregador, na medida em que a condição de trabalho acarreta ônus financeiro extraordinário à categoria econômica. Cláusula dessa espécie apenas poderia ser fixada em sentença normativa com apoio em norma preexistente, o que não aconteceu no caso dos autos. **Dá-se provimento ao recurso ordinário para excluir a cláusula da sentença normativa. 2) CLÁUSULA 54ª - ESTABILIDADE PARA PORTADOR DE VÍRUS HIV E CÂNCER.** A cláusula fixada pelo TRT estabelece benefício de alta relevância social frente à consabida condição de extrema dificuldade experimentada pelos indivíduos portadores do vírus HIV e acometidos de tumor maligno (câncer). Ressalte-se, outrossim, que a regra se coaduna com o contexto geral de normas do nosso ordenamento jurídico, que entende o trabalhador como indivíduo inserto numa sociedade que vela pelos valores sociais do trabalho, pela dignidade da pessoa humana e pela função social da propriedade (arts. 1º, III e IV; 5º, caput e I; e 170, III e VIII, da CF). Não se olvide, outrossim, que faz parte do compromisso do Brasil, também na ordem internacional (Convenção 111 da OIT), o rechaçamento a toda forma de discriminação no âmbito laboral. Ademais, a cláusula encontra respaldo na jurisprudência desta Corte Superior, que já firmou o entendimento de que a despedida do empregado portador de doença grave ou do vírus HIV se presume discriminatória (Súmula 443 do TST), sendo inválido o ato, gerando, inclusive, o direito do empregado irregularmente dispensado à reintegração. **Recurso ordinário desprovido, no aspecto, para manter a Cláusula na sentença normativa. 3) CLÁUSULA 43ª - ESTÁGIO .** O § 2º, *in fine*, do art. 114 da Constituição atual estabelece que, no dissídio coletivo de natureza econômica, a Justiça do Trabalho pode "*decidir o*

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente". Como se observa, a Constituição estabeleceu um claro piso normativo, e não um teto jurídico. Nada obstante, o exercício dessa função jurisdicional atípica (poder normativo) deve se balizar pelos limites impostos na ordem jurídica trabalhista, um dos quais o juízo de equidade inerente aos dissídios coletivos (art. 766 da CLT), bem como o critério da manutenção das condições de trabalho preexistentes, citado na Constituição Federal. De acordo com a jurisprudência desta Seção Especializada, cláusulas preexistentes, para fins de delimitação de condição anteriormente convencionada, são aquelas discutidas e fixadas por livre negociação entre as partes em acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo. Assim, se a reivindicação da categoria profissional tem respaldo em cláusula preexistente, deve ser deferida e fixada na sentença normativa. Por outro lado, também prevalece o entendimento de que não se insere nos limites de atuação do poder normativo desta Justiça Especializada a criação de condições de trabalho que importem encargo econômico extraordinário ao empregador se a reivindicação laboral não encontra suporte em norma preexistente (ou seja, se inexiste equivalência em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo). Ocorre que, no âmbito dos limites do poder normativo conferido à Justiça do Trabalho, há, ainda, a discussão sobre a possibilidade de fixação em sentença normativa de cláusulas que reproduzem normas jurídicas já existentes ou que criem disposições complementares a elas, dentro de certo vácuo ou lacuna legislativa (sem criar obrigação nova destinada à reserva legal ou encargo financeiro extraordinário ao empregador). Com efeito, sobre essa questão em específico, não há um parâmetro definitivo na jurisprudência da SDC/TST e existem diversos julgados nesta Corte com direções opostas: ora no sentido de que é desnecessária a mera reprodução do dispositivo legal na sentença normativa, ou sua complementação; ora de que a fixação de cláusula dessa natureza, quando complementa comandos legais, pode ser útil e se insere no âmbito o poder normativo. Sobre o tema, sabe-se que o Supremo Tribunal Federal, quando do julgamento do RE-197.911/9, ao se manifestar sobre a competência da Justiça do Trabalho, atribuída pelo art. 114, § 2º, da CF, afirmou que as cláusulas instituídas em sentença normativa não podem se sobrepor à legislação em vigor ou contrariá-la. Esta Seção Especializada vem firmando o

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

entendimento no sentido de que, de maneira geral, a fixação de cláusula que reproduza ou complemente um comando legal já existente, desde que não invada o espaço do Poder Legislativo (não crie obrigação nova destinada à reserva legal), está dentro dos limites do poder normativo da Justiça do Trabalho. Nessas situações, além de a cláusula ratificar e intensificar o dever jurídico, ou delimitar o campo de sua atuação no âmbito específico das relações de trabalho abrangidas pela sentença normativa, também sujeita o descumprimento do preceito à sanção especial proveniente da própria norma coletiva (cláusula penal). Amplia-se a segurança jurídica sem extrapolar os limites do poder normativo ou inovar legislativamente. Note-se que, seguindo essa mesma linha de entendimento, a jurisprudência desta Corte se consolidou no sentido de que "*é aplicável multa prevista em instrumento normativo (sentença normativa, convenção ou acordo coletivo) em caso de descumprimento de obrigação prevista em lei, mesmo que a norma coletiva seja mera repetição de texto legal*" (Súmula 384, II/TST). **No caso em exam**e, a CLÁUSULA 43ª – ESTÁGIO, fixada pelo Tribunal de origem com base no poder normativo, dispõe que "*as Empresas facilitarão o estágio de seus empregados estudantes, em curso técnicos e/ou superiores, na área de sua especialização, observando o disposto na Lei 11.788/2008*". O comando apenas cria uma disposição complementar, dentro do vácuo legislativo da Lei 11.788/2008, que nada previu sobre a facilitação, pela Empresa, para a realização de estágio por seus empregados que, eventualmente, sejam estudantes de cursos técnicos e/ou superiores. Note-se que não há criação de obrigação nova, tampouco de encargo financeiro extraordinário, tratando-se em verdade de mero comando programático direcionado a estimular os Empregadores (concedentes de estágio) submetidos à sentença normativa a prestigiarem a qualificação e especialização de seus empregados estudantes, sem abrir espaço para o desvio das balizas legais pertinentes (Lei 11.788/2008). O deferimento da reivindicação, portanto, encontra-se dentro dos limites do poder normativo da Justiça do Trabalho. **Nega-se provimento, no aspecto, para manter a Cláusula na sentença normativa**. **4) CLÁUSULA 45ª – PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS.** No caso em exame, a Cláusula 45ª - PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS, deferida pelo Tribunal de origem com base no poder normativo, dispõe que "*a Empresa compromete-se a não fazer restrições para admissão de deficientes físicos,*

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

sempre que as circunstâncias técnicas materiais e administrativas assim o permitam". A norma não representa a criação de qualquer obrigação nova, tampouco gera encargo financeiro extraordinário ao empregador. Em verdade, a cláusula apenas reafirma uma diretriz geral do nosso ordenamento jurídico - promoção da inclusão social das pessoas com deficiência (Convenção nº 111 da OIT; Convenção de Nova Iorque sobre pessoas com deficiência; Lei 13.146/2015; art. 93 da Lei 8.213/91) -, com a vantagem de reforçar a sua observância no âmbito das relações de trabalho por elas abrangidas. O deferimento da reivindicação, portanto, encontra-se dentro dos limites do poder normativo da Justiça do Trabalho. **Nega-se provimento, no aspecto, para manter a Cláusula na sentença normativa**. **5) CLÁUSULA 81ª - JORNADA DE SOBREAVISO.** A Cláusula 81ª - Jornada de Sobreaviso reproduz texto com idêntica diretriz constante no item II da Súmula 428/TST (c/c o art. 244, § 2º, da CLT). Não se está criando obrigação nova, conferindo um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável, nem gerando um encargo financeiro extralegal ao empregador. A cláusula apenas reforça um dever jurídico já previsto no ordenamento, com a vantagem de dar contornos específicos à obrigação no âmbito das relações de trabalho por ela abrangidas. Assim, a reprodução da norma jurídica na sentença normativa amplia a segurança jurídica nas relações de trabalho e não extrapola os limites do poder normativo. **Nega-se provimento, no aspecto, para manter a Cláusula na sentença normativa**. **6) CLÁUSULA 89ª – PROCEDIMENTO EM CASO DE ASSALTO.** O ***caput*** da Cláusula 89ª prevê a obrigação de o empregador fornecer *atendimento médico, psicológico e jurídico necessários* ao empregado que seja vítima de eventual assalto ou sua tentativa no local de trabalho, bem como de comunicar o evento à CIPA e ao Sindicato. Não se olvida que a jurisprudência desta Corte é no sentido de que a responsabilidade do Empregador por danos resultantes do evento "assalto" é objetiva apenas quando o empregado exerça atividade de alto risco, tais como de bancário, motoristas de carga e de transporte coletivo, entre outros (art. 927, parágrafo único, do CCB). No caso dos autos, a categoria profissional abrangida pela sentença normativa não parece se enquadrar nessa hipótese (trabalhadores nas indústrias da construção pesada - infraestrutura e afins), o que exigiria, em princípio, a demonstração de culpa do empregador para arcar com os danos decorrentes do evento

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

"assalto", que se configuraria como "ato de terceiro". Nada obstante, a norma constitui benefício bastante moderado, prevendo uma conduta patronal de assistência à vítima, que será exigível apenas se ocorrer o sinistro, ou seja, não há previsão de ônus imediato ao empregador. Ademais, o atendimento médico, psicológico e/ou jurídico exigido será referente apenas às repercussões imediatas do infortúnio ("*logo após o ocorrido*"), não acarretando em gastos sucessivos a serem arcados pelo empregador, como eventuais lucros cessantes (pensão mensal temporária). Nesse contexto, a prestação de simples assistência médica ao empregado em face do assalto vivenciado durante a execução do contrato de emprego é um ônus decorrente da atividade empresarial, conforme estabelecido no art. 2º da CLT, bem como uma exigência natural da ordem jurídica, ante a inserção da pessoa humana e do universo de sua personalidade no ápice da pirâmide normativa (art. 1º, III, da CF). Note-se que esta SDC já deferiu norma com conteúdo similar em sentença normativa, no julgamento do RODC-169900-03.2004.5.15.0000 (Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 24/10/2008). Em relação ao fato de o *caput* da cláusula determinar a comunicação do assalto à CIPA e ao Sindicato, o comando não acarreta ônus financeiro significativo ao empregador, devendo ser mantido. Faz-se necessária apenas uma adequação na redação do *caput* da referida cláusula, a fim de identificar com mais precisão os possíveis beneficiários da norma, em virtude do caráter genérico da expressão "os empregados presentes". O *caput*, então, passaria a ter a seguinte redação: "*No caso de assaltos a qualquer local de trabalho, consumado ou não, os empregados vitimados receberão atendimento médico, psicológico e jurídico necessários, custeados integralmente pela Empresa, logo após o ocorrido, devendo a CIPA e o SINDICATO da categoria serem comunicados imediatamente dos fatos*". Em relação ao **parágrafo primeiro** da Cláusula 89ª ("*após avaliação médica, os empregados, se necessário, deverão ser afastados imediatamente, sem prejuízo do salário*"), a norma não deve ser fixada na sentença normativa, uma vez que impõe ao empregador o encargo de manter a remuneração integral do trabalhador, sem qualquer delimitação temporal. Sobre esse aspecto, cabe lembrar que a obrigação legal do empregador, na hipótese de afastamento por doença, é de pagar os 15 primeiros dias (art. 60, § 3º, da Lei 8.213/91), passando a ser devido o auxílio-doença pela Previdência Social a partir do 16ª dia de afastamento - situação na qual o contrato de trabalho é

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

suspenso. Quanto ao **parágrafo segundo** da Cláusula 89ª ("*as Empresas deverão preencher CAT - Comunicação de Acidente do Trabalho para os empregados que tenham sofrido dano físico e/ou psicológico*"), percebe-se que seu teor reproduz dever já existente no ordenamento jurídico, consoante o art. 336 do Decreto nº 3.048/1999 (Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências), mostrando-se extremamente útil a sua reiteração na sentença normativa, a fim de reforçar tal comando. **Dá-se provimento parcial ao recurso ordinário, no aspecto**. **7) CLÁUSULA 98ª – PROTETOR SOLAR.** A cláusula deferida pelo TRT e fixada na sentença normativa representa estímulo ao cumprimento de um dever jurídico. Nesse sentido, destaca-se o art. 389, IV, da CLT, que já impõe ao empregador a obrigação de "*fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho*", ao tempo em que a NR 21 do Ministério do Trabalho e Previdência, regulamentando a execução do trabalho a céu aberto, fixa regra genérica no sentido de que "*serão exigidas medidas especiais que protejam os trabalhadores contra a insolação excessiva, o calor, o frio, a umidade e os ventos inconvenientes*". Desse modo, o comando previsto no *caput* da cláusula em exame ("*fornecer gratuitamente protetor solar, no mínimo com fator 30, para os empregados que desenvolvam suas atividades expostos aos raios solares*") simplesmente dá contornos específicos à obrigação genérica do empregador prevista na legislação heterônoma estatal, de *proteger os trabalhadores contra a insolação excessiva*, focando nas necessidades da comunidade laboral abrangida pela sentença normativa (trabalhadores da construção pesada). Note-se, ainda, que o parágrafo único da Cláusula 98ª ("*caso o empregado apresente qualquer tipo de reação alérgica ao protetor solar fornecido pela Empresa, deverá apresentar Receita Médica ao departamento médico para que seja providenciado um protetor solar compatível com as necessidades do empregado*") reproduz mera regra de cautela em favor de empregados que eventualmente apresentem reações alérgicas pelo uso do produto originalmente fornecido pelo Empregador, não produzindo ônus financeiro imediato ao empregador. A cláusula, portanto, amplia a segurança jurídica nas relações de trabalho e não extrapola os limites do poder normativo. **Nega-se provimento ao recurso ordinário, no aspecto,**

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

para manter a Cláusula na sentença normativa. **8) CLÁUSULA 110ª - CONTRIBUIÇÃO RETRIBUITIVA DOS EMPREGADOS.** A SDC, no julgamento do RO - 521-19.2018.5.17.0000, por Maioria de votos, reafirmou o entendimento de que não é válida cláusula de instrumento normativo autônomo que cria contribuição assistencial (ou negocial) extensível aos empregados não filiados ao sindicato, ainda que a norma coletiva tenha sido criada sob a égide da Lei 13.467/2017 e confira o direito de oposição individual contra a cobrança, na esteira do que se compreende com relação à contribuição confederativa (OJ 17/SDC/TST, PN 119/SDC, Súmula 666/STF e Súmula Vinculante nº40/STF). Ressalva de entendimento deste Redator Designado para o acórdão, no sentido de que *o atual e novo contexto jurídico positivado permite a exegese de que é regular a criação de contribuição assistencial extensível a todos os trabalhadores abrangidos pelo instrumento normativo negociado, desde que: a) a cláusula esteja amparada em norma coletiva autônoma; b) seja criada no contexto da inexistência de financiamento compulsório, ou seja, após a Lei da Reforma Trabalhista; c) o montante fixado não seja abusivo;* e *d) exista, no instrumento normativo, a previsão do direito de oposição individual do trabalhador não filiado ao desconto*. **Dá-se provimento ao recurso ordinário**, a fim de limitar o desconto a título de contribuição assistencial previsto na CLÁUSULA 110ª - CONTRIBUIÇÃO RETRIBUITIVA DOS EMPREGADOS apenas aos trabalhadores associados ao Sindicato suscitante. **9) DEMAIS CLÁUSULAS. Recurso ordinário parcialmente provido** para exclusão e/ou manutenção das cláusulas questionadas, a fim de manter a sentença normativa em consonância com a jurisprudência desta SDC/TST.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário n° **TST-RO-1002004-84.2018.5.02.0000**, em que é Recorrente **SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO PESADA DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINICESP** e é Recorrido **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO PESADA - INFRAESTRUTURA E AFINS DO ESTADO DE SÃO PAULO**.

Todos os textos em aspas e em itálico, a seguir transcritos, são da lavra do Exmo. Ministro Caputo Bastos, Relator originário, e correspondem aos fundamentos que prevaleceram no acórdão proferido por esta Douta Seção Especializada, conforme a Douta Maioria:

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

"Trata-se de dissídio coletivo de natureza econômica e social ajuizado pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Pesada – Infraestrutura e Afins do Estado de São Paulo em face do Sindicato da Indústria da Construção Pesada do Estado de São Paulo – SINICESP.

Aduziu o suscitante que, ante a recusa do suscitado em negociar a renovação das cláusulas normativas para o período de 1º de maio de 2018 a 30 abril de 2019, a categoria decidiu pela instauração do dissídio coletivo. Afirmou que, apesar de frustrada a tentativa de conciliação, foi garantida a manutenção da data-base em 1º de maio de 2018 pelo suscitado. Pugna pelas manutenção das cláusulas preexistentes, nos termos do artigo 114, § 2º da Constituição Federal e, de forma definitiva, pela procedência da ação (fls. 11/49).

O Desembargador Vice-Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região designou a data da audiência de conciliação para o dia 22 de agosto de 2018. Oportunidade em que permaneceu frustrada a tentativa de acordo entre as partes.

O Suscitado apresentou contestação às fls. 218/245, com arguição de preliminar de extinção em razão de ausência de fundamentação das reivindicações do suscitante e falta de comprovação do quórum de comparecimento à assembleia.

No mérito, aduziu não haver obrigatoriedade na manutenção das cláusulas preexistentes e que, em coerência com a situação econômica vigente e pelo princípio da adequação setorial negociada, poder-se-ia alcançar o melhor termo para a negociação coletiva sem que fossem geradas "anomalias convencionais que via reflexa venha a causar desemprego". Sob o argumento de que o cenário econômico não permite às empresas representadas pelo suscitado ampliar direitos, gerando mais gastos, impugnou todas as cláusulas e pugnou pela improcedência da ação.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pela rejeição das preliminares e, no mérito, pelo acolhimento parcial das reivindicações, com a rejeição das cláusulas que tratam de contribuições aos sindicatos e limitação de aplicação de vantagens aos não sócios da entidade, ingerência do patronato no funcionamento da entidade profissional, trabalho infantil e discriminação (fls. 294/304).

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, mediante o v. acórdão de fls. 306/405, rejeitou as preliminares arguidas e, no mérito julgou parcialmente procedente o dissídio. Aplicou o reajuste de 1,47% para as cláusulas econômicas e concedeu estabilidade provisória de 90 dias, nos termos do PN 36 do TRT da 2ª Região.

Foram opostos embargos de declaração pelo Ministério Público do Trabalho requerendo manifestação acerca de duas cláusulas, as de números 92 e 93, que tratam respectivamente sobre erradicação do trabalho infantil e erradicação contra discriminação.

O Suscitado também apresentou embargos de declaração apontando erro material respeitante à cláusula de alimentação, pois, ao fazer referência ao texto da cláusula convencional anterior, ao invés de colacionar a cláusula relativa à convenção coletiva da categoria da construção pesada, utilizou norma

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

coletiva de categoria diversa da tratada nos autos. Apontou também julgamento "ultra petita" respeitante ao prazo de vigência das cláusulas sociais.

Os embargos de declaração do Ministério Público do Trabalho foram acolhidos para sanar erro material e os do Suscitado para prestar esclarecimentos (fls. 819/921).

Inconformado, o Suscitado interpõe o presente recurso ordinário (1441/1495). Insiste com as preliminares arguidas no sentido de que inexiste qualquer tipo de fundamentação nos pleitos e reivindicações que justifiquem as cláusulas convencionais que o Suscitante pretende inserir na Convenção Coletiva da categoria, bem como não haver demonstração do número de associados e não associados, o que, segundo o seu entendimento, inviabiliza a verificação do "quórum" assemblear. Reitera os argumentos acerca do cenário econômico com baixa expectativa de investimento no segmento de construção pesada, o qual o suscitado representa no Estado de São Paulo. Quanto às cláusulas, impugna a 1ª (vigência e data-base); 2ª (pisos salariais normativo); 4ª (comprovante de pagamento); 5ª (pagamento de salário ao empregado analfabeto); 7ª (horas extras); 10ª (adicional de periculosidade ou insalubridade); 11ª (transferência de emprego); 12ª (participação nos lucros e/ou resultados); 13ª, 14ª, 15ª e 16ª (refeição/alimentação/fornecimento de refeição/alimentação/lanche da tarde); 18ª (auxílio transporte); 23ª e 24ª (complementação de auxílio doença ou decorrente de acidente do trabalho); 25ª (auxílio creche); 26ª (seguro de vida e acidentes); 27ª indenização por aposentadoria; 32ª (auxílio funeral); 37ª (novas admissões/admitidos após a data-base); 39ª e 41ª (comunicação dos motivos da rescisão por justa causa do empregado – aviso de dispensa); 43ª e 44ª estágio/aprendizes/deficientes físicos; 38ª e 39ª (pagamento das verbas rescisórias e homologação das rescisões contratuais; 40ª (exames em caso de dispensa); 41ª (aviso no caso de dispensa); 45ª (deficientes físicos); 46ª (cópia do contrato de trabalho); 47ª (entrega de documentos); 49ª (da assistência sindical rescisória); 61ª (da recusa do retorno ao trabalho pela empresa); 60ª (garantia de emprego ao enfermo); 62ª (empregados em vias de aposentadoria; 63ª (gestante); 64ª (estabilidade para portador de vírus HIV/AIDS e câncer); 100ª (licença maternidade); (mãe adotante); (estabilidade provisória); 67ª (acesso a informações); 71ª e 72ª (compensação de horas no sábado e feriados); 73ª (minutos de tolerância); 74ª, 75ª, 76ª, 77ª, 78ª, 79ª, 80ª e 96ª (atestado médico/faltas); 81ª (jornada de sobreaviso); 85ª (férias); 89ª (procedimento em caso de assalto); 91ª, 92ª, 93ª, 94ª e 95ª (campanhas educativas sobre saúde); 97ª (indenização por morte ou invalidez permanente); 98ª (fornecimento de protetor solar); 99ª (assédio moral); 101ª (mensalidade sindical); 102ª e 103ª (regras para negociação/comissão bilateral; 104ª (mora salarial); 107ª (bolsa de emprego do sindicato); 108ª (união civil estável); 110ª (contribuição retributiva dos empregados).

Despacho de admissibilidade do recurso à fl. 1499.

Foram apresentadas contrarrazões às fls. 1503/1512.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

V O T O

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

1 – CONHECIMENTO

O recurso é tempestivo (decisão publicada no dia 22/02/2019 e recurso interposto no dia 08/03/2019), tem representação regular (fl. 215) e as custas processuais foram satisfeitas (fl. 1496/1497).

1.1. CLÁUSULA 11ª (TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO)

*O TRT da 2ª Região, em relação à cláusula 11 **ª, Transferência de empregado,** decidiu nos seguintes termos, conforme consta das fls. 1352/1353 e 1415 dos autos:*

> *CLÁUSULA 11ª - TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO*
> *Assegura-se ao empregado transferido, na forma do artigo 469 da CLT, parágrafo 3º, adicional de 25% (vinte e cinco por cento) calculado sobre o seu salário, enquanto durar esta condição.*
> *PARÁGRAFO ÚNICO: Para o caso de transferência em caráter definitivo e em localidade que acarrete necessariamente mudança de domicílio do trabalhador, a empresa arcará diretamente com as despesas incorridas com a mudança/transporte de seus bens, seja para assumir a posição em novo local, seja para retornar ao local de residência anterior.*
> *INDEFIRO. Trata-se de matéria prevista em lei - parágrafo 3º do artigo 469 e artigo 470 da CLT.*

O Sindicato patronal argumenta que em que pese o requerimento exordial não apresentar qualquer acréscimo ao dispositivo legal 470 da CLT, coube deferir a medida requerida para anotar na Convenção Coletiva direito já garantido pela CLT.

A decisão acerca dos embargos de declaração constante das fls. 1352/1353 e 1415 registra o indeferimento da cláusula por tratar-se de matéria prevista em lei. Logo, não se verifica a sucumbência necessária a justificar a interposição do recurso ordinário nos termos do artigo 996 do CPC e 895, II, da CLT.

*Ante o exposto, **não conheço** do Recurso Ordinário quanto ao tema.*

1.2. CLÁUSULAS 14ª, 15ª E 16ª (FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO AOS EMPREGADOS EM HORAS EXTRAS; DÉCIMO TERCEIRO VALE ALIMENTAÇÃO E REFEIÇÃO; LANCHE DA TARDE)

O TRT da 2ª Região, quanto às cláusulas 14ª, 15ª e 16ª, respeitante ao fornecimento de refeição/alimentação aos empregados em horas extras, décimo terceiro vale alimentação e refeição, bem como

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

em relação ao lanche da tarde indeferiu a pretensão sob o fundamento de que a manutenção das referidas cláusulas dependem de negociação entre as partes. Constou da decisão do TRT:

> *CLÁUSULA 14ª - FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO AOS EMPREGADOS EM HORAS EXTRAS*
>
> *As Empresas concederão aos empregados quando estiverem sob regime de prorrogação de jornada, uma refeição/alimentação completa no local de trabalho ou um vale alimentação/refeição no valor de R$ 38,00 (trinta e oito reais).*
>
> ***INDEFIRO**. Depende de negociação entre as partes.*
>
> *CLÁUSULA 15ª - DÉCIMO TERCEIRO VALE ALIMENTAÇÃO E REFEIÇÃO*
>
> *As Empresas concederão, até o dia 30 de novembro de 2018, aos empregados que na data de sua concessão estiverem no efetivo exercício de suas atividades, o Décimo Terceiro Vale Alimentação e Refeição no valor de R$ 900,00 (novecentos reais), através de crédito no cartão eletrônico.*
>
> ***INDEFIRO**. Depende de negociação entre as partes.*
>
> *CLÁUSULA 16ª - LANCHE DA TARDE*
>
> *As Empresas fornecerão lanche da tarde aos seus empregados, consistente em café, leite e suco, pão francês, dois tipos de frios, margarina, bolo ou bolacha e frutas.*
>
> *PARÁGRAFO PRIMEIRO: O lanche da tarde será concedido através de um intervalo de 15 (quinze) minutos e deverá ser fornecido até às 16 horas.*
>
> *PARÁGRAFO SEGUNDO: As Empresas subsidiarão integramente o fornecimento do lanche da tarde.*
>
> ***INDEFIRO**. Depende de negociação entre as partes.*

O Suscitado aduz que não prosperam as pretensões para o fornecimento de refeição/alimentação aos empregados em horas extras, o décimo terceiro vale alimentação e refeição e o lanche da tarde, pois representam mais encargos para as empresas do segmento, além de não possuírem previsão legal. Requer o provimento ao presente recurso para reformar as cláusulas em comento.

A decisão acerca dos embargos de declaração constante das fls. 1359 registra o indeferimento das cláusulas porque dependem exclusivamente de negociação entre as partes. Logo, não se verifica a sucumbência necessária a justificar a interposição do recurso ordinário em relação às referidas cláusulas, ante os termos do artigo 996 do CPC e 895, II, da CLT.

*Ante o exposto, **não conheço** do Recurso Ordinário quanto ao tema.*

1.3. CLÁUSULA 36 ª E 37ª (NOVAS ADMISSÕES/ADMITIDOS APÓS DATA BASE)

Eis o trecho da decisão do TRT da 2ª Região, quanto ao tema:

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO
CLÁUSULA 36ª - NOVAS ADMISSÕES
No caso de novas contratações, as Empresas darão preferência aos empregados que foram demitidos, sem justa causa, nos últimos doze meses.
***INDEFIRO**. Depende de negociação entre as partes.*

CLÁUSULA 37ª - ADMITIDOS APÓS DATA-BASE
Igual reajustamento aos empregados admitidos após a data-base (1º.05.2017) respeitado o limite do mesmo salário já reajustado do empregado exercente da mesma função.
***INDEFIRO** como postulado. **DEFIRO**, nos termos no PN nª 2 deste Regional:*
PRECEDENTE NORMATIVO Nº 2 - ADMITIDOS APÓS A DATA BASE. (Ata publicada no DOEletrônico 29/10/2012)
O reajuste salarial é aplicável aos admitidos após a data-base, ficando limitado ao valor do maior salário do empregado mais antigo na função.

No recurso ordinário, o Suscitado recorrente pugna pela reforma do acórdão, ao afirmar que não pode a Convenção Coletiva criar métodos e preferências de contratação sob pena de ofender o artigo 5ª da Constituição Federal. Por isso, não podem ser aceitas tais cláusulas por claramente inconstitucionais e que tal tema deve ser decidido de comum acordo não podendo ser objeto de sentença normativa.

Nota-se, de pronto, que, em relação à cláusula 36ª, houve o indeferimento da cláusula sob o fundamento de que dependente de negociação entre as partes. Logo, não se verifica a sucumbência necessária a justificar a interposição do recurso ordinário em relação à referida cláusula, ante os termos do artigo 996 do CPC e 895, II, da CLT.

No tocante à cláusula 37ª, o recorrente, apesar de transcrever o texto da cláusula, não infirmou os fundamentos adotado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que deferiu a referida cláusula nos termos do Precedente nº 41 de sua Seção Especializada.

Em suas razões recursais, o Suscitado impugna apenas o fundamento adotado para o julgamento de improcedência da cláusula 36ª, que trata das novas admissões, tema que, como dito acima, sequer houve sucumbência. Incidente, portanto, a Súmula nº 422, item I, do TST.

***Não conheço** do recurso ordinário, no particular.*

1.4. CLÁUSULA 38ª, 39ª E 40ª (PAGAMENTO DAS VERBAS DECORRENTES DA RESCISÃO CONTRATUAL/COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS DA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADO/EXAMES EM CASO DE DISPENSA)

Eis o trecho da decisão do TRT da 2ª Região, quanto ao tema:

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA 38ª - PAGAMENTO DAS VERBAS DECORRENTES DA RESCISÃO CONTRATUAL

O pagamento dos direitos decorrentes da rescisão contratual de iniciativa do empregador, sem justa causa, ou no caso de pedido de demissão, deverá ser feito dentro do prazo estabelecido no artigo 477 da CLT. A empresa, quando da rescisão contratual, deverá cientificar por escrito o empregado do local, dia e horário do pagamento a ser feito.

PARÁGRAFO ÚNICO: A empresa concorda que as homologações das futuras rescisões contratuais sejam referentes aos valores quitados e não aos títulos das verbas.

INDEFIRO o caput. Trata-se de matéria prevista em lei - artigo 477 da CLT.

INDEFIROo parágrafo único, pois a obrigatoriedade da homologação da rescisão foi afastada pela Lei 13.467/17.

CLÁUSULA 39ª - COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS DA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADO

O empregado despedido por justa causa será informado, por escrito, dos motivos da dispensa, com alegação de prática de falta grave, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada, em consonância com o PN nº 47 do TST.

DEFIRO como postulado, eis que em conformidade com o PN 47 do TST e PN nº 5 deste Regional.

CLÁUSULA 40ª - EXAMES EM CASO DE DISPENSA

A empresa realizará exame médico em todos empregados por ocasião de seu desligamento.

INDEFIRO. Trata-se de matéria prevista em lei - artigo 168 da CLT.

No recurso ordinário, o Suscitado recorrente pugna pela reforma do acórdão. Alega que o pagamento das verbas rescisórias, quanto aos seus prazos e formas, já tem previsão legal no artigo 477 da CLT, não podendo ser a cláusula convencional mera repetição do texto legal.

Sustenta que o ato homologatório, conforme legislação vigente, dispensa ser feito pelo Sindicato de empregados ou por representante do Ministério Público e, nas suas ausências, pelo Defensor Público; que é anulável pelas mesmas razões que o Código Civil arrola com referência aos atos jurídicos, cabendo sempre a oposição de ressalva no TRCT no momento da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

Quanto ao exame médico em caso de dispensa, aduz que refere-se à imposição legal prevista no artigo 168, II, da CLT, devendo também ser afastada a sua inclusão na Convenção Coletiva da categoria.

