



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

PROCESSO nº 1002004-84.2018.5.02.0000 (ED)

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO

EMBARGANTES: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO e SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO PESADA DO ESTADO DE SÃO PAULO

EMBARGADO: ACÓRDÃO ID. 36a03dd

RELATORA: IVANI CONTINI BRAMANTE

EMENTA

EMENTA: A PARTIR DA RELEITURA CONSTITUCIONAL HAURIDA DA ADIN 5794, ACERCA DA LEI 13.467/17, É CONSTITUCIONAL E LÍCITA A FIXAÇÃO DE CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PELA ASSEMBLÉIA GERAL E O DEVER DO EMPREGADOR DE SEU DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO, PARA TODOS OS MEMBROS DA CATEGORIA (ART. 8ºIII, IV,CF/88 E ART. 545, 579, 582 CLT), ASSEGURADO O DIREITO DE OPOSIÇÃO INDIVIDUAL DO MEMBRO DA CATEGORIA (ART. 8º,V E ART. 545, CLT), VEDADA QUALQUER CONDOTA ANTISSINDICAL DO EMPREGADOR NO SENTIDO DE INTERFERIR NA VONTADE DO TRABALHADOR QUANDO DA OPOSIÇÃO (ART. 8º, CAPUT, CF/88, CONVENÇÃO 98, OIT - DECRETO LEGISLATIVO 49/52, ART. 543, § 6º, 582,CLT E 611-B, XXVI, CLT, E ENUNCIADO 38 AMATRA).

A Constituição Federal de 1988, no artigo 8º, incisos I, III e V, deixa claro que é livre a associação sindical, e que ao sindicato foi imposto um *munus* público de representar toda a categoria, sindicalizados ou não, cabendo o dever de defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais, inclusive em questões judiciais e administrativas.

Ainda, registre-se a prerrogativa constitucional do Sindicato de negociar para toda categoria, pois assegurada a força normativa dos acordos e convenções coletivas de trabalho (art. 7º, XXVI, CF/88), com efeitos *erga omnes* para toda categoria (art. 8º, VI, CF/88, e arts. 611 e 612 da CLT). De se ressaltar, então que o resultado de uma negociação coletiva, intermediada pelo sindicato beneficia a todos os integrantes da categoria, e não somente aos seus filiados.

Nesse diapasão, a Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), deu nova redação aos artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e objetivou compatibilizar a contribuição sindical aos desígnios constitucionais da liberdade sindical, já que ninguém é obrigado a filiar-se ou manter-se filiado ao sindicato (art. 8º, V, CF/88). Deste modo, o artigo 579 da CLT

condicionou o desconto da contribuição sindical à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria (leia-se assembleia), sendo que, na forma do artigo 545 da CLT os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados (permitida a oposição).

A questão da constitucionalidade do art. 1º da Lei 13.467/2017, concernente à extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical já foi decidida pela STF por ocasião do julgamento da ADI nº 5794, em 29.06.2018, que ao final sinaliza que: a contribuição sindical compulsória não foi recepcionada pela Carta Federal (voto do Min. Gilmar Mendes), e que o artigo 149 não abarca as contribuições sindicais (voto Min. Marco Aurelio). Assim, com o fim da contribuição legal sindical compulsória estatal apenas houve o reconhecimento do regime de contribuição sindical voluntária e da ampla liberdade de organização sindical, de associação ou não a um sindicato, e de contribuição ou não com essa representação.

Antes vigorava a obrigatoriedade da contribuição sindical pelas mãos do Estado, doravante a contribuição sindical passa a ser voluntária, fixada pela vontade "dos que participarem da categoria" (art. 579, CLT). Registra-se a passagem da interferência estatal para a exortação do regime de autonomia privada coletiva, e respeito à autonomia privada individual de filiação. Com efeito, foi reconhecida a autonomia coletiva e a soberania da assembleia geral dos trabalhadores, com o poder de fixar contribuição em se tratando de categoria profissional (art. 8º, IV, CF/88) e permitida a oposição individual do membro da categoria, porque ninguém é obrigado a filiar-se ou manter-se filiado (art. 8º, V, CF/88).

Desta feita as alterações legislativas da Lei 13.467/2017 (arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT) são consentâneas com o regime constitucional que privilegia a autonomia coletiva e veda a interferência estatal (art. 8º, I, CF/88) e ainda respeita a autonomia individual (art. 8º, V, CF/88).

Nesse sentido, o TST referendou convenções coletivas de trabalho com estipulação de contribuição, a ser descontada de todos os trabalhadores da categoria, fixadas em Assembleia Geral, que deverá também deliberar sobre o requisito autorização expressa e prévia, nos termos do art. 611-B, XXVI da CLT (autos PMPP 1000356-60.2017.5.00.0000, PMPP 15501-76.2017.5.02.0000 e PMPP 1000191-78.2018.5.00.0000). No mesmo sentido ainda, o Inquérito Civil nº 611.2008.04.000/3, da PRT da 4ª - Rio Grande do Sul. No mesmo sentido, a Nota Técnica MPT nº 02/18.

E ainda, o Enunciado 38 - ANAMATRA que entende lícita a autorização coletiva prévia e expressa para o desconto das contribuições sindical e assistencial, mediante assembleia geral, nos termos do estatuto, se obtida mediante convocação de toda a categoria representada especificamente para esse fim, independentemente de associação e sindicalização, assegurado o direito de oposição. Sendo certo que o poder de controle do empregador sobre o desconto da contribuição sindical é incompatível com o caput do art. 8º da constituição federal e com o art. 1º da convenção 98 da OIT, por violar os princípios da

liberdade e da autonomia sindical e da coibição aos atos antissindicais".

Diante de tais premissas, tem-se que o Enunciado 119 do TST resta superado pela vigência da Lei nº 13.467/17, cujo contexto levou em conta a compulsoriedade estatal da contribuição sindical.

VOTO

RELATÓRIO

Embargos de declaração opostos pelo Ministério Público do Trabalho a ff. 966/968, alegando omissão, e requer a reapreciação das cláusulas 92ª - Erradicação do Trabalho Infantil e 93ª - Erradicação contra discriminação, sob a ótica do quanto consta no Parecer emitido a ff. 449/459.

Embargos de declaração opostos pelo SINICESP a ff. 969/972, alegando a ocorrência de erro material quanto à cláusula 13ª, que previa o fornecimento de alimentação aos funcionários abarcados pela CCT. Sustenta, ainda, o julgamento ultra petita no que se refere à fixação da vigência e data base da convenção coletiva que ora se discute.

É o relatório.

Conhecimento

Conheço dos embargos, pois presentes os requisitos de admissibilidade.

VOTO

Embargos do Ministério Público do Trabalho

1. No que diz respeito à **cláusula 92ª**, o Ministério Público do Trabalho entende pelo deferimento da cláusula, mas sugere, para melhor compreensão e em consonância com o inciso XXXIII do art. 7º, combinado com o inciso I, par. 3º do art. 227 da CF e respaldo na Lei nº 8.069/90, que conste na redação que é ilícito o trabalho do menor de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos de idade.

A cláusula foi deferida com a seguinte redação:

"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".

Considerando que os apontamentos efetuados pelo Órgão Ministerial não alteram o sentido da cláusula, mas, ao contrário, esclarecem seu conteúdo, acolho os embargos, para que a cláusula passe a constar com a seguinte redação:

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.

Acolho, para corrigir omissão e erro material.

2. O Ministério Público do Trabalho também aponta erro material na redação da **cláusula 93ª**, visto que, na forma em que foi redigida e deferida, não ficou coesa. Sugere que conste a expressão "não discriminar" logo após a palavra "comprometem-se", a fim de que o texto final seja "comprometem-se a não discriminar".

A cláusula foi deferida com a seguinte redação:

"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".

Considerando que os apontamentos efetuados pelo Órgão Ministerial não alteram o sentido da cláusula, mas, ao contrário, esclarecem seu conteúdo, acolho os embargos, para que a cláusula passe a constar com a seguinte redação:

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.