Apesar de o recorrente referir-se, em seu recurso, às cláusulas 38ª, 39ª E 40ª (PAGAMENTO DAS VERBAS DECORRENTES DA RESCISÃO CONTRATUAL/COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS DA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADO/EXAMES EM CASO DE DISPENSA), constata-se, da leitura da sentença normativa, que o único ponto mencionado pelo recorrente no qual houve

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

sucumbência restringe-se à CLÁUSULA 39ª - COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS DA RESCISÃO, tema mencionado duas vezes no recurso ordinário e que será objeto de exame uma única vez.

Logo, não se verifica a sucumbência necessária a justificar a interposição do recurso ordinário nos termos do artigo 996 do CPC e 895, II, da CLT quanto às cláusulas 38ª e 40ª.

***Não conheço** do recurso ordinário quanto às cláusulas 38ª e 40ª PAGAMENTO DAS VERBAS DECORRENTES DA RESCISÃO CONTRATUAL e EXAMES EM CASO DE DISPENSA.*

1.5. CLÁUSULA 44ª (APRENDIZES)

O TRT da 2ª Região decidiu a questão nos seguintes termos:

> *CLÁUSULA 44ª - APRENDIZES*
> *As Empresas, considerando as peculiaridades do serviço por ela prestado e a especificidade de suas áreas técnicas e estabelecimentos, contratará aprendizes nos termos da Lei.*
> *INDEFIRO. Trata-se de matéria prevista em lei - artigo 429 da CLT.*

No recurso ordinário, o Suscitado recorrente pugna pela reforma do acórdão. Alega que o Sindicato-Recorrido inclui na demanda das cláusulas convencionais deliberações acerca de estágio, aprendizes e deficientes físicos, todas com previsão legal que são respeitadas pelas empresas do segmento. Por isso, desnecessária a sua inclusão, devendo ser julgadas improcedentes as cláusulas.

Acrescenta que tais temas devem ser decidido de comum acordo não podendo ser objeto de sentença normativa.

A cláusula 44 não foi objeto de sucumbência

O acórdão do Tribunal Regional do Trabalho registra o indeferimento da cláusula 44ª por tratar-se de matéria prevista em lei. Logo, não se verifica a sucumbência necessária a justificar a interposição do recurso ordinário nos termos do artigo 996 do CPC e 895, II, da CLT.

*Ante o exposto, **não conheço** do Recurso Ordinário quanto à cláusula 44ª (APRENDIZES)*

1.6. CLÁUSULAS 46ª E 47ª (CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO/ENTREGA DE DOCUMENTOS)

Eis o trecho da decisão do TRT da 2ª Região, quanto ao tema:

> *OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS*

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

CLÁUSULA 46ª - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

A Empresa se obriga a entregar aos empregados a segunda via do contrato de trabalho.

CLÁUSULA 47ª - ENTREGA DE DOCUMENTOS

A entrega de documento pelo empregado ao empregador será feita contra-recibo.

PARÁGRAFO ÚNICO: Será considerado 'entregue' o documento quando encaminhado por correspondência com aviso de recebimento.

***INDEFIRO**. Não há previsão legal para a entrega da cópia do contrato de trabalho, o qual pode, inclusive, ser verbal ou tácito, mas da anotação deste na CTPS do empregado.*

No recurso ordinário, o Suscitado recorrente pugna pela reforma do acórdão, ao afirmar que já existe previsão legal para tal tema devendo ser reformado para cassar tal cláusula do bojo da convenção coletiva. Aduz, também, que tal tema deve ser decidido de comum acordo não podendo ser objeto de sentença normativa.

Mais uma vez o recorrente insurge-se contra temas no qual não houve sua sucumbência a justificar a interposição do recurso ordinário em relação à referida cláusula, ante os termos do artigo 996 do CPC e 895, II, da CLT.

***Não conheço** do recurso ordinário quanto ao tema.*

1.7. CLÁUSULAS 63ª e 58ª (GARANTIA DE EMPREGO AO ENFERMO/EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA/ESTABILIDADE PARA PORTADOR DE VÍRUS HIV/AIDS E CÂNCER/ESTABILIDADE GESTANTE/LICENÇA MATERNIDADE/MÃE ADOTANTE/ESTABILIDADE PROVISÓRIA)

Eis o trecho da decisão do TRT da 2ª Região, quanto ao tema:

ESTABILIDADE ADOÇÃO

CLÁUSULA 63ª - ESTABILIDADE PROVISÓRIA / ADOÇÃO DE MENOR

Fica assegurada garantia de emprego ou salário nos casos de adoção de menor até cinco anos de idade, pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, a contar da adoção.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empregadas na condição de adotante, não poderão ser dispensadas sumariamente, a não ser em razão de prática de falta grave ou por mútuo acordo entre a EMPREGADA e EMPRESA, devidamente assistida pelo Sindicato.

***INDEFIRO** como postulado, pois depende de negociação entre as partes, sendo a matéria regulada no artigo 392-A da CLT.*

(...)

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

CLÁUSULA 58ª - ESTABILIDADE DA GESTANTE

As Empresas garantirão à empregada gestante o emprego até 60 (sessenta) dias após o término do período de afastamento compulsório para o parto.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empregadas na condição de gestantes não poderão ser dispensadas sumariamente, a não ser em razão de prática de falta grave ou por mútuo acordo entre empregado e Empresa, devidamente assistido pelo SINDICATO.

***INDEFIRO**. Depende de negociação entre as partes.*

No recurso ordinário, o Suscitado recorrente pugna pela reforma do acórdão.

Ocorre, no entanto, que as cláusulas 63ª e 58ª, relativas à adoção de menor e à estabilidade gestante não foram deferidas. A sentença normativa e a decisão acerca dos embargos de declaração registram o indeferimento das referidas cláusulas por tratar-se de matéria prevista em dispositivo de lei e por dependerem de negociação entre as partes.

Logo, não se verifica a sucumbência necessária a justificar a interposição do recurso ordinário nos termos do artigo 996 do CPC e 895, II, da CLT quanto a essas cláusulas.

***Não conheço** do recurso ordinário no particular.*

1.8. CLÁUSULAS 91ª, 92ª E 93ª (ERRADICAÇÃO AO TRABALHO ESCRAVO/ERRADICAÇÃO AO TRABALHO INFANTIL/ERRADICAÇÃO CONTRA DISCRIMINAÇÃO)

Eis o trecho da decisão do TRT da 2ª Região, quanto ao tema:

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA 91ª - ERRADICAÇÃO AO TRABALHO ESCRAVO

Fica convencionado o nosso repudio ao trabalho escravo e forçado que, segundo dispõe a convenção n. 29 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, é o 'trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de alguma punição e para o qual o dito indivíduo não se apresentou voluntariamente'. Não obstante, as Empresas se comprometam a não ter parceiros de nenhuma natureza que utilizem trabalho escravo e/ou infantil.

***DEFIRO** como postulado eis que se trata de norma meramente programática.*

CLÁUSULA 92ª - ERRADICAÇÃO AO TRABALHO INFANTIL

De acordo com inciso XXX, do artigo 7º, combinado com o inciso I , do Parágrafo 3º do artigo 227, da CEF, e com respaldo na lei nº 8.069/90, as Empresas reconhecem ser ilícito o trabalho do menor de 14 anos de idade, salvo na condição de aprendiz.

***DEFIRO**, eis que se trata de norma meramente programática. No entanto, considerando as colocações feitas pelo Ministério Público do Trabalho em seu parecer, ajusto a redação da cláusula, sem lhe alterar o sentido:*

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

CLÁUSULA 92ª - ERRADICAÇÃO AO TRABALHO INFANTIL

De acordo com inciso XXXIII, do artigo 7º, combinado com o inciso I do Parágrafo 3º do artigo 227, da CF, e com respaldo na lei nº 8.069/90, as Empresas reconhecem ser ilícito o trabalho do menor de 16 anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos de idade.

CLÁUSULA 93ª - ERRADICAÇÃO CONTRA DISCRIMINAÇÃO

Fica estabelecido que a diferença de sexo, raça e nível social não constituirá motivo para diferença salarial. As Empresas nos termos da Constituição Federal comprometem-se no ato de admissão do empregado ou durante a vigência do contrato de trabalho, a discriminação, seja de cor, raça, credo, sexo, idade, ideologia política ou qualquer outro que possa ferir sua integridade como ser humano e cidadão.

***DEFIRO** como postulado eis que se trata de norma meramente programática. No entanto, considerando as colocações feitas pelo Ministério Público do Trabalho em seu parecer, ajusto a redação da cláusula, sem lhe alterar o sentido:*

CLÁUSULA 93ª - ERRADICAÇÃO CONTRA DISCRIMINAÇÃO

***Fica estabelecido que a diferença de sexo, raça e nível social não constituirá motivo para diferença salarial. As Empresas nos termos da Constituição Federal comprometem-se a não discriminar, no ato de admissão do empregado ou durante a vigência do contrato de trabalho, a cor, raça, credo, sexo, idade, ideologia política ou qualquer outro que possa ferir sua integridade como ser humano e cidadão**.*

No recurso ordinário, o Suscitado recorrente pugna pela reforma do acórdão, ao afirmar que deve ser responsabilidade do Sindicato-Recorrido promoção de campanhas educativas sobre saúde. Aduz que a referida cláusula não merece inclusão na convenção coletiva, devendo ser reformado a presente r. sentença normativa.

Apesar de transcrever o texto das cláusulas 91ª, 92ª e 93ª, que tratam respectivamente da erradicação do trabalho escravo, do trabalho infantil e da erradicação contra discriminação, o recorrente não infirmou os fundamentos adotado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

Em suas razões recursais, o Suscitado impugna apenas o fundamento adotado para o julgamento de improcedência das cláusulas 94ª e 95 ª, que tratam das campanhas de vacinação e educativa, temas que sequer houve sucumbência. Incidente, portanto, a Súmula nº 422, item I, do TST.

***Não conheço** do recurso ordinário, no particular.*

Ultrapassado o conhecimento do recurso ordinário quanto aos demais temas, sigo no exame de mérito.

2 – MÉRITO

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

PROCESSO Nº TST-RO-1002004-84.2018.5.02.0000

AUSÊNCIA DE FUNDAMENTAÇÃO DAS REIVINDICAÇÕES DO SUSCINTANTE

Eis o trecho da decisão do TRT da 2ª Região, quanto ao tema:

> *Ausência de fundamentação das reivindicações do suscitante*
>
> *O Sindicato suscitado sustenta que de uma simples análise da inicial verifica-se que o suscitante não apresentou qualquer fundamentação nos seus pleitos e reivindicações, se limitando a 'colar' texto integral da convenção coletiva que pretende tenha vigência sem qualquer fundamento fático.*
>
> *Sem razão.*
>
> *Da análise da inicial verifica-se que esta contém a qualificação do suscitante e suscitado, os pedidos - rol de reivindicações - e a causa de pedir - julgamento da pauta de reivindicações da categoria profissional pelo exaurimento das negociações coletivas. Tanto o pedido quanto a causa de pedir foram perfeitamente entendidos e contestados, sendo certo, ainda, que inúmeras cláusulas repetem o já convencionado anteriormente.*
>
> *A inicial encontra-se em consonância com o disposto na OJ 3 da SDC deste Regional:*
>
> > *03 - FUNDAMENTAÇÃO DAS CLÁUSULAS DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES.*
> >
> > *A existência de fundamentação global para as cláusulas apresentadas, desde que permita aos suscitados impugnar especificamente cada uma das cláusulas postuladas, atende o pressuposto indispensável de constituição válida e regular do processo coletivo.*
>
> *Rejeito*

No recurso ordinário, o Suscitado recorrente pugna pela reforma do acórdão. Insiste que, na petição inicial, o suscitante apenas transcreveu as cláusulas sem apresentar argumento jurídico que viabilizasse a sua pretensão. Requer a extinção do feito nos termos do artigo 485, IV, do Código de Processo Civil.

Em análise.

Conforme registrado pelo Tribunal Regional, o suscitado impugnou cada cláusula do dissídio, o que evidencia que a ação atende o pressuposto de constituição regular do processo coletivo.

Ate o exposto, ***nego provimento*** *ao recurso no particular.*

CLÁUSULA 1ª (VIGÊNCIA)

Eis o trecho da decisão do TRT em relação ao tema:

> *CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE*

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de maio de 2018 a 30 de abril de 2019 e a data-base da categoria em 1º de maio.

***DEFIRO**, pois consentâneo com a norma anterior.*

(...)

Superadas as preliminares arguidas, passo à análise da pauta de reivindicações apresentada, considerando os critérios abaixo transcritos.

*1. As cláusulas econômicas terão vigência de 1 ano e as demais cláusulas, **de até 4 anos**, nos termos do disposto no PN 120 do TST:*

SENTENÇA NORMATIVA. DURAÇÃO. POSSIBILIDADE E LIMITES (positivo) - (Res. 176/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011)

A sentença normativa vigora, desde seu termo inicial até que sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho superveniente produza sua revogação, expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência.

Constou da decisão acerca dos embargos de declaração:

2.O embargante afirma que houve julgamento ultra petita no que se refere à fixação da vigência e data base da convenção coletiva, considerando a ampliação de vigência de 4 anos para as cláusulas sociais, e requer a limitação da vigência das cláusulas sociais também a 1 ano.

Sem razão.

A aplicação do Precedente Normativo nº 120 insere-se no poder normativo da Justiça do Trabalho, sendo que o suscitante expressamente postulou, na inicial, o arbitramento de uma solução com a observância dos precedentes normativos dos tribunais (f. 203). Acrescente-se, outrossim, que o suscitante, na redação sugerida para a cláusula 109 também requereu a validade da presente norma coletiva até que outro acordo coletivo fosse celebrado, o que deixa explicitado que não houve limitação, por parte do suscitante, quanto à vigência de 1 ano também para as cláusulas sociais.

O Sindicato patronal, às fls. 1456, requer que seja fixado o prazo de 1 ano de vigência. Argumenta que houve julgamento ultra petita no presente caso, haja vista ser completamente dissociado do pleito exordial que requereu somente 1 ano de vigência para a convenção coletiva em debate.

Sustenta que em consideração ao cenário econômico atual, amarrar os termos convencionais por 4 anos de forma inalterável seria um equívoco, pois a realidade econômica brasileira tem se alterado significantemente ano após, por isso o próprio pedido exordial fixou 1 ano de validade para vigência das totalidades das cláusulas, seja de natureza econômica ou social.

Requer seja dado provimento ao presente Recurso para limitar a vigência das cláusulas convencionais sociais ao termo de 1 ano de vigência.

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

O entendimento desta Seção Especializada é no sentido de que o ideal é as regras vigorem até que novo diploma coletivo, judicial ou privado produza sua revogação expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de até quatro anos de vigência de que dispõe o artigo 868, parágrafo único, da CLT.

Aliás é o que consta expressamente do Precedente Normativo nº 120 da SDC, transcrito:

> *Nº 120 SENTENÇA NORMATIVA. DURAÇÃO. POSSIBILIDADE E LIMITES (positivo) - (Res. 176/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011) A sentença normativa vigora, desde seu termo inicial até que sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho superveniente produza sua revogação, expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência.*

Assim, estando a decisão do Tribunal Regional do Trabalho em consonância com o Precedente Normativo nº 120 da SDC, mantém-se a decisão regional quanto à vigência das cláusulas sociais que terão vigência ***de até 4 anos****, nos termos do disposto no PN 120 do TST*

Nego provimento *ao recurso.*

CLÁUSULA 2ª (SALÁRIO NORMATIVO)

Quanto ao tema, eis o trecho da decisão do TRT:

> *PISO SALARIAL*
> *CLÁUSULA 2ª - SALÁRIO NORMATIVO*
> *Fica estabelecido o seguinte salário normativo para todos os integrantes das categorias profissionais:*
> *R$ 1.900,00 (um mil e novecentos reais) por mês.*
> ***INDEFIRO,*** *nos termos postulados, por depender de negociação entre as partes.*
> ***DEFIRO****, nos seguintes termos, considerando a redação da norma coletiva anterior e a aplicação do índice de atualização:*
> *Fica estabelecido o seguinte salário normativo para todos os integrantes das categorias profissionais:*
> *R$ 1.628,68 por mês, ou R$ 7,40 por hora.*
> *Parágrafo único: O salário normativo fixado nesta cláusula não é aplicável aos aprendizes, na forma da lei.*

O Sindicato patronal requer que a cláusula seja indeferida. Argumenta que, em face do disposto no artigo 7º, inciso V, da Constituição Federal, torna-se impossível estabelecer piso salarial por meio de sentença normativa.

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Ressalta que a sua estipulação deve ser buscada exclusivamente pela via negocial, o que, segundo o seu entendimento, inviabiliza a sua concessão.

A jurisprudência desta Corte é no sentido de admitir a concessão de reajuste ao piso salarial da categoria pela aplicação do mesmo percentual concedido para o reajuste dos salários, desde que se trate de benefício preexistente, ou seja, haja previsão de piso profissional estabelecido no instrumento normativo com vigência imediatamente anterior.

No mesmo sentido, tem-se os seguintes julgados:

> *'RECURSO ORDINÁRIO. PISO SALARIAL. DISSÍDIO COLETIVO REVISIONAL. NORMA COLETIVA AUTÔNOMA. MESMO ÍNDICE CONCEDIDO A TÍTULO DE REAJUSTE SALARIAL. Conforme a jurisprudência desta Seção Especializada, após o advento da Lei nº 10.192/01, a fixação de piso salarial depende de negociação coletiva entre as partes, sendo cabível, em sede de dissídio coletivo, tão-somente o deferimento da majoração, pelo mesmo percentual concedido a título de reajuste salarial, do piso preexistente, previsto em norma coletiva autônoma vigente no período imediatamente anterior, como no caso. sentença normativa. VIGÊNCIA. ART. 868, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. PRAZO MÁXIMO. Consoante a atual jurisprudência da SDC do Tribunal Superior do Trabalho, altera-se a cláusula que fixou a vigência da sentença normativa para determinar sua permanência até que seja revogada, expressa ou tacitamente, por nova norma coletiva, autônoma ou heterônoma, respeitado o prazo máximo de quatro anos, previsto no art. 868, parágrafo único, da CLT. Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido' (RODC-159400-09.2003.5.15.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 20/03/2009);*

> *'4. ADITIVO À CCT 2015/2017. REAJUSTES SALARIAIS E PISOS . Esta Seção Especializada, considerando a necessidade de que os efeitos decorrentes da perda de valor real dos salários sejam atenuados, mas observando as disposições da Lei nº 10.192/2001, admite que, ante o insucesso da negociação entre as partes, seja concedido pela via normativa o reajuste salarial, em um percentual levemente inferior àquele apurado pelo INPC/IBGE em relação ao período revisando. De outro lado, a jurisprudência desta SDC é firme no sentido de que refoge ao âmbito do poder normativo da Justiça do Trabalho a fixação de piso salarial, admitindo, contudo, a aplicação do mesmo percentual concedido para o reajuste dos salários aos valores dos pisos porventura preexistentes. O Regional, ao conceder o percentual de 9,39% para o reajuste dos salários e dos pisos preexistentes, decidiu em consonância com a jurisprudência desta SDC. Nega-se provimento ao recurso. (RO-707-13.2016.5.17.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 15/12/2017).*

Essa situação se amolda à descrita nos autos.

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

O TRT aplicou o percentual de reajuste de 1,69% equivalente ao INPC acumulado de maio de 2017 a abril de 2018 para as cláusulas econômicas, nos termos previstos nos artigos 9º a 13 da Lei nº 10.192/2001.

Não houve interposição de recurso quanto ao percentual de reajuste aplicado aos salários, mas sim em relação à cláusula 2ª, que contém previsão específica acerca de salário normativo, negociação preexistente na convenção coletiva anterior, conforme a respectiva cláusula 3ª transcrita:

> *CLÁUSULA 3ª – SALÁRIO NORMATIVO*
> *Fica estabelecido o seguinte salário normativo para todos os integrantes das categorias profissionais:*
> *R$ 1.601,60 (um mil, seiscentos e um reais e sessenta centavos) por mês, ou R$ 7,28 (sete reais e vinte e oito centavos) por hora.*
> *PARÁGRAFO ÚNICO: O salário normativo fixado nesta cláusula não é aplicável aos aprendizes, na forma da lei.*

Razoável, portanto, a aplicação do índice concedido para efeito de reajuste salarial geral sobre o valor do piso profissional.

***Nego provimento** ao recurso quanto à CLÁUSULA 2ª SALÁRIO NORMATIVO.*

CLÁUSULAS 4ª e 5ª (COMPROVANTE DE PAGAMENTO/PAGAMENTODE SALÁRIO AO EMPREGADO ANALFABETO)

Eis o trecho da decisão do TRT, quanto ao tema:

> *OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO*
> *CLÁUSULA 4ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO*
> *A Empresa fornecerá comprovantes de pagamento a seus empregados com identificação e constando discriminadamente a natureza e o valor das importâncias pagas, descontos efetuados, horas trabalhadas e o valor do FGTS / INSS.*
> ***DEFIRO**, pois consentâneo com o disposto no PN nº 17 deste Regional.*
> *CLÁUSULA 5ª - PAGAMENTO DE SALÁRIO AO EMPREGADO ANALFABETO*
> *O pagamento de salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de 2 (duas) testemunhas, nos termos do PN nº 58 do TST.*
> ***DEFIRO**, pois consentâneo com o disposto no PN nº 58 do TST.*

O Sindicato patronal requer que a cláusula seja indeferida. Argumenta que a legislação trabalhista já prevê as formalidades relativas ao cronograma do pagamento de salário, dispondo que os salários devem ser pagos até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, conforme disposto no artigo

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

459 da CLT e seguintes, o que não pode ser objeto de inovação por sentença normativa e que a imposição de cominações burocráticas dificulta a gestão de pagamento de salários.

Quanto à questão do analfabeto, sustenta que a proteção ao trabalhador já está prevista no artigo 464 da CLT, sendo desnecessária a inclusão do pleito, o qual somente se justifica em comum acordo e não mediante sentença normativa.

Em análise.

Em seu recurso ordinário, o suscitado aduz que as empresas representadas já fornecem os comprovantes de pagamento diretamente aos seus empregados com a correta identificação e discriminação da natureza e valor das parcelas pagas e descontos efetuados, ou seja, está sendo atendido o que entabulado na norma coletiva, sem que isso gere qualquer prejuízo às empresas, ou mesmo dificuldade na gestão de pagamento de salários.

A cláusula impugnada não excede os limites do poder normativo da Justiça do Trabalho, e está em conformidade com o Precedente nº 93 do TST.

> *Nº 93 COMPROVANTE DE PAGAMENTO (positivo)*
> *O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados ou o total da produção, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS.*

Quanto ao pagamento ao empregado analfabeto, a cláusula foi deferida de acordo com a diretriz do Precedente Normativo nº 58 do TST, in verbis:

> *Nº 58 SALÁRIO. PAGAMENTO AO ANALFABETO (positivo)*
> *O pagamento de salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de 2 (duas) testemunhas.*

Ante o exposto, mantenho a redação das cláusulas 4ª (COMPROVANTE DE PAGAMENTO) e 5ª (PAGAMENTODE SALÁRIO AO EMPREGADO ANALFABETO) e ***nego provimento*** *ao recurso ordinário no particular.*

CLÁUSULA 7ª (HORAS EXTRAS)

Eis o trecho da decisão do TRT:

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA 7ª - HORAS EXTRAS

A Empresa pagará um adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal para as horas-extras trabalhadas de segunda-feira a sábado, desde que não concedida a correspondente folga compensatória na mesma semana.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As horas-extras realizadas nos domingos e feriados, serão devidas com adicional de 150% (cento e cinquenta por cento), sem prejuízo da remuneração do repouso semanal.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Na prorrogação da jornada diária será também considerada como horas extraordinárias o intervalo destinado a lanche e refeição, sendo que as horas deverão ser integralmente pagas com acréscimo do respectivo adicional de hora extra, independente de o empregado(a) ter gozado de parte do intervalo.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Quando o dia de trabalho do empregado recair em feriado, ainda que esteja prevista em sua escala de trabalho, a empresa pagará as horas trabalhadas, sem prejuízo da remuneração do repouso e terão também um acréscimo de 150% (cento e cinquenta por cento).

INDEFIRO, nos termos postulados.

DEFIRO, com a redação constante da cláusula 10ª da Norma coletiva anterior:

HORAS EXTRAS

As empresas pagarão aos empregados um adicional de 70% (setenta por cento) calculado sobre o valor do salário-hora, para as horas extras trabalhadas de segunda-feira a sábado, e adicional de 100% (cem por cento) para as horas extras trabalhadas nos descansos semanais remunerados, inclusive feriados, desde que não concedida a correspondente folga compensatória.

O Sindicato patronal requer que a cláusula seja indeferida. Argumenta que a manutenção dos termos da convenção anterior não faz qualquer sentido, porque as bases indenizáveis de computo das horas extras já estão fixadas na Constituição Federal e na CLT. Sustenta que admitir tal encargo inviabilizaria as atividades do setor.

***Analiso**.*

É cediço que, em relação às cláusulas que imponham encargos econômicos à categoria patronal, o entendimento uniforme desta egrégia Seção é no sentido de que somente podem ser fixadas por esta Justiça Especializada, no exercício de seu poder normativo, caso se trate de norma preexistente - prevista em instrumento de negociação coletiva ou em sentença normativa homologatória de acordo, vigentes no período imediatamente anterior – ou se trate de conquista histórica da categoria.

Impende destacar, ainda, que, para o reconhecimento da condição de conquista histórica da categoria, a cláusula econômica deve ter constado dos instrumentos normativos por, no mínimo, dez anos consecutivos.

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Na hipótese, estamos diante de norma preexistente. Conforme constou do acórdão do TRT da 2ª Região, a cláusula foi fixada nos termos em que já se encontrava entabulado na Cláusula 10ª da Convenção Coletiva anterior (2017 – 2018).

Tratando-se de norma preexistente, ***nego provimento*** *ao recurso ordinário para manter a redação da CLÁUSULA 7ª - HORAS EXTRAS como decidido pelo TRT da 2ª Região.*

CLÁUSULA 10ª (ADICIONAL DE PERICULOSIDADE OU INSALUBRIDADE)

Eis o trecho da decisão do TRT no tocante ao tema:

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA 10ª - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE OU INSALUBRIDADE

O adicional de periculosidade/insalubridade será devido quando comprovada por laudo pericial, a exposição do empregado ao ambiente de trabalho periculoso/insalubre.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O pagamento do respectivo adicional será sobre o tempo de efetiva exposição ao risco, nos termos da Súmula 364 do TST.

DEFIRO*, pois em consonância com a norma coletiva anterior.*

PARÁGRAFO SEGUNDO: É vedado o trabalho em atividade insalubre ou periculosa à empregada gestante e lactante.

INDEFIRO *nos termos postulados, pois depende de negociação entre as partes, sendo que a matéria atualmente encontra-se regulada no art. 394-A da CLT.*

PARÁGRAFO TERCEIRO: O percentual do adicional de insalubridade será devido sobre o salário nominal do empregado.

INDEFIRO *pois depende de negociação entre as partes. A base de cálculo do adicional de insalubridade é o salário mínimo nacional.*

O Sindicato patronal argumenta que a referida cláusula convencional extrapola os termos constitucionais e infraconstitucionais existentes. Alega que a questão deve ser convencionada mediante negociação, não podendo ser objeto de sentença normativa.

Em Análise.

Trata-se de cláusula que impõe encargo econômico à categoria patronal. O entendimento desta Seção Especializada é no sentido de que somente podem ser fixadas em sentença normativa, caso trate de norma prevista em instrumento de negociação coletiva ou em sentença normativa homologatória de acordo, vigentes no período imediatamente anterior, ou se trate de conquista histórica da categoria.

Na hipótese, estamos diante de norma preexistente. Conforme constou do acórdão do TRT da 2ª Região, a cláusula foi fixada nos termos em que já se encontrava entabulado na Cláusula 11ª da Convenção Coletiva anterior (2017 – 2018) que, na oportunidade transcrevo:

CLÁUSULA 11ª – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE OU INSALUBRIDADE

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

O adicional de periculosidade/insalubridade será devido quando comprovada por laudo pericial, a exposição do empregado ao ambiente de trabalho periculoso/insalubre

PARÁGRAFO ÚNICO: O pagamento do adicional de periculosidade será devido sobre o tempo de efetiva exposição ao risco, nos termos da Súmula 364 do TST.

Tratando-se de norma preexistente, ***nego provimento*** *ao recurso ordinário para manter a redação da cláusula CLÁUSULA 10ª (ADICIONAL DE PERICULOSIDADE OU INSALUBRIDADE), como decidido pelo TRT da 2ª Região.*

CLÁUSULA 12ª (PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS)

Eis o trecho da decisão do TRT, quanto ao tema:

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA 12ª - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS / RESULTADOS

A Empresa distribuirá os lucros/resultados até o mês de julho de 2019, referente ao exercício de 2018, na forma da Lei nº 10.101/2000, conforme descrição do programa, devidamente assinado pelos membros da Comissão de empregados, bem como pelos representantes da Empresa e do Sindicato dos Trabalhadores.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A apuração dos lucros/resultados da Empresa dar-se-á através do lucro real, nos termos do artigo 3º da Lei 10.101.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O pagamento da participação nos lucros/resultados, desde que cumpridos os critérios, metas e produtividade estabelecidos no acordo específico, será estendido a todos os empregados, devendo ser utilizado como base de cálculo para pagamento do PLR pelo menos 2 (dois) salários nominais do empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Aos membros da comissão eleitos pelos empregados será assegurada estabilidade no emprego, de 180 dias, a contar da data de suas eleições.

PARÁGRAFO QUARTO: Sobre o valor pago a título de PLR, as empresas descontarão de cada empregado, não associado ao Sindicato, a favor da entidade profissional, o percentual de 10% (dez por cento) sobre o valor total da participação, por empregado, devendo recolhê-lo até o 8º (oitavo) dia do mês subsequente ao desconto, diretamente na sede da entidade beneficiária ou através de boleto encaminhado pelo Sindicato.

PARÁGRAFO QUINTO: Os empregados que se associarem ao Sindicato até o dia 15/09/2018 ficam isentos do desconto do percentual da PLR.

INDEFIRO, *nos termos postulados.* ***DEFIRO,*** *com a redação da cláusula 12ª da norma coletiva anterior, atualizando-se a data de apuração:*

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

As empresas distribuirão os lucros/resultados até o mês de agosto de 2019, referente ao exercício de 2018, na forma da Lei nº 1.101/2000.

PARÁGRAFO ÚNICO: O pagamento da participação nos lucros/resultados, desde que cumpridos os critérios, metas e produtividade estabelecidos no acordo específico, será estendido a todos os empregados, devendo ser utilizado como base de cálculo para pagamento do PLR pelo menos 1 (um) salário nominal do empregado.

O Sindicato patronal requer que a cláusula seja indeferida. Argumenta que mesmo mudando somente a data de distribuição, tal feito depende única e exclusivamente de tratamento negocial entre as partes.

Em Análise.

O entendimento desta Seção Especializada é no sentido de que, tratando-se de cláusula que impõe encargo econômico à categoria patronal, a sua fixação em sentença normativa está restrita à hipótese na qual preexistente norma análoga em instrumento de negociação coletiva ou em sentença normativa homologatória de acordo, vigentes no período imediatamente anterior, ou se trate de conquista histórica da categoria.

A hipótese dos autos amolda-se à descrita. Estamos diante de norma preexistente. Conforme constou do acórdão do TRT da 2ª Região, a cláusula foi fixada nos termos em que já se encontrava entabulado na Cláusula 12ª da Convenção Coletiva anterior (2017 – 2018) que, na oportunidade transcrevo:

CLÁUSULA 12ª – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

As empresas distribuirão os lucros/resultados até o mês de agosto de 2018, referente ao exercício de 2017, na forma da Lei nº 1.101/2000.

PARÁGRAFO ÚNICO: O pagamento da participação nos lucros/resultados, desde que cumpridos os critérios, metas e produtividade estabelecidos no acordo específico, será estendido a todos os empregados, devendo ser utilizado como base de cálculo para pagamento do PLR pelo menos 1 (um) salário nominal do empregado.