Acolho, para corrigir omissão e erro material.

Embargos do suscitado SINICESP

1. O suscitado sustenta que houve erro material no que diz respeito ao **parágrafo 4º da cláusula 13ª**, que prevê o fornecimento de alimentação aos funcionários, sendo que o acórdão entendeu que tal cláusula deveria ser mantida nos termos da cláusula convencional anterior, mas, ao invés de colacionar a cláusula da CCT anterior, colacionou cláusula convencional da categoria dos trabalhadores da construção civil, o que não se aplica a essa categoria.

A análise.

O parágrafo 4º da cláusula 13ª foi deferido, nos seguintes termos:

"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".

Ao contrário do que sustenta o embargante, não houve erro material, uma vez que a justificativa não aponta que a cláusula foi deferida nos exatos termos da previsão da norma coletiva anterior. Ao revés, a justificativa é no sentido de que há previsão na norma coletiva anterior quanto à parte da cláusula proposta, qual seja, a que assegura o fornecimento de 1 copo de leite, café e pão com margarina. A parte relativa à inclusão de dois tipos de frios e frutas da época foi deferida considerando-se que constitui em medida de saúde do trabalhador e melhora das condições do trabalho.

Portanto, não há erro material, devendo a cláusula permanecer tal como foi deferida.

Acolho, somente para prestar esclarecimentos.

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.

Rejeito.

Transcrevo a íntegra do voto com os ajustes realizados, bem como com correções de erros materiais que constaram do v. acórdão publicado, sem qualquer alteração quanto ao conteúdo do julgado.

PROCESSO TRT/SDC/SP Nº 1002004-84.2018.5.02.0000

DISSÍDIO COLETIVO ECONÔMICO

SUSCITANTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO PESADA E AFINS DO ESTADO DE SÃO PAULO

SUSCITADO: SINICESP - SINDICATO DA INDUSTRIA DA CONSTRUÇÃO PESADA DO ESTADO DE SÃO PAULO.

Vigência: 1º de maio de 2018 a 30 de abril de 2019

EMENTA: A PARTIR DA RELEITURA CONSTITUCIONAL HAURIDA DA ADIN 5794, ACERCA DA LEI 13.467/17, É CONSTITUCIONAL E LÍCITA A FIXAÇÃO DE CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PELA ASSEMBLEIA GERAL E O DEVER DO EMPREGADOR DE SEU DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO, PARA TODOS OS MEMBROS DA CATEGORIA (ART. 8ºIII, IV,CF/88 E ART. 545, 579, 582 CLT), ASSEGURADO O DIREITO DE OPOSIÇÃO INDIVIDUAL DO MEMBRO DA CATEGORIA (ART. 8º,V E ART. 545, CLT), VEDADA QUALQUER CONDUTA ANTISSINDICAL DO EMPREGADOR NO SENTIDO

DE INTERFERIR NA VONTADE DO TRABALHADOR QUANDO DA OPOSIÇÃO (ART. 8º, CAPUT, CF/88, CONVENÇÃO 98, OIT - DECRETO LEGISLATIVO 49/52, ART. 543, § 6º, 582, CLT E 611-B, XXVI, CLT, E ENUNCIADO 38 AMATRA).

A Constituição Federal de 1988, no artigo 8º, incisos I, III e V, deixa claro que é livre a associação sindical, e que ao sindicato foi imposto um *munus* público de representar toda a categoria, sindicalizados ou não, cabendo o dever de defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais, inclusive em questões judiciais e administrativas.

Ainda, registre-se a prerrogativa constitucional do Sindicato de negociar para toda categoria, pois assegurada a força normativa dos acordos e convenções coletivas de trabalho (art. 7º, XXVI, CF/88), com efeitos *erga omnes* para toda categoria (art. 8º, VI, CF/88, e arts. 611 e 612 da CLT). De se ressaltar, então que o resultado de uma negociação coletiva, intermediada pelo sindicato beneficia a todos os integrantes da categoria, e não somente aos seus filiados.

Nesse diapasão, a Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), deu nova redação aos artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e objetivou compatibilizar a contribuição sindical aos desígnios constitucionais da liberdade sindical, já que ninguém é obrigado a filiar-se ou manter-se filiado ao sindicato (art. 8º, V, CF/88). Deste modo, o artigo 579 da CLT condicionou o desconto da contribuição sindical à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria (leia-se assembleia), sendo que, na forma do artigo 545 da CLT os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados (permitida a oposição).

A questão da constitucionalidade do art. 1º da Lei 13.467/2017, concernente à extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical já foi decidida pela STF por ocasião do julgamento da ADI nº 5794, em 29.06.2018, que ao final sinaliza que: a contribuição sindical compulsória não foi recepcionada pela Carta Federal (voto do Min. Gilmar Mendes), e que o artigo 149 não abarca as contribuições sindicais (voto Min. Marco Aurelio). Assim, com o fim da contribuição legal sindical compulsória estatal apenas houve o reconhecimento do regime de contribuição sindical voluntária e da ampla liberdade de organização sindical, de associação ou não a um sindicato, e de contribuição ou não com essa representação.

Antes vigorava a obrigatoriedade da contribuição sindical pelas mãos do Estado, doravante a contribuição sindical passa a ser voluntária, fixada pela vontade "dos que participarem da categoria" (art. 579, CLT). Registra-se a passagem da interferência estatal para a exortação do regime de autonomia privada coletiva, e respeito à autonomia privada individual de filiação. Com efeito, foi reconhecida a autonomia coletiva e a soberania da assembleia geral dos trabalhadores, com o poder de fixar contribuição em se tratando de categoria profissional (art. 8º, IV, CF/88) e permitida a oposição individual do membro da categoria, porque ninguém é obrigado a filiar-se ou manter-se filiado (art. 8º, V, CF/88).

Desta feita as alterações legislativas da Lei 13.467/2017 (arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT) são consentâneas com o regime constitucional que privilegia a autonomia coletiva e veda a interferência estatal (art. 8º, I, CF/88) e ainda respeita a autonomia individual (art. 8º, V, CF/88).

Nesse sentido, o TST referendou convenções coletivas de trabalho com estipulação de contribuição, a ser descontada de todos os trabalhadores da categoria, fixadas em Assembleia Geral, que deverá também deliberar sobre o requisito autorização expressa e prévia, nos termos do art. 611-B, XXVI da CLT (autos PMPP 1000356-60.2017.5.00.0000, PMPP 15501-76.2017.5.02.0000 e PMPP 1000191-78.2018.5.00.0000). No mesmo sentido ainda, o Inquérito Civil nº 611.2008.04.000/3, da PRT da 4ª - Rio Grande do Sul. No mesmo sentido, a Nota Técnica MPT nº 02/18.

E ainda, o Enunciado 38 - ANAMATRA que entende lícita a autorização coletiva prévia e expressa para o desconto das contribuições sindical e assistencial, mediante assembleia geral, nos termos do estatuto, se obtida mediante convocação de toda a categoria representada especificamente para esse fim, independentemente de associação e sindicalização, assegurado o direito de oposição. Sendo certo que o poder de controle do empregador sobre o desconto da contribuição sindical é incompatível com o caput do art. 8º da constituição federal e com o art. 1º da convenção 98 da OIT, por violar os princípios da liberdade e da autonomia sindical e da coibição aos atos antissindicais".

Diante de tais premissas, tem-se que o Enunciado 119 do TST resta superado pela vigência da Lei nº 13.467/17, cujo contexto levou em conta a compulsoriedade estatal da contribuição sindical.

RELATÓRIO

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Pesada e Afins do Estado de São Paulo ajuíza Dissídio Coletivo Econômico em face do Sindicato da Industria da Construção Pesada do Estado de São Paulo - SINICESP.