Tratando-se de norma preexistente, ***nego provimento*** *ao recurso ordinário para manter a redação da CLÁUSULA 12ª (PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS), como decidido pelo TRT da 2ª Região.*

CLÁUSULA 13ª (REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO)

Eis o trecho da decisão do TRT, quanto ao tema:

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA 13ª - REFEIÇÃO / ALIMENTAÇÃO

As empresas obrigam-se a fornecer a seus empregados uma alimentação subsidiada que consistirá, conforme sua opção, ressalvadas condições mais favoráveis, em:

A) ALMOÇO COMPLETO no local de trabalho e VALE ALIMENTAÇÃO no valor mínimo mensal de R$ 400,00 (quatrocentos reais);

A.1) Tratando-se de empregado alojado em obra, terá direito a jantar completo ou,

B) TICKET REFEIÇÃO no valor mínimo de R$ 38,00 (trinta e oito reais) cada, ressalvadas as condições mais favoráveis. O empregado receberá tantos tickets refeição quantos forem os dias de trabalho efetivo no mês;

B.1) Tratando-se de empregado alojado em obra, receberá 01 (um) ticket refeição para almoço e outro para o jantar, tantos quantos forem os dias do mês;

B.2) Para os empregados alojados em obra, os tickets discriminados no item acima, serão fornecidos, também, para os sábados compensados, repouso semanal e feriados; ou,

C) CESTA BÁSICA, de pelo menos 35 (trinta e cinco) quilos, contendo os itens da tabela abaixo:

COMPOSIÇÃO CESTA BÁSICA - 35 QUILOS

QUANTIDADE UNIDADE DISCRIMINAÇÃO DOS PRODUTOS

10 quilos Arroz

05 quilos Feijão

05 latas óleo de soja

05 pacotes macarrão com ovos (500 gramas)

04 quilos açúcar refinado

04 pacotes café torrado e moído (500 gramas)

01 quilo sal refinado

02 pacote farinha de mandioca crua (500 gramas)

02 quilo farinha de trigo

03 pacote fubá mimoso (500 gramas)

04 latas extrato de tomate (140 gramas)

03 latas sardinha em conserva (135 gramas)

03 latas salsicha-tipo Viena (180 gramas)

01 pacote tempero completo (200 gramas)

04 pacotes biscoito sendo 2 doces/ 2 salgados (140 gramas)

01 lata goiabada (700 gramas)

01 pacote de charque (Jack-beef) em pacote a vácuo (500 gramas) e VALE ALIMENTAÇÃO no valor mínimo mensal de R$ 400,00 (quatrocentos reais);

***INDEFIRO**, no que diz respeito aos valores postulados e, sob os valores constantes na cláusula 13ª da norma coletiva anterior, será aplicada a atualização de acordo com o INPC do período.*

C.1) Caso algum dos produtos apresente-se temporariamente indisponível para fornecimento, face a proibição ou impossibilidade de abastecimento, poderá ser substituído por produto equivalente no mesmo peso ou quantidade indicada;

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No tocante ao benefício do VALE ALIMENTAÇÃO, ficam ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas exclusivamente nas obras.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Conforme orientação do Tribunal Regional do Trabalho, o fornecimento em qualquer das modalidades anteriores não terá natureza salarial, nem integrará a remuneração do empregado, nos termos da Lei nº 6.321, de 14.04.76, de seu regulamento nº 78.676, de 08.11.76.

***DEFIRO** como postulado, pois de acordo com a norma coletiva anterior.*

PARÁGRAFO TERCEIRO: As empresas subsidiarão o fornecimento da REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO nas hipóteses acima em, no mínimo, 99% (noventa e nove por cento) do respectivo valor.

***INDEFIRO** como postulado. **DEFIRO**, nos termos da norma coletiva anterior.*

PARÁGRAFO QUARTO: As empresas obrigam-se a fornecer, aos seus empregados lotados nos canteiros de obras, leite, café, pão com margarina, dois tipos de frios e frutas da época, sendo que a parte não subsidiada pela empresa não poderá ser superior a 1% (um por cento) do salário hora do trabalhador.

***DEFIRO**, pois há previsão na norma coletiva anterior quanto a parte da cláusula, sendo que a norma constitui medida de saúde do trabalhador, fundada, precipuamente, pela condição de trabalho em canteiro de obra.*

Portanto, a cláusula ficará com a seguinte redação:

CLÁUSULA 13ª - REFEIÇÃO / ALIMENTAÇÃO

As empresas obrigam-se a fornecer a seus empregados uma alimentação subsidiada que consistirá, conforme sua opção, ressalvadas condições mais favoráveis, em:

A) ALMOÇO COMPLETO no local de trabalho e VALE ALIMENTAÇÃO no valor mínimo mensal de R$ 105,75 (cento e cinco reais e setenta e cinco centavos).

A.1) Tratando-se de empregado alojado em obra, terá direito a jantar completo ou,

B) TICKET REFEIÇÃO no valor mínimo de R$ 31,66 (trinta e um reais e sessenta e seis centavos) cada, ressalvadas as condições mais favoráveis. O empregado receberá tantos tickets refeição quantos forem os dias de trabalho efetivo no mês;

B.1) Tratando-se de empregado alojado em obra, receberá 01 (um) ticket refeição para almoço e outro para o jantar, tantos quantos forem os dias do mês;

B.2) Para os empregados alojados em obra, os tickets discriminados no item acima, serão fornecidos, também, para os sábados compensados, repouso semanal e feriados; ou,

C) CESTA BÁSICA, de pelo menos 35 (trinta e cinco) quilos, contendo os itens da tabela abaixo:

COMPOSIÇÃO CESTA BÁSICA - 35 QUILOS

QUANTIDADE UNIDADE DISCRIMINAÇÃO DOS PRODUTOS

10 quilos Arroz

05 quilos Feijão

05 latas óleo de soja

05 pacotes macarrão com ovos (500 gramas)

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

04 quilos açúcar refinado
04 pacotes café torrado e moído (500 gramas)
01 quilo sal refinado
02 pacote farinha de mandioca crua (500 gramas)
02 quilo farinha de trigo
03 pacote fubá mimoso (500 gramas)
04 latas extrato de tomate (140 gramas)
03 latas sardinha em conserva (135 gramas)
03 latas salsicha-tipo Viena (180 gramas)
01 pacote tempero completo (200 gramas)
04 pacotes biscoito sendo 2 doces/ 2 salgados (140 gramas)
01 lata goiabada (700 gramas)
01 pacote de charque (Jack-beef) em pacote a vácuo (500 gramas) e VALE ALIMENTAÇÃO no valor mínimo mensal de R$ 105,75 (cento e cinco reais e setenta e cinco centavos).

C.1) Caso algum dos produtos apresente-se temporariamente indisponível para fornecimento, face a proibição ou impossibilidade de abastecimento, poderá ser substituído por produto equivalente no mesmo peso ou quantidade indicada;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No tocante ao benefício do VALE ALIMENTAÇÃO, ficam ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas exclusivamente nas obras.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Conforme orientação do Tribunal Regional do Trabalho, o fornecimento em qualquer das modalidades anteriores não terá natureza salarial, nem integrará a remuneração do empregado, nos termos da Lei nº 6.321, de 14.04.76, de seu regulamento nº 78.676, de 08.11.76.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As empresas subsidiarão o fornecimento da REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO nas hipóteses acima em, no mínimo, 97% (noventa e sete por cento) do respectivo valor.

PARÁGRAFO QUARTO: As empresas obrigam-se a fornecer, aos seus empregados lotados nos canteiros de obras, leite, café, pão com margarina, dois tipos de frios e frutas da época, sendo que a parte não subsidiada pela empresa não poderá ser superior a 1% (um por cento) do salário hora do trabalhador.

O Sindicato patronal argumenta que o fornecimento de vale alimentação e vale refeição não possuem qualquer fundamentação e não refletem a realidade do segmento econômico que atravessa profunda crise; e que a reivindicação contraria o Precedente Normativo nº 09 do Tribunal Superior do Trabalho. Aduz que o benefício depende de negociação, não podendo ser objeto sentença normativa.

Em Análise.

Conforme jurisprudência desta Seção Especializada, em relação às cláusulas que imponham encargos econômicos à categoria patronal, o entendimento uniforme é no sentido de que somente podem ser fixadas por esta Justiça Especializada, no exercício de seu poder normativo, caso se trate de norma preexistente ou se trate de conquista histórica da categoria.

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Impende destacar, ainda, que, para o reconhecimento da condição de conquista histórica da categoria, a cláusula econômica deve ter constado dos instrumentos normativos por, no mínimo, dez anos consecutivos.

Na hipótese, estamos diante de norma preexistente. Conforme constou do acórdão do TRT da 2ª Região, a cláusula foi fixada nos termos em que já se encontrava entabulado também na Cláusula 13ª da Convenção Coletiva anterior (2017 – 2018).

Além disso, o Precedente Normativo nº 09 do Tribunal Superior do Trabalho, alegado como contrariado, foi cancelado pela SDC na sessão de 14.09.1998 - homologação Res. 86/1998, DJ 15.10.1998.

Tratando-se de norma preexistente, ***nego provimento*** *ao recurso ordinário para manter a redação da CLÁUSULA 13ª (REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO) como decidido pelo TRT da 2ª Região.*

CLÁUSULA 18ª (TRANPORTE DE EMPREGADOS)

Eis o trecho da decisão do TRT, quanto ao tema:

> *AUXÍLIO TRANSPORTE*
> *CLÁUSULA 18ª - TRANSPORTE DE EMPREGADOS*
> *As empresas concederão o vale-transporte a todos os seus empregados, podendo para tanto, efetuar desconto de até 1% (um por cento) do custo do vale transporte.*
> *PARÁGRAFO ÚNICO: Caso a empresa forneça transporte aos empregados, não poderá efetuar qualquer desconto a esse título.*
> ***INDEFIRO*** *como postulado, por depender de negociação entre as partes.*
> *Defiro, nos termos da cláusula 14ª da norma coletiva anterior:*
> *AUXÍLIO TRANSPORTE*
> *As empresas concederão o vale-transporte a todos os seus trabalhadores, de acordo com os procedimentos estabelecidos pela Lei Federal nº 7.418/85, alterada pela Lei Federal nº 7.619/87 - Decreto nº 95.247 de 17/11/87, dentro dos limites fixados.*
> *PARÁGRAFO ÚNICO: Por tratar-se de benefício colocado à disposição do trabalhador, visando dar melhores condições de trabalho, o tempo despendido em transporte fornecido pelas Empresas até o local de trabalho, inclusive para seu retorno, não será computável na jornada de trabalho.*

O Sindicato patronal requer que a cláusula seja indeferida. Argumenta que a questão é tratada pela Lei nº 7.619/1987, regulamentada pelo Decreto nº 95247/1987, não havendo necessidade de prolação de sentença normativa para tratar tal tema.

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Insiste que tal tema deve ser decidido de comum acordo, não podendo ser objeto de sentença normativa.

Mais uma vez trata-se de cláusula preexistente.

Conforme constou do acórdão do TRT da 2ª Região, a cláusula foi fixada nos termos em que já se encontrava negociado anteriormente na Cláusula 14ª da Convenção Coletiva de 2017 – 2018.

Tratando-se de norma preexistente, ***nego provimento*** *ao recurso ordinário para manter a redação da CLÁUSULA 18ª (TRANPORTE DE EMPREGADOS) como decidido pelo TRT da 2ª Região.*

(...)

CLÁUSULA 25ª (AUXÍLIO CRECHE)

Eis o trecho da decisão do TRT, quanto ao tema:

> *AUXÍLIO CRECHE*
> *CLÁUSULA 25ª - AUXÍLIO CRECHE*
> *As Empresas arcarão com a sistemática do auxílio-creche, concedendo mensalmente, uma cota no valor equivalente a 30% (trinta por cento) do salário normativo da categoria, por filho(a) de empregada (o) que tenha de 0 (zero) a 6 (seis) anos de idade.*
> *PARÁGRAFO ÚNICO: Este benefício será concedido mediante a apresentação de comprovante de pagamento de creche, escola infantil ou recibo de pagamento de salário de pessoa física e/ou recibo de pagamento de autônomo, que preste serviços de cuidado do(s) filho(s) da empregada da Empresa.*
> ***INDEFIRO*** *como postulado.* ***DEFIRO****, nos termos previstos na cláusula 16ª da norma coletiva anterior:*
> *AUXÍLIO CRECHE*
> *A. As empresas onde trabalhem pelo menos 30 (trinta) empregadas com mais de 16 (dezesseis) anos de idade e que não possuam creche própria poderão optar entre celebrar o convênio previsto no § 2º do art. 389 da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite de 30% (trinta por cento) do salário normativo, mensalmente, por filho (a) com idade de 0 (zero) até 1 (um) ano de idade. Na falta do referido comprovante será pago diretamente à empregada valor fixo de 20% (vinte por cento) do salário normativo, mensalmente, por filho (a) com idade entre 0 (zero) e 1 (um) ano;*
> *B. O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para efeito algum, o salário da empregada, e*
> *C. Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis.*

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

O Suscitado requer que a cláusula seja indeferida. Argumenta que a questão do auxílio creche colocado em litígio não pode ser tomada mediante sentença normativa, mas deve ser fruto de negociação entre as partes.

Em Análise.

O entendimento desta Seção Especializada é no sentido de que, tratando-se de cláusula que impõe encargo econômico à categoria patronal, a sua fixação em sentença normativa está restrita à hipótese na qual preexistente norma análoga em instrumento de negociação coletiva ou em sentença normativa homologatória de acordo, vigentes no período imediatamente anterior, ou se trate de conquista histórica da categoria.

A hipótese dos autos amolda-se à descrita. Trata-se de norma preexistente. Conforme constou do acórdão do TRT da 2ª Região, a cláusula foi fixada nos termos em que já se encontrava entabulado na Cláusula 16ª da Convenção Coletiva anterior (2017 – 2018) que, na oportunidade transcrevo:

> *CLÁUSULA 16ª – AUXÍLIO CRECHE*
>
> *A. As empresas onde trabalhem pelo menos 30 (trinta) empregadas com mais de 16 (dezesseis) anos de idade e que não possuam creche própria poderão optar entre celebrar o convênio previsto no § 2º do art. 389 da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite de 30% (trinta por cento) do salário normativo, mensalmente, por filho (a) com idade de 0 (zero) até 1 (um) ano de idade. Na falta do referido comprovante será pago diretamente à empregada valor fixo de 20% (vinte por cento) do salário normativo, mensalmente, por filho (a) com idade entre 0 (zero) e 1 (um) ano;*
>
> *B. O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para efeito algum, o salário da empregada, e*
>
> *C. Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis.*

Tratando-se de norma preexistente, ***nego provimento*** *ao recurso ordinário para manter a redação da CLÁUSULA 25ª (AUXÍLIO CRECHE) como decidido pelo TRT da 2ª Região.*

CLÁUSULA 26ª (PLANO DE SEGURO)

Eis o trecho da decisão do TRT, quanto ao tema:

> *SEGURO DE VIDA*
> *CLÁUSULA 26ª - PLANO DE SEGURO*

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

As empresas oferecerão um plano de seguro em grupo aos seus empregados, cobrindo acidentes pessoais, invalidez permanente e morte natural e acidental. O seguro será subsidiado pela empresa em pelo menos 99% do valor do custo. Ficam as empresas autorizadas ao desconto em folha de pagamento da parcela de prêmio correspondente à participação do empregado.

***INDEFIRO** como postulado. , nos termos **DEFIRO** da cláusula 17ª da norma coletiva anterior:*

PLANO DE SEGURO

As empresas oferecerão um plano de seguro em grupo aos seus empregados cobrindo acidentes pessoais, invalidez permanente e morte natural e acidental. O seguro será subsidiado pela empresa em pelo menos 80% do valor do custo.

Ficam as empresas autorizadas ao desconto em folha de pagamento da parcela de prêmio correspondente à participação do empregado.

O Sindicato patronal requer que a cláusula seja indeferida. Argumenta que a matéria deve ser regulamentada por Acordo Coletivo firmado diretamente com cada empresa do segmento econômico.

Em Análise.

O entendimento desta Seção Especializada é no sentido de que, tratando-se de cláusula que impõe encargo econômico à categoria patronal, a sua fixação em sentença normativa está restrita à hipótese na qual preexistente norma análoga em instrumento de negociação coletiva ou em sentença normativa homologatória de acordo, vigentes no período imediatamente anterior, ou se trate de conquista histórica da categoria.

Na hipótese, trata-se de norma preexistente. Conforme constou do acórdão do TRT da 2ª Região, a cláusula foi fixada nos termos em que já se encontrava entabulado na Cláusula 17ª da Convenção Coletiva anterior (2017 – 2018) que, na oportunidade transcrevo:

CLÁUSULA 17ª – PLANO DE SEGURO

As empresas oferecerão um plano de seguro em grupo aos seus empregados cobrindo acidentes pessoais, invalidez permanente e morte natural e acidental. O seguro será subsidiado pela empresa em pelo menos 80% do valor do custo.

Ficam as empresas autorizadas ao desconto em folha de pagamento da parcela de prêmio correspondente à participação do empregado.

*Ante o exposto, por ser norma preexistente, **nego provimento** ao recurso ordinário para manter a redação da CLÁUSULA 26ª (PLANO DE SEGURO) como decidido pelo TRT da 2ª Região.*

CLÁUSULA 27ª (ABONO POR APOSENTADORIA).

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

O Tribunal Regional do Trabalho deferiu a cláusula em epígrafe com a seguinte redação:

> ***CLÁUSULA 27ª - ABONO POR APOSENTADORIA.***
>
> *Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 06 (seis) anos ou mais de serviços dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente por motivo de aposentadoria será pago uma indenização equivalente a 02 (dois) salários nominais, correspondente ao salário vigente na época do pagamento deste benefício. Se o empregado permanecer trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, o presente abono será pago apenas por ocasião do desligamento definitivo.*
>
> *PARÁGRAFO ÚNICO: Este benefício será estendido aos empregados que se aposentam na empresa, independente do tempo de serviço e permanecem trabalhando atingindo 6 (seis) anos ou mais de serviço prestado.*
>
> ***INDEFIRO** como postulado. , nos termos*
>
> ***DEFIRO** da cláusula 18ª da norma coletiva anterior, com a seguinte redação:*
>
> *ABONO POR APOSENTADORIA*
>
> *Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 6 (seis) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente por motivo de aposentadoria, nos termos do artigo 52 da Lei nº 8.213/91, será pago um abono equivalente a 1 (um) salário nominal, correspondente ao salário vigente na época do pagamento deste benefício. Se o empregado permanecer trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, o presente abono será pago apenas por ocasião do desligamento definitivo.*

O Sindicato patronal requer que a cláusula seja indeferida. Argumenta que tal abono deve ser pactuado entre os sindicatos e não decidido via sentença normativa e que as empresas do segmento econômico não têm condições de assumir novos encargos sociais, como já dito antes, e as suas concessões só são possíveis por meio do consenso entre as partes, jamais por decisão normativa, impondo-se, assim, a exclusão da cláusula em tela do v. aresto atacado.

Em análise.

Em observância às disposições contidas na parte final do § 2º do art. 114 da CF, esta Seção Especializada firmou seu entendimento no sentido de que as cláusulas que imponham encargos econômicos à categoria patronal, somente podem ser fixadas no exercício de seu poder normativo quando prevista em instrumento de negociação coletiva ou em sentença normativa homologatória de acordo, vigentes no período imediatamente anterior, ou decorra de conquista histórica da categoria.

Nesse sentido, a manutenção das condições pactuadas no período imediatamente anterior se impõe, a menos que ofendam preceitos legais ou que haja elementos objetivos a demonstrar a mudança do ponto de equilíbrio encontrado por ocasião da negociação coletiva anterior.

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Na hipótese, o texto da cláusula deferida não evidencia qualquer violação a dispositivos de lei ou da Constituição Federal, tampouco o Suscitado apresentou elementos objetivos que pudessem justificar a não aplicação do entendimento acerca da preexistência das condições.

A cláusula 27ª, ora impugnada, foi deferida pelo Tribunal Regional do Trabalho nos mesmos termos constante da cláusula 18ª da Convenção Coletiva de Trabalho de 2017-2018, que, na oportunidade, transcrevo:

> *CLÁUSULA 18 - ABONO POR APOSENTADORIA*
>
> *Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 6 (seis) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente por motivo de aposentadoria, nos termos do artigo 52 da Lei nº 8.213/91, será pago um abono equivalente a 1 (um) salário nominal, correspondente ao salário vigente na época do pagamento deste benefício. Se o empregado permanecer trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, o presente abono será pago apenas por ocasião do desligamento definitivo.*

*Ante o exposto, **nego provimento** ao recurso ordinário para manter a redação da CLÁUSULA 27ª (ABONO POR APOSENTADORIA) como decidido pelo TRT da 2ª Região.*

CLÁUSULA 32ª.AUXÍLIO FUNERAL

Assim decidiu o Tribunal Regional do Trabalho ao analisar a cláusula em epígrafe:

> *CLÁUSULA 32ª - AUXÍLIO FUNERAL*
>
> *Em caso de falecimento do (a) empregado (a) as Empresas se obrigam a pagar a (o) viúvo (a) ou na sua falta, ao beneficiário (a) registrado (a) pelo empregado em ficha ou livro de registro de empregados, um auxílio funeral no valor correspondente às despesas comprovadas através de cópias simples dos recibos de pagamento, observado o limite de R$ 6.500,00 (seis mil e quinhentos reais).*
>
> *PARÁGRAFO ÚNICO: O pagamento estabelecido nesta cláusula poderá ser substituído por seguro no valor não inferior ao estabelecido no 'caput' da presente.*
>
> ***INDEFIRO** com postulado. **DEFIRO** , nos termos do PN nº 41 deste Regional:*
>
> *PRECEDENTE NORMATIVO Nº 41 - AUXÍLIO FUNERAL. (Ata publicada no DOEletrônico 07/07/2015)*
>
> *No caso de falecimento de empregado, independente das indenizações securitárias e dos direitos e benefícios assegurados em lei, a empresa pagará um auxílio funeral de 1,5 (um e meio) piso salarial da categoria vigente no mês do falecimento, inclusive àqueles que estiverem afastados do trabalho por doença ou acidente, no prazo de 10 (dez) dias contados da notificação ou ciência do falecimento, ao dependente habilitado ou herdeiro.*

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

No recurso ordinário, o Suscitado recorrente pugna pela reforma do acórdão, ao afirmar que o auxílio funeral só poderá ser concedido por acordo, não podendo ser objeto de sentença normativa.

À análise.

É cediço que, em relação às cláusulas que imponham encargos econômicos à categoria patronal, o entendimento uniforme desta egrégia Seção é no sentido de que somente podem ser fixadas por esta Justiça Especializada, no exercício de seu poder normativo, caso se trate de norma preexistente - prevista em instrumento de negociação coletiva ou em sentença normativa homologatória de acordo, vigentes no período imediatamente anterior – ou se trate de conquista histórica da categoria.

Impende destacar, ainda, que, para o reconhecimento da condição de conquista histórica da categoria, a cláusula econômica deve ter constado dos instrumentos normativos por, no mínimo, dez anos consecutivos.

Nesse sentido, trago à colação os seguintes precedentes desta Seção:

> *'RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. CESTA BÁSICA, **AUXÍLIO FUNERAL** E ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA. CLÁUSULAS PREEXISTENTES. REIVINDICAÇÃO QUE MAJORA OS VALORES E ALTERA CONDIÇÕES RELATIVAS AOS ALUDIDOS BENEFÍCIOS. MANUTENÇÃO DA REDAÇÃO CONSTANTE DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO REVISANDO. Os benefícios de cesta básica, auxílio funeral e a assistência médica e odontológica geram onerosidade, o que recomenda a análise criteriosa em dissídio coletivo, ainda que se trate de cláusula preexistente nos termos do art. 114, § 2º, da Constituição Federal. No caso, defere-se a exata redação preexistente dos benefícios porquanto inviável acolher a reivindicação formulada pelos Suscitantes que acarreta maior onerosidade e alteração de regras relativas ao benefício em relação ao acordado anteriormente, especialmente no que toca ao pleito de exclusão da coparticipação do empregado no custeio do benefício. Inviável, igualmente, adotar completamente a proposta da empresa que anuiu com a manutenção dos benefícios nos termos de acordo coletivo de trabalho anterior ao revisando, o qual impõe maior valor de coparticipação do empregado em relação ao acordo imediatamente anterior. Recurso a que se dá parcial provimento apenas para excluir o parágrafo terceiro da cláusula 3ª – auxílio funeral' (RODC-2026500-15.2008.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 24/09/2010).*

> *'RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO SINDICATO OPOENTE. DISSÍDIO COLETIVO. RECURSO QUE NÃO IMPUGNA TODOS OS FUNDAMENTOS DA DECISÃO RECORRIDA. NÃO CONHECIMENTO. Na linha da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e da Súmula nº 422 do Tribunal Superior do Trabalho, o recurso deve infirmar todos os fundamentos jurídicos em que se assenta a decisão recorrida. O descumprimento dessa obrigação processual,*

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

por parte do recorrente, torna inviável o recurso por ele interposto (Precedente do STF: AI-501373, Relator Ministro CEZAR PELUSO, DJ de 07/04/2010). Recurso ordinário de que não se conhece. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO SUSCITADO. MOTORISTAS. CATEGORIA DIFERENCIADA . Em que pese a inexistência de norma específica regulamentando a profissão, não há dúvida de que os motoristas se sujeitam a 'condições de vida singulares', podendo, inclusive, ser identificados no quadro de atividades e profissões, de que trata o art. 577 da CLT, entre os trabalhadores em transportes terrestres, como 'Condutores de veículos rodoviários'. Trata-se, portanto, de categoria profissional diferenciada, na forma do art. 511, § 3º, da CLT, o que permite o ajuizamento de dissídio coletivo econômico, a fim de serem fixadas condições de trabalho específicas, independentemente da atividade econômica desenvolvida pela empregadora. ***AUXÍLIO FUNERAL****. RECONHECIMENTO DA VANTAGEM CONFERIDA À CATEGORIA PREPONDERANTE. A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que a concessão do auxílio funeral depende de livre negociação autônoma entre as partes. Na hipótese vertente, todavia, afigura-se razoável o reconhecimento da vantagem estabelecida na norma coletiva da categoria preponderante, ante a concordância do suscitado nas razões recursais. Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido ' (RODC-1602200-53.2005.5.09.0909, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 28/05/2010).*

'RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA - CLÁUSULA PREEXISTENTE (CF, ART. 114, § 2º) - GRATIFICAÇÃO PREVISTA EM ACORDO COLETIVO IMEDIATAMENTE ANTERIOR - MANUTENÇÃO . 1. Nos termos do que dispõe o art. 114, § 2º, da CF, ' 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'. 2. A jurisprudência uníssona da SDC do TST segue no sentido de se admitir a manutenção de cláusula preexistente quando estabelecida em instrumento normativo autônomo imediatamente anterior à instauração do dissídio ou quando se tratar de conquista histórica da categoria. 3. In casu , para além da análise da real vontade das Partes quando da pactuação da cláusula que contempla a gratificação por lavagem de tanque, fato é que se trata de norma coletiva cuja disposição já se encontrava prevista em acordo coletivo anterior ao presente dissídio. 4. Portanto, à luz da Constituição Federal e da jurisprudência da SDC desta Corte, a manutenção da referida cláusula tal como prevista nos acordos coletivos anteriores, é medida que se impõe . Recurso ordinário provido' (RO-101088-39.2017.5.01.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 16/08/2019).

'(...). 3. CLÁUSULA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA À SAÚDE E CLÁUSULA 8ª- VALE - ALIMENTAÇÃO. ***As cláusulas que importem encargo econômico ao empregador podem ser fixadas ou reajustadas por sentença normativa somente se houver norma preexistente ou configuração de conquista***

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

histórica da categoria profissional. *Na hipótese , os benefícios 'assistência à saúde' e 'vale alimentação' devem ser excluídos da sentença normativa, uma vez que não há instrumento normativo autônomo anterior firmado entre as Partes (o instrumento normativo anterior é sentença normativa proferida nos autos do processo nº 000080-32.2015.5.21.000), tampouco há informações sobre a configuração de conquista histórica dessas vantagens. Recurso ordinário provido, no aspecto. 4. DEMAIS CLÁUSULAS. Recurso ordinário desprovido, em relação às cláusulas questionadas, com apoio na jurisprudência dominante desta Corte' (RO-222-02.2016.5.21.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 18/06/2019).*

'DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. RECURSO ORDINÁRIO. CLÁUSULAS. ***Esta Seção Especializada admite a manutenção de benefício preexistente, quando fixado em instrumento normativo autônomo imediatamente anterior, seja acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo, ou quando se trata de conquista histórica da categoria (caso em que o benefício constou, seguidamente, por mais de 10 anos nos instrumentos coletivos autônomos firmados pelas categorias patronal e profissional)****. No caso, a norma coletiva anterior é sentença normativa, o que afasta a condição de norma preexistente. Recurso ordinário a que se nega provimento ' (RO-80282-95.2017.5.22.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 15/02/2019).*

'(...). 3. CLÁUSULA SEGUNDA - AUXÍLIO - ALIMENTAÇÃO. REEMBOLSO A TÍTULO DE DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL INTELECTUAL. REEMBOLSO EDUCACIONAL/CRECHE. REEMBOLSO AO EMPREGADO COM FILHO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA. ***As cláusulas que importem encargo econômico ao empregador podem ser fixadas ou reajustadas por sentença normativa somente se houver norma preexistente ou configuração de conquista histórica da categoria profissional . Entende-se por norma preexistente aquele benefício que já foi discutido e fixado por livre negociação entre as partes, seja em acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo. Já a configuração da conquista histórica ocorre quando o benefício nela tratado tenha sido objeto de negociação pelos Sujeitos Coletivos, em instrumento normativo autônomo, por 10 (dez) anos consecutivos, no mínimo, segundo a Jurisprudência desta SDC*** *(ressalva do Relator, neste ponto). O instrumento normativo imediatamente anterior ao presente dissídio coletivo é o Acordo Coletivo de Trabalho - 2014/2015, que consiste em norma preexistente. A jurisprudência da SDC entende que, mediante o poder normativo, as cláusulas de caráter econômico devem ser majoradas no mesmo índice deferido ao reajuste salarial . No caso vertente , o Tribunal Regional declarou o reajuste dos benefícios em análise, previstos na norma preexistente, no mesmo percentual conferido ao reajuste salarial (8,34%). Assim, em relação ao benefício de auxílio - alimentação, deve ser adequado o percentual para o importe de 8,30% (oito vírgula trinta por cento), conforme fixado na presente decisão para o reajuste dos salários. Entretanto, verifica-se que o valor de R$ 451,44, concedido pelo TRT de origem para cada um*

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

dos benefícios: reembolso educacional/creche, reembolso ao empregado com filho portador de deficiência, e reembolso a título de desenvolvimento do capital intelectual, corresponde ao percentual de 8% (oito por cento) de reajuste, sugerido no parecer do Ministério Público do Trabalho e adotado pela Corte de origem como fator de correção. Nesse contexto, considerando-se que se trata de recurso interposto pela empresa Suscitada, e tendo em vista a impossibilidade de reforma do julgado no aspecto, esta Seção Especializada mantém a decisão de origem que fixou a quantia de R$ 451,44 (quatrocentos e cinquenta e um reais e quarenta e quatro centavos) aos benefícios acima descritos, em observância ao princípio processual da vedação de reforma da decisão em prejuízo daquele que recorre . Ficam ressalvadas, contudo, as situações fáticas já constituídas, a teor do art. 6º, § 3º, da Lei 4.725/65. Recurso ordinário parcialmente provido' (RO-463-21.2015.5.17.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 15/10/2018).