Aduz o sindicato suscitante que tem correspondência profissional do sindicato suscitado e representa os trabalhadores organizados do setor da construção pesada e afins, conforme consta do Estatuto Social e da respectiva Carta Sindical, tendo como data base 1º de maio. Convocou assembleia específica dos trabalhadores para a negociação da renovação das cláusulas normativas para o período de 1º de maio de 2018 a 30 de abril de 2019.

Afirma que foram frustradas as tentativas conciliatórias, tendo o Sindicato patronal garantido a data base de 1º de maio de 2018 e anuído com a instauração do

presente Dissídio Coletivo. Requer que esta Corte arbitre solução para as cláusulas econômicas e sociais, com a manutenção daquelas preexistentes, nos termos do parágrafo 2º do art. 114 da CF. Junta pauta de reivindicações, documentos e procuração.

Atribuiu a causa o valor de R\$ 10.000,00. Juntou pauta de reivindicações e documentos.

Pelo Exmo. Desembargador Vice-Presidente Judicial, foi designada Audiência de Instrução e Conciliação para o dia 22 de agosto de 2018, às 15h00 (f. 363).

O suscitado apresentou contestação em que, preambularmente discorre acerca dos impactos da crise econômica no segmento da construção pesada. Em preliminar, suscita a ausência de fundamentação das reivindicações do suscitante, falta de preenchimento das condições da ação e ilegitimidade ativa. No mérito, impugna a pretensão autoral e requer a improcedência dos pedidos (ff. 373/400).

Realizada audiência de instrução e conciliação em 22.08.2018 (ff. 437/438), não houve conciliação e foi concedido prazo de 10 dias ao suscitante para manifestar-se sobre a defesa e documentos. Após o decurso do prazo, ao Ministério Público do Trabalho e, no retorno, ao Relator sorteado.

O suscitante apresentou réplica a ff. 439/442.

Parecer do Ministério Público do Trabalho a ff. 449/459.

É o relatório.

-

VOTO

Preliminares

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.

Falta de preenchimento das condições da ação - Ilegitimidade ativa "ad causam"

Afirma que o suscitante não comprovou ter efetivamente cumprido as disposições contidas nos artigos 612 e 859 da CLT, o que torna impossível a verificação do quórum, razão pela qual inexistente legitimação para que o sindicato suscitante pudesse ajuizar esta ação. Acrescenta haver afronta às OJ 13 e 21 da SDI do TST.

O entendimento consubstanciado na Orientação Jurisprudencial nº 09 desta Seção Especializada ("Quórum deliberativo para participação em assembleia é matéria "interna corporis" definida no Estatuto da Entidade Sindical. Derrogação do art. 612 da CLT pelo art. 8º, I, da Constituição Federal") é no sentido de que com a promulgação da Constituição Federal de 1988 a matéria relativa a quórum deliberativo para participação em assembleia não mais é regulamentada em lei, ante a revogação tácita dos arts. 612 e 859 da CLT.

Diante da redação do inciso I do art. 8º da Constituição Federal, que não mais permite qualquer tipo de interferência na organização sindical, diante da autonomia e liberdade sindicais, cabe ao da entidade sindical deliberar a respeito das formalidades para expedição de edital, elaboração de ata de assembleia, forma de votação, vista de presença, quórum etc, por se tratar de matéria "interna corporis".

Nesse sentido:

RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. ILEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM. INSUFICIÊNCIA DE QUORUM. 1. Decisão regional em que se decretou a extinção do processo sem resolução do mérito, em relação ao Sindicato dos Concessionários e Distribuidores de Veículos no Estado de Santa Catarina - SINCODIV/SC, em razão de ilegitimidade ativa ad causam, por inobservância do quorum previsto nos arts. 612 e 859 da CLT. 2. Após o cancelamento no âmbito desta Corte das Orientações Jurisprudenciais nºs 13 e 21 da SEDC/TST, bem como da superveniência da Emenda Constitucional nº 45/2004, em que se ampliou a competência da Justiça do Trabalho, firmou-se a jurisprudência desta Seção Especializada no sentido de que o quorum exigível para a assembleia geral sindical deliberar sobre o ajuizamento de dissídio coletivo não é o estabelecido no art. 612 da CLT, próprio para viabilizar a celebração de convenção ou acordo coletivos de trabalho, mas aquele específico previsto no art. 859 da CLT, em que se exige, em primeira convocação, a participação de 2/3 dos associados interessados ou, em segunda convocação, a aprovação de 2/3 dos presentes, independentemente da sua qualidade de associados. 3. Hipótese em que observado o quorum previsto no art. 859 da CLT, com a demonstração de que, na assembleia geral sindical, as deliberações a respeito do ajuizamento do presente dissídio coletivo foram tomadas, em segunda convocação, por unanimidade dos 93 (noventa e três) trabalhadores presentes, dentre eles, inclusive, 18 (dezoito) associados ao sindicato profissional suscitante. 4. Recurso ordinário a que se dá provimento, a fim de se afastar o decreto de extinção do processo sem resolução do mérito, em relação ao Sindicato dos Concessionários e Distribuidores de Veículos no Estado de Santa Catarina - SINCODIV/SC, e, em consequência, determinar o retorno dos autos ao Tribunal Regional do Trabalho da Décima Segunda Região, a fim de que prossiga no julgamento do dissídio coletivo como entender de direito. (TST, RO - 378-78.2012.5.12.0000, Relator Ministro: Fernando Eizo Ono, Data de Julgamento: 15/04/2013, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 10/05/2013)

Ademais, o suscitante juntou aos autos o Edital de convocação (f. 245) e a ata de Assembleia Geral (ff. 246/270) em que autoriza a defesa das reivindicações por

meio de dissídio coletivo, bem como a lista dos trabalhadores presentes (ff. 271/332).

Rejeito.

MÉRITO

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.

2. Aplicação do 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, utilizando-se para tanto, a tabela de cálculos obtidos no *sítio*do Banco Central do Brasil (<https://www3.bcb.gov.br/CALCIDADAO/publico/corrigirPorIndice.do?method=corrigirPorIndice>).

3. Aplicação das Súmulas e dos Precedentes Normativos deste Regional e do C. TST.

4. A manutenção das cláusulas pré-existentis na Convenção Coletiva anterior (ff. 339/361) serão mantidas, nos termos do art. 114, parágrafo 2º da CF.

Passo à análise da Pauta de Reivindicações

CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE

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.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

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.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA 3ª - CORREÇÃO SALARIAL

A partir de 01 de maio de 2018 a correção salarial dos salários dos empregados praticados em 30 de abril de 2018, serão reajustados, conforme índice do INPC do IBGE do período de 01 de maio de 2017 à 30 de abril de 2018.

DEFIRO, considerando que se refere somente à atualização monetária dos valores.

PARÁGRAFO ÚNICO: A empresa deverá aplicar 5% a título de aumento real sobre os salários corrigidos.

INDEFIRO, por depender de negociação entre as partes.

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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

CLÁUSULA 6ª - COMPLEMENTAÇÃO DO 13.º SALÁRIO

Aos empregados que estiverem em gozo do auxílio-doença ou auxílio-doença em decorrência de acidente de trabalho, durante a vigência desta Convenção, caso o seguro contratado pela empresa não complemente, a EMPRESA complementarará a diferença entre o valor recebido a título de abono anual pago pelo INSS e o salário de dezembro do empregado.

INDEFIRO. Depende de negociação entre as partes.

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.

CLÁUSULA 8ª - INTEGRAÇÃO DAS HORAS-EXTRAS

As horas extras serão calculadas pelo número médio de horas do período e pelo maior valor da remuneração e consideradas para efeito de pagamento de férias, 13º salário, repouso semanal remunerado, aviso prévio, depósito do FGTS e contribuição Previdenciária.

INDEFIRO. O cálculo das horas extras, bem como seus reflexos, decorre de expressa disposição legal, pelo que nada a deferir.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA 9ª - ADICIONAL NOTURNO

A hora noturna, prestada das 22:00 às 05:00 horas, será

remunerada com um adicional de 50% (cinquenta por cento), incidente sobre o valor da hora normal, nos termos do PN nº 6 do TRT da 2ª Região.