***Na hipótese**, verifica-se que a aludida cláusula, deferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª **Região,** nos termos do Precedente nº 41 de sua Seção Especializada, não decorre de norma preexistente (2017/2018), tampouco revela conquista histórica da categoria.*

Conforme se observa, a cláusula 32ª, cria novo benefício, o que somente seria possível por meio do acordo entre as partes, o que não houve, mostrando-se incabível a sua fixação por meio de sentença normativa.

*Ante o exposto, **dou provimento** ao recurso ordinário para excluir a **CLÁUSULA 32ª.AUXÍLIO FUNERAL** da Convenção Coletiva 2018/2019.*

CLÁUSULAS 39ª E 41ª (COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS DA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADO/AVISO DE DISPENSA)

Eis o trecho da decisão do TRT da 2ª Região em relação ao tema recorrido:

CLÁUSULA 39ª - COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS DA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADO

O empregado despedido por justa causa será informado, por escrito, dos motivos da dispensa, com alegação de prática de falta grave, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada, em consonância com o PN nº 47 do TST.

***DEFIRO** como postulado, eis que em conformidade com o PN 47 do TST e PN nº 5 deste Regional.*

(...)

CLÁUSULA 41ª - AVISO DE DISPENSA

(...)

PARÁGRAFO DÉCIMO: Ocorrendo a transferência do empregado para outra empresa, a segunda assumirá todo o passivo trabalhista e previdenciário, devendo

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

ser observado no cálculo do Aviso Prévio, o período integral, ou seja, trabalhado para a primeira e segunda.

DEFIRO como postulado a redação do caput, parágrafos 1º, 3º, 8º, 9º e 10º, eis que conforme a cláusula 20ª da norma coletiva anterior.

DEFIRO o parágrafo 6º pois o artigo 7º, e inciso caput XXI, da CF/88, prevê ser direito dos trabalhadores urbanos e rurais o direito ao aviso prévio proporcional, pelo que não se aplica aos empregadores.

INDEFIRO os parágrafos 2º, 4º, 5º e 7º, por depender de acordo entre as partes.

No recurso ordinário, o Suscitado recorrente pugna pela reforma do acórdão. Afirmar que o tema não pode ter tratamento mediante sentença normativa, que deve ser objeto exclusivamente de negociação entre as partes; e que as condições para a concessão do aviso prévio estão previstas na CLT, devendo ser respeitadas a sua aplicação.

Analiso.

A cláusula 39ª impugnada não excede os limites do poder normativo da Justiça do Trabalho, e está em conformidade com o Precedente Normativo nº 47 do TST.

Nº 47 DISPENSA DE EMPREGADO (positivo)
O empregado despedido será informado, por escrito, dos motivos da dispensa.

*Quanto ao parágrafo décimo da cláusula 41ª**, no tocante ao aviso prévio,** a norma foi deferida porque a manutenção das condições pactuadas no período imediatamente anterior se impõe, a menos que ofendam preceitos legais ou que haja elementos objetivos a demonstrar a mudança do ponto de equilíbrio encontrado por ocasião da negociação coletiva anterior.*

Na hipótese, o texto do parágrafo décimo da cláusula 41ª apenas reprisa o texto do parágrafo quinto da cláusula 20ª da Convenção Coletiva de 2017 – 2018. Além disso, não se evidencia qualquer violação a dispositivos de lei ou da Constituição Federal, tampouco o Suscitado apresentou elementos objetivos que pudessem justificar a não aplicação do entendimento acerca da preexistência das condições.

Na oportunidade, transcrevo o texto do parágrafo quinto da Cláusula 20ª da Convenção Coletiva de 2017-2018:

PARÁGRAFO QUINTO. Ocorrendo a transferência do empregado para outra empresa, a segunda assumirá todo o passivo trabalhista e previdenciário, devendo ser observado no cálculo do Aviso Prévio, o período integral, ou seja, trabalhado para a primeira e segunda

*Ante o exposto, mantenho a redação das cláusulas 39ª e 41ª, parágrafo décimo**,** e **nego provimento** ao recurso ordinário no particular.*

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

(...)

CLÁUSULAS 49ª (ASSISTÊNCIA SINDICAL RESCISÓRIA)

Eis o trecho da decisão do TRT da 2ª Região, quanto ao tema:

CLÁUSULA 49ª - ASSISTÊNCIA SINDICAL RESCISÓRIA

Para validação da rescisão do empregado (a), a empresa deverá encaminhar o empregado (a) a proceder perante a Entidade Sindical Profissional a Assistência Sindical Rescisória, independente do tempo de trabalho na empresa, observando-se:

a) O aviso prévio deverá ser comunicado por escrito, constando do mesmo, de forma clara, a data, local e hora para liquidação das verbas rescisórias, com o 'ciente' do Empregado.

Caso o Empregado não compareça, o Sindicato Profissional deverá fornecer certidão à Empresa atestando a ausência do Empregado, do mesmo modo, será fornecido ao empregado na ausência da Empresa, Certidão de não comparecimento da mesma.

b) O prazo para que a Empresa encaminhe o Empregado para Assistência Sindical Rescisória é de até (30) dias após a rescisão contratual.

c) Os pagamentos das verbas rescisórias, deverão ser efetuados em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado. Quando efetuados em cheque, deverão ser feitos até as 14:00 horas;

d) O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a Empresa do pagamento dos dias não trabalhados, nos termos do PN nº 24 do TST.

e) No caso da homologação ocorrer em Município diverso ao da prestação de serviço, a Empresa deverá fornecer alimentação/refeição e transporte (ida e volta) ao trabalhador.

***DEFIRO** o item 'd', pois em conformidade com o PN 24 do TST.*

***DEFIRO** parcialmente o item 'c', nos exatos termos do inciso I do parágrafo 4º do art. 477 da CLT.*

***INDEFIRO** os demais itens, eis que não há mais a obrigatoriedade de homologação pelo Sindicato, nos termos da nova redação do art. 477 da CLT.*

A cláusula ficará com a seguinte redação:

c) Os pagamentos das verbas rescisórias, deverão ser efetuados em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado.

d) O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a Empresa do pagamento dos dias não trabalhados, nos termos do PN nº 24 do TST.

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

No recurso ordinário, o Suscitado recorrente pugna pela reforma do acórdão, ao afirmar que o pagamento das verbas rescisórias, quanto aos seus prazos e formas, já tem previsão legal no artigo 477 da CLT, não podendo ser a cláusula convencional mera repetição do texto legal

Reitera, em seus argumentos, os mesmos produzidos ao recorrer das cláusulas 38ª, 39ª e 40ª respeitante ao PAGAMENTO DAS VERBAS DECORRENTES DA RESCISÃO CONTRATUAL/COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS DA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADO/EXAMES EM CASO DE DISPENSA.

Sustenta que o ato homologatório, conforme legislação vigente, dispensa ser feito pelo Sindicato de empregados ou por representante do Ministério Público e, nas suas ausências, pelo Defensor Público; que é anulável pelas mesmas razões que o Código Civil arrola com referência aos atos jurídicos, cabendo sempre a oposição de ressalva no TRCT no momento da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

Quanto ao exame médico em caso de dispensa, aduz que refere-se à imposição legal prevista no artigo 168, II, da CLT, devendo também ser afastada a sua inclusão na Convenção Coletiva da categoria.

Analiso.

Constata-se, da leitura da sentença normativa, que os únicos pontos mencionados pelo recorrente no qual houve sucumbência restringe-se às alíneas 'c' e 'd', da CLÁUSULA 49ª - ASSISTÊNCIA SINDICAL RESCISÓRIA, a qual foi decidida em conformidade com o disposto no artigo 477, §4º, I, da CLT e o Precedente Normativo nº 24 do TST, transcrito in verbis:

> *Nº 24 DISPENSA DO AVISO PRÉVIO (positivo)*
> *O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados.*

Em relação à alínea 'c' verifica-se que o deferimento concedido pelo Tribunal Regional do Trabalho foi parcial, com modificação no texto da cláusula que, originalmente, limitava o pagamento em cheque até as 14:00 horas.

Nesse compasso, a adequação das normas referidas, com o arbitramento de uma solução em observância a precedente normativo desta Corte e a dispositivo de lei insere-se no poder normativo da Justiça do Trabalho.

Ante o exposto, ***nego provimento*** *ao recurso quanto à CLÁUSULA 49ª - ASSISTÊNCIA SINDICAL RESCISÓRIA.*

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

PROCESSO Nº TST-RO-1002004-84.2018.5.02.0000

CLÁUSULAS 60ª, 62ª e 54ª(GARANTIA DE EMPREGO AO ENFERMO/EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA/ESTABILIDADE PARA PORTADOR DE VÍRUS HIV/AIDS E CÂNCER).

Eis o trecho da decisão do TRT da 2ª Região, quanto ao tema:

ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL
CLÁUSULA 60ª - GARANTIA DE EMPREGO AO ENFERMO
Será garantido o emprego ao empregado que conte com pelo menos 6 (seis) meses de serviços na Empresa, e que foi afastado do emprego por motivo de enfermidade, por um período igual ao do afastamento, limitada em até 12 (doze) meses, após a alta da Previdência Social.
PARÁGRAFO PRIMEIRO: Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre o empregado e o empregador, neste último caso, com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.
PARÁGRAFO SEGUNDO: Somente para os efeitos do estabelecido no 'caput' desta cláusula, levar-se-á também em consideração o tempo de serviço prestado pelo empregado(a) em empresa do mesmo grupo econômico.
***INDEFIRO** como postulado. **DEFIRO** , nos termos do PN nº 26 deste Regional:*
PRECEDENTE NORMATIVO Nº 26 - ESTABILIDADE EM RAZÃO DE DOENÇA. (Ata publicada no DOEletrônico 29/10/2012)
O empregado afastado do trabalho por doença tem estabilidade provisória, por igual prazo do afastamento, até 60 dias após a alta.
(...)
ESTABILIDADE APOSENTADORIA
CLÁUSULA 62ª - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA
A Empresa garantirá o emprego e salário aos empregados que necessitem de até 24 (vinte e quatro) meses para aquisição de aposentadoria por tempo de serviço ou idade, desde que tenham 2 (dois) anos contínuos de trabalho na Empresa.
PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado em vias de aposentadoria não poderá ser despedido a não ser em razão de falta grave ou por mútuo acordo entre empregado e empregador ou encerramento de atividade do empregador, sendo que nessas hipóteses o sindicato dos empregados procederá à homologação.
PARÁGRAFO SEGUNDO: Para o fim do previsto no 'caput' desta cláusula, o empregado deverá apresentar a Simulação da Contagem de tempo para se aposentar até a data da homologação das verbas rescisórias, expedida através do site oficial da Previdência Social juntamente com a documentação comprobatória a corroborar com as informações da Simulação.
PARÁGRAFO TERCEIRO: Somente para os efeitos do estabelecido no 'caput' desta cláusula, levar-se-á também em consideração o tempo de serviço prestado pelo empregado em empresa do mesmo grupo econômico que o tenha

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

cedido para prestar serviços na empresa atual, desde que seu contrato de trabalho tenha sido apenas suspenso.

PARÁGRAFO QUARTO: Os empregados poderão usufruir somente uma vez deste tipo de garantia de emprego ou salário, valendo sua opção para aposentadoria com rendimento proporcional ou integral. O empregado somente terá garantia de emprego ou salário:

a) nos 24 meses que antecedem o período mínimo para aposentadoria proporcional, ou

b) nos 24 meses que antecedem a aposentadoria integral, caso já não tenha havido opção formal pela aposentadoria proporcional, não havendo garantia de emprego ou salário entre esses dois períodos.

***INDEFIRO** como postulado. **DEFIRO** . , nos termos da cláusula 27ª da norma coletiva anterior:*

EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

A Empresa garantirá o emprego e salário aos empregados que necessitem de até 24 (vinte e quatro) meses para aquisição de aposentadoria por tempo de serviço, nos termos do Artigo 52 da Lei nº 8.213/91, desde que tenham 6 (seis) anos contínuos de trabalho na Empresa, exceto nos casos de rescisão fundada em justa causa ou encerramento de atividade do empregador, desde que assistido pelo Sindicato Laboral em caso de acordo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado em vias de aposentadoria não poderá ser despedido a não ser em razão de falta grave, por mútuo acordo entre empregado e empregador ou encerramento de atividade do empregador, sendo que nessas hipóteses o sindicato dos empregados procederá à homologação.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para o fim do previsto no 'caput' desta cláusula, o empregado deverá apresentar ao empregador, no prazo de 10 (dez) dias a contar da ciência da demissão, documento em que conste a contagem do tempo de serviço, atestado pelo INSS.

***(**...)*

CLÁUSULA 54ª - ESTABILIDADE PARA PORTADOR DE VÍRUS HIV/AIDS E CÂNCER

É vedada a despedida arbitrária do empregado que tenha contraído o vírus do HIV, bem como do empregado acometido de tumor maligno (câncer), assim entendida a despedida que não seja fundamentada em motivo econômico, disciplinar, técnico ou financeiro, assegurando, neste caso, a readaptação ou alterações que se fizerem necessárias em função da doença.

***DEFIRO** como postulado, considerando o teor da Súmula 443 do TST*

(...)

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA 83ª - LICENÇA MATERNIDADE

De acordo com o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, a licença da empregada gestante será de 120 (cento e vinte) dias, os quais serão contados a partir da data do afastamento, na forma da lei.

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em caso de falecimento da genitora, é assegurado ao pai empregado o gozo da licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

***INDEFIRO**. Depende de negociação entre as partes.*

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA 84ª - LICENÇA DA MÃE ADOTANTE

As EMPRESAS concederão uma licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias, os quais serão contados a partir da data efetiva da adoção judicial de criança.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em caso de falecimento da genitora, é assegurado ao pai empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

***INDEFIRO**. Depende de negociação entre as partes.*

No recurso ordinário, o Suscitado recorrente pugna pela reforma do acórdão, ao afirmar que a Constituição Federal aboliu a estabilidade no emprego, à exceção de casos específicos como o dirigente sindical, o cipeiro e a gestante, não se admitindo o estabelecimento de novos interregnos estabilitários a não ser pela via da negociação entre as partes.

Alega que, em relação à estabilidade da gestante, a previsão legal está contida no artigo 10, II, 'b' do ADCT e na Lei nº 10.770/2008 que deverão ser respeitadas, não se aceitando as imposições expostas na peça vestibular; que as previsões impostas pelo Sindicato-Recorrido quanto à licença maternidade e mãe adotante têm previsão legal, não podendo a clausula convencional ser meramente repetição do texto legal, sendo que qualquer ampliação deve ser consenso entre as partes, o que não ocorre na presente.

Em análise:

Os Precedentes Normativos desta Corte, referentes à garantia de emprego, restringem-se às hipóteses de empregado transferido, na forma do artigo 469 da CLT (PN 77); do alistando (PN80), dos empregados que estão prestes a adquirir direito á aposentadoria voluntária (PN 85) e dos que representam os trabalhadores nas empresas que têm mais de 200 empregados (PN 86).

Novas espécies de garantias de estabilidade provisória dependem de negociação entre as partes. Pela via do poder normativo somente podem ser fixadas por esta Justiça Especializada caso trate de norma preexistente - prevista em instrumento de negociação coletiva ou em sentença normativa homologatória de acordo, vigentes no período imediatamente anterior – ou se trate de conquista histórica da categoria.

Na hipótese, as cláusulas preexistentes na Convenção Coletiva de 2017-2018, acerca de estabilidade, limitam-se à do alistando e a dos empregados que estão prestes a adquirir direito à aposentadoria voluntária.

Mesmo assim, o Tribunal Regional do Trabalho manteve no texto da sentença normativa as cláusulas 54ª e 60ª, que tratam respectivamente de novas estabilidades, a do portador de vírus

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

HIV/AIDS e câncer, e a relativa à garantia de emprego ao enfermo, deferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região com fundamento em súmula e nos termos do seu Precedente Normativo nº 26.

Após análise da divergência apresentada pelo nobre Ministro Vieira de Mello Filho, convenci-me no sentido do voto proposto, haja vista tratar-se de benefício de grande relevância que se faz necessário garantir aos empregados submetidos a condição de extrema debilidade física quando portadores do vírus HIV ou de câncer. Logo é plausível a instituição de cláusula dessa natureza, via sentença normativa.

Peço vênia para adotar como razões de decidir os fundamentos exarados em relação à Cláusula nº 54, que estipula presunção de dispensa discriminatória para os trabalhadores portadores de HIV/AIDS e de câncer.

'Por se tratar de previsão que se orienta exatamente no mesmo sentido que a Súmula nº 443 desta Corte, não há porque refutar sua incidência no bojo da sentença normativa, eis que assegura normativamente, no âmbito da categoria, entendimento jurisprudencial já consolidado no âmbito dessa Corte Superior, ademais estabelecendo de forma explícita, além do HIV/AIDS, o câncer como doença ensejadora de estigma.

Nesse sentido, aliás, a farta jurisprudência da SBDI-1 desta Corte:

> *'AGRAVO INTERPOSTO CONTRA DECISÃO DENEGATÓRIA DE SEGUIMENTO DE EMBARGOS PROFERIDA POR MINISTRO PRESIDENTE DE TURMA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 . EMPREGADO PORTADOR DE ADENOCARCINOMA DE PRÓSTATA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. SÚMULA 443 DO TST. Configurado o dissenso jurisprudencial interno, deve ser processado o recurso de embargos . Agravo conhecido e provido para examinar o recurso de embargos. EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. EMPREGADO PORTADOR DE ADENOCARCINOMA DE PRÓSTATA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. SÚMULA 443 DO TST . Acórdão embargado em consonância com o entendimento recentemente firmado pela SbDI-1 que, ao interpretar a Súmula 443 do TST, fixou tese no sentido de que se presume discriminatória a dispensa do empregado portador de neoplasia maligna, presunção esta que só pode ser elidida mediante prova robusta em sentido contrário, a cargo da empresa. Precedentes desta Subseção. Recurso de embargos conhecido e desprovido ' (E-RR-660-73.2015.5.05.0011, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 13/12/2019).*
>
> *'EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 13.015/2014, PELO CPC/2015 E PELA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 39/2016 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NEOPLASIA MALIGNA. CÂNCER DE MAMA. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 443 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. ÔNUS DA PROVA DO EMPREGADOR.*

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Discute-se in casu se a neoplasia maligna é considerada doença estigmatizante, para o fim de incidência do disposto na Súmula nº 443 desta Corte, a ensejar a presunção de dispensa discriminatória. Nos termos da referida súmula, 'presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego'. Tratando-se de presunção relativa, adota-se o entendimento de que deve ser invertido o ônus da prova, que, naturalmente seria do empregado, em detrimento do empregador, cabendo a este provar, de forma robusta, que dispensou o empregado, portador de doença grave, por algum motivo plausível, razoável e socialmente justificável, de modo a afastar o caráter discriminatório da rescisão contratual. No caso destes autos, consta do acórdão regional transcrito na decisão embargada que a reclamante foi diagnosticada com carcinoma ductal infiltrante (câncer de mama), em grau 2, doença gravíssima que pode levar a óbito. A Turma, contudo, adotou o entendimento de que , 'apesar de o câncer ser uma doença grave, não possui, por si só, caráter estigmatizante, não sendo possível presumir discriminatória a dispensa do empregado portador da referida doença' , motivo pelo qual deixou de aplicar a Súmula nº 443 desta Corte e manteve a decisão regional pela qual se atribuiu à reclamante o ônus de provar a alegada dispensa discriminatória. A decisão embargada não se coaduna com a jurisprudência desta Subseção, que adota o entendimento de que a neoplasia maligna é, sim, uma doença estigmatizante. Caberia, portanto, ao empregador provar que dispensou a reclamante por motivo diverso do alegado, não podendo esse ônus recair sobre a parte autora, como determinado pelo regional. Embargos conhecidos e providos' (E-RR-202-77.2011.5.01.0053, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 22/11/2019).

'RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE E ESTIGMATIZANTE (CÂNCER DE PELE). 1. A teor da Súmula 443 do TST, 'presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito' . 2 . No caso, o reclamante está acometido por doença grave e estigmatizante, qual seja , câncer de pele, presumindo-se discriminatória a sua despedida. 3 . Destaca-se que não há no acórdão turmário, tampouco na decisão regional nele transcrita, qualquer notícia a respeito de eventual prova produzida pela reclamada no sentido de elidir a presunção relativa de que trata a Súmula 443 do TST. Recurso de embargos conhecido e provido' (E-RR-470-61.2016.5.09.0562, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 28/06/2019).'

Acresço à fundamentação os precedentes desta Seção Especializada que corroboram o mesmo entendimento:

'DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. PROCESSO ANTERIOR À LEI 13.467/2017 . A . RECURSO

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

ORDINÁRIO DO SINDICATO E ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL- OCERGS. 1. CLÁUSULA 17ª: ADMISSÃO DE ESTAGIÁRIOS E MENORES . O contrato de estágio tem disciplina própria (Lei nº 11.788/2008), que, nos termos do art. 17, estabelece o número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal, razão por que não cabe o exercício do poder normativo da Justiça do Trabalho. Julgados. Recurso ordinário provido, no aspecto. 2. CLÁUSULA 61ª: RECOLHIMENTO DE MENSALIDADES SINDICAIS E CONTRIBUIÇÕES. O art. 545 da CLT regulamenta a matéria de forma mais completa que o instrumento coletivo da categoria, razão por que é indevida a manutenção da cláusula. Recurso ordinário provido, no aspecto. 3. CLÁUSULA 66ª: ***ESTABILIDADE PARA PORTADOR DE VÍRUS HIV/AIDS. A norma estabelece benefício de alta relevância social frente à consabida condição de extrema dificuldade experimentada pelos indivíduos portadores do vírus HIV. Ressalte-se, outrossim, que a regra se coaduna com o contexto geral de normas do nosso ordenamento jurídico, que entende o trabalhador como indivíduo inserto numa sociedade que vela pelos valores sociais do trabalho, pela dignidade da pessoa humana e pela função social da propriedade (arts. 1º, III e IV; 5º, caput e I; e 170, III e VIII, da CF). Não se olvide, outrossim, que faz parte do compromisso do Brasil, também na ordem internacional (Convenção 111 da OIT), o rechaçamento a toda forma de discriminação no âmbito laboral. Ademais, esta Corte Superior já firmou o entendimento de que a despedida do empregado portador de doença grave ou do vírus HIV se presume discriminatória (Súmula 443 do TST), sendo inválido o ato, gerando, inclusive, o direito do empregado irregularmente dispensado à reintegração. Recurso ordinário desprovido, no aspecto****. 4. CLÁUSULA 72ª: CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. A jurisprudência desta Corte, consubstanciada no Precedente Normativo 119 e na Orientação Jurisprudencial 17 da SDC, não admite norma coletiva que imponha descontos nos salários dos integrantes da categoria profissional, em favor do sindicato, que não sejam filiados ao ente sindical. Assim, efetivamente, a cláusula objeto da presente controvérsia é inválida, na parte que alcança trabalhadores não sindicalizados, em conformidade com a jurisprudência hoje dominante (ressalva deste Relator, que compreende ser válida a contribuição assistencial cobrada de todos os integrantes da categoria profissional). Quanto ao valor da contribuição assistencial , equivalente a um dia de salário já reajustado, não há pedido recursal para a sua alteração, devendo ser mantido o montante fixado pelo TRT. A esse respeito, vale registrar que não cabe a redução de ofício do valor da contribuição, em respeito aos princípios do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa, da devolutividade e da delimitação recursal. A propósito, esta Seção Especializada, por ampla maioria, rejeitou a possibilidade de apreciação de ofício da expressão econômica do desconto da contribuição assistencial, em julgamento realizado na sessão do dia 12/12/2017 (RO - 1001930-35.2015.5.02.0000 , Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, DEJT 08/01/2018). Naquela ocasião, embora a questão tenha sido discutida no contexto de uma ação anulatória, a ponderação que se fez foi a SDC estar agindo de ofício para modificar o montante da contribuição assistencial, mesmo quando não se tratasse de reexame*

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

necessário, mas de simples recurso ordinário em que não constava pedido de redução do valor da contribuição assistencial - hipótese dos autos . Note-se, ademais, que não há Súmula nem Precedente Normativo desta Corte definindo os parâmetros para a fixação do valor da contribuição assistencial. Desse modo, mantém-se o valor estipulado pelo TRT de origem para a contribuição assistencial, de um dia de salário já reajustado (desconto em duas parcelas mensais subsequentes), ante a ausência de pedido recursal específico. Recurso ordinário provido. 5. DEMAIS CLÁUSULAS. Recurso ordinário parcialmente provido para adaptação de parte das cláusulas questionadas à jurisprudência dominante desta Corte. B. RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO DO SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CARAZINHO, DO SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL E DO SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. INTEMPESTIVIDADE. Intempestivo o recurso ordinário adesivo interposto fora do prazo a que alude o art. 895, II, da CLT (art. 997, § 2º, III, do CPC/2015) . Recurso ordinário adesivo não conhecido' (RO-20562-09.2014.5.04.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 19/12/2018).

'RECURSO ORDINÁRIO. FEDERAÇÃO DOS HOSPITAIS DO RIO GRANDE DO SUL – FEHOSUL E OUTROS. REAJUSTE SALARIAL E AUMENTO REAL. O Tribunal de origem concedeu aos trabalhadores reajuste correspondente à variação do INPC (índice nacional de preços ao consumidor) no período de 01/08/2007 a 31/07/2008 , incidente sobre os salários de agosto de 2007. Esse entendimento diverge da atual jurisprudência desta Corte que, após a vigência da Lei nº 10.192/01, passou a não deferir, em dissídio coletivo, o índice inflacionário do período, por entender que o reajuste não poderia estar atrelado a índice de preços, diante da vedação do art. 13, admitindo apenas reajustar os salários em percentual ligeiramente inferior aos índices inflacionários medidos pelo IBGE, tendo em vista que, no § 1º desse dispositivo, a possibilidade de reajuste é permitida. Nos termos do art. 10 da Lei nº 10.192/01, o reajuste salarial deve ser estabelecido mediante livre negociação. A Justiça do Trabalho não pode abdicar do poder normativo que lhe é atribuído na Constituição Federal. Como não houve consenso sobre o índice de reajuste salarial , é necessário que se fixe o percentual a ser utilizado para a recomposição das perdas salariais ocorridas no período. Recurso ordinário provido, para reduzir o percentual de reajuste salarial. PISO SALARIAL. Esta Seção Especializada tem entendido ser inviável o estabelecimento de piso salarial por meio de sentença normativa, visto que essa possibilidade não se inclui no poder normativo da Justiça do Trabalho. Entretanto, havendo fixação de piso salarial por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho ou, ainda, de acordo homologado nos autos de dissídio coletivo, em vigor no período imediatamente anterior, o reajuste do piso salarial preexistente far-se-á pela utilização do índice fixado para efeito de reajuste salarial. No caso concreto, constata-se que o instrumento coletivo anterior é a sentença normativa proferida no DC nº 02525-2007-000-04-00-2 (fls. 166/190), que já foi julgado nesta Corte Superior em grau do recurso ordinário. Desse modo,

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

não se trata de cláusula preexistente, nos termos da jurisprudência desta Corte. Recurso provido, para excluir a cláusula. HORAS EXTRAS. Esta Seção Especializada tem-se manifestado favorável ao aumento do adicional de horas extras, para até 100%, como fator inibidor do trabalho extraordinário regular, aplicando o princípio da proteção da saúde física e mental do empregado contra a lesividade do labor executado constantemente em regime extraordinário. Precedentes. Recurso não provido. CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. O Supremo Tribunal Federal firmou entendimento de que a fixação da base de cálculo do adicional de insalubridade deve resultar de lei ou de negociação direta entre as partes. Portanto, não compete à Justiça do Trabalho a fixação, em sentença normativa, de base de cálculo do adicional de insalubridade diversa daquela prevista em lei (CLT, art. 192). De outro lado, não há instrumento coletivo autônomo pactuado entre os suscitantes e o sindicato profissional, vigente em período imediatamente anterior ao abrangido por esta ação coletiva, o que torna inaplicável o disposto na parte final do art. 114, § 2º, da Constituição Federal, no que tange à observância das normas preexistentes. Além disso, excluiu-se da decisão normativa recorrida a cláusula nº 04, que fixava piso salarial para a categoria profissional abrangida neste dissídio coletivo. Em consequência, a cláusula ora impugnada, que estabeleceu o salário normativo como base de cálculo do adicional de insalubridade, também deve ser excluída. Recurso ordinário provido para excluir a cláusula. PRAZO PARA PAGAMENTO DOS SALÁRIOS , FÉRIAS E GRATIFICAÇÃO NATALINA. As multas de observância obrigatória são aquelas asseguradas em lei e as negociadas pelas partes. Não cabe a fixação de outras multas, a ampliação ou a limitação daquelas já previstas legalmente, por meio de sentença normativa. Todavia, quanto à multa por atraso no pagamento do salário, esta Corte já pacificou a matéria no Precedente Normativo nº 72. Recurso ordinário provido para adaptar a redação da cláusula ao citado precedente normativo. DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO-PRÉVIO. A cláusula repete integralmente o texto do Precedente Normativo nº 24 desta Corte. Portanto, deve ser mantida por estar em sintonia com a jurisprudência desta Seção Especializada. Recurso ordinário não provido. INDEPENDÊNCIA TÉCNICA . A matéria objeto desta cláusula (independência técnica do farmacêutico no exercício de suas atividades) já foi analisada na oportunidade do julgamento do dissídio coletivo anterior (DC nº 2525/2007-000-04-00.2, publicado em 28/5/2010) , onde é parte a categoria ora suscitante. Naquela oportunidade, foi decido que a questão deve ser disciplinada em lei, não sendo apropriada a atuação do poder normativo conferido à Justiça do Trabalho. Recurso ordinário provido para excluir a cláusula. DISPENSA PARA ACOMPANHAMENTO DE SAÚDE DE FILHOS E ASCENDENTES . A matéria regulada na cláusula é objeto do Precedente Normativo nº 95 do TST, ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO (positivo). Constata-se que a Corte regional estabeleceu disposição mais abrangente do que a contida no Precedente Normativo nº 95 deste Tribunal, razão por que a cláusula deve ser limitada com base nesse precedente normativo. Recurso provido, para adaptar a redação da cláusula ao PN nº 95 do TST. VACINAS. Mantém-se cláusula que determina o fornecimento de vacinas contra a hepatite aos farmacêuticos, empregados em

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

hospitais e estabelecimentos de serviços de saúde, categoria profissional abrangida neste dissídio coletivo, tendo em vista a natureza da atividade desempenhada, que os expõe a maior risco de contágio de doenças, como a hepatite B. Recurso ordinário não provido. ESTABILIDADE. A jurisprudência reiterada desta Seção tem entendido possível a concessão de estabilidade aos portadores de HIV, uma vez que obsta a despedida motivada pelo preconceito, garantindo o emprego daquele que corre o risco de ser marginalizado pela sociedade, em sintonia com os princípios da Constituição Federal, principalmente da dignidade humana, e contra a discriminação. Recurso ordinário não provido. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES. A redação da cláusula repete os termos do PN nº 83 do TST motivo pelo qual deve ser mantida. Recurso não provido. DESCONTO ASSISTENCIAL. Esta Seção Especializada em Dissídios Coletivos firmou o entendimento de que a estipulação da contribuição assistencial alcança, exclusivamente, os trabalhadores filiados ao sindicato de sua categoria profissional, sendo nulo em relação aos não associados, consoante o Precedente Normativo nº 119, de seguinte teor: 'CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS . A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX, e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados'. Por outro lado, a jurisprudência pacificou entendimento de que deve ser reduzido o valor do desconto para 50% (cinquenta por cento) do salário-dia. Recurso ordinário parcialmente provido' (RO-441100-53.2008.5.04.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 04/02/2011).

'DISSÍDIO COLETIVO. EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SÃO SEBASTIÃO DO CAÍ. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL E OUTROS. REAJUSTE SALARIAL. LEI 10.192/01. CORREÇÃO SALARIAL NÃO VINCULADA A ÍNDICES DE MEDIDORES DE INFLAÇÃO . O Regional concedeu, por arbitramento, o percentual de 7,50% para o reajuste dos salários aos integrantes da categoria profissional representada pelo sindicato suscitante. Considerando-se a necessidade de se atenuarem os efeitos decorrentes da perda de valor real dos salários, mas levando-se em conta que o índice apurado pelo INPC-IBGE para o período revisando foi de 7,47%%, e que a Lei 10.192/01, por meio do seu art. 13, veda a indexação de preços e salários, deve ser reformada a decisão a quo , reduzindo-se a 7,45% o percentual concedido, razão pelo qual se da provimento parcial ao recurso, no tópico. ***PORTADOR DO VÍRUS HIV. ESTABILIDADE. A garantia de emprego do empregado aidético, deferida pelo Regional, tem por escopo evitar a despedida motivada pelo***

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

preconceito, garantindo o emprego daquele que corre o risco de ser marginalizado pela sociedade. A manutenção da proposta também se mostra razoável pelo fato de possibilitar ao empregado vítima de tal enfermidade a garantia da própria subsistência e de sua família, até a determinação, pelo sistema previdenciário, de seu afastamento definitivo do trabalho, se for o caso. Ressalte-se, por oportuno, que a cláusula em questão admite a despedida do empregado que tenha contraído o vírus HIV, fundamentada em motivo econômico, disciplinar, técnico ou financeiro. Nesse aspecto, nega-se provimento ao recurso*. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. LIMITAÇÃO AOS ASSOCIADOS DO SINDICATO. A decisão regional, ao determinar a incidência do desconto da contribuição assistencial indistintamente a sindicalizados e a não-sindicalizados, vai de encontro às decisões desta Corte, no sentido de que as contribuições sindicais somente podem ser cobradas dos trabalhadores associados aos respectivos sindicatos, em observância às diretrizes fixadas nos arts. 5º, incisos XVII e XX, 8º, inciso V, e 7º, inciso X, da Constituição da República. Tal entendimento está consubstanciado na Orientação Jurisprudencial nº 17 e no Precedente Normativo 119, ambos do TST. Além disso, esta Seção Especializada tem considerado razoável o desconto no valor de 50% de um dia de salário, já reajustado, na data de sua incidência, ficando adstrito, como já dito anteriormente, apenas aos trabalhadores associados ao Sindicato profissional. Dá-se, pois, parcial provimento ao recurso, no particular. Recurso ordinário provido parcialmente' (RO-82500-54.2004.5.04.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 19/11/2010).*

'RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO SUSCITANTE SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES SINDICAIS E ÓRGÃOS CLASSISTAS DE SANTOS, SÃO VICENTE, PRAIA GRANDE, CUBATÃO, GUARUJÁ, BERTIOGA, SÃO SEBASTIÃO, MONGAGUÁ E ITANHAÉM. ENTIDADES ASSOCIATIVAS . LEGITIMIDADE PASSIVA. 1 . As entidades associativas foram indicadas como suscitadas no presente dissídio coletivo, tendo em vista a condição de empregadoras. 2 . Assim, in casu , não figuram como representantes de categoria inorganizada em sindicato ou na defesa dos direitos e interesses coletivo da categoria, como decidido pela Corte de origem. 3 . Ao revés, o sindicato suscitante comprovou legitimação ad processum , como exigido na Orientação Jurisprudencial nº 15 da SDC, uma vez que consta nos autos cópia do registro no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais – CNES como representante da categoria profissional dos empregados em entidades sindicais e órgãos classistas. 4 . Devem, portanto, ser reincluídas no polo passivo da demanda coletiva as entidades associativas, na qualidade de associadas, à exceção da Caixa Beneficente dos Auxiliares do Comércio Cafeeiro de Santos, porquanto logrou celebrar acordo coletivo com o suscitante. ***TRABALHADORES PORTADORES DE HIV/AIDS . DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. VEDAÇÃO. 1. O Tribunal Regional indeferiu a cláusula com fundamento na necessidade de acordo entre as partes. 2. Ocorre, no entanto, que a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil, considera***

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

como discriminação toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. 3. Em consonância com a norma internacional que veda práticas discriminatórias para admissão e manutenção do vínculo de emprego, especialmente em relação aos empregados portadores da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS), a jurisprudência dominante desta Corte Superior firmou entendimento de que, ao proteger o emprego de quem corre o risco da marginalização social, permitindo-lhe manter as condições da própria sobrevivência e da família, a concessão da garantia de emprego, em situações excepcionais, desestimula a despedida motivada pelo preconceito, e não por motivo econômico, disciplinar, técnico ou financeiro. 4. Como forma de conferir eficácia a Convenção nº 111 e ao Repertório de Recomendações Práticas da OIT sobre o HIV/Aids e o Mundo do Trabalho , faz-se necessário garantir que o empregado, mediante recomendação médica, seja readaptado em função compatível com seu estado de saúde, em caso de limitação de sua capacidade laborativa, bem como, que o teste de HIV não seja exigido como condição para o ingresso/ continuidade no emprego . Cláusula deferida. Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido *. RECURSOS ORDINÁRIOS INTERPOSTOS PELO SINDICATO DOS HOSPITAIS , CLÍNICAS, CASAS DE SAÚDE, LABORATÓRIOS DE PESQUISAS E ANÁLISES CLÍNICAS DO ESTADO DE SÃO PAULO E OUTROS. AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO. PRESSUPOSTO PROCESSUAL. EXTINÇÃO DO PROCESSO. Conforme a jurisprudência firmada pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, a partir da exigência trazida pela Emenda Constitucional nº 45/05 ao art. 114, § 2º, da Constituição Federal, o comum acordo constitui pressuposto processual para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica. No caso concreto, verifica-se que o não preenchimento desse requisito, ora renovado em preliminar, foi expressamente indicado pelos suscitados, desde a contestação, o que implica óbice ao chamamento desta Justiça Especializada para exercício de seu Poder Normativo. Assim, reformando a decisão do Tribunal Regional que rejeitou a preliminar de ausência de comum acordo, julga-se extinto o processo, sem resolução de mérito, a teor do art. 267, IV, do CPC, ressalvadas as situações fáticas já constituídas, nos termos do art. 6º, § 3º, da Lei nº 4.725/65. Recursos ordinários conhecidos e providos. RECURSOS ORDINÁRIOS INTERPOSTOS PELOS DEMAIS SUSCITADOS. EXAME CONJUNTO. ILEGITIMIDADE DE PARTE. ART. 10 DA LEI Nº 4.725/65. APLICAÇÃO DA LEI Nº 11.295/06. Conforme a jurisprudência desta Seção Especializada, a Lei nº 11.295/06, que alterou o art. 526 da CLT para garantir o direito de associação dos empregados de entidades sindicais, não se aplica aos dissídios coletivos ajuizados anteriormente, para os quais permanece a disciplina do art. 10 da Lei nº 4.725/68. Ocorre que esta não é a hipótese dos autos, uma vez que o presente dissídio coletivo foi protocolado após a entrada em vigor da nova lei. Recursos ordinários conhecidos e parcialmente providos' (RODC-2025400-93.2006.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 28/10/2010).*

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Registro, por oportuno, que no julgamento do RO-5318-31.2013.5.02.0000, do qual foi Relator o Min. Walmir Oliveira da Costa, decisão publicada no DEJT 22/05/2015, esta Seção de Dissídio Coletivo manteve, à unanimidade, cláusula que assegurou benefício semelhante ao ora debatido, tanto para os empregados portadores do vírus do HIV, quanto para aqueles acometidos por câncer

Logo mantém-se a redação da Cláusula 54ª (ESTABILIDADE PARA PORTADOR DE VÍRUS HIV/AIDS E CÂNCER)

Por outro lado, no que concerne à estabilidade do trabalhador enfermo, consagrada na Cláusula nº 60, entendo que a criação de novo benefício dessa natureza somente seria possível por meio do acordo entre as partes, o que não houve.

Por não se tratar de cláusula preexistente, esta Seção Especializada considera que não se insere no poder normativo da Justiça do Trabalho a fixação de norma que cria novo benefício e traz encargo econômico ao empregador.

O julgado transcrito a seguir corrobora o mesmo entendimento:

> *'DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS FERROVIÁRIAS DA ZONA SOROCABANA. PROCESSO ANTERIOR À LEI 13.467/2017 . 1. CUSTAS PROCESSUAIS. SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA. No caso, o Tribunal de origem aplicou o princípio da sucumbência recíproca, cabível no processo de dissídio coletivo, nos termos dos arts. 3º, §3º, da IN n. 27/2005 do TST e 86 do CPC/2015. Recurso ordinário desprovido, no tópico. 2. CLÁUSULAS. Reivindicações analisadas de acordo com a existência ou não das respectivas cláusulas nos instrumentos normativos negociados, a fim de se verificar a preexistência ou não da norma, bem como à luz da jurisprudência desta Corte, respeitadas as disposições constitucionais e legais mínimas de proteção dos trabalhadores. Recurso ordinário desprovido com apoio na jurisprudência dominante desta Corte. RECURSO ORDINÁRIO DA COMPANHIA PAULISTA DE TRENS METROPOLITANOS - CPTM. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. PROCESSO ANTERIOR À LEI 13.467/2017 . 1. CLÁUSULA 74 - ESTABILIDADE DO AFASTADO POR DOENÇA. As hipóteses de criação de estabilidade por norma coletiva heterônoma cingem-se àquelas afirmadas pela reiterada Jurisprudência desta Seção Especializada, a exemplo da estabilidade do empregado em vias de aposentadoria voluntária (PN 85/SDC/TST), do empregado alistando (PN 80/SDC/TST), do empregado transferido (PN 77/SDC/TST) e a do empregado representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados. Exceto tais hipóteses, não pode ser deferida, em princípio, cláusula que cria nova espécie de estabilidade temporária, salvo em caso*

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

de cláusula preexistente ou de conquista histórica. No caso concreto, não havendo previsão na lei de concessão de estabilidade aos trabalhadores que estiverem em gozo de auxílio-doença NÃO acidentário, podem as partes livremente dispor acerca da concessão de referida benesse. Mas, não pode, em princípio, a Justiça do Trabalho fixar o benefício mediante o poder normativo. Recurso ordinário provido, no tema. 2. CLÁUSULA 1 - MEDICAMENTOS ESPECIAIS. De acordo com a jurisprudência desta SDC, a cláusula que prevê o fornecimento de medicamentos pelo empregador impõe encargo econômico que não pode ser conferido pelo Poder Normativo. Há necessidade de negociação direta entre as partes. Recurso ordinário provido, no tema. 3. CLÁUSULA 5 - DIREITO DE INFORMAÇÃO. A cláusula impugnada excede os limites do Poder Normativo da Justiça do Trabalho, até porque já suficientemente regulada na legislação (Lei n. 12.527/2011). Há necessidade, portanto, de negociação direta entre as partes. Recurso ordinário provido, no particular. 3. DEMAIS CLÁUSULAS. Recurso ordinário parcialmente provido para adaptação de parte das cláusulas questionadas à jurisprudência dominante desta Corte ' (RO-1000643-71.2014.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 12/04/2018).

No que diz respeito à estabilidade dos empregados que estão prestes a adquirir direito de aposentar-se voluntariamente, cláusula 62 ª, como dito, a questão foi decidia nos termos como definido na Convenção Coletiva anterior, cláusula 27ª, a qual foi adotada na sentença normativa, nos seguintes termos:

EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

A Empresa garantirá o emprego e salário aos empregados que necessitem de até 24 (vinte e quatro) meses para aquisição de aposentadoria por tempo de serviço, nos termos do Artigo 52 da Lei nº 8.213/91, desde que tenham 6 (seis) anos contínuos de trabalho na Empresa, exceto nos casos de rescisão fundada em justa causa ou encerramento de atividade do empregador, desde que assistido pelo Sindicato Laboral em caso de acordo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado em vias de aposentadoria não poderá ser despedido a não ser em razão de falta grave, por mútuo acordo entre empregado e empregador ou encerramento de atividade do empregador, sendo que nessas hipóteses o sindicato dos empregados procederá à homologação.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para o fim do previsto no 'caput' desta cláusula, o empregado deverá apresentar ao empregador, no prazo de 10 (dez) dias a contar da ciência da demissão, documento em que conste a contagem do tempo de serviço, atestado pelo INSS.

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

No entanto, cabe adaptar a redação da regra aos termos do Precedente Normativo nº 85 do TST:

> *Nº 85 GARANTIA DE EMPREGO. APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA (positivo). Defere-se a garantia de emprego, durante os 12 meses que antecedem a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 5 anos. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.*

Dessa forma, *dou provimento parcial ao recurso ordinário para excluir da sentença normativa a cláusula 60ª (GARANTIA DE EMPREGO AO ENFERMO) e adequar a redação da regra 62ª (EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA) ao Precedente Normativo nº 85 do TST. Mantida a redação da Cláusula 54ª (ESTABILIDADE PARA PORTADOR DE VÍRUS HIV/AIDS E CÂNCER).*

CLÁUSULA 61ª (DA RECUSA DO RETORNO AO TRABALHO PELA EMPRESA)

Em relação á cláusula, o TRT da 2ª Região decidiu nos seguintes termos:

> *CLÁUSULA 61ª - DA RECUSA DO RETORNO AO TRABALHO PELA EMPRESA*
>
> *Quando da recusa pela Empresa de retorno do empregado ao trabalho, após alta médica dada pelo INSS, a empresa arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social.*
>
> *PARÁGRAFO ÚNICO: No caso de haver reconsideração por parte do INSS, com o pagamento integral de todo o período, compreendendo o dia da alta médica até a data do efetivo retorno ao benefício previdenciário, os valores pagos pela empresa deverão ser reembolsados pelo empregado.*
>
> ***DEFIRO*** *como postulado.*
>
> *Após a alta médica o contrato de trabalho volta a produzir todos os seus efeitos legais, e o trabalhador é considerado à disposição do empregador aguardando ordens, com o respectivo cômputo do tempo de trabalho e direito aos salários e demais vantagens próprias do vínculo empregatício, tudo por conta do empregador (art. 4o, CLT). Ao empregador não é dado recusar o retorno do trabalhador às suas atividades, após a alta médica do INSS, sob o fundamento de que o médico do trabalho da empresa considerou-o inapto. Se a empresa não concorda com a alta médica previdenciária do trabalhador deve recorrer da decisão da autarquia previdenciária e, destruir a presunção de capacidade atestada pelo médico oficial e, fazer valer a posição do seu médico. Não pode o empregador ficar na cômoda situação de recusa em dar trabalho e, carrear aos ombros do trabalhador uma situação de limbo jurídico trabalhista-previdenciário, à própria sorte, sem receber salários e tampouco benefício previdenciário. Tal conduta não se coaduna*

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho (art. 1o, III e IV, CF).

No recurso ordinário, o Suscitado recorrente pugna pela reforma do acórdão, ao afirmar que este tema tem tratamento legal próprio não podendo ser objeto de sentença normativa de nenhuma forma, devendo ser tratado mediante comum acordo entre as partes.

Sustenta que o Recorrente não pode ser obrigado a permitir que um trabalhador entre para o local de trabalho sem que tenha capacidade laborativa reconhecida pelo médico da empresa.

Em análise.

A estipulação da cláusula busca evitar a ocorrência do que se denomina na doutrina como 'limbo jurídico-previdenciário', hipótese na qual o empregado não recebe salário, nem o auxílio doença, ante a divergência entre a avaliação do perito do INSS, que considera o trabalhador apto a retornar à atividade, e o perito médico da empresa, que entende que o empregado não tem condições de voltar a trabalhar.

A determinação do órgão previdenciário –INSS– tem presunção de veracidade e, sem a sua desconstituição pela via administrativa (art. 69, §11, e 126, I, da Lei nº 8.213/1991) ou judicial, não pode ser descumprida por garantir direito fundamental do trabalhador, em estrita observância ao Princípio da dignidade da pessoa Humana (artigo 1º, III da Constituição Federal).

Logo, havendo alta médica pelo INSS, com indicação expressa do órgão previdenciário para retorno do empregado ao seu posto de trabalho, ou mesmo para a sua readaptação em outra função em virtude de eventual limitação laboral, à empresa cabe viabilizar o retorno do empregado ao trabalho, mesmo que enseje a sua recepção em outra atividade compatível com suas limitações.

A manutenção da cláusula em comento não excede os limites do poder normativo da Justiça do Trabalho, evidencia ação supletiva em relação ao ordenamento jurídico (artigos 4º e 476 da CLT e artigos 60 e 63 da Lei n º 8.213/1991) e está em conformidade com a jurisprudência desta Corte no sentido de que o empregador deve oferecer condições de trabalho ao empregado e arcar com a sua remuneração no período posterior à alta previdenciária, mesmo se discordar do juízo de aptidão para o trabalho proferido pela autarquia previdenciária.

*Nesse sentido, cito os seguintes precedentes de **Turmas** do TST:*

> *RECURSO DE REVISTA. RECUSA DA EMPRESA EM PROMOVER A READAPTAÇÃO DO TRABALHADOR. PERÍODO COMPREENDIDO ENTRE A ALTA PREVIDENCIÁRIA E O RETORNO AO TRABALHO. PAGAMENTO DE SALÁRIOS E REFLEXOS. Na hipótese vertente, a acórdão regional registrou que, ante a indicação do INSS para readaptação do reclamante, a empresa deixou de fazê-lo, sob a alegação de que todos os seus postos de trabalho eram associados a esforços físicos, o que poderia agravar a saúde do trabalhador; quanto às funções administrativas, considerou que a escolaridade (quarta série primária) era*

incompatível. Não obstante, sem indicar qualquer mudança na situação fática, a empresa, por mera liberalidade, reintegrou o reclamante, em 01.03.2011. Prevalece nesta Corte Superior o entendimento segundo o qual a alta médica concedida pelo INSS tem presunção de veracidade e, sem ter sido desconstituída por prova em contrário, não pode ser descumprida por garantir direito fundamental do trabalhador. Desse modo, a recusa da empresa em receber o reclamante de volta ao trabalho após o término do benefício previdenciário, não tem o condão de afastar o direito ao pagamento dos salários correspondentes. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 324-39.2011.5.15.0041, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, 1ª Turma, DEJT 10/06/2016)

RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014 E DO NOVO CPC (LEI N.º 13.105/2015). IMPASSE ENTRE A PERÍCIA DO INSS E A AVALIAÇÃO MÉDICA DA EMPRESA. LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO. EMPREGADO QUE PERMANECE POR UM PERÍODO SEM RECEBER SALÁRIOS. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. O caso dos autos diz respeito à situação em que se configura um impasse entre a avaliação perpetrada pelo perito do INSS, que considera o trabalhador apto ao trabalho, e o perito médico do trabalho, que entende que o empregado não tem condições de voltar a trabalhar. Trata-se de situação que é denominada pela doutrina de limbo-jurídico-previdenciário, que se caracteriza por ser um período no qual o empregado deixa de receber o benefício previdenciário, e também não volta a receber os seus salários. A esse respeito, o entendimento predominante no âmbito desta Corte é no sentido de que ***a responsabilidade pelo pagamento dos salários é do empregador.*** *Precedentes. Recurso de Revista conhecido e não provido. (RR - 2690-72.2015.5.12.0048, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 08/03/2017, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/03/2017)*

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RETORNO AO TRABALHO APÓS ALTA PREVIDENCIÁRIA. RECUSA INJUSTIFICADA DO EMPREGADOR. LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO. É incontroverso nos autos que a reclamada, com fundamento em atestados médicos, impediu que a reclamante retornasse às suas atividades laborais tampouco procedeu à readaptação da trabalhadora em outras funções, embora a demandante tenha sido considerada apta para o trabalho pela perícia médica do INSS. Cumpre enfatizar que, nos termos do art. 2º da Lei 10.876/2004, o perito médico do INSS possui competência exclusiva para emissão de parecer conclusivo sobre a capacidade de retorno ao trabalho do empregado. Assim, pareceres médicos, ainda que emitidos por profissional da empresa, não têm o condão de respaldar a recusa da empresa em permitir o retorno do empregado ao seu posto de trabalho. Isso porque, embora a empregadora tenha o dever de preservar a integridade física e a saúde do trabalhador, não pode privá-lo de seu direito ao recebimento de salário. Dessa forma, a conduta da empresa, ao impedir o retorno do empregado à atividade laboral e, consequentemente, inviabilizar o percebimento da contraprestação pecuniária, mesmo após a alta previdenciária, se mostra ilícita, nos termos do art. 187 do Código

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Civil. Ressalte-se, ainda, que, segundo os termos do art. 476 da CLT, com o término do benefício previdenciário, o contrato de trabalho voltou a gerar todos os efeitos, permanecendo com o empregado o dever de prestar serviços e, com o empregador, o de pagar salários. Assim, impedido de retornar ao emprego, e já cessado o pagamento do benefício previdenciário, o empregado permanece no limbo jurídico previdenciário trabalhista, como denominado pela doutrina. Com efeito, a jurisprudência desta Corte vem se consolidando no sentido de que, nessas hipóteses, há conduta ilícita do empregador em não permitir o retorno do empregado ao trabalho, pois evidenciada afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana, inserto no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal. Precedentes. [...]. Agravo não provido. (Ag-AIRR - 1124-65.2012.5.15.0095, Relator Ministro: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 23/05/2018, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/06/2018)

RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. (...) SALÁRIOS DO PERÍODO ENTRE A CESSAÇÃO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO E O EFETIVO RETORNO AO TRABALHO. EMPREGADO REPUTADO APTO PARA O TRABALHO PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL E CONSIDERADO INAPTO AO EXERCÍCIO DAS FUNÇÕES PELA EMPRESA. IMPEDIMENTO DE RETORNO. REINTEGRAÇÃO JURÍDICA. RESPONSABILIDADE DA EMPRESA. O Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto fático e probatório, registrou que a empresa obstou o retorno do autor ao trabalho, pois se negou em obedecer à conclusão da perícia previdenciária que o considerou apto para o exercício da atividade profissional. Desse modo, concluiu que são devidos os salários do período do afastamento até o término da sua estabilidade acidentária. Com efeito, a conduta patronal de não permitir o retorno do reclamante ao trabalho ou não readaptá-lo em função compatível com seu estado de saúde, deixando-o sem remuneração, mesmo tendo ciência da negativa do INSS em pagar-lhe benefício previdenciário, mostrou-se ilícita e arbitrária. A hipótese caracteriza o que se pode denominar de reintegração jurídica, ou seja, o pagamento dos salários, em razão da impossibilidade de reintegração fática, até que o empregado adquira condições para trabalhar, ainda que em função readaptada, ou até a concessão do benefício previdenciário do auxílio-doença, o que ocorrer primeiro. Tal solução respalda-se em vários fundamentos insculpidos na Constituição, desde a solidariedade, objetivo da República Federativa do Brasil, (artigo 3º, I), passando pela função social do trabalho e da livre iniciativa (artigo 1º, IV) até a justiça social (artigo 170), base da atividade econômica. Uma vez restabelecido o vínculo laboral, diante da cessação da causa ensejadora da sua suspensão, a consequência é o restabelecimento das obrigações a cargo de cada uma das partes, em especial quanto à preservação da remuneração do empregado, fonte maior de sua subsistência e dos que dele dependem, e o direito à execução do labor compatível com a sua condição pessoal de saúde. Em contraposição, a ausência desse procedimento enseja ofensa ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (artigo 1º, III, da Constituição Federal), uma vez que o reclamante foi privado de sua remuneração justamente no momento em que se encontrava fragilizado pela doença, ou seja, sem meio de prover seu sustento. Dessa forma, correta a decisão regional que determinou o pagamento de salários a

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

partir da recusa em readmitir o empregado considerado apto pelo INSS. Aplicação do artigo 187 do Código Civil. Recurso de revista de que não se conhece. (...) (RR - 1124-18.2011.5.04.0512, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma, DEJT 24/03/2017)

*Ante o exposto, **nego provimento** ao recurso no particular e mantenho a redação da CLÁUSULA 61ª (DA RECUSA DO RETORNO AO TRABALHO PELA EMPRESA), como proposta pelo Tribunal Regional do Trabalho.*

(...)

CLÁUSULA 67ª (ACESSO A INFORMAÇÕES)

Eis o trecho da decisão do TRT da 2ª Região:

> *CLÁUSULA 67ª - ACESSO A INFORMAÇÕES*
> *As empresas permitirão o acesso ao conjunto de informações constantes do prontuário funcional do empregado, desde que seja por ele próprio solicitado e consultado.*
> ***DEFIRO** como postulado, pois em consonância com a efetividade do direito à informação do empregado.*

No recurso ordinário, o Suscitado recorrente pugna pela reforma do acórdão, ao afirmar que não há como se deferir a presente cláusula sem que haja entre as partes comum acordo; que a sentença normativa não tem a tarefa constitucional de legislar.

Analiso.

Em decorrência do disposto no artigo 114, § 2º, da Constituição Federal, o poder normativo desta Justiça Especializada para fixar normas e condições de trabalho em dissídio coletivo limita-se ao vazio legislativo e à atuação supletiva em relação ao ordenamento jurídico. Busca-se, assim, promover algum acréscimo que possa garantir condições complementares à relação entre empregados e empregadores albergados pela norma coletiva.

Na hipótese, discute-se teor de cláusula respeitante ao acesso a informação pessoal do empregado, questão, inclusive, de que trata a Lei Geral de Proteção de Dados, Lei nº 13.709/2018, que entrará em vigor em 2020, e dispõe também sobre o tratamento de dados pessoais, por pessoa jurídica de direito público ou privado.

Logo, a LGPD trará impacto nas relações de trabalho, desde da fase de seleção para contratar até o fim da relação. Nesse contexto, os dados pessoais relativos aos empregados deverão ser objeto de

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

proteção e respeitar as previsões da lei, com o objetivo de resguardar os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

*Um dos aspectos relevantes de que dispõe a LGPD é o **livre acesso**, ou seja a garantia, aos titulares, de consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração de toda operação realizada com seus dados pessoais, como por exemplo, a respectiva coleta, produção, recepção, classificação, utilização, armazenamento, eliminação, avaliação, controle da informação, modificação e a integralidade dos dados pessoais. Tudo isso condicionado ao consentimento expresso do titular, pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que serão objeto de tratamento para uma finalidade determinada.*

Logo, o texto da cláusula evidencia ação supletiva, o que justifica a sua inclusão no bojo da sentença normativa.

*Ante o exposto, **nego provimento** ao recurso para manter a CLÁUSULA 67ª (ACESSO A INFORMAÇÕES) da sentença normativa.*

CLÁUSULAS 71ª E 72ª (COMPENSAÇÃO DAS HORAS DE TRABALHO-SÁBADO)

Eis o trecho da decisão do TRT da 2ª Região, quanto ao tema:

> *CLÁUSULA 71ª - COMPENSAÇÃO DAS HORAS DE TRABALHO (SÁBADO)*
>
> *A jornada semanal de 44 (quarenta) horas poderá ser cumprida de Segunda a Sexta-feira, mediante a compensação das horas normais de trabalho do Sábado.*
>
> *PARÁGRAFO PRIMEIRO: As horas trabalhadas a título de compensação não serão consideradas horas extras, para qualquer fim.*
>
> *PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso a Empresa venha a adotar jornada de trabalho diferente da jornada descrita no 'caput' desta cláusula ou contratada, deverá firmar novo Acordo ou Aditamento com o Sindicato.*
>
> *PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica vedado o ajuste individual para compensação de horas.*
>
> ***INDEFIRO** como postulado. **DEFIRO** , nos termos da cláusula 28ª da norma coletiva anterior:*
>
> *COMPENSAÇÃO DAS HORAS DE TRABALHO*
>
> *A jornada semanal de 44 (quarenta) horas poderá ser cumprida de Segunda a Sexta-feira, mediante a compensação das horas normais de trabalho do Sábado, obedecendo-se as seguintes condições:*
>
> *1.1) 01 (um) dia de 08 (oito) horas de trabalho e*
>
> *1.2) 04 (quatro) dias de 09 (nove) horas de trabalho.*
>
> *PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ficará a critério de cada empresa a fixação dos dias da semana de 09 (nove) horas e 08 (oito) horas, mencionadas na presente cláusula, recomendando-se, no entanto, a seguinte jornada:*
>
> *De segunda a quinta-feira, 9 (nove) horas;*

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Sexta feira, 08 (oito) horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O ajustado nos termos desta cláusula compreende a compensação por intermédio de horas normais, ficando vedadas tais compensações por intermédio de horas extras trabalhadas.

CLÁUSULA 72ª - COMPENSAÇÃO DE HORAS - DIAS PONTES (FERIADOS)

Quando houver dias úteis intercalados entre o feriado e o descanso semanal remunerado, a Empresa poderá adotar o regime de compensação dos dias úteis, desde que os empregados concordem expressamente e que seja compensado no prazo máximo de 30 (trinta) dias e o Sindicato seja comunicado com antecedência mínima de 15 (quinze) dias da data que antecede ao feriado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando o feriado recair na terça, quarta ou quinta-feira, a empresa poderá trocar esse dia pela segunda ou sexta-feira, desde que a maioria dos empregados e o Sindicato concordem.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para aplicação do disposto nesta Cláusula, a Empresa se compromete a divulgar a compensação de forma que todos os empregados tomem conhecimento da mesma com a devida antecedência.

***INDEFIRO** como postulado. Depende de negociação entre as partes.*

***DEFIRO**, nos termos da cláusula 29ª da norma coletiva anterior:*

COMPENSAÇÃO DE HORAS - DIAS PONTES (FERIADOS)

Quando o feriado coincidir com o sábado, a empresa que trabalha sob regime de compensação de horas de trabalho poderá, alternativamente;

A. Reduzir a jornada de trabalho, subtraindo o período de tempo relativo à compensação;

B. Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção;

C. Incluir essas horas no sistema de compensação de dias pontes.

As empresas comunicarão aos empregados com 15 (quinze) dias de antecedência do feriado a alternativa que será adotada.

No recurso ordinário, o Suscitado recorrente pugna pela reforma do acórdão, ao afirmar que a compensação de horas laboradas em um dia pela correspondente diminuição em outro está prevista no § 2º do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, não sendo matéria portanto para constar na sentença normativa.

Insiste que tal tema deve ser decidido de comum acordo, não podendo ser objeto de sentença normativa.

Em análise.

Mais uma vez trata-se de cláusula preexistente.

Conforme constou do acórdão do TRT da 2ª Região, a cláusula foi fixada nos termos em que já se encontrava negociado anteriormente nas Cláusulas 28ª e 29ª da Convenção Coletiva de 2017 – 2018.

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

A Constituição Federal, em seu art. 7º, XIII, autoriza a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Assegura, também, no inciso XXVI do mesmo artigo 7º, o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Tratando-se de norma preexistente e que se coaduna com os termos da Súmula n 85, I, do TST, ***nego provimento*** *ao recurso ordinário para manter a redação da cláusula como decidido pelo TRT da 2ª Região.*

CLÁUSULA 73ª (MINUTOS DE TOLERÂNCIA)

Eis o trecho da decisão do TRT da 2ª Região, quanto ao tema:

> *CLÁUSULA 73ª - MINUTOS DE TOLERÂNCIA*
> *É facultado à Empresa não computar na jornada de trabalho dos empregados, os minutos que antecedem e/ou sucedem o horário de entrada e saída de trabalho, desde que não seja superior a 5 (cinco) minutos na entrada e a 5 (cinco) minutos na saída.*
> ***DEFIRO****, eis que em consonância com a Súmula 366 do TST e do parágrafo 1º do art. 58 da CLT.*

No recurso ordinário, o Suscitado recorrente pugna pela reforma do acórdão. Aduz que o artigo 74 da CLT regula a matéria e que, somente mediante acordo comum entre as partes, se pode dar regulamentação a esse tema.

Em análise*.*

A cláusula foi mantida no texto da sentença normativa em compasso com o que orientam as Súmulas nºs 366 e 449 do TST, no sentido de que não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos na entrada e cinco minutos na saída, ou seja, observando-se o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc).