PARÁGRAFO ÚNICO: Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno, nos termos do artigo 73, § 4º da CLT.

INDEFIRO. Depende de negociação entre as partes.

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 perigoso/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 perigosa 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.

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.

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

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.

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;

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)

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.

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 integralmente o fornecimento do lanche da tarde.

INDEFIRO. Depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 17ª - EMPREGADO (A) FILIADO (A) AO SINDICATO

Quando da contratação de empregados (as), a empresa apresentará ao empregado (a) material do Sindicato e ficha de proposta de filiação.

A EMPRESA deverá repassar mensalmente diretamente aos empregados filiados ao SINTRAPAV, a partir de 1º de março de 2018, o valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) a título de cesta básica.

Na hipótese das EMPRESAS repassarem esse valor a empregados não filiados, fica estabelecido de comum acordo multa no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por empregado não filiado e beneficiado pelo repasse, a ser paga pela

EMPRESA em favor do Sindicato.

INDEFIRO. Depende de negociação entre as partes.

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.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA 19ª - INCENTIVO À EDUCAÇÃO E
PROFISSIONALIZAÇÃO

As Empresas manterão o credenciamento com entidades educacionais nas modalidades de primeiro até terceiro grau, cursos técnicos profissionalizantes e de idiomas, que proporcionem vantagens aos empregados. As Empresas divulgarão para seus empregados, em suas dependências, cursos de habilitação de várias modalidades promovidos pelas Entidades Educacionais credenciadas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Com o objetivo de incentivar o empregado ao estudo e profissionalização, sem o prejuízo do devido funcionamento das Empresas, se proporcionará aos empregados que estejam conveniados as instituições de ensino, período de férias preferencialmente relacionado ao período de férias escolares.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As mensalidades para custeio dos cursos oferecidos pelas instituições de ensino poderão ser descontadas da remuneração mensal e, no caso de demissão - independentemente de sua modalidade.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O presente acordo prescinde a necessidade de autorização individual do empregado ao desconto em folha para custeio do curso por ele eleito junto a instituição de ensino, sendo o contrato de serviços educacionais suficiente a este fim.

PARÁGRAFO QUARTO: Nos termos do parágrafo segundo, "II" do Art. 458, da CLT, os valores relativos a educação, em estabelecimento de ensino conveniado de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático, não serão considerados como salário.

INDEFIRO. Depende de negociação das partes.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA 20ª. - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As Empresas fornecerão um plano de seguro saúde ou assistência médica em grupo a seus empregados e dependentes legais.

PARÁGRAFO ÚNICO: O custo do plano será subsidiado no percentual 99% pela Empresa no que se refere a mensalidade.

INDEFIRO. Depende de negociação das partes.

CLÁUSULA 21ª - CONVÊNIO ODONTOLÓGICO

As Empresas oferecerão um plano de seguro odontológico ou assistência odontológica em grupo a seus empregados e dependentes legais.

PARÁGRAFO ÚNICO: O custo do convênio será subsidiado no percentual 100% pelas EMPRESAS no que se refere a mensalidade.

INDEFIRO. Depende de negociação das partes.

CLÁUSULA 22ª - MANUTENÇÃO DO CONVÊNIO MÉDICO

A Empresa deverá comunicar ao Empregado que contribuiu para plano ou seguro coletivo de assistência à saúde, no ato da rescisão contratual, que o mesmo poderá, manter sua condição de beneficiário do convênio médico, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o seu pagamento integral, nos termos do disposto no art. 30 da Lei nº 9.656/98.

PARÁGRAFO ÚNICO: O Empregado deverá optar pela manutenção do benefício aludido no caput, no prazo máximo de trinta dias após seu desligamento, em resposta à comunicação da empresa empregadora, formalizada no ato da rescisão contratual, nos termos do §6º do artigo 2º da Resolução CONSU/ANS nº 20/99).

INDEFIRO. Depende de negociação das partes.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

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

Aos empregados afastados por auxílio doença comum ou auxílio doença em decorrência de acidente de trabalho pelo INSS as Empresas complementarão a diferença entre o valor recebido a título de benefício pago pelo INSS e ao que faria jus o empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: No caso do empregado ser optante pela complementação de cobertura, por apólice de seguro de vida em grupo, autorizará o respectivo desconto do salário, e não haverá limite temporal para referida complementação do valor recebido pelo INSS com a diferença do valor do salário nominal do empregado.

INDEFIRO como postulado. **DEFIRO**, nos termos do PN nº 33 deste Regional:

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.

CLÁUSULA 24ª - AUXÍLIO POR AFASTAMENTO

Quando o empregado não tiver direito devido ao período de carência estabelecido em Lei para o recebimento de BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO, a empresa pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) até 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, respeitado o limite do salário normativo, vigente na época do evento.

INDEFIRO. Depende de negociação entre as partes.

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 (dezesesseis) 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.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA 26ª - 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 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. **DEFIRO**, nos termos 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.

APOSENTADORIA

CLÁUSULA 27ª - INDENIZAÇÃO 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. **DEFIRO**, nos termos 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.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA 28ª - CONVÊNIO MEDICAMENTO / FARMÁCIA / ÓTICA

As Empresas manterão convênio com empresa especializada no credenciamento de Farmácias, Drogarias e Óticas em todo o Brasil que utiliza o sistema de Cartões Eletrônicos que permite o acesso do trabalhador e de sua família a milhares de estabelecimentos no Brasil.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As Empresas fixarão um limite de crédito de 10,0% (dez por cento) do salário base do trabalhador para aquisição de medicamentos e óculos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Será destinado a cada trabalhador e a seu cônjuge, um Cartão Personalizado que lhe dará acesso à Rede Credenciada.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A venda de medicamento/óculos ocorrerá somente mediante a apresentação do cartão de identificação acompanhado do respectivo documento de identidade (RG).

PARÁGRAFO QUARTO: Em cumprimento ao Artigo 462 da CLT, fica autorizado pelo Trabalhador os descontos em sua folha de pagamento sob o título de "desconto Farmácia".

INDEFIRO. Depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 29ª - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

As Empresas proporcionarão assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder a ação penal por ato praticado no desempenho normal das suas funções.

INDEFIRO. Depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 30ª - AUXÍLIO MATERIAL ESCOLAR

As Empresas concederão até 15 de janeiro de 2019 um empréstimo no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais) destinado a compra de material escolar, aos empregados que recebem o salário normativo (piso da categoria), desde que o empregado solicite o empréstimo até o dia 15 de dezembro de 2018 e mediante comprovação de matrícula do dependente legal no ensino fundamental ou médio.

PARÁGRAFO ÚNICO: O empréstimo será quitado em 10 (dez) parcelas iguais de R\$ 50,00 (cinquenta reais) ou o valor residual total pendente em caso de rescisão de contrato de trabalho.

INDEFIRO. Depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 31ª - PLANO DE PREVIDÊNCIA PRIVADA COMPLEMENTAR

As Empresas disponibilizarão um plano de previdência privada complementar (PGBL - Plano Gerador de Benefício Livre) a seus empregados, com vínculo empregatício formal. As contribuições para a formação do fundo terão a participação da Empresa, de acordo com o regulamento do plano.

PARÁGRAFO ÚNICO: Ficam as Empresas autorizadas ao desconto em folha de pagamento da parcela do fundo correspondente à participação do empregado.

INDEFIRO. Depende de negociação entre as partes.

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 DO Eletrônico 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.

CLÁUSULA 33ª - GRUPO DE APOIO AOS DEPENDENTES QUÍMICOS

As Empresas em conjunto com representantes indicados pelo Sindicato, implantarão Programa de Apoio aos Dependentes Químicos.

INDEFIRO. Depende de negociação entre as partes.