O arbitramento de solução em observância a jurisprudência sumulada desta Corte e a dispositivo de lei insere-se no poder normativo da Justiça do Trabalho. A cláusula deve ser mantida na sentença normativa.

Ante o exposto, ***nego provimento*** *ao recurso quanto* ***à CLÁUSULA 73ª (MINUTOS DE TOLERÂNCIA).***

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

(...)

CLÁUSULA 85ª (FÉRIAS)

Eis o trecho da decisão do TRT da 2ª Região, quanto ao tema:

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS
CLÁUSULA 85ª - FÉRIAS

O início das férias deverá sempre ocorrer no primeiro dia útil da semana e nunca no período de dois dias que antecede feriado devendo o empregado ser avisado com 30 (trinta) dias de antecedência, sendo que no caso dos empregados que trabalham sob escala de revezamento, o início das férias se dará sempre após sua folga da semana.

Quando a empresa cancelar as férias por ela já comunicada, deverá reembolsar o empregado das despesas não restituíveis, ocorridas no período dos 30 (trinta) dias de aviso que, comprovadamente, tenha feito para viagens ou gozo de férias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando, durante o período do gozo de férias, existirem dias já compensados, o gozo das férias deverá ser prolongado com o acréscimo dos mesmos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As férias coletivas deverão ser comunicadas ao Sindicato Laboral nos termos da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Será garantida uma estabilidade de 90 (noventa) dias após o retorno das férias, excluindo-se apenas o término de obra ou acordo devidamente assistido pelo Sindicato.

PARÁGRAFO QUARTO: Quando o empregado sair em gozo de férias, a empresa deverá pagar as férias e mais 1/3 (um terço) do abono.

PARÁGRAFO QUINTO: Nos termos da Súmula 261 do TST, o empregado que pedir demissão, tem direito às férias proporcionais.

PARÁGRAFO SEXTO: A Empresa poderá conceder férias ao empregado em período coincidente com a data de seu casamento, desde que comunique sua pretensão ao Departamento de Recursos Humanos da EMPRESA, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias da data do casamento.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O período normal de férias é de 30 (trinta) dias, excluindo-se deste cômputo os dias de feriados.

PARÁGRAFO OITAVO: Nos termos da Convenção nº 132 da OIT, para a fixação das férias, a Empresa deverá consultar o trabalhador ou seus representantes, e levar em conta as necessidades do trabalho e as possibilidades de descanso e divertimento do trabalhador.

PARÁGRAFO NONO: Os trabalhadores dispensados por justa causa, terão direito às férias proporcionais, desde que tenham trabalhado por pelo menos 6 (seis) meses, nos termos da Convenção nº 132 da OIT.

PARÁGRAFO DÉCIMO: A Empresa poderá conceder e ajustar o período de férias de seus empregados em três períodos, um dos quais não poderá ser inferior a

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, observando-se a proteção aos menores de 18 anos e maiores de 50 anos.

***INDEFIRO** como postulado. **DEFIRO**, nos termos previstos na cláusula 36ª da norma coletiva anterior e Súmula 261 do TST:*

FÉRIAS

O início das férias deverá sempre ocorrer no primeiro dia útil da semana, devendo o empregado ser avisado com 30 (trinta) dias de antecedência.

Quando a empresa cancelar as férias por ela já comunicada, deverá reembolsar o empregado das despesas não restituíveis, ocorridas no período dos 30 (trinta) dias de aviso que, comprovadamente, tenha feito para viagens ou gozo de férias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando, durante o período do gozo de férias, existirem dias já compensados, o gozo das férias deverá ser prolongado com o acréscimo dos mesmos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As férias coletivas deverão ser comunicadas ao Sindicato Laboral nos termos da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Será garantida uma estabilidade de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, excluindo-se apenas o término de obra ou acordo devidamente assistido pelo Sindicato.

PARÁGRAFO QUARTO: Quando o empregado sair em gozo de férias, a empresa deverá pagar as férias e mais 1/3 (um terço) do abono.

PARÁGRAFO QUINTO: O empregado que se demite antes de complementar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

No recurso ordinário, o Suscitado recorrente pugna pela reforma do acórdão, ao afirmar que o tema já tem tratamento infraconstitucional, no capítulo de férias na CLT e não há necessidade de tratamento normativo em convenção coletiva.

Aduz que não se pode manter a estabilidade deferida no parágrafo terceiro da cláusula.

Sustenta que somente mediante acordo comum entre as partes é que se pode dar regulamentação a este tema.

Em Análise.

O entendimento desta Seção Especializada é no sentido de que, tratando-se de cláusula que impõe encargo econômico à categoria patronal, a sua fixação em sentença normativa está restrita à hipótese na qual preexistente norma análoga em instrumento de negociação coletiva ou em sentença normativa homologatória de acordo, vigentes no período imediatamente anterior, ou se trate de conquista histórica da categoria.

A hipótese dos autos amolda-se à descrita. Estamos diante de norma preexistente. Conforme constou do acórdão do TRT da 2ª Região, a cláusula foi fixada nos termos em que já se encontrava entabulado na Cláusula 36ª da Convenção Coletiva anterior (2017 – 2018) que, na oportunidade transcrevo:

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

CLÁUSULA 36ª – FÉRIAS

O início das férias deverá sempre ocorrer no primeiro dia útil da semana, devendo o empregado ser avisado com 30 (trinta) dias de antecedência.

Quando a empresa cancelar as férias por ela já comunicada, deverá reembolsar o empregado das despesas não restituíveis, ocorridas no período dos 30 (trinta) dias de aviso que, comprovadamente, tenha feito para viagens ou gozo de férias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando, durante o período do gozo de férias, existirem dias já compensados, o gozo das férias deverá ser prolongado com o acréscimo dos mesmos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As férias coletivas deverão ser comunicadas ao Sindicato Laboral nos termos da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Será garantida uma estabilidade de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, excluindo-se apenas o término de obra ou acordo devidamente assistido pelo Sindicato.

PARÁGRAFO QUARTO: Quando o empregado sair em gozo de férias, a empresa deverá pagar as férias e mais 1/3 (um terço) do abono.

Tratando-se de norma preexistente, sem evidência de qualquer violação de lei que justificasse a sua exclusão, ***nego provimento*** *ao recurso ordinário para manter a redação da* ***CLÁUSULA 85ª (FÉRIAS)*** *na sentença normativa, como decidido pelo TRT da 2ª Região.*

(...)

CLÁUSULA 96ª (ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO)

Eis o trecho da decisão do TRT da 2ª Região, quanto ao tema:

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA 96ª. - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do Sindicato Profissional, bem como as declarações de comparecimento emitidas pela rede pública de saúde, desde que os mesmos consignem o dia, horário de atendimento do empregado.

DEFIRO *como postulado, vez que em conformidade com a cláusula 40ª da norma coletiva anterior e do parágrafo 2º do artigo 6º da Lei nº 605/49.*

No recurso ordinário, o Suscitado recorrente pugna pela reforma do acórdão, ao afirmar que a falta de qualquer empregado quando justificada é disciplinado pela CLT, não havendo que se submeter ao crivo convencional traçado, devendo ser reformado a presente r. sentença normativa. Aduz que somente mediante acordo comum entre as partes é que se pode dar regulamentação a este tema.

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Em Análise.

O entendimento desta Seção Especializada é no sentido de que, tratando-se de cláusula que impõe encargo econômico à categoria patronal, a sua fixação em sentença normativa está restrita à hipótese na qual preexistente norma análoga em instrumento de negociação coletiva ou em sentença normativa homologatória de acordo, vigentes no período imediatamente anterior, ou se trate de conquista histórica da categoria.

A hipótese dos autos amolda-se à descrita. Estamos diante de norma preexistente. Conforme constou do acórdão do TRT da 2ª Região, a cláusula foi fixada nos termos em que já se encontrava entabulado na Cláusula 40ª da Convenção Coletiva anterior (2017 – 2018). Além disso apresenta conformidade com o Precedente Normativo 81 do TST. Transcrevo a cláusula e o Precedente Normativo:

> *CLÁUSULA 40ª – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS*
> *Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do Sindicato Profissional, desde que os mesmos consignem o dia, horário de atendimento do empregado, bem como, ainda, o carimbo do sindicato e assinatura do seu facultativo.*
>
> *Nº 81 ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS (positivo) Assegura-se eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do sindicato dos trabalhadores, para o fim de abono de faltas ao serviço, desde que existente convênio do sindicato com a Previdência Social, salvo se o empregador possuir serviço próprio ou conveniado.*

Tratando-se de norma preexistente que se coaduna com o Precedente Normativo n 81 do TST, ***nego provimento*** *ao recurso ordinário para manter a redação da CLÁUSULA 96ª (ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO) como decidido pelo TRT da 2ª Região.*

(...)

CLÁUSULA 97ª (INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE)

Eis o trecho da decisão do TRT da 2ª Região, quanto ao tema:

> *OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE*
> *CLÁUSULA 97ª. - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE*
> *A. Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença ocupacional atestada pelo INSS, a empresa pagará aos dependentes, no primeiro caso, e ao*

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

próprio empregado, na segunda hipótese, uma indenização equivalente a 05 (cinco) salários nominais. No caso de invalidez, a indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual.

B. A presente indenização será paga de forma dobrada em caso de morte ou invalidez causadas por acidente de trabalho, exceto nos casos de acidente de trajeto, definido na legislação específica e atestado pelo INSS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes, com as facilidades previstas na Lei nº 6.858/80, no Decreto nº 85.851/81 e na OS Nº INPS/SB 053.40 de 16/11/81, ou legislação equivalente.

C. As empresas que mantêm Planos de Seguro de Vida em Grupo ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados à Previdência Social, por elas inteiramente custeados, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do Seguro de Vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

***INDEFIRO** como postulado. **DEFIRO** nos termos da cláusula 42ª da norma coletiva anterior:*

INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE

A. Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença ocupacional atestada pelo INSS, a empresa pagará aos dependentes, no primeiro caso, e ao próprio empregado, na segunda hipótese, uma indenização equivalente a 02 (dois) salários nominais. No caso de invalidez, a indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual.

B. A presente indenização será paga de forma dobrada em caso de morte ou invalidez causadas por acidente de trabalho, exceto nos casos de acidente de trajeto, definido na legislação específica e atestado pelo INSS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes, com as facilidades previstas na Lei nº 6.858/80, no Decreto nº 85.851/81 e na OS Nº INPS/SB 053.40 de 16/11/81, ou legislação equivalente.

C. As empresas que mantêm Planos de Seguro de Vida em Grupo ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados à Previdência Social, por elas inteiramente custeados, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do Seguro de Vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

No recurso ordinário, o Suscitado recorrente pugna pela reforma do acórdão, ao afirmar que não pode o Sindicato–Recorrido impor medidas de responsabilização, punição e pagamento de indenização sob pena de ofensa ao inciso II do artigo 5º da Constituição Federal.

Sustenta que a pretensão do sindicato Recorrido não pode ser imposta por intermédio de sentença normativa, tratando-se de matéria que somente poderia vir a ser ajustada em acordo ou convenção coletiva de trabalho, impondo-se, dessa forma, sejam as cláusulas ora em comento excluídas da r. sentença normativa.

Em Análise.

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

O entendimento desta Seção Especializada é no sentido de que, tratando-se de cláusula que impõe encargo econômico à categoria patronal, a sua fixação em sentença normativa está restrita à hipótese na qual preexistente norma análoga em instrumento de negociação coletiva ou em sentença normativa homologatória de acordo, vigentes no período imediatamente anterior, ou se trate de conquista histórica da categoria.

A hipótese dos autos amolda-se à descrita. Estamos diante de norma preexistente. Conforme constou do acórdão do TRT da 2ª Região, a cláusula foi fixada nos termos em que já se encontrava entabulado na Cláusula 42ª da Convenção Coletiva anterior (2017 – 2018) que, na oportunidade transcrevo:

> *CLÁUSULA 42ª – INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE*
>
> *A. Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença ocupacional atestada pelo INSS, a empresa pagará aos dependentes, no primeiro caso, e ao próprio empregado, na segunda hipótese, uma indenização equivalente a 02 (dois) salários nominais. No caso de invalidez, a indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual.*
>
> *B. A presente indenização será paga de forma dobrada em caso de morte ou invalidez causadas por acidente de trabalho, exceto nos casos de acidente de trajeto, definido na legislação específica e atestado pelo INSS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes, com as facilidades previstas na Lei nº 6.858/80, no Decreto nº 85.851/81 e na OS Nº INPS/SB 053.40 de 16/11/81, ou legislação equivalente.*
>
> *C. As empresas que mantêm Planos de Seguro de Vida em Grupo ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados à Previdência Social, por elas inteiramente custeados, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do Seguro de Vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.*

Ante o exposto, nego provimento *ao recurso ordinário para manter a redação da CLÁUSULA 97ª (INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE) como decidido pelo TRT da 2ª Região.*

(...)

CLÁUSULA 99ª (ASSÉDIO MORAL)

Eis o trecho da decisão do TRT da 2ª Região, quanto ao tema:

> *CLÁUSULA 99ª - ASSÉDIO MORAL*

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

A Empresa é responsável por condições de trabalho adequadas a todos os empregados. Se o empregado individual ou coletivamente, for vítima de situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias no exercício de sua função, vindo a comprometer a saúde física e/ou mental dos mesmos, o superior hierárquico ou qualquer empregado que venha a assediar serão responsabilizados pela degradação deliberada das condições de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caberá ao empregador, juntamente com os membros da CIPA, averiguar o abuso de poder nas relações de trabalho e tomar medidas para coibir estas práticas, garantindo relações no trabalho onde predomine a dignidade e respeito pelo outro e a seus direitos de cidadão.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A Empresa fará um programa de conscientização para os cargos de liderança.

***DEFIRO** o caput e o parágrafo primeiro em razão da aplicação do princípio protetor.*

***INDEFIRO** o parágrafo segundo pois, embora o tema seja relevante e mereça atenção pelas partes, não se pode obrigar o empregador a desenvolver campanhas e cursos, o que pode e deve ser realizado pela entidade sindical representante da categoria.*

No recurso ordinário, o Suscitado recorrente pugna pela reforma do acórdão. Afirma que não pode o Sindicato–Recorrido impor medidas de responsabilização de funcionários por eventuais condutas de assédio moral sob pena de ofensa ao inciso II do artigo 5º da Constituição Federal. Alega que cabe à CIPA apurar eventuais regularidades no ambiente de trabalho, previsão esta já existente no ordenamento jurídico pátrio devendo ser reformado a r. sentença normativa neste particular.

***Em análise**.*

A criação de regras para a educação, prevenção e combate contra o assédio moral, mediante a edição de cláusula normativa de caráter programático, é medida que se admite no âmbito desta Seção Especializada, desde que não se institua ônus financeiro ao empregador.

É nesse sentido a jurisprudência dessa Corte:

'RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. REAJUSTE SALARIAL. SENTENÇA NORMATIVA. RECOMPOSIÇÃO DO PODER AQUISITIVO. Conforme a jurisprudência desta Corte Superior, o reajuste salarial de 7,2%, fixado na sentença normativa em índice superior ao INPC medido no período (7,16%), deve ser reduzido para 7,01%, a fim de recompor minimamente o poder aquisitivo dos trabalhadores, sem incorrer na indexação vedada pelo art. 13 da Lei nº 10.192/01. Recurso ordinário a que se dá provimento, no particular. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. PREVISÃO LEGAL E LIVRE NEGOCIAÇÃO. Conforme o entendimento pacífico desta Corte Normativa, a definição da base de cálculo do adicional de insalubridade se sujeita à expressa previsão legal ou à livre negociação coletiva, escapando ao poder normativo da Justiça do Trabalho substituir o salário mínimo previsto no art. 192 da CLT, em razão

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

do mandamento disposto na Súmula Vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal. Recurso ordinário a que se dá provimento, no tema. ***ASSÉDIO MORAL. POLÍTICA DE PREVENÇÃO. CLÁUSULA NORMATIVA PROGRAMÁTICA. SEM ÔNUS FINANCEIRO. Admite-se a concessão, em sentença normativa, de cláusula coletiva cujo caráter programático apenas direcione os empregadores à adoção de medidas de cunho educacional e preventivo contra o assédio moral no ambiente de trabalho, sem impor ônus financeiro relevante à categoria patronal. Precedentes. Recurso ordinário a que se nega provimento, no tema****' (RO-20466-28.2013.5.04.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 12/06/2015).*

Ante o exposto, ***nego provimento*** *ao recurso ordinário no particular para manter a CLÁUSULA 99ª (ASSÉDIO MORAL).*

CLÁUSULA 101ª (MENSALIDADE SINDICAL)

Eis o trecho da decisão do TRT da 2ª Região, quanto ao tema:

> *CLÁUSULA 101ª - MENSALIDADE SINDICAL*
>
> *A Empresa descontará a mensalidade sindical no importe de R$ 35,00 (trinta e cinco reais) diretamente dos salários de seus empregados. O valor dos descontos das mensalidades deverá ser recolhido pela Empresa até o quinto dia útil do mês subsequente ao desconto, com a relação nominal dos empregados para controle da entidade.*
>
> ***INDEFIRO*** *como postulado.* ***DEFIRO*** *nos termos da cláusula 44ª da norma coletiva anterior:*
>
> *As empresas descontarão a mensalidade sindical diretamente de seus empregados, desde que por eles autorizadas por escrito, devendo entregar os respectivos comprovantes aos empregados. O valor dos descontos das mensalidades ficará à disposição do sindicato beneficiado, a partir do 10º (décimo) dia subsequente ao desconto, com a relação nominal dos empregados para controle da entidade.*

No recurso ordinário, o Suscitado recorrente pugna pela reforma do acórdão, ao afirmar que notadamente, a cláusula acima referenciada não merece prosperar porque em desacordo com precedente normativo 119 do TST. Aduz que o sindicato não pode obrigar aos funcionários não sindicalizados a efetuar contribuições sem que haja efetiva e pessoal aceitação da mesma.

Em Análise*.*

Discute-se a possibilidade de ser autorizado o desconto nos salários de trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados, a título de contribuição assistencial profissional.

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Referida contribuição encontra previsão no artigo 513, 'e', da CLT e se destina a compensar a entidade sindical por eventuais despesas suportadas no processo de negociação, em que se busca auferir vantagens a toda categoria por ela representada.

A jurisprudência pacífica desta Corte é no sentido de que a instituição obrigatória da contribuição assistencial aos empregados não sindicalizados fere os princípios da livre associação e da sindicalização, previstos nos artigos 5º, XX, e 8º, V, da Constituição Federal.

Nesse sentido, inclusive, a Orientação Jurisprudencial nº 17 da SDC e o Precedente Normativo nº 119, de seguinte teor, respectivamente:

> *'CONTRIBUIÇÕES PARA ENTIDADES SINDICAIS. INCONSTITUCIONALIDADE DE SUA EXTENSÃO A NÃO ASSOCIADOS. (mantida) - DEJT divulgado em 25.08.2014*
>
> *As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados.'*

> *'CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS – (mantido) - DEJT divulgado em 25.08.2014*
>
> *A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados.'*

*Destaca-se que esse direito à liberdade de associação, analisado sob um enfoque individual, pode ser verificado tanto em sua **dimensão positiva**, caracterizada pela liberdade de escolha do empregado de se associar a uma determinada entidade sindical, quanto em sua **dimensão negativa**, caracterizada pela possibilidade do empregado não se filiar ou, até mesmo, retirar-se do sindicato no momento em que bem entender, sem que a ele se possa impor qualquer ônus, ainda que de natureza financeira.*

Quanto ao ponto, acrescento o seguinte fundamento adotado pelo excelso Supremo Tribunal Federal no feito ARE 1018459/PR:

> *'O princípio da liberdade de associação, nas palavras do Min. Menezes Direito, está previsto no ordenamento jurídico brasileiro desde a Constituição de 1891, tendo sido repetido em todas as Constituições que lhe sucederam. A Carta de*

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

1988, por sua vez, com nítida influência da Constituição portuguesa (art. 46), tratou analiticamente do princípio, enunciando-o de maneira expressa, tanto em sua dimensão positiva (o direito de associar-se e de formar associações) quanto em sua dimensão negativa, a de que ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado (art. 5º, inciso XX). (ADI 3.464/DF, Rel. Min. Menezes Direito, Tribunal Pleno, DJe 29.10.2008). E a liberdade de contribuição é mero corolário lógico do direito de associar-se ou não.' (ARE 1018459 RG, Relator(a): Min. GILMAR MENDES, julgado em 23/02/2017, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-046 DIVULG 09-03-2017 PUBLIC 10-03-2017)

Ocorre que, a teor do artigo 545 da CLT, com a redação conferida pela Lei nº 13.467/2017, 'empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, ***desde que por eles devidamente autorizados****, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados' – sem grifos no original.*

Desse modo, a cláusula assegura validade ao desconto dos trabalhadores, uma vez que, nos termos do supracitado dispositivo, somente é possível o desconto se houver autorização por escrito do trabalhador.

No particular, trago à colação os seguintes precedentes desta colenda SDC:

*'(...). CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL. EXTENSÃO DO DESCONTO AOS EMPREGADOS NÃO ASSOCIADOS AO SINDICATO. PRECEDENTE NORMATIVO Nº 119. CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA - DIREITO DE OPOSIÇÃO. Segundo a jurisprudência da SDC, com ressalva de entendimento da relatora, a imposição de contribuição assistencial a empregados não sindicalizados, em favor de entidade sindical, configura violação do princípio da livre associação, nos termos do Precedente Normativo nº 119 do TST. Precedente do STF no mesmo sentido****. Ressalta-se que, mesmo havendo a previsão do direito de oposição ao desconto, ele não é capaz de convalidar a sua incidência a todos os trabalhadores, sobretudo ante o que dispõe o art. 545 da CLT****. Recurso ordinário a que se nega provimento.' (RO-622-13.2015.5.08.0000, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 14/08/2017, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 18/08/2017)*

'RECURSO ORDINÁRIO - DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA - AUSÊNCIA DE NEGOCIÇAÕ PRÉVIA Os documentos dos autos indicam que o ajuizamento do Dissídio foi precedido de tentativa de negociação entre as partes, o que é suficiente à instauração do processo. Precedentes da C. SDC. CLÁUSULA 25 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL 1. O art. 8º, V, da Constituição da República prevê o direito de livre associação do trabalhador, ***não sendo possível cláusula convencional tornar obrigatória a cobrança de contribuição assistencial a trabalhadores não associados, ainda que haja***

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

> ***ressalva expressa do direito de oposição ao seu pagamento***. *Precedentes da C. SDC. 2. Cláusula alterada para refletir a jurisprudência da C. SDC, limitando a cobrança da contribuição aos trabalhadores associados e com redução de seu valor. VIGÊNCIA Cláusula alterada para refletir o Precedente Normativo nº 120 do TST. Recurso Ordinário conhecido e provido parcialmente.' (RO - 738-69.2011.5.04.0000 , Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 12/12/2016, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 19/12/2016)*

Ante o exposto, ***nego provimento*** *ao recurso ordinário, porque a CLÁUSULA 101ª (MENSALIDADE SINDICAL) está de acordo com os termos da Orientação Jurisprudencial nº 17 da SDC e do Precedente Normativo nº 119, a fim de que o desconto a título de contribuição assistencial alcance apenas os trabalhadores associados ao Sindicato suscitante que autorizarem, por escrito, a realização do desconto.*

CLÁUSULA 102ª (COMISSÃO BILATERAL)

Eis o trecho da decisão do TRT da 2ª Região, quanto ao tema:

> *CLÁUSULA 102ª (COMISSÃO BILATERAL)*
> *Fica instituída uma Comissão Bilateral, composta por no máximo 03 (três) representantes do Sindicato Laboral e 03 (três) do Sindicato Patronal, para conciliar as divergências surgidas em decorrência da aplicação da presente Norma Coletiva e das Relações Coletivas de Trabalho de interesse geral que, para tanto, reunir-se-á a cada 04 (quatro) meses e, extraordinariamente, quando necessário, por conveniência das partes. A primeira reunião realizar-se-á em setembro de 2018.*
> *DEFIRO como postulado, pois em consonância com a cláusula 49ª da norma coletiva anterior.*

No recurso ordinário, o Suscitado recorrente pugna pela reforma do acórdão, ao afirmar que não podem as partes pactuar pela solução extrajudicial de conflitos entre empregados e empregadores sob pena de ofender o inciso XXXV do artigo 5º da Constituição Federal, devendo ser reformada a sentença normativa.

Em Análise.

Conforme constou do acórdão do TRT da 2ª Região, a cláusula foi fixada nos termos em que já se encontrava entabulado na Cláusula 49ª da Convenção Coletiva anterior (2017 – 2018) que, na oportunidade transcrevo:

> *CLÁUSULA 49ª – COMISSÃO BILATERAL*

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Fica instituída uma Comissão Bilateral, composta por no máximo 03 (três) representantes do Sindicato Laboral e 03 (três) do Sindicato Patronal, para conciliar as divergências surgidas em decorrência da aplicação da presente Norma Coletiva e das Relações Coletivas de Trabalho de interesse geral que, para tanto, reunir-se-á a cada 04 (quatro) meses e, extraordinariamente, quando necessário, por conveniência das partes. A primeira reunião realizar-se-á em setembro de 2017.

Tratando-se de norma preexistente, ***nego provimento*** *ao recurso ordinário para manter a redação da CLÁUSULA 102ª (COMISSÃO BILATERAL) como decidido pelo TRT da 2ª Região.*

(...)

CLÁUSULA 104ª (MORA SALARIAL)

Eis o trecho da decisão do TRT da 2ª Região, quanto ao tema:

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO
CLÁUSULA 104ª - MORA SALARIAL
O empregador fica obrigado a pagar aos trabalhadores a remuneração mensal até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.
PARÁGRAFO ÚNICO: A inobservância do prazo previsto na presente cláusula acarretará ao empregador multa, a favor do trabalhador, correspondente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração devida, por dia de atraso.
DEFIRO*, pois em consonância com o PN 19 deste Regional.*

No recurso ordinário, o Suscitado recorrente pugna pela reforma do acórdão, ao afirmar que a CLT traça uma dinâmica legal para tratamento do regramento convencional pretendido, não concordando com estipulação de multa conforme se pretende.

A questão encontra-se regulada pelo artigo 459, §1 º, da CLT, possui jurisprudência sumulada desta Corte (Súmula 381 do TST) e encontra-se consolidada no âmbito desta Seção Especializada mediante o Precedente Normativo nº 72 da SDC, que dispõe:

'Nº 72 Multa. Atraso no pagamento de salário - Estabelece-se multa de 10% sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de
salário até 20 dias, e de 5% por dia no período subsequente.'

Nesse contexto, ***dou provimento parcial*** *ao recurso ordinário para adequar a redação da cláusula 104ª (MORA SALARIAL) ao PN nº 72 da SDC.*

(....)

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

CLÁUSULA 107ª (BOLSA DE EMPREGO DO SINDICATO)

Eis o trecho da decisão do TRT da 2ª Região, quanto ao tema:

> *CLÁUSULA 107ª - BOLSA DE EMPREGO DO SINDICATO*
> *Em caso de contratação de novos empregados, as empresas se comprometem a comunicarem ao Sindicato quanto aos cargos a serem disponibilizados, para utilização de sua Bolsa de Empregos.*
> ***DEFIRO** como postulado eis que facilitador da contratação, bem como não impõe a atuação pelo empregador, pelo que não há qualquer prejuízo o deferimento da cláusula.*

No recurso ordinário, o Suscitado recorrente pugna pela reforma do acórdão, ao afirmar que este tema é típico de norma formada em comum acordo entre as partes, não devendo ser mantida na presente convenção por meio de sentença normativa.

É razoável proceder, mediante sentença normativa, a edição de cláusula de caráter programático, na qual se busque a adoção de medidas a fim de garantir a empregabilidade dos integrantes das categorias representadas pelos sindicatos obreiros nas empresas representadas pelo sindicato patronal, desde que não gere outros encargos financeiros aos empregadores.

*Ante o exposto, **nego provimento** ao recurso e mantenho a cláusula 107ª (BOLSA DE EMPREGO DO SINDICATO).*

CLÁUSULA 108ª (UNIÃO CIVIL ESTÁVEL)

Eis o trecho da decisão do TRT da 2ª Região, quanto ao tema:

> *CLÁUSULA 108ª-UNIÃO CIVIL ESTÁVEL*
> *No caso de união homoafetiva comprovada, a Empresa, aplicará ao companheiro ou companheira homossexual os mesmos direitos concedidos ao cônjuge, constante nesta Convenção Coletiva de Trabalho, a partir dos critérios dispostos na Instrução Normativa INSS/DC nº 45, de 6 de agosto de 2010.*
> *DEFIRO como postulado, tendo em vista que são reconhecidos às uniões estáveis homoafetivas todos os direitos conferidos às uniões estáveis entre homem e mulher.*

No recurso ordinário, o Suscitado recorrente pugna pela reforma do acórdão, ao afirmar que o presente tema não pode ser decidido por meio de sentença normativa, mas deve ser objeto de

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

pactuação sindical em comum acordo, razão pela qual entende que deverá a presente cláusula, ora em comento, ser excluída da r. sentença normativa.

Ocorre, no entanto, que a jurisprudência desta Corte, em observância aos princípios da dignidade humana e da igualdade (art. 1º, III, e 5º, caput, I, da Constituição Federal), tem adotado o posicionamento de que é devido a todos, independente de sexo, raça, cor, gênero, tratamento isonômico, garantindo a todos o reconhecimento das diferentes modalidades de entidades familiares, resguardados os mesmos direitos que antes destinavam-se aos casais heterossexuais.