EMPRÉSTIMOS

CLÁUSULA 34ª - EMPRÉSTIMO EMERGENCIAL

As empresas concederão ao empregado, a título de empréstimo, o valor de até 10 salários do empregado, quando for vítima de danos materiais graves decorrentes de fenômeno da natureza ou incêndio, com devolução em até 60 parcelas iguais e sem juros, condicionado à comprovação do dano sofrido.

INDEFIRO. Depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 35ª - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO

A empresa manterá convênio com entidade componente do sistema financeiro nacional, a fim de consignar nos salários dos empregados, empréstimos que por estes forem firmados, dentro do permissivo legal.

INDEFIRO. Depende de negociação entre as partes.

CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO,
MODALIDADES

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 nº 2 deste Regional:

PRECEDENTE NORMATIVO Nº 2 - ADMITIDOS APÓS A DATA BASE. (Ata publicada no DO Eletrônico 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.

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.

INDEFIROo 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.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA 41ª - AVISO DE DISPENSA

As empresas serão obrigadas a comunicar, por escrito, a dispensa do empregado e contrarecibo firmado pelo mesmo, quando a rescisão ocorrer por iniciativa da empresa. Sendo imotivada a dispensa, o empregado já alojado por conta da empresa, terá garantido o alojamento e o fornecimento da refeição mínima, quando e nas condições que houver, até o recebimento das verbas rescisórias. Excluem-se desta garantia os prazos para recebimento do FGTS, da recusa do empregado em receber as referidas verbas rescisórias, desde que notificado para tanto do dia e do local apazados, ou a recusa do órgão homologante.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando houver pedido de dispensa do cumprimento do aviso prévio pelo empregado que tenha pedido demissão, este será dispensado do cumprimento do período restante, ficando a empresa desobrigada do pagamento da proporção do aviso-prévio não trabalhado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Aos empregados com 45 (quarenta e

cinco) anos de idade, ou mais, que tenham prestado mais de 3 (três) anos de serviço na empresa ou outra do grupo, fica garantido um aviso prévio de 50 (cinquenta) dias, nele já computado o período previsto no art. 487 da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Nos termos da Lei 12.506/2011, serão acrescidos ao Aviso Prévio, 03 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma Empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de 90 (noventa) dias.

PARÁGRAFO QUARTO: Possuindo o empregado os requisitos constantes no Parágrafo Segundo desta cláusula, os 03 (três) dias concedidos por ano de serviço serão somados aos 50 (cinquenta) dias.

PARÁGRAFO QUINTO: No aviso prévio trabalhado, os empregados abrangidos pelo parágrafo segundo supra, deverão cumprir apenas 20 (vinte) dias de aviso prévio, sendo indenizado pelo que exceder.

PARÁGRAFO SEXTO: Havendo pedido de demissão e, possuindo o empregado direito ao adicional previsto na Lei 12.506/2011, este cumprirá apenas 30 (trinta) dias de Aviso Prévio.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Havendo afastamento por auxílio doença em decorrência de acidente de trabalho, licença maternidade e prestação de serviço militar, o período de afastamento deverá ser computado para fins de concessão do adicional de Aviso Prévio.

PARÁGRAFO OITAVO: Para fins de anotação na CTPS, deverá ser considerado os dias adicionais de aviso prévio, projetando o contrato de trabalho até o final deste.

PARÁGRAFO NONO: Caso a projeção do aviso prévio recaia nos 30 (trinta) dias que antecedem a data base da categoria, fará jus o empregado(a) despedido(a) à indenização prevista na Lei nº 7.238/84.

PARÁGRAFO DÉCIMO: 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.

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, *caput* e inciso 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.

CLÁUSULA 42ª - VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO

Durante o prazo de aviso prévio concedido por qualquer das partes, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo as EMPRESAS pelo pagamento do restante do período contratual.

INDEFIRO. Necessita negociação entre as partes.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

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.

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.

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

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.

DEFIRO como postulado. A inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho atende aos princípios da dignidade humana e justiça social, bem como às disposições da Lei nº 7.853/89, além de haver obrigatoriedade expressa no art. 93 da Lei nº 8.213/91 para as empresas com 100 ou mais empregados.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA 48ª - 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:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato;
- b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

INDEFIRO, tendo em vista a nova redação do parágrafo 6º do

artigo 477 da CLT.

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.

CLÁUSULA 50ª - RESCISÃO CONSENSUAL

A extinção do Contrato de Trabalho consensual prevista no artigo 484-A da CLT somente poderá ser concretizada se o empregado for assistido pelo Sindicato.

PARÁGRAFO ÚNICO: Na modalidade de rescisão contratual consensual, a empresa deverá efetuar o pagamento a título de indenização equivalente ao que faria jus o empregado (a) a título de seguro-desemprego.

INDEFIRO. Inexiste previsão legal de homologação pelo sindicato, bem como que o contido no parágrafo único depende de acordo entre as partes.

CLÁUSULA 51ª - TERMO DE QUITAÇÃO DE VERBAS TRABALHISTAS

A cada período de 1 (ano) de contrato de emprego ou em período inferior quando do desligamento do empregado (a), deverão empregado e empregador firmar termo de quitação de obrigações trabalhistas perante o Sindicato.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando o empregado (a) estiver ativo (a) na Empresa, a empresa deverá convocá-lo para firmar termo de quitação de obrigações trabalhistas em até 30 (trinta) dias contados da data em que o empregado completar 1 (um) ano na empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O termo de quitação considerará apenas a quitação do período de 1 (um) ano ou do período inferior a 1 (um) ano trabalhado ainda que as partes celebrem o termo em data posterior, limitado ao prazo de 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para agendamento perante o Sindicato da celebração do Termo de Quitação, deverá a empresa encaminhar ao Sindicato todos os documentos comprobatórios das obrigações de dar e fazer de todo o período trabalhado.

INDEFIRO como postulado, eis que o art. 507-B dispõe ser facultado firmar o termo de quitação anual.

RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO,
NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA 52ª - ESTÍMULO PROFISSIONAL

As Empresas proporcionarão condições de desenvolvimento aos empregados, utilizando-se de cursos internos e/ou externos para adaptação a novas tecnologias que se fizerem necessárias às atividades operacionais da Empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As horas utilizadas em treinamentos efetuados fora do horário normal de trabalho ou durante os Descansos Semanais Remunerados, serão pagas com o adicional de horas extras respectivos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso os cursos/treinamentos sejam promovidos nos dias destinados ao DSR, feriado ou domingo, a Empresa, além do pagamento das horas extras, deverá fornecer aos empregados alimentação e transporte.

INDEFIRO. Depende de negociação entre as partes.

NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA 53ª - MEDIDAS DISCIPLINARES

As medidas disciplinares aplicadas aos empregados há mais de 12 (doze) meses, não terão efeitos, devendo a Empresa considerar para efeitos de qualquer punição ao empregado, apenas as medidas disciplinares aplicadas a cada 12 (doze) meses.

INDEFIRO. Depende de negociação entre as partes.

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

CLÁUSULA 55ª - ESTABILIDADE DA MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA

À empregada vítima de violência doméstica será assegurado afastamento do trabalho pelo período determinado pelo Poder Judiciário, por até 06 (seis) meses, sem prejuízo de seus vencimentos e garantias sociais e trabalhistas, a partir da notificação da decisão judicial.

PARÁGRAFO ÚNICO: O afastamento de que trata a presente Cláusula se dará nos estritos termos da Lei nº 11.340, de 07/08/2006 (Lei Maria da Penha).

INDEFIRO. Em que pese a lei nº 11.340/06 prever, no inciso II do art. 9º a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até 6 meses, não há previsão de manutenção dos vencimentos e garantias sociais e trabalhistas.

CLÁUSULA 56ª - ESTABILIDADE EM CASO DE CIRURGIA AGENDADA

Ao empregado que esteja com cirurgia marcada e não se encontre afastado de suas atividades laborais pelo INSS, será garantido emprego e salário até 60 (sessenta) dias após a alta médica.

INDEFIRO. Depende de negociação entre as partes.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA 57ª - ESTABILIDADE EM DECORRÊNCIA DA DATA-BASE

Será assegurada estabilidade provisória durante o prazo de 60 (sessenta) dias que antecedem a data-base (01/05) a todos os empregados da Empresa.

INDEFIRO. Depende de negociação entre as partes.

ESTABILIDADE MÃE

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.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA
PROFISSIONAL

CLÁUSULA 59ª - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO

O empregado vitimado por acidente de trabalho ou moléstia profissional terá estabilidade no emprego, nos termos da legislação vigente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Constatada sequela permanente em decorrência do acidente ou da doença profissional, a estabilidade no emprego será no mínimo de 24 (vinte e quatro) meses.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O disposto nesta cláusula aplica-se aos trabalhadores com contrato por prazo determinado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O empregado poderá renunciar à estabilidade se for de sua conveniência, desde que assistido pelo Sindicato.

INDEFIRO. Depende de negociação entre as partes.

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.

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

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 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 a 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.

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.

ESTABILIDADE PAI

CLÁUSULA 64ª - GARANTIA DE EMPREGO DO PAI

Fica assegurado ao empregado pai, em caso de falecimento da genitora de seu filho (a), garantia de emprego pelo mesmo período a que fazem jus as

empregadas da empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO: O pai adotante fará jus à estabilidade prevista no "caput" desta cláusula, pelo mesmo prazo das empregadas da empresa contados da data constante do termo judicial de guarda.

INDEFIRO. Depende de negociação entre as partes.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA 65ª - DESCANSO PARA AMAMENTAÇÃO

As empresas concederão descanso para amamentação, no total de 1 (uma) hora por dia. Havendo recomendação médica, poderá ser estendido o período de amamentação de 6 (seis) meses, estabelecido no art. 396 da CLT, para 12 (doze) meses.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso a empregada tenha mais de 1 (um) filho (a), nascido do mesmo parto, será concedido descanso para amamentação de 1 (uma) hora por dia para cada filho.

INDEFIRO como postulado. Depende de negociação entre as partes, sendo que a matéria vem regulada no art. 396 da CLT.

CLÁUSULA 66ª - EMPREGADOS COM MAIS DE 50 ANOS DE IDADE

As Empresas se comprometem a manter em seus quadros, quando possível, pelo menos 10% (dez por cento) de empregados com idade superior a 50 anos.

INDEFIRO. Depende de negociação entre as partes.

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.

CLÁUSULA 68ª - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas preencherão a documentação exigida pela Previdência Social quando solicitada pelo empregado, para obtenção de Auxílio-Doença, Aposentadoria comum e especial, bem como para a instrução do processo de Aposentadoria Especial no prazo de 02 (dois) dias.

DEFIRO como postulado eis que constitui obrigação do empregador seu preenchimento.

JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA 69ª - JORNADA DE TRABALHO

A jornada semanal de trabalho dos empregados da Empresa será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo garantido, no caso de trabalho em escalas, o número de folgas na mesma quantidade de domingos e feriados que existirem no mês de competência.

INDEFIRO. Depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 70ª - JORNADA INTERMITENTE

A jornada intermitente somente poderá ser adotada pela Empresa, desde que não ultrapasse 20% do número dos efetivos da empresa e desde que observados os seguintes critérios:

a) O empregado contratado pelo regime da jornada intermitente fica obrigado a prestar serviços unicamente no local e horário/turno onde foi contratado para execução dos serviços.

b) A convocação para o trabalho do empregado contratado em jornada intermitente deve acontecer por qualquer meio de comunicação eficaz tais como: telefone, e-mail, WhatsApp, Messenger, correios, fax, devendo a empresa comprovar o recebimento pelo empregado da Convocação.

c) A resposta do empregado à convocação do Empregador deverá ser realizada no prazo de um dia útil contado do dia seguinte ao do recebimento da convocação por qualquer meio de comunicação eficaz tais como: telefone, e-mail, WhatsApp, Messenger, correios, fax.

d) A empresa não poderá deixar de convocar o empregado em período superior a 30 (dias), sob pena de pagamento integral do período em que deixou de convocar.

e) Será garantido ao empregado contratado em regime de jornada intermitente remuneração mensal mínima equivalente a 15 dias de trabalho, mesmo que o empregado não tenha trabalhado ou tenha trabalhado em período inferior.

f) No caso do empregado confirmar o comparecimento ao trabalho, mas por justo motivo não puder comparecer, não será aplicada nenhuma penalidade, desde que o justo motivo seja comprovado no prazo de 48 horas.

INDEFIRO. Depende de negociação entre as partes, sendo que a matéria se encontra regulada no artigo 452-A da CLT.

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;

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 72^a - 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 29^a 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.

CONTROLE DA JORNADA

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.

FALTAS

CLÁUSULA 74ª - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de seu salário:

a) por 5 (cinco) dias úteis, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão, ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, viva sob sua responsabilidade econômica;

b) por 3 (três) dias úteis em virtude de casamento;

c) por 1 (um) dia, a cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;

d) por 5 (cinco) dias úteis, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana do nascimento;

e) por 2 (dois) dias úteis, para o fim de obtenção de título eleitoral;

f) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar;

g) por 4 (quatro) horas de trabalho em virtude do recebimento do PIS, ampliando-se a dispensa por toda a jornada no caso de domicílio bancário em município diverso, sem conflito com o seu horário de almoço, nos termos do PN nº 52 do TST, desde que o respectivo pagamento não tenha sido efetuado pela própria Empresa.

h) por 2 (dois) dias úteis, no caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, conforme PN nº 3 do TRT da 15ª Região.

i) Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo, mediante comprovação do fato com papel que conste o timbre a instituição, data, horário de início e fim da solenidade/ato processual, em até 24h a contar do retorno do trabalhador ao trabalho. O documento deverá ser entregue em sua via original ao Departamento de Recursos Humanos da Empresa, sob pena da ausência ser considerada como falta injustificada.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os empregados que tiverem 01 (um) ano de contrato na empresa e não tiverem faltas injustificadas, no período de um ano anterior à concessão, terão direito a um prazo complementar de 1 (um) dia nos casos de ausências justificadas acima discriminadas.

INDEFIRO como postulado. **DEFIRO**, nos termos da cláusula 31ª da norma coletiva anterior:

AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de seu salário:

a) até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão, sogro ou sogra ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, viva sob sua responsabilidade econômica;

b) até 3 (três) dias úteis em virtude de casamento;

c) por 1 (um) dia, a cada período de 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;

d) por 5 (cinco) dias corridos, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

e) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do

serviço militar;

f) por 1 (um) dia, em caso de internação hospitalar da esposa, companheira ou filho menor de idade, devidamente comprovada.

g) por 4 (quatro) horas de trabalho em virtude do recebimento do PIS, desde que o respectivo pagamento não tenha sido efetuado pela própria empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os empregados que tiverem mais de 02 (dois) anos de contrato na empresa e não tiverem mais de uma falta, justificada ou não, no período de 1 (um) ano anterior à concessão, terão direito a um prazo complementar de 1 (um) dia nos casos de ausências justificadas acima discriminados.

CLÁUSULA 75ª - DIA DO ANIVERSÁRIO DO EMPREGADO

Será concedido ao empregado aniversariante folga no dia de seu aniversário, sem prejuízo de seu salário e desde que o dia recaia em dia de efetivo trabalho.

INDEFIRO. Depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 76ª - ATESTADO MÉDICO PARA ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES

O trabalhador que necessite acompanhar/levar seu filho menor de 18 (dezoito) anos, que esteja comprovadamente sob sua guarda, para atendimento médico, ambulatorial, pronto socorro e exames médicos, terão suas faltas ao trabalho reconhecidas como justificadas, desde que apresente em até 48 horas do evento, diretamente ou através de terceiros, atestado médico - com papel que conste o timbre da instituição/médico, data, horário de início e fim do procedimento médico. O documento deverá ser entregue a Empresa, sob pena da ausência ser considerada como falta injustificada.