Nesse sentido, transcrevo o seguinte precedente desta Corte:

> *'RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO INTERPOSTO PELO SUSCITADO. ILEGITIMIDADE AD PROCESSUM DO SINDICATO SUSCITANTE. EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS AUXILIARES DE TRANSPORTE AÉREO. CRIAÇÃO DE SINDICATO PRÓPRIO. AUSÊNCIA DE SINDICATO ESPECÍFICO CORRESPONDENTE AO SEGMENTO ECONOMICO CINDINDO. REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS PELO SINDICATO DOS AEROVIÁRIOS. 1. A especificação da atividade empresarial, com a consequente criação do respectivo sindicato patronal, não altera, necessariamente, o enquadramento sindical dos empregados, uma vez que a sindicalização é feita tendo em conta a atividade preponderante da empresa ou a profissão do trabalhador. Desse modo, o sindicato profissional que antes abrangia a atividade continuará a representar os empregados enquanto não for criado o sindicato profissional correspondente à nova categoria econômica. 2. Na hipótese dos autos, com a evolução das relações econômicas e a modernização dos transportes aéreos, desde a edição do Decreto nº 1.232/1962, as atividades de terra até então realizadas diretamente pelas empresas aéreas, passaram a ser executadas por empresas voltadas exclusivamente para ações específicas. Assim, os serviços auxiliares de transporte aéreo passaram a ser prestados por empresas criadas especialmente para esse fim, propiciando a criação de sindicato específico desse segmento econômico. 3. No caso presente, o suscitante constitui sindicato eclético representando os aeroviários (na acepção genérica do termo consagrada no Decreto nº 1.232/1962) independentemente do segmento econômico em que se ativa (empresas aéreas ou empresas prestadoras de serviços auxiliares de transporte aéreo), enquanto não for criado ente sindical profissional correspondente à nova categoria econômica . Recurso ordinário parcialmente conhecido e a que se nega provimento. RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO INTERPOSTO PELO SUSCITANTE. VALE REFEIÇÃO. CESTA BÁSICA. COMPENSAÇÃO DE DOMINGOS E FERIADOS. ADICIONAL NOTURNO . FOLGA AGRUPADA. AUSÊNCIAS LEGAIS. COMUNICAÇÃO PRÉVIA DA ESCALA. COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO. GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE. CRITÉRIOS PARA REDUÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO . VANTAGENS COMUMENTE ADOTADAS NO ÂMBITO DAS CATEGORIAS ENVOLVIDAS. MANUTENÇÃO. ART. 114, § 2º, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. 1. Nas bases de conciliação, o suscitado afirmou a aplicação aos aeroviários da norma autônoma firmada com a Federação Nacional*

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

dos Trabalhadores em Serviços, Asseio e Conservação, Limpeza Urbana, Ambiental e Áreas Verdes – Fenascon. A norma contém condições de trabalho análogas às reivindicadas no presente dissídio coletivo, inclusive algumas deferidas na sentença normativa revisanda com fundamento na historicidade da cláusula, evidenciando tratar-se de vantagens comumente adotadas no âmbito das categorias envolvidas, não podendo ser suprimidas as conquistas que trazem benefício para a categoria profissional, nos termos do art. 114, § 2º, da Constituição da República. 2. Assim, reconhecida a legitimidade processual do sindicato suscitante para representar a categoria profissional no presente conflito coletivo, deferem-se as postulações na forma constante na Convenção Coletiva de Trabalho firmada com a Fenascom e na sentença normativa anterior, as quais não contrariam preceito de lei ou a jurisprudência normativa do TST. CLÁUSULA 22. PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO. 1. O Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP, formulário preenchido pelo empregador com informações acerca das condições ambientais do trabalho, tem como objetivo principal proporcionar ao empregado informações quanto às condições ambientais a que se submete no desempenho das atividades laborais. Acresce que constitui documento indispensável para comprovar as condições para a habilitação de benefícios e serviços previdenciários, notadamente quanto ao benefício da aposentadoria especial. 2. O art. 58, § 4º, da Lei nº 8.213/91 obriga o empregador a fornecer ao empregado cópia do PPP apenas por ocasião da rescisão do contrato de trabalho. Todavia, essa legislação foi editada anteriormente ao julgamento das ADI´s nos 1.721-3 e 1.771, em 11/10/2006, pelo qual o Supremo Tribunal Federal firmou jurisprudência no sentido de que o exercício regular do direito à aposentadoria espontânea não pode ser condicionado ao rompimento do vínculo de emprego. Assim, o empregado não mais está obrigado a se desligar da empresa a fim de requerer a aposentadoria especial. 3. Nessa linha, a cláusula reivindicada, prevendo o fornecimento de cópia do PPP quando solicitado pelo empregado, deve ser deferida, porquanto visa a facilitar o pedido de aposentadoria especial; também não ocasiona despesa financeira ao empregador e configura conquista histórica da categoria, além de proporcionar ao empregado informações quanto às condições ambientais a que se submete no desempenho das atividades laborais . CLÁUSULA 48. PARCEIRO (A) DO MESMO SEXO 1. ***Os princípios constitucionais da dignidade humana (art. 1º, III) da igualdade (art. 5º, caput , I) impõem tratamento igualitário a todos, visando a construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I) e promover bem de todos com a extinção do preconceito de origem, gênero ou quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV). Em face do desenvolvimento social , que gerou diferentes estruturas de convívio familiar, justifica-se o reconhecimento das parcerias afetivas entre pessoas do mesmo sexo, em condição de igualdade com as parcerias heterossexuais, como mais uma das várias modalidades de entidade familiar. O Supremo Tribunal Federal, inclusive, em 05/05/2011, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 4277 reconheceu às uniões homoafetivas o status de entidade familiar, estendendo a essas relações a mesma proteção jurídica destinada à união estável entre homem e mulher conferida pelos arts. 226, § 3º, da Constituição da República e 1 . 723 do Código Civil . 2. Desse modo, a fim de dissipar dúvidas e controvérsias no***

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

> ***plano das relações de trabalho, justifica-se o deferimento de cláusula normativa estabelecendo paridade de tratamento entre as uniões estáveis homoafetivas e heteroafetivas, quando a empresa conceder benefício ao (à) companheiro (a) do empregado*** *(a). Recurso ordinário parcialmente provido' (RO-20424-81.2010.5.04.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 27/09/2013).*
>
> *Ante o exposto, deve ser mantida a CLÁUSULA 108ª (UNIÃO CIVIL ESTÁVEL).*
>
> ***Nego provimento*** *ao recurso ordinário no particular*".

A partir daqui, o texto é deste Ministro Redator Designado e corresponde aos fundamentos que prevaleceram no acórdão proferido por esta Douta Seção Especializada, conforme a Douta Maioria.

CLÁUSULA 23ª - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA OU AUXÍLIO DOENÇA EM DECORRÊNCIA DE ACIDENTE DO TRABALHO

O TRT deferiu a reivindicação da categoria profissional, no termos do seu Precedente Normativo nº 33:

> PRECEDENTE NORMATIVO Nº 33 - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO. (Ata publicada no DO Eletrônico 29/10/2012)
>
> As empresas concederão ao empregado afastado do serviço por motivo de saúde (doença ou acidente) a complementação do auxílio previdenciário para que perceba a mesma remuneração que receberia em atividade, durante o prazo de 90 dias.

O Suscitado requereu a exclusão da cláusula. Argumenta que existe obrigação constitucional estabelecida para adoção do custeio do sistema de previdência social a partir do artigo 193, 194 e 195 da Constituição Federal e que, sendo o Recorrente contribuinte deste regime, não é constitucional atribuir-lhe o dever de complementação.

O Exmo. Ministro Relator original (Ministro Caputo Bastos) propôs dar provimento ao recurso ordinário para excluir a referida cláusula, por considerar que ela cria novo benefício em relação ao texto legal, o que somente seria possível por meio do acordo entre as partes ou deferida pelo poder normativo se houvesse cláusula preexistente.

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Na sessão do dia 21/9/2020, o Ministro Vieira de Mello Filho apresentou voto divergente, do qual extraio o seguinte excerto:

> Pedi vista regimental para analisar com maior cautela a presente matéria, pois entendo que **a cláusula em comento, ao assegurar ao empregado afastado por doença comum ou acidente a complementação do benefício previdenciário correspondente, por 90 dias, assegurando ao trabalhador a manutenção do patamar remuneratório percebido quando está em atividade, atende a relevante demanda social por estabilidade financeira do empregado no período de convalescença** e, ademais, por se tratar de mera complementação em relação ao teto previdenciário para o benefício, não supera o ônus que o empregador já teria com o empregado se estivesse na ativa.
>
> Considerando que a doença, seja ela comum ou acidentária, é um risco social cuja assunção pelo empregador é compatível com o que dispõe o art. 2º da CLT, e considerando que o limite dos benefícios pagos pela Previdência dialoga com o equilíbrio atuarial do sistema previdenciário, estabelecendo patamares mínimos, **entendo que a complementação do valor do benefício, a cargo do empregador, por período de tempo limitado (90 dias), com fito de salvaguarda de outro bem jurídico – a estabilidade financeira do trabalhador convalescente – traduz-se em suplementação relevante e razoável da norma legal e da tela de proteção estatal**.
>
> Acresça-se, ainda, o fato de que tudo o que consta da peça de contestação apresentada pelo sindicato suscitado em relação à referida cláusula é que "Estas matérias sua inerentes a regulamento interno da empresa por meio de seu poder diretivo e de comando, cabendo também ao empregado contribuir com tais verbas" (fls. 230), razão porque não é possível sequer vislumbrar oposição consistente do sindicato patronal ao pagamento da parcela. Saliento que a argumentação deduzida a fls. 1460-1461 do recurso ordinário não constou da peça defensiva original.
>
> Por isso, divirjo do Ministro Relator quanto ao provimento do recurso ordinário do sindicato suscitado. Pedindo vênia ao nobre relator, voto pelo não provimento do recurso ordinário do sindicato patronal, para confirmar a cláusula 23ª na sentença normativa recorrida. (destacamos)

Este Ministro Redator Designado para o acórdão entende que não assistiria razão ao Recorrente e a cláusula poderia ser fixada na sentença normativa. Isso porque a legislação previdenciária não estabelece nenhuma complementação ou garantia ao trabalhador afastado do trabalho por motivo de saúde, doença ou acidente para garantir a sua estabilidade financeira, de modo que seria possível, em princípio, a incidência do poder normativo, por se encontrar dentro dos limites fixados constitucionalmente (art. 114, § 2º, CF/88), mormente com apoio na determinação do art. 7º, XXII, da Constituição (direito trabalhista à "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança").

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Entretanto esta Seção possui entendimento consolidado no sentido de não ser possível, por meio do poder normativo da Justiça do Trabalho, deferir reivindicação consistente em cláusula que prevê a complementação do auxílio previdenciário pelo Empregador, salvo a existência de norma preexistente, na medida em que a condição de trabalho acarreta ônus financeiro extraordinário ao Empregador. Nesse sentido, os seguintes julgados: RO-1001046-06.2015.5.02.0000, Rel. Min. Katia Magalhães Arruda, DEJT 26/10/2018; RO-10193-44.2013.5.02.0000, Rel. Min. Aloysio Correa da Veiga, DEJT 18/05/2018; ReeNeceRO-4152-32.2011.5.02.0000, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, DEJT 28/08/201; RO-52069-13.2012.5.02.0000, Rel. Min. Dora Maria da Costa, DEJT 13/03/2015; RO- 11873-69.2010.5.02.0000, Data de Julgamento: 15/12/2014, Rel. Min. Walmir Oliveira da Costa, DEJT de 19/12/2014; RO-8311-52.2010.5.02.0000, Data de Julgamento: 8/9/2014, Rel. Min. Dora Maria da Costa, DEJT de 12/9/2014; e RO-2027700-23.2009.5.02.0000, Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, DEJT de 13/12/2013; ReeNec e RO - 2006000-25.2008.5.02.0000, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, DEJT 15/02/2013; RO - 2012100-59.2009.5.02.0000, Rel. Min. Walmir Oliveira da Costa, DEJT 23/11/2012; RO - 2015600-70.2008.5.02.0000, Rel. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 25/05/2012; RODC - 2018600-20.2004.5.02.0000, Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, DEJT 19/08/2011; RODC - 2040000-85.2007.5.02.0000, Rel. Min. Fernando Eizo Ono, DEJT 05/08/2011.

Por essa razão, seguindo a jurisprudência desta SDC/TST, acompanho o voto do Exmo. Relator, no aspecto, e **DOU PROVIMENTO** ao recurso ordinário para excluir a CLÁUSULA 23ª - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA OU AUXÍLIO DOENÇA EM DECORRÊNCIA DE ACIDENTE DO TRABALHO da sentença normativa.

CLÁUSULA 43ª - ESTÁGIO

O TRT da 2ª Região decidiu a questão nos seguintes termos:

> CLÁUSULA 43ª - ESTÁGIO
>
> As Empresas facilitarão o estágio de seus empregados estudantes, em curso técnicos e/ou superiores, na área de sua especialização, observando o disposto na Lei 11.788/2008.
>
> **DEFIRO** como postulado eis propicia melhor condição para o empregado prestar serviços e não impõe a atuação pelo empregador, pelo que não há qualquer prejuízo o deferimento da cláusula.

No recurso ordinário, o Suscitado alega que o conteúdo da cláusula - deliberações acerca de estágio – é tratado em leis que são respeitadas pelas empresas do segmento. Acrescenta que o tema deve ser decidido de comum acordo, não podendo ser objeto de sentença normativa.

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

À análise.

O Exmo. Ministro Relator originário propôs dar provimento ao recurso ordinário para excluir a Cláusula 43ª, por considerar que a matéria nela tratada já se encontra regulamentada na Lei 11.788/2008, bem como porque a cláusula "*não tem correspondente em norma preexistente e a sua manutenção excede os limites do poder normativo da Justiça do Trabalho, pois dispõe acerca da oportunidade de facilitar a realização do estágio pelos empregados estudantes das empresas representadas pelo suscitado".* Cita julgado da SDC (RO-20562-09.2014.5.04.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 19/12/2018).

O Ministro Vieira de Mello Filho apresentou voto divergente, do qual extraio os seguintes termos:

> Pedi vista regimental para analisar com maior cautela a presente matéria, pois observo que a cláusula em comento não reproduz o teor da legislação relativa ao estágio (Lei nº 11.788/2008), tampouco avança sobre ela para ensejar oneração financeira ao empregador: do contrário, **engendra condição preferencial para os empregados-estudantes quanto à realização do estágio no âmbito da unidade produtiva do seu próprio empregador**.
>
> Fica evidente, pois, que **a cláusula normativa incide sobre lacuna legal** – **a Lei do estágio trata do acesso do estudante ao estágio, sem versar sobre o empregado-estudante** – **e que sequer se trata de comando imperativo**, **mas de "facilitação" ou "preferência", no sentido de incrementar a qualificação e a formação do empregado estudante.**
>
> Sequer é possível vislumbrar oneração financeira do empregador com a referida cláusula, que não se refere especificamente ao estágio remunerado, tampouco vislumbra a contratação de estagiários em número excedente àqueles que já fariam parte do quadro das respectivas partes concedentes do estágio. **Nesse sentido, o precedente jurisprudencial citado na fundamentação do voto do relator (fls. 55) não demonstra pertinência em relação à situação em exame**.
>
> Por isso, divirjo do Ministro Relator quanto ao provimento do recurso ordinário do sindicato suscitado. Pedindo vênia ao nobre relator, voto pelo não provimento do recurso ordinário do sindicato patronal, para confirmar a cláusula 43ª na sentença normativa recorrida. (destacamos)

Convirjo com o voto do Ministro Vieira de Mello Filho, no sentido de que a cláusula pode ser fixada pelo poder normativo.

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

O § 2º, *in fine*, do art. 114 da Constituição atual estabelece que, no dissídio coletivo de natureza econômica, a Justiça do Trabalho pode "*decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente*".

A Constituição estabeleceu um claro piso normativo, e não um teto jurídico. Nada obstante, o exercício dessa função jurisdicional atípica (poder normativo) deve se balizar pelos limites impostos na ordem jurídica trabalhista, um dos quais o juízo de equidade inerente aos dissídios coletivos (art. 766 da CLT), bem como o critério da manutenção das condições de trabalho preexistentes.

De acordo com a jurisprudência desta Seção Especializada, cláusulas preexistentes, para fins de delimitação de condição anteriormente convencionada, são aquelas discutidas e fixadas por livre negociação entre as partes em acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo. Assim, se a reivindicação da categoria profissional tem respaldo em cláusula preexistente, deve ser deferida e fixada na sentença normativa.

Por outro lado, também prevalece o entendimento de que não se insere nos limites de atuação do poder normativo desta Justiça Especializada a criação de condições de trabalho que importem encargo econômico extraordinário ao empregador se a reivindicação laboral não encontra suporte em norma preexistente (ou seja, se inexiste equivalência em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo).

Explorando ainda a temática dos limites do poder normativo conferido à Justiça do Trabalho, existe a discussão sobre a possibilidade de fixação em sentença normativa de cláusulas que reproduzem normas jurídicas já existentes ou que criem disposições complementares a elas, dentro de certo vácuo ou lacuna legislativa (sem criar obrigação nova destinada à reserva legal ou encargo financeiro ao empregador).

Com efeito, sobre essa questão em específico, não há um parâmetro definitivo na jurisprudência da SDC/TST e existem diversos julgados com direções opostas: ora no sentido de que é desnecessária a mera reprodução do dispositivo legal na sentença normativa, ou sua complementação (ilustrativamente: RO-20649-91.2016.5.04.0000, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 07/01/2021; DC-15202-36.2016.5.00.0000, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 04/07/2017); ora de que a fixação de cláusula dessa natureza, quando complementa comandos legais, pode ser útil e se insere no âmbito o poder normativo (ilustrativamente: RO-1000780-19.2015.5.02.0000, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 07/11/2017; RO-5490-84.2011.5.04.0000, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 25/09/2015).

Esta Seção Especializada vem firmando o entendimento, em seus últimos julgados, no sentido de que, de maneira geral, a fixação de cláusula que reproduza ou complemente um comando legal já existente, desde que não invada o espaço do Poder Legislativo (não crie obrigação nova destinada à reserva legal), está dentro dos limites do poder normativo da Justiça do Trabalho. Note-se que os Precedentes

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Normativos do TST sinalizam para essa direção, pois reproduzem normas ou condições de trabalho que atuam no vazio da lei, sem se sobrepor ou contrariar a legislação em vigor.

De outro modo, se a cláusula ratifica e intensifica o dever jurídico, ou delimita o campo de sua atuação no âmbito específico das relações de trabalho abrangidas pela sentença normativa, ela também sujeita o descumprimento do preceito à sanção especial proveniente da própria norma coletiva. Amplia-se a segurança jurídica sem extrapolar os limites do poder normativo ou inovar legislativamente.

Nessa direção, cita-se o seguinte julgado:

> "A) RECURSOS ORDINÁRIOS DA COMPANHIA DO METROPOLITANO DO DISTRITO FEDERAL - METRÔ e DO DISTRITO FEDERAL (ASSISTENTE). PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017 . DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. (...). 3) CLÁUSULA 79ª - DOAÇÃO DE SANGUE. O § 2º, in fine , do art. 114 da Constituição atual estabelece que, no dissídio coletivo de natureza econômica, a Justiça do Trabalho pode " decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente ". Como se observa, a Constituição estabeleceu um claro piso normativo, e não um teto jurídico. Nada obstante, o exercício dessa função jurisdicional atípica (poder normativo) deve se balizar pelos limites impostos na ordem jurídica trabalhista, um dos quais o juízo de equidade inerente aos dissídios coletivos (art. 766 da CLT), bem como o critério da manutenção das condições de trabalho preexistentes. De acordo com a jurisprudência desta Seção Especializada, cláusulas preexistentes, para fins de delimitação de condição anteriormente convencionada, são aquelas discutidas e fixadas por livre negociação entre as partes em acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo. Assim, se a reivindicação da categoria profissional tem respaldo em cláusula preexistente, deve ser deferida e fixada na sentença normativa. Por outro lado, também prevalece o entendimento de que não se insere nos limites de atuação do poder normativo desta Justiça Especializada a criação de condições de trabalho que importem encargo econômico extraordinário ao empregador se a reivindicação laboral não encontra suporte em norma preexistente (ou seja, se inexiste equivalência em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo). Ocorre que, no âmbito dos limites do poder normativo conferido à Justiça do Trabalho, há, ainda, a discussão sobre a possibilidade de fixação em sentença normativa de cláusulas que reproduzem normas jurídicas já existentes ou que criem disposições complementares a elas, dentro de certo vácuo ou lacuna legislativa (sem criar obrigação nova destinada à reserva legal ou encargo financeiro extraordinário ao empregador). Com efeito, sobre essa questão em específico, não há um parâmetro definitivo na jurisprudência da SDC/TST e existem diversos julgados nesta Corte com direções opostas: ora no sentido de que é desnecessária a mera reprodução do dispositivo legal na sentença normativa, ou sua complementação; ora de que a fixação de cláusula dessa natureza, quando complementa comandos legais, pode ser útil e se insere no âmbito o poder normativo. Sobre o tema, sabe-se que o Supremo Tribunal Federal, quando do julgamento do RE-197.911/9, ao se manifestar sobre a competência da Justiça do Trabalho, atribuída pelo art. 114, § 2º, da CF, afirmou que as cláusulas instituídas em sentença normativa não podem se sobrepor à legislação em vigor ou contrariá-la. A posição deste Ministro é a de que, de maneira geral, a fixação de cláusula que reproduza ou complemente um comando legal já existente, desde que não invada o espaço do Poder Legislativo (não crie obrigação nova destinada à reserva legal), está dentro dos limites do poder normativo da Justiça do Trabalho. Nessas situações, além de a cláusula ratificar e intensificar o dever jurídico, ou delimitar o campo de sua atuação no âmbito específico das relações de trabalho abrangidas pela sentença normativa, também sujeita o descumprimento do preceito à sanção especial proveniente da própria norma coletiva. Amplia-se a segurança jurídica sem extrapolar os limites do poder normativo ou inovar legislativamente. Note-se que, seguindo essa mesma linha de entendimento, a jurisprudência desta Corte se consolidou no sentido de que " é aplicável multa prevista em instrumento normativo (sentença normativa , convenção ou acordo coletivo) em caso de descumprimento de obrigação prevista em lei, mesmo que a norma coletiva seja

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

> mera repetição de texto legal " (Súmula 384, II/TST). No caso em exame, discute-se se o poder normativo pode fixar a CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA NONA - DOAÇÃO DE SANGUE na sentença normativa. A cláusula discorre sobre o direito à falta justificada do empregado doador voluntário de sangue, previsto expressamente no art. 473, IV, CLT, e não cria obrigação nova, tampouco gera encargo financeiro extraordinário ao empregador. Em seu caput , a norma apenas reafirma a hipótese legal de interrupção contratual trabalhista ou falta justificada, sem inovar o direito já reconhecido legalmente. O seu parágrafo terceiro reproduz o comando do art. 1º da Lei 1.075/50, no sentido de que deve haver a consignação de louvor nos registros funcionais do trabalhador que realiza a doação voluntária de sangue. Já os parágrafos primeiro e segundo definem providências complementares, de caráter administrativo, para fins de utilização regular do direito no âmbito da Empresa (necessidade de comunicação da doação de sangue com antecedência ao empregador e a fixação de prazo para comprovação do ato), de forma subsidiária, sem adentrar área destinada à lei formal e sem criar ônus financeiro ao empregador. Em suma : a cláusula, como um todo, não inova na ordem jurídica; somente reforça deveres já previstos no ordenamento e delimita o campo de atuação de regras estatais no âmbito das relações de trabalho abrangidas pela sentença normativa. Faz-se necessário, porém, uma pequena adequação no caput da referida cláusula, na medida em que a sua prescrição não deixa clara a incidência da limitação legal da regra celetista, que, ao permitir a ausência do empregado ao serviço, sem prejuízo do salário, para realizar a doação voluntária de sangue, limita-a a um dia a cada 12 meses . Recurso ordinário provido parcialmente. (...)" (ROT-373-66.2019.5.10.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 25/10/2021).

Seguindo essa linha de entendimento, a jurisprudência desta Corte se consolidou no sentido de que "*é aplicável multa prevista em instrumento normativo (sentença normativa, convenção ou acordo coletivo) em caso de descumprimento de obrigação prevista em lei, mesmo que a norma coletiva seja mera repetição de texto legal*" (Súmula 384, II/TST).

No caso concreto, a Cláusula 43ª – Estágio, fixada pelo Tribunal de origem com base no poder normativo, dispõe que "*as Empresas facilitarão o estágio de seus empregados estudantes, em curso técnicos e/ou superiores, na área de sua especialização, observando o disposto na Lei 11.788/2008*". O comando apenas cria uma disposição complementar, dentro do vácuo legislativo da Lei 11.788/2008, que nada previu sobre a facilitação, pela Empresa, para a realização de estágio por seus empregados que, eventualmente, sejam estudantes de cursos técnicos e/ou superiores.

Note-se que não há criação de obrigação nova, tampouco de encargo financeiro extraordinário, tratando-se em verdade de mero comando programático direcionado a estimular os Empregadores (concedentes de estágio) submetidos à sentença normativa a prestigiarem a qualificação e especialização de seus empregados estudantes, sem abrir espaço para o desvio das balizas legais pertinentes (Lei 11.788/2008).

Registre-se, por fim, que o julgado citado no voto do Ministro Relator originário trata de hipótese diversa da que se discute nos autos, uma vez que, no RO-20562-09.2014.5.04.0000, a norma não admitida por esta SDC alterava o quantitativo máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal da Empresa concedente do estágio, em claro desrespeito aos limites previstos no art. 17 da Lei 11.788/2008.

Pelo exposto, **NEGO PROVIMENTO**, no aspecto, para manter a CLÁUSULA 43ª – ESTÁGIO na sentença normativa.

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

PROCESSO Nº TST-RO-1002004-84.2018.5.02.0000

CLÁUSULA 45ª – PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS

A Cláusula foi fixada na sentença normativa, pelo TRT, nos seguintes termos:

> CLÁUSULA 45ª - DEFICIENTES FÍSICOS
> A Empresa compromete-se a não fazer restrições para admissão de deficientes físicos, sempre que as circunstâncias técnicas materiais e administrativas assim o permitam.

No recurso ordinário, o Suscitado recorrente alega que o tema não tem qualquer necessidade de constar no bojo da convenção coletiva, pois o Sindicato Recorrido continuará a promover a inclusão dos deficientes físicos na forma do artigo 5ª, da Constituição Federal e na forma da legislação infraconstitucional. Acrescenta que a matéria deve ser decidida de comum acordo entre as Partes, não podendo ser objeto de sentença normativa.

À análise.

O Ministro Relator originário propôs dar provimento ao recurso ordinário para excluir a Cláusula 45ª, por considerar que a cláusula repisa comando legal e não promove acréscimo que possa garantir condições complementares à relação entre empregados e empregadores albergados pela sentença normativa.

O Ministro Vieira de Mello Filho apresentou voto divergente, do qual extraio os seguintes termos:

> Pedi vista regimental para analisar com maior cautela a presente matéria, pois considero que, embora a legislação estatal estabeleça um **número mínimo** de trabalhadores com deficiência no quadro de empregados dos estabelecimentos que se enquadrem no disposto no art. 93 da Lei nº 8.213/91, e embora as ordens jurídicas constitucional (arts. 1º, III, 3º, IV, 7º, XXXI, da CF/88) e internacional (Convenção nº 111 da OIT e Convenção de Nova Iorque sobre pessoas com deficiência, esta última absorvida pelo ordenamento jurídico pátrio com *status* constitucional, nos termos do Decreto nº 6.949/2009 e do art. 5º, § 3º, da CF/88) já se orientem quanto à não discriminação nos critérios de admissão ao trabalho, **não sobeja a existência de previsão normativa específica para a categoria envolvida**, que reclama **eficácia** dos referidos instrumentos de direitos humanos e que, ademais, firma **compromisso** para que as empresas representadas pelo sindicato suscitado oportunizem trabalho para pessoas com deficiência para além dos patamares mínimos estipulados em lei, com razoabilidade e de forma atenta às "circunstâncias técnicas, materiais e administrativas.
>
> Por isso, divirjo do Ministro Relator quanto ao provimento do recurso ordinário do sindicato suscitado. Pedindo vênia ao nobre relator, voto pelo não provimento do

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

> recurso ordinário do sindicato patronal, para confirmar a cláusula 45ª na sentença normativa recorrida. (destacamos).

Convirjo com o voto do Ministro Vieira de Mello Filho, no sentido de que a cláusula pode ser fixada pelo poder normativo.

A questão central a ser discutida, a meu ver, é se é possível a fixação em sentença normativa de cláusulas que reproduzem regras jurídicas estatais já existentes ou que criem disposições complementares, dentro de certo vácuo ou lacuna legislativa.

Realmente, conforme já mencionado nesta decisão, não há um parâmetro claro na jurisprudência para essa questão e existem julgados conflitantes desta SDC: ora no sentido de que é desnecessária a mera reprodução do dispositivo legal na sentença normativa, ora de que a fixação de cláusula dessa natureza é útil e se insere no âmbito o poder normativo.

A posição deste Ministro é a de que, de maneira geral, a fixação de cláusula que reproduza ou complemente um comando legal já existente, ainda que genericamente, desde que não invada o espaço do Poder Legislativo (ou seja, crie obrigação nova), está dentro dos limites do poder normativo da Justiça do Trabalho. Nessas situações, além de a cláusula ratificar e intensificar o dever jurídico (ou delimitar o campo de sua atuação no âmbito específico das relações de trabalho abrangidas pela sentença normativa), também sujeita o descumprimento do preceito à sanção especial proveniente da própria norma coletiva.

Note-se que, seguindo essa mesma linha de entendimento, a jurisprudência desta Corte se consolidou no sentido de que "*é aplicável multa prevista em instrumento normativo (sentença normativa, convenção ou acordo coletivo) em caso de descumprimento de obrigação prevista em lei, mesmo que a norma coletiva seja mera repetição de texto legal*" (Súmula 384, II/TST).

No caso em exame, a Cláusula 45ª - PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS, deferida pelo Tribunal de origem com base no poder normativo, dispõe que "*a Empresa compromete-se a não fazer restrições para admissão de deficientes físicos, sempre que as circunstâncias técnicas materiais e administrativas assim o permitam*". A norma não representa a criação de qualquer obrigação nova, tampouco gera encargo financeiro extraordinário ao empregador. Em verdade, a cláusula apenas reafirma uma diretriz geral do nosso ordenamento jurídico - promoção da inclusão social das pessoas com deficiência (Convenção nº 111 da OIT; Convenção de Nova Iorque sobre pessoas com deficiência; Lei 13.146/2015; art. 93 da Lei 8.213/91) -, com a vantagem de reforçar a sua observância no âmbito das relações de trabalho por elas abrangidas.

Pelo exposto, divergindo do voto apresentado pelo Exmo. Relator, **NEGO PROVIMENTO**, no aspecto, para manter a CLÁUSULA 45ª - DEFICIENTES FÍSICOS na sentença normativa.

CLÁUSULA 81ª - JORNADA DE SOBREAVISO

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

A cláusula em epígrafe, deferida pelo TRT, contém a seguinte redação:

> CLÁUSULA 81ª - JORNADA DE SOBREAVISO
> O empregado efetivo e que permanece em sua casa de sobreaviso, aguardando a qualquer momento um chamado pela Empresa para a execução de um serviço não previsto ou para substituição, será remunerado à razão de 1/3 do salário-hora normal.
> PARÁGRAFO ÚNICO: A jornada de sobreaviso não poderá ser superior a 24 (vinte e quatro) horas.

No recurso ordinário, o Suscitado recorrente afirma que a CLT traz a previsão para jornada de sobreaviso em seu artigo 244, cuja utilização normalmente é aplicada por analogia em situações semelhantes para outras profissões. Entende, assim, que somente mediante acordo comum entre as partes é que se pode dar regulamentação a este tema.

À análise.

O Ministro Relator propôs dar provimento ao recurso ordinário para excluir a **CLÁUSULA 81ª (JORNADA DE SOBREAVISO)** da sentença normativa, por não se tratar de norma preexistente e por não evidenciar ação supletiva em relação ao disposto no artigo 244, § 2º, da CLT.

O Ministro Vieira de Mello Filho apresentou voto divergente, do qual extraio os seguintes termos:

> Pedi vista regimental para analisar com maior cautela a presente matéria, pois considero que, embora a legislação estatal contemple a conceituação do sobreaviso, a previsão de sua remuneração e do limite máximo de sua duração no art. 244 da CLT, não sobeja a existência de **previsão normativa específica** para a categoria envolvida, que reclama **eficácia** dos referidos instrumentos legais e que, ademais, firma **compromisso** para que as empresas representadas pelo sindicato suscitado reconheçam a caracterização do sobreaviso nas hipóteses delineadas na cláusula.
> Por isso, divirjo do Ministro Relator quanto ao provimento do recurso ordinário do sindicato suscitado. Pedindo vênia ao nobre relator, voto pelo não provimento do recurso ordinário do sindicato patronal, para confirmar a cláusula 81ª na sentença normativa recorrida.

Este Redator Designado divergiu do entendimento de Ministro Relator, convergindo com o voto do Ministro Vieira de Mello Filho.

A questão central, a meu ver, é saber, novamente, se é possível a fixação em sentença normativa de cláusulas que reproduzem normas jurídicas já existentes ou que criem disposições complementares, dentro de certo vácuo ou lacuna legislativa.

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Realmente, não há um parâmetro claro na jurisprudência para essa questão e existem diversos julgados nesta Corte com direções opostas: ora de que é desnecessária a mera reprodução do dispositivo legal na sentença normativa, ora de que a fixação de cláusula dessa natureza é útil e se insere no âmbito o poder normativo.

A posição deste Ministro é de que, de maneira geral, a fixação de cláusula que reproduza ou complemente um comando legal já existente, sem invadir o espaço do Poder Legislativo (ou seja, criar obrigação nova), está dentro dos limites do poder normativo da Justiça do Trabalho. Nessas situações, além de a cláusula ratificar e intensificar o dever jurídico ou delimitar o campo de sua atuação no âmbito específico das relações de trabalho subjacentes à sentença normativa, também sujeita o descumprimento do preceito à sanção especial proveniente da própria norma coletiva.