Se em decorrência do atendimento médico resultar em internação ou cuidados especiais em casa, poderá o representante do menor se ausentar mediante atestado médico para acompanhamento, limitado a cinco dias no semestre, sem prejuízo de seu salário e DSR.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso o empregado tenha sido indevidamente descontado em razão da ausência prevista no caput, a ausência justificada por atestado médico será paga com base na jornada correspondente ao dia da ausência.

INDEFIRO como postulado. **DEFIRO**, nos termos da cláusula 32ª

da norma coletiva anterior:

CLÁUSULA 76ª - ATESTADO MÉDICO PARA
ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES

O trabalhador que necessite acompanhar/levar seu filho menor de 18 (dezoito) anos, que esteja comprovadamente sob sua guarda, para atendimento médico, ambulatorial, pronto socorro e exames médicos, terão suas faltas ao trabalho reconhecidas como justificadas, desde que apresente em até 48 horas do evento, diretamente ou através de terceiros, atestado médico - com papel que conste o timbre da instituição/médico, data, horário de início e fim do procedimento médico. O documento deverá ser entregue a Empresa, sob pena da ausência ser considerada como falta injustificada.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso o empregado tenha sido indevidamente descontado em razão da ausência prevista no caput, a ausência justificada por atestado médico será paga com base na jornada correspondente ao dia da ausência.

CLÁUSULA 77ª - ATESTADO MÉDICO PARA
ACOMPANHAMENTO DOS PAIS

As empresas aceitarão, Atestados médicos para abono de ausência, no caso de empregados filho (a) única (o), no caso de acompanhamento dos pais idosos, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

INDEFIRO. Depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 78ª - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

Para fins de prestação de exames vestibulares, exames supletivos e exames finais em escola oficial ou oficializada, que coincidam com o horário de trabalho de empregado estudante, este terá sua ausência abonada, desde que a EMPRESA seja pré-avisada, por escrito e ao Departamento de Recursos Humanos, com antecedência de 3 (três) dias e haja, posteriormente, a comprovação da realização dos exames.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para o empregado estudante cujo exame não coincida com o horário de trabalho, a EMPRESA abonará 4 (quatro) horas nesse dia, devendo, também, ser pré-avisada com antecedência de 3 (três) dias com posterior comprovação da realização dos exames.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A comprovação da realização do exame

deverá ser feita em até 48h de sua realização e ao Departamento de Recursos Humanos, sob pena de ser considerada como falta injustificada, para todos os fins de direito.

INDEFIRO como postulado, pois depende de negociação entre as partes. **DEFIRO**, nos termos do PN 70 do TST:

LICENÇA PARA ESTUDANTE

Concede-se licença não remunerada nos dias de prova ao empregado estudante, desde que avisado o patrão com 72 horas de antecedência e mediante comprovação.

CLÁUSULA 79ª - PREVENÇÃO DO CÂNCER DE MAMA

As empregadas com 40 anos ou mais de idade, terão direito à dispensa de 1 (um) dia por ano, para realização de mamografia, como política para prevenção de câncer de mama.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empregada deverá comunicar a Empresa, por escrito, da data da realização do exame com antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O abono da ausência da empregada no dia do exame fica condicionado à comprovação de que o exame foi realizado na data informada à empresa, mediante apresentação de atestado médico.

INDEFIRO. Depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 80ª - PREVENÇÃO DO CÂNCER DE PRÓSTATA

Os empregados com 40 anos ou mais de idade, terão direito à dispensa de 1 (um) dia por ano, para realização de exame clínico para detecção precoce do câncer de próstata, como política para prevenção de câncer de próstata.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado deverá comunicar a Empresa, por escrito, da data da realização do exame com antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O abono da ausência do empregado no dia do exame fica condicionado à comprovação de que o exame foi realizado na data informada à empresa, mediante apresentação de atestado médico.

INDEFIRO. Depende de negociação entre as partes.

SOBREAVISO

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.

DEFIRO como postulado, eis que em consonância com o parágrafo 2º do art. 244 da CLT e Súmula 428 do TST.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA 82ª - TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Quando a Empresa suspender os trabalhos, por motivos técnicos, para execução de serviços de manutenção, limpeza ou outras razões, não poderão exigir a compensação das horas faltantes com trabalho extraordinário, em dias de férias, nem exigir que reponham as horas deixadas de trabalhar. Isto ocorrendo, as mesmas serão pagas como horas extraordinárias.

INDEFIRO. A suspensão da prestação de serviços, nos casos não previstos em lei, deve ser objeto de norma coletiva, firmada de acordo com a vontade das partes.

FÉRIAS E LICENÇAS

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.

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.

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 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.

CLÁUSULA 86ª - ADIANTAMENTO DO 13.º SALÁRIO NAS FÉRIAS

A Empresa deverá conceder 50% do valor do 13º salário ao empregado que, quando do recebimento do aviso de férias assim o solicitar formalmente ao seu líder imediato com 90 dias de antecedência a data de início das férias.

INDEFIRO como postulado, eis que o artigo 4º do Decreto N° 57.155/65 dispõe que o adiantamento será pago ao ensejo das férias do empregado, sempre que este o requerer no mês de janeiro do correspondente ano.

CLÁUSULA 87ª- FOLGA DE CAMPO PARA CIDADE DE ORIGEM / VISITA A FAMÍLIA

A título de folga de campo ou Visita a Família, a cada 30 (trinta) dias trabalhados, a empresa liberará os empregados recrutados em outras regiões e que estejam alojados, para retorno a sua residência/domicílio e visita de sua família, arcando com o transporte de ida e volta, ao local de contratação/recrutamento, considerando a escala de dias proporcional às distâncias a serem percorridas, como segue abaixo:

a) até 200 Km, serão concedidos somente os dias relativos ao DSR

e transporte rodoviário;

b) de 201 a 500 km, serão concedido além dos dias de DSR, mais 02 (dois) dias úteis abonados e transporte rodoviário;

c) de 501 a 1000 km, serão concedidos além dos dias de DSR, mais 03 (tres) dias úteis abonados e transporte rodoviário;

d) acima de 1000 km, serão concedidos além dos dias de DSR, mais 05 (cinco) dias úteis abonados e transporte aéreo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O profissional deverá programar a sua viagem com 15 dias de antecedência junto ao seu superior imediato e a administração da obra

PARÁGRAFO SEGUNDO: O tempo de viagem de ida e de volta estão computados no DSR mais os dias abonados definidos no "caput" desta cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A folga de campo não será cumulativa com as férias, ficando entendido que a cada ano trabalhado, ao profissional será concedido férias ao invés da folga de campo. Após o retorno das férias inicia-se a contagem de novo período para folga de campo.

PARÁGRAFO QUARTO: As despesas relativas ao transporte previsto no caput serão reembolsadas ou antecipadas mediante disponibilização ao empregado de depósito bancário ou cartão viagem ou "voucher" ou fretamento de transporte ou bilhetes de passagens, a critério da empregadora.

PARÁGRAFO QUINTO: Os valores por ventura concedidos em decorrência do benefício previsto nesta cláusula, ante o flagrante aspecto indenizatório, não possuem natureza salarial, inexistindo reflexos, recolhimentos previdenciários e/ou fundiários correlatos, bem como direito proporcional e/ou de cunho remuneratório.

INDEFIRO. Depende de negociação entre as partes.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA 88^a - ORIENTAÇÃO QUANTO A PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

As Empresas comprometem-se a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinadas aos empregados, sobre temas como assédio moral, assédio sexual e outras formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia, com o objetivo de prevenir a ocorrência de tais distorções e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

INDEFIRO. Embora os temas sejam relevantes e mereçam 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.

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.

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.

DEFIRO em razão da aplicação do princípio protetor.