Note-se que, trilhando essa mesma linha de entendimento, a jurisprudência desta Corte se consolidou no sentido de que "*é aplicável multa prevista em instrumento normativo (sentença normativa, convenção ou acordo coletivo) em caso de descumprimento de obrigação prevista em lei, mesmo que a norma coletiva seja mera repetição de texto legal*" (Súmula 384, II/TST).

No caso concreto, a CLÁUSULA 81ª - JORNADA DE SOBREAVISO reproduz texto com idêntica diretriz constante no item II da Súmula 428/TST (c/c o art. 244, § 2º, da CLT). Não se está criando obrigação nova, conferindo um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável, nem gerando um encargo financeiro extralegal ao empregador.

Em verdade, a cláusula apenas reforça um dever jurídico já previsto no ordenamento, com a vantagem de dar contornos específicos à obrigação no âmbito das relações de trabalho por ela abrangidas.

Assim, a reprodução da norma jurídica na sentença normativa amplia a segurança jurídica nas relações de trabalho e não extrapola os limites do poder normativo.

Pelo exposto, divergindo do voto apresentado pelo Exmo. Relator, **NEGO PROVIMENTO**, no aspecto, para manter a CLÁUSULA 81ª - JORNADA DE SOBREAVISO na sentença normativa.

6. CLÁUSULA 89ª – PROCEDIMENTO EM CASO DE ASSALTO

A Cláusula foi deferida pelo TRT nos seguintes termos:

> CLÁUSULA 89ª - PROCEDIMENTOS EM CASO DE ASSALTO
> No caso de assaltos a qualquer local de trabalho, consumado ou não, os empregados presentes receberão atendimento médico, psicológico e jurídico necessários, custeados integralmente pela Empresa, logo após o ocorrido, devendo a CIPA e o SINDICATO da categoria serem comunicados imediatamente dos fatos.

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Após avaliação médica, os empregados, se necessário, deverão ser afastados imediatamente, sem prejuízo do salário.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As Empresas deverão preencher CAT - Comunicação de Acidente do Trabalho para os empregados que tenham sofrido dano físico e/ou psicológico

No recurso ordinário, o Suscitado recorrente alegou que o tema não pode ser regulado mediante sentença normativa, mas depende negociação entre as partes, motivo pelo qual referida cláusula deverá ser excluída da r. sentença normativa.

Ao exame.

O Ministro Relator propôs, em seu voto, dar provimento ao recurso ordinário para excluir a CLÁUSULA 89ª (PROCEDIMENTO EM CASO DE ASSALTO) da sentença normativa, por não se tratar de norma preexistente nem conquista histórica, e por não se inserir nos limites do poder normativo.

O Ministro Vieira de Mello Filho apresentou voto divergente, do qual extraio o seguinte excerto:

Primeiramente, importa observar que a cláusula em comento **não implica acréscimo direto de obrigação econômica para o empregador**: a emissão de CAT, o afastamento em caso de recomendação médica e a prestação de assistência médica, psicológica e jurídica decorrente de infortúnios que se materializem no ambiente de trabalho já estão inseridas dentre as obrigações do empregador, por força de lei (disposições atinentes à responsabilidade civil e previsão contida no art. 2º da CLT).

De outro lado, embora se trate de entendimento jurisprudencial corrente no âmbito desta Corte Superior que o atingimento do trabalhador pela violência urbana quando no exercício de suas atividades laborais regulares em face do empregador qualifica-se como fortuito interno, apto a ensejar a responsabilização do empregador, é fato que a legislação é lacunosa a respeito do tema. Assim, resulta franqueado o espaço da normatização negociada e do Poder Normativo enquanto seara para implementação de proteções jurídicas decorrentes de tais eventos.

Consigno, a esse respeito, os seguintes precedentes da SBDI-1:

"AGRAVO EM RECURSO DE EMBARGOS. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. TRANSPORTE COLETIVO. MOTORISTA. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR . DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL NÃO DEMONSTRADA. A Turma concluiu ser aplicável a responsabilidade objetiva, em face de acidente de trabalho ocorrido em atividade de risco relacionada à função de motorista em transporte coletivo. Após transcrever o acórdão regional, destacou que o reclamante, no exercício de seu ofício, perdeu a visão do olho direito em decorrência de um disparo de arma de fogo durante um assalto, a atrair a aplicação do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil para o deferimento de indenização por danos morais. Logo, não se há falar em

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

contrariedade às Súmulas 126 e 297 do TST, porque a conclusão da Turma foi alcançada a partir de premissas explicitamente registradas no acórdão regional, relativa ao assalto e dano sofridos pelo autor. Considerando esse mesmo aspecto, do quanto delineado no acórdão regional e transcrito na decisão embargada, os arestos colacionados não demonstram a especificidade necessária, na forma da Súmula 296 do TST. Nos julgados paradigmas não é possível identificar as mesmas premissas fáticas relevantes do caso em apreço para o reconhecimento da responsabilidade objetiva do empregador, como o fato de se tratar de motorista de transporte coletivo, atividade caracterizada como de risco, que perdeu a visão do olho direito durante um assalto sofrido em sua jornada. Assim, tem-se que as peculiaridades próprias a cada caso não permitem concluir pela especificidade da divergência recomendada pela Súmula 296, I, do TST. Agravo desprovido" (Ag-E-RR-1085-36.2012.5.07.0016, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 05/04/2019).

"I - AGRAVO INTERNO EM EMBARGOS. DANOS MORAIS. CARTEIRO. ENTREGA DE MERCADORIAS. VIAS PÚBLICAS. DEZ ASSALTOS. USO DE VIOLÊNCIA E DE ARMA DE FOGO. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA. DIVERGÊNCIA SUPERADA POR ITERATIVA, NOTÓRIA E ATUAL JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. A ocorrência de assaltos, mormente os violentos, evidencia a exposição do carteiro que porta mercadorias ou valores expressivos a maior risco que outros trabalhadores, razão pela qual esta Corte tem firme jurisprudência no sentido de que se aplica a responsabilidade civil objetiva da empregadora prevista no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, afastando a ocorrência de fato de terceiro excludente de responsabilidade. Incidência do art. 894, § 2º, da CLT. Agravo interno a que nega provimento. II - EMBARGOS - ECT. CUSTAS PROCESSUAIS. Nos termos da OJ 247, II, da SbDI-1 do TST, esta Corte reconhece à Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) o mesmo tratamento destinado à Fazenda Pública em relação à imunidade tributária e à execução por precatório, além das prerrogativas de foro, prazos e custas processuais, autorizando, assim, a dispensa das custas. Embargos de que se conhece e a que se dá provimento" (Ag-E-RR-11281-11.2015.5.01.0054, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 28/09/2018).

"EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 11.496/2007. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS DECORRENTES DE ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. ATIVIDADE DE RISCO. MOTORISTA. ATO DE PREPOSTO. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL NÃO DEMONSTRADA. SÚMULA Nº 23 DESTA CORTE. A Turma adotou a responsabilidade objetiva do empregador por dois fundamentos: a atividade de risco desempenhada pelo reclamante e pelo ato do preposto. Com efeito, o Colegiado a quo registrou que a atividade de motorista, exercida pelo reclamante, configura-se como de risco, pois a frequência do exercício de tal atividade, sobretudo quando o obreiro desempenha suas funções no transporte rodoviário de cargas ou máquinas, expõe-no a maior probabilidade de sinistro. Acrescentou que, além da possibilidade

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

de aplicação da responsabilidade objetiva decorrente da teoria do risco, remanesce, ainda, a responsabilidade civil do empregador decorrente de dano causado por preposto. Nesse contexto, verifica-se que o apelo não alcança conhecimento, diante do óbice da Súmula nº 23 desta Corte, segundo a qual não se conhece do recurso de embargos se a decisão recorrida resolver determinado item do pedido por diversos fundamentos e a jurisprudência transcrita não abranger a todos. Com efeito, a decisão da Turma foi embasada em dois fundamentos distintos e autônomos, suficientes, por si sós, para manter o julgado e os arestos paradigmas abordam a problemática da responsabilização objetiva do empregador apenas à luz da sua atividade desempenhada, mas não enfrentam a questão relativa ao ato do preposto da reclamada. Inviável, portanto, o conhecimento do recurso de embargos, diante do óbice da Súmula nº 23 desta Corte. Embargos não conhecidos. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO (R$ 80.000,00). PEDIDO DE REDUÇÃO. Trata-se de pedido de indenização por danos morais decorrentes de infortúnio trabalhista no desempenho das atividades de motorista. A Turma manteve a indenização por danos morais arbitrada pelo Regional no importe de R$ 80.000,00. Nesta Subseção, prevalece o entendimento de que não é possível, em tese, conhecer de recurso de embargos por divergência jurisprudencial quanto a pedido de redimensionamento de indenização por danos morais, diante da dificuldade de haver dois fatos objetivamente iguais, envolvendo pessoas distintas, cada uma com suas particularidades. Essa tese foi reafirmada, por maioria de votos, no julgamento do Processo nº E-RR - 1564-41.2012.5.09.0673, nesta Subseção, em 16/11/2017, acórdão publicado no DEJT de 2/2/2018, da lavra deste Relator, ocasião em que ficou vencido quanto à possibilidade de conhecimento do recurso de embargos para analisar pedido de redimensionamento de indenização por danos morais e refluiu na sua proposta original para adotar o entendimento da maioria dos membros desta Subseção para não conhecer dos embargos, em face da inespecificidade dos arestos paradigmas. Desse modo, neste caso, é despicienda a análise dos julgados paradigmas, diante da impossibilidade de serem demonstradas a necessária identidade fática entre eles e a hipótese dos autos, nos termos em que exige a Súmula nº 296, item I, desta Corte. Embargos não conhecidos" (E-ARR-71100-95.2006.5.15.0055, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 31/08/2018).

"RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 11.496/2007. BANCÁRIO. ATIVIDADES LABORAIS EM POSTO BANCÁRIO. ASSALTO OCORRIDO ANTES DO CÓDIGO CIVIL DE 2002. ATIVIDADE DE RISCO. APLICAÇÃO DA TEORIA DA RESPONSABILIDADE OBJETIVA. POSSIBILIDADE. 1. A teor da decisão embargada, a reclamante, empregada bancária, no exercício de suas atividades laborais em posto bancário, foi vítima de dois assaltos. 2. Consideradas tais premissas fáticas, forçoso concluir que o acidente de que foi vítima a trabalhadora ocorreu no exercício e em decorrência da atividade desempenhada para o Banco reclamado, notadamente considerada de risco. 3. Com efeito, em decorrência do trabalho com numerário, o bancário está exposto a um risco maior de ser vítima de assalto à mão armada, se comparado aos demais membros da coletividade, conforme já decidiu a SDI-I desta Corte Superior,

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

em sua composição plena (E-RR - 94440-11.2007.5.19.0059, Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, DEJT 26/04/2013). 4. A adoção da teoria da responsabilidade objetiva na hipótese dos autos, em que os assaltos ocorreram no ano de 2001, ou seja, em momento anterior à vigência do Código Civil de 2002, não importa em aplicação retroativa do art. 927, parágrafo único, daquele diploma legal, pois, conforme já decidido por esta Subseção, em sua composição completa, "a responsabilidade objetiva prevista no art. 927, parágrafo único, do CC apenas confirmou o entendimento jurisprudencial baseado na teoria do risco já aplicada antes mesmo do CC de 2002. Portanto, a aplicação de responsabilidade objetiva a caso anterior ao Código Civil de 2002 não revela uma aplicação retroativa da norma" (E-ED-RR - 40400-84.2005.5.15.0116, Redator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 22/02/2013). Recurso de embargos conhecido e provido" (E-RR-489200-11.2005.5.12.0036, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 28/07/2017).

Acresça-se, ainda, que a Cláusula dá importante visibilidade e reclama proteção jurídica necessária aos danos psicológicos decorrentes da violência e dos infortúnios laborais, em relação aos quais nossa legislação é omissa e/ou insuficiente, porque forjada a partir de um paradigma de adoecimento laboral predominantemente biofísico, como aliás vem reconhecendo amplamente a literatura especializada em saúde e meio ambiente do trabalho.

Por isso, divirjo do Ministro Relator quanto ao provimento do recurso ordinário do sindicato suscitado. Pedindo vênia ao nobre relator, voto pelo não provimento do recurso ordinário do sindicato patronal, para confirmar a cláusula 89ª na sentença normativa recorrida.

Entendo que a Cláusula deve ser mantida, mas com alteração em sua redação.

Vejamos.

O ***caput*** da Cláusula 89ª prevê a obrigação de o empregador fornecer *atendimento médico, psicológico e jurídico necessários* ao empregado que seja vítima de eventual assalto ou sua tentativa no local de trabalho, bem como de comunicar o evento à CIPA e ao Sindicato.

Não se olvida que a jurisprudência desta Corte é no sentido de que a responsabilidade do Empregador por danos resultantes do evento "assalto" é objetiva apenas quando o empregado exerça atividade de alto risco, tais como de bancário, motoristas de carga e de transporte coletivo, entre outros (art. 927, parágrafo único, do CCB).

No caso dos autos, a categoria profissional abrangida pela sentença normativa não parece se enquadrar nessa hipótese (trabalhadores nas indústrias da construção pesada - infraestrutura e afins), o que exigiria, em princípio, a demonstração de culpa do empregador para arcar com os danos decorrentes do evento "assalto", que se configuraria como "ato de terceiro".

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Nada obstante, a norma constitui benefício bastante moderado, prevendo uma conduta patronal de assistência à vítima, que será exigível apenas se ocorrer o sinistro, ou seja, não há previsão de ônus imediato ao empregador.

Ademais, o atendimento médico, psicológico e/ou jurídico exigido será referente apenas às repercussões imediatas do infortúnio ("*logo após o ocorrido*"), não acarretando em gastos sucessivos a serem arcados pelo empregador, como eventuais lucros cessantes (pensão mensal temporária).

Nesse contexto, a prestação de simples assistência médica ao empregado em face do assalto vivenciado durante a execução do contrato de emprego é um ônus decorrente da atividade empresarial, conforme estabelecido no art. 2º da CLT, bem como uma exigência natural da ordem jurídica, ante a inserção da pessoa humana e do universo de sua personalidade no ápice da pirâmide normativa (art. 1º, III, da CF). Note-se que esta SDC já deferiu norma com conteúdo similar em sentença normativa, no julgamento do RODC-169900-03.2004.5.15.0000, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 24/10/2008.

Em relação ao fato de o *caput* da cláusula determinar a comunicação do assalto à CIPA e ao Sindicato, o comando não acarreta ônus financeiro significativo ao empregador, devendo ser mantido.

Faz-se necessária apenas uma adequação na redação do *caput* da referida cláusula, a fim de identificar com mais precisão os possíveis beneficiários da norma, em virtude do caráter genérico da expressão "os empregados presentes". O *caput*, então, passaria a ter a seguinte redação: "*No caso de assaltos a qualquer local de trabalho, consumado ou não, os empregados vitimados receberão atendimento médico, psicológico e jurídico necessários, custeados integralmente pela Empresa, logo após o ocorrido, devendo a CIPA e o SINDICATO da categoria serem comunicados imediatamente dos fatos*".

Em relação ao **parágrafo primeiro** da Cláusula 89ª ("*após avaliação médica, os empregados, se necessário, deverão ser afastados imediatamente, sem prejuízo do salário*"), a norma não deve ser fixada na sentença normativa, uma vez que impõe ao empregador o encargo de manter a remuneração integral do trabalhador, sem qualquer delimitação temporal.

Sobre esse aspecto, cabe lembrar que a obrigação legal do empregador, na hipótese de afastamento por doença, é de pagar os 15 primeiros dias (art. 60, § 3º, da Lei 8.213/91), passando a ser devido o auxílio-doença pela Previdência Social a partir do 16ª dia de afastamento - situação na qual o contrato de trabalho é suspenso.

Quanto ao **parágrafo segundo** da Cláusula 89ª ("*as Empresas deverão preencher CAT - Comunicação de Acidente do Trabalho para os empregados que tenham sofrido dano físico e/ou psicológico*"), percebe-se que seu teor reproduz dever já existente no ordenamento jurídico, consoante o art. 336 do Decreto nº 3.048/1999 (Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências), mostrando-se extremamente útil a sua reiteração na sentença normativa, a fim de reforçar tal comando.

Pelo exposto, divergindo parcialmente do voto apresentado pelo Exmo. Relator, no aspecto, **DOU PROVIMENTO PARCIAL** ao recurso ordinário para adequar o *caput* da Cláusula 89ª -

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

PROCEDIMENTOS EM CASO DE ASSALTO e excluir o seu parágrafo primeiro, passando a sua redação aos seguintes termos:

> CLÁUSULA 89ª - PROCEDIMENTOS EM CASO DE ASSALTO
>
> No caso de assaltos a qualquer local de trabalho, consumados ou não, os **empregados vitimados** receberão atendimento médico, psicológico e jurídico necessários, custeados integralmente pela Empresa, logo após o ocorrido, devendo a CIPA e o SINDICATO da categoria ser comunicados imediatamente dos fatos.
>
> PARÁGRAFO ÚNICO: As Empresas deverão preencher a CAT - Comunicação de Acidente do Trabalho para os empregados que tenham sofrido dano físico e/ou psicológico.

7. CLÁUSULA 98ª – PROTETOR SOLAR

A cláusula em epígrafe foi deferida pelo TRT, nos seguintes termos:

> CLÁUSULA 98ª - FORNECIMENTO DE PROTETOR SOLAR
>
> As Empresas se comprometem a fornecer gratuitamente protetor solar, no mínimo com fator 30, para os empregados que desenvolvam suas atividades expostos aos raios solares.
>
> PARÁGRAFO ÚNICO: Caso o empregado (a) apresente qualquer tipo de reação alérgica ao protetor solar fornecido pela Empresa, deverá apresentar Receita Médica ao departamento médico para que seja providenciado um protetor solar compatível com as necessidades do empregado (a).

No recurso ordinário, o Suscitado recorrente afirma que as empresas do segmento econômico já fornecem todos os equipamentos necessários ao desenvolvimento das funções dos trabalhadores, não podendo ser imposta a obrigação por intermédio de sentença normativa, tratando-se de matéria que somente poderia vir a ser ajustada em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Ao exame.

O Exmo. Ministro Relator originário propôs, em seu voto, dar provimento ao recurso ordinário para excluir a Cláusula, por entender que não se insere nos limites do poder normativo.

O Ministro Vieira de Mello Filho apresentou voto divergente, do qual extraio o seguinte excerto:

> Embora a legislação estatal contemple, no art. 19, § 1º, da Lei nº 8.213/91 ("A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador") e no item 21.2 da NR-21 do Ministério do Trabalho ("Serão exigidas medidas especiais que protejam os trabalhadores contra a insolação excessiva, o calor, o frio, a umidade e os ventos

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

> inconvenientes"), que prescreve medidas de proteção para o trabalho realizado a céu aberto, a responsabilidade do empregador pelo fornecimento de medidas de proteção da saúde e segurança do trabalhador exposto aos raios solares, não sobeja a existência de **previsão normativa específica** para a categoria envolvida, que reclama **eficácia** dos referidos instrumentos legais por meio do fornecimento específico do filtro solar e que, ademais, firma **compromisso** para que as empresas representadas pelo sindicato suscitado sejam proativas em relação à prevenção de riscos ocupacionais que a categoria identifica como prementes, inclusive com previsão de substituição do filtro solar nas hipóteses de reação alérgica do trabalhador.
>
> Outrossim, revela-se contraditório considerar, de um lado, que a cláusula se traduz em mera reprodução da lei e, por outro, suscitar que ela implica em oneração econômica do empregador. Ora, até por se traduzir em reforço à eficácia de norma de saúde e segurança, com a respectiva especificação do seu commando, a cláusula em comento não implica acréscimo direto de obrigação econômica para o empregador: a par da normatização internacional e legal vigentes, é ônus do empregador o fornecimento de todos os equipamentos necessários à neutralização de riscos ocupacionais (Convenções nº 148 e 155 da OIT, disposições atinentes à responsabilidade civil, art. 19, § 1º, da Lei nº 8.213/91 e previsão contida nos arts. 2º e 157 da CLT).
>
> Por isso, divirjo do Ministro Relator quanto ao provimento do recurso ordinário do sindicato suscitado. **Pedindo vênia ao nobre relator, voto pelo não provimento do recurso ordinário do sindicato patronal, para confirmar a cláusula 98ª na sentença normativa recorrida**.

Examinando a questão, faço as seguintes considerações e convirjo com o voto do Ministro Vieira de Mello Filho.

Conforme já exposto em outros tópicos, parece-me que, também aqui, a discussão passa por julgar se é possível a fixação em sentença normativa de cláusulas que reproduzem regras jurídicas estatais já existentes ou que criem disposições complementares, dentro de certo vácuo ou lacuna legislativa.

Esta SDC tem manifestado o entendimento de que a fixação de cláusula que reproduza ou complemente um comando legal já existente, desde que não invada o espaço do Poder Legislativo (ou seja, crie obrigação nova), está dentro dos limites do poder normativo da Justiça do Trabalho. Nessas situações, além de a cláusula ratificar e intensificar o dever jurídico (ou delimitar o campo de sua atuação no âmbito específico das relações de trabalho abrangidas pela sentença normativa), também sujeita o descumprimento do preceito à sanção especial proveniente da própria norma coletiva.

Note-se que, seguindo essa mesma linha de entendimento, a jurisprudência desta Corte se consolidou no sentido de que "*é aplicável multa prevista em instrumento normativo (sentença normativa, convenção ou acordo coletivo) em caso de descumprimento de obrigação prevista em lei, mesmo que a norma coletiva seja mera repetição de texto legal*" (Súmula 384, II/TST).

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

No caso, a Cláusula 98ª – Protetor Solar, deferida pelo TRT com base no poder normativo, tem a seguinte redação:

> "Cláusula 98ª - Protetor Solar
> As Empresas se comprometem a fornecer gratuitamente protetor solar, no mínimo com fator 30, para os empregados que desenvolvam suas atividades expostos aos raios solares.
> PARÁGRAFO ÚNICO: Caso o empregado (a) apresente qualquer tipo de reação alérgica ao protetor solar fornecido pela Empresa, deverá apresentar Receita Médica ao departamento médico para que seja providenciado um protetor solar compatível com as necessidades do empregado (a)".

A nova condição de trabalho deferida pelo TRT e fixada na sentença normativa não consiste em criação de obrigação nova para a categoria econômica, sem previsão legal, mas representa o reforço de um dever jurídico já existente, com a vantagem de dar contornos específicos às obrigações no âmbito das relações de trabalho por elas abrangidas.

Nesse sentido, destaca-se o art. 389, IV, da CLT, que já impõe ao empregador a obrigação de "*fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho*", ao tempo em que a NR 21 do Ministério do Trabalho e Previdência, regulamentando a execução do trabalho a céu aberto, fixa regra genérica no sentido de que "*serão exigidas medidas especiais que protejam os trabalhadores contra a insolação excessiva, o calor, o frio, a umidade e os ventos inconvenientes*".

Desse modo, o comando previsto no *caput* da cláusula em exame ("*fornecer gratuitamente protetor solar, no mínimo com fator 30, para os empregados que desenvolvam suas atividades expostos aos raios solares*") meramente especifica a obrigação genérica do Empregador, prevista na legislação heterônoma estatal, de *proteger os trabalhadores contra a insolação excessiva*, focando nas necessidades da comunidade laboral abrangida pela sentença normativa (trabalhadores da construção pesada).

A cláusula, portanto, amplia a segurança jurídica nas relações de trabalho e não extrapola os limites do poder normativo.

Note-se, ainda, que o parágrafo único da Cláusula 98ª ("*caso o empregado apresente qualquer tipo de reação alérgica ao protetor solar fornecido pela Empresa, deverá apresentar Receita Médica ao departamento médico para que seja providenciado um protetor solar compatível com as necessidades do empregado*") consiste em mera cautela em favor de empregados que eventualmente apresentem reações alérgicas pelo uso do produto originalmente fornecido pelo Empregador, não produzindo ônus financeiro imediato ao empregador.

Por essas razões, divergindo do voto do Exmo. Ministro Relator, **NEGO PROVIMENTO** ao recurso ordinário, no aspecto, para manter a CLÁUSULA 98ª – PROTETOR SOLAR na sentença normativa.

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

CLÁUSULA 110ª - CONTRIBUIÇÃO RETRIBUITIVA DOS EMPREGADOS

O TRT fixou a cláusula na sentença normativa nos seguintes termos:

> CLAUSULA 110ª. - CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA DOS EMPREGADOS.
> O desconto da contribuição em favor dos sindicatos de trabalhadores, fixado pela assembleia geral da categoria e devidamente registrado em ata, será efetuado em folha de pagamento dos empregados, associados ou não aos sindicatos, conforme valores e datas fixadas pela assembleia da categoria.
> Parágrafo 1º: a deliberação dos trabalhadores em assembleia será tida como fonte de anuência prévia e expressa dos empregados para efeito de desconto, garantido ao empregado o direito de oposição ao referido desconto, no prazo de vinte dias a contar da publicação do presente acórdão. O direito de oposição ao desconto em folha de pagamento, da contribuição sindical, pode ser manifestado por qualquer meio de comunicação ao sindicato da categoria, vedada qualquer conduta antissindical do empregador no sentido de interferir na vontade do trabalhador quando a oposição.
> Parágrafo 2º: O desconto referente à Contribuição Retributiva dos Trabalhadores será de 50% do valor referente a um dia de trabalho, a ser descontado no quinto dia útil do segundo mês subsequente à publicação do v. acórdão, observado o teto de incidência de R$ 30.000,00 (trinta mil reais).
> Parágrafo 3º: Os admitidos após a data-base sofrerão o mesmo desconto, desde que não conste em sua carteira profissional desconto anterior sob o mesmo título.
> Parágrafo 4º: O recolhimento da contribuição retributiva deverá ser efetuado, até o seu vencimento, na rede bancária ou na sede do Sindicato Laboral. Após o vencimento, o recolhimento deverá ser efetuado somente na sede do Sindicato Laboral, acrescido da multa estabelecida na Convenção Coletiva de Trabalho. (fls. 100-113).

No recurso ordinário, o Suscitado recorrente afirma que o precedente normativo 119 do TST é claro no sentido que somente aos associados pode ser feito descontos em folha de pagamento, com anuência dos mesmos, diversamente do que ocorre com os não associados quando é vedado promover qualquer desconto. Requer a exclusão da cláusula.

Ao exame.

O Exmo. Ministro Relator originário, Caputo Bastos, propôs, em seu voto, dar provimento ao recurso ordinário do Sindicato patronal, em relação à cláusula 110ª - CONTRIBUIÇÃO RETRIBUITIVA DOS EMPREGADOS, para adaptar a redação da referida Cláusula aos termos da Orientação Jurisprudencial nº 17 da SDC e do Precedente Normativo nº 119, a fim de que o desconto a título de contribuição retributiva alcance apenas os trabalhadores associados ao Sindicato suscitante.

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

PROCESSO Nº TST-RO-1002004-84.2018.5.02.0000

O Ministro Vieira de Mello Filho, na sessão de 21/09/2020, apresentou voto divergente, do qual extraio o seguinte excerto:

> O recurso ordinário foi interposto pelo sindicato representante da categoria econômica.
>
> **A jurisprudência predominante nesta Corte é de que a categoria patronal carece de interesse processual** para recorrer a respeito de cláusula que prevê contribuição dos trabalhadores ao sindicato profissional, uma vez que os valores não são atribuídos à categoria econômica, que apenas efetua seu repasse.

Cumpre registrar, porém, que a SDC decidiu, por Maioria de votos, no julgamento do RO - 521-19.2018.5.17.0000, em 22/11/2021 (acórdão ainda não publicado), que existe interesse jurídico da categoria econômica para discutir a validade de cláusula que cria contribuição assistencial devida pelos trabalhadores ao seu respectivo sindicato. Isso porque, em certa medida, o cumprimento da cláusula imporia algum **custo** pela elaboração de cálculos, burocracia e trabalho para efetuar os descontos.

No mesmo processo, a SDC, também por Maioria de votos, reafirmou o entendimento de que não é válida cláusula de instrumento normativo autônomo que cria contribuição assistencial (ou negocial) extensível aos empregados não filiados ao sindicato, ainda que a norma coletiva tenha sido criada sob a égide da Lei 13.467/2017 e confira o direito de oposição individual contra a cobrança, na esteira do que se compreende com relação à contribuição confederativa (OJ 17/SDC/TST, PN 119/SDC, Súmula 666/STF e Súmula Vinculante nº40/STF). Em ambos os aspectos, ficaram vencidos os Ministros Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Mauricio Godinho Delgado e a Ministra Kátia Magalhães Arruda.

Dessa forma, tratando-se de matérias idênticas, ressalvo meu entendimento, no presente processo, no sentido de que *não haveria interesse jurídico do sindicato patronal para recorrer da Cláusula 110ª - CONTRIBUIÇÃO RETRIBUITIVA DOS EMPREGADOS*, bem como de que a norma coletiva seria válida, uma vez que *o atual e novo contexto jurídico positivado permite a exegese de que é regular a criação de contribuição assistencial extensível a todos os trabalhadores abrangidos pelo instrumento normativo negociado, desde que: a) a cláusula esteja amparada em norma coletiva autônoma; b) seja criada no contexto da inexistência de financiamento compulsório, ou seja, após a Lei da Reforma Trabalhista; c) o montante fixado não seja abusivo;* e *d) exista, no instrumento normativo, a previsão do direito de oposição individual do trabalhador não filiado ao desconto*, conforme exposto na justificativa de voto vencido por mim juntada ao processo RO - 521-19.2018.5.17.0000.

Nada obstante, por disciplina judiciária, com a ressalva já lançada, acompanho integralmente o voto do Exmo. Ministro Relator, no aspecto, **para conhecer e dar provimento ao recurso ordinário do Sindicato patronal,** a fim de limitar o desconto a título de contribuição retributiva (assistencial)

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

previsto na CLÁUSULA 110ª - CONTRIBUIÇÃO RETRIBUITIVA DOS EMPREGADOS apenas aos trabalhadores associados ao Sindicato suscitante.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade, conhecer parcialmente do recurso ordinário e, no mérito, por maioria, negar-lhe provimento quanto às Cláusulas 43ª - ESTÁGIO; 45ª - DEFICIENTES FÍSICOS; 81ª - JORNADA DE SOBREAVISO; e 98ª - PROTETOR SOLAR - mantendo-as na sentença normativa; e dar-lhe provimento parcial para: I - excluir a CLÁUSULA 23ª - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA OU AUXÍLIO DOENÇA EM DECORRÊNCIA DE ACIDENTE DO TRABALHO da sentença normativa; II - excluir da sentença normativa a CLÁUSULA 60ª - ESTABILIDADE DO EMPREGADO AFASTADO DO TRABALHO POR DOENÇA; III - adequar a redação CLÁUSULA 62ª - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA ao Precedente Normativo nº 85 do TST; IV - limitar o desconto a título de contribuição retributiva (assistencial) prevista na Cláusula 110ª - CONTRIBUIÇÃO RETRIBUITIVA DOS EMPREGADOS apenas aos trabalhadores associados ao Sindicato suscitante; V - adequar a redação da CLÁUSULA 104ª - MORA SALARIAL ao PN nº 72 da SDC; e VI - alterar a redação do caput da Cláusula 89ª - PROCEDIMENTOS EM CASO DE ASSALTO, excluindo o seu parágrafo primeiro, nos termos da fundamentação. Vencidos, parcialmente, os Exmos. Ministros Guilherme Augusto Caputo Bastos, Relator, Ives Gandra da Silva Martins Filho, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi e Luiz Philippe Vieira de Mello Filho.

Brasília, 14 de fevereiro de 2022.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)
MAURICIO GODINHO DELGADO
Ministro Relator

Firmado por assinatura digital em 22/02/2022 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.