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA 90ª - GINÁSTICA LABORAL

As Empresas promoverão, ginástica laboral com duração de 05 a 10 minutos diários com objetivo de proporcionar aos empregados uma melhor utilização de sua capacidade funcional através de exercícios de alongamento e prevenção de lesões ocupacionais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A ginástica laboral será realizada duas vezes ao dia, sendo uma no início da jornada, e outra após o intervalo intrajornada, conforme a logística da empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para realização da ginástica laboral,

deverá haver um profissional da área de educação física que irá acompanhar e orientar os exercícios praticados.

INDEFIRO. Depende de negociação entre as partes.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA 91ª - ERRADICAÇÃO AO TRABALHO ESCRAVO

Fica convencionado o nosso repúdio 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:

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.

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA 94ª - CAMPANHA DE VACINAÇÃO

As Empresas promoverão campanhas de vacinação, sempre que alguma doença seja motivo de preocupação social, ou ainda aquelas que sejam incentivadas pelos órgãos de saúde pública, ou ainda quando julgar conveniente.

INDEFIRO. Depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 95ª - CAMPANHAS EDUCATIVAS

As Empresas se comprometem a realizar, anualmente, campanhas educativas, visando a conscientização dos empregados quanto a nocividade do uso de drogas, cigarros e bebidas alcoólicas, bem como acerca de formas de prevenção à contaminação de doenças sexualmente transmissíveis (DST/AIDS).

INDEFIRO. Embora os temas sejam relevantes e mereçam 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.

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.

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 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.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

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).

DEFIRO, por se tratar de questão de segurança e proteção ao trabalhador, sendo que o artigo 19, inciso I da lei 8213/91 dispõe ser a empresa responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

CLÁUSULA 99ª - ASSÉDIO MORAL

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.

RELAÇÕES SINDICAIS

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA 100ª - RELAÇÃO PARA CONTRIBUIÇÃO

Quando dos recolhimentos da contribuição sindical, assistencial ou social, obriga-se a Empresa a remeter ao sindicato entre os dias 10 e 20 de cada mês a relação nominal dos empregados constando: nomes, nº da CTPS, bem como série e UF de emissão, CPF, função, endereço, telefone, salário e os valores das contribuições dos empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A relação nominal poderá ser substituída por cópia da folha de pagamento, desde que contemple todos os dados solicitados no *caput* desta cláusula. (Portaria MTE 3233/83, Art. 2º, § único).

PARÁGRAFO SEGUNDO: As Empresas deverão encaminhar cópia da guia da Contribuição Sindical quitada ao sindicato profissional, nos termos do artigo 583, § 2º da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O Sindicato compromete-se a não utilizar as informações constantes desta relação para outro fim que não seja o de comprovação

e conferência de recolhimento da contribuição.

PARÁGRAFO QUARTO: Deverá a empresa encaminhar juntamente com a relação de empregados a relação de empregados afastados/licenciados /contrato suspenso.

INDEFIRO. Entendo que a Reforma Trabalhista, ao tornar facultativa a contribuição sindical, ofendeu de forma clara e expressa o texto constitucional, como as normas infraconstitucionais.

Entretanto, a questão da constitucionalidade do art. 1º da Lei 13.467/2017, concernente à extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical, já foi decidida pela STF por ocasião do julgamento da ADI nº 5794, em 29.06.2018. Importa acrescentar que o dispositivo foi questionado não apenas na ADI mencionada, mas também em outras 18 ADI's ajuizadas contra o novo regramento, bem como na ADC nº 55, que buscava o reconhecimento da validade da mudança na legislação. Como as ações tramitaram juntas, a decisão aplica-se para todos.

E por 6 votos a 3, o STF decidiu declarar a constitucionalidade do ponto da Reforma Trabalhista que extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical.

Prevaleceu o entendimento do ministro Luiz Fux. Entre os fundamentos sustentados por ele e pelos ministros Alexandre de Moraes, Luís Roberto Barroso, Gilmar Mendes, Marco Aurélio e Cármen Lúcia, está a liberdade sindical, destacando-se que não se poder admitir que a contribuição sindical seja imposta a trabalhadores e empregadores quando a Constituição determina que ninguém é obrigado a se filiar ou a se manter filiado a uma entidade sindical. Além disso, eles concordaram que o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical não ofende a Constituição.

Destarte, deverá ser observada a decisão do C. STF, cuja eficácia é vinculante.

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.

DISPOSIÇÕES GERAIS

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.

CLÁUSULA 103ª - COMISSÃO DE EMPREGADOS NA EMPRESA

Nos termos dos artigos 510-A, 510-B, 510-C e 510-D da CLT, nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma Comissão de Empregados com a finalidade de promover o entendimento com os empregadores.

As tratativas da Comissão de Empregados somente terão validade se observados os seguintes critérios:

1. A Comissão de Empregados deverá atuar em conjunto com o Sindicato da categoria profissional para as tratativas com o empregador referentes aos assuntos de sua competência;
2. A Comissão de Empregados é vedada a celebração de Acordos Coletivos/ Aditivos/Convenções Coletivas de Trabalho;
3. Quando a Comissão identificar qualquer problema no local de trabalho deverá comunicar em até 2 (dois) dias por escrito à entidade sindical;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A Empresa não receberá ou negociará com a Comissão de Empregados se esta não tiver a anuência do Sindicato da Categoria para tal ato, devendo o Sindicato contatar a empresa por escrito para que receba a Comissão de Empregados sem sua presença.

PARÁGRAFO SEGUNDO: É vedada a interferência do Sindicato e da Empresa na formação da Comissão e do processo eleitoral da Comissão.

INDEFIRO. Trata-se de matéria prevista em lei, sendo que eventual modificação de seu alcance e conteúdo deverá ser realizado através de acordo entre as partes.

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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA 105ª - INDENIZAÇÃO 40% FGTS - EMPREGADO APOSENTADO

O empregado dispensado sem justa causa que tiver se aposentado durante a vigência do contrato de trabalho, terá direito ao cálculo da indenização de 40% sobre o FGTS, sobre a integralidade dos depósitos efetuados em sua conta vinculada, independente de ter procedido ao levantamento dos valores depositados por ocasião de sua aposentadoria.

INDEFIRO. Depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 106ª - CÓPIA DA R.A.I.S.

A Empresa fornecerá quando solicitada pelo Sindicato dos Trabalhadores, cópia completa da RAIS.

INDEFIRO, pois depende de obrigação entre as partes. A

obrigação de entrega é para o Ministério do Trabalho.

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.

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.

CLÁUSULA 109ª - VALIDADE E APLICABILIDADE DO ACORDO COLETIVO

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá validade até que novo Acordo Coletivo seja celebrado.

O Acordo Coletivo de Trabalho deverá ser aplicado a todos os empregados da empresa, independente da função/cargo exercido ou do salário percebido.

Qualquer alteração nas relações jurídicas de contrato de trabalho dos empregados (as) da empresa deverá ser previa e formalmente celebrada com o Sindicato.

INDEFIRO como postulado. Aplicam-se as disposições do PN 120 do TST:

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.

110ª. - CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA DOS EMPREGADOS

Conforme deliberação da Assembleia Geral, a Contribuição Retributiva dos Trabalhadores será de 1,5% (um e meio por cento) dos salários dos meses de maio, junho, julho, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro de 2018 e 1,5% (um e meio por cento) dos salários dos meses de janeiro, fevereiro e abril de 2019.

Será descontada em folha de pagamento, atingindo todos os empregados da categoria, sindicalizados ou não, observado o teto de incidência de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais).

Os admitidos após a data-base sofrerão o mesmo desconto, desde que não conste em sua carteira profissional desconto anterior sob o mesmo título e para a categoria da construção pesada.

A contribuição será recolhida pela empresa, por meio de guia apropriada, até o 5º (quinto) dia útil do mês posterior.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Quando houver rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregado ou do empregador será descontado o valor de 50% (cinquenta por cento) do saldo remanescente, sendo que o valor do saldo remanescente deverá ser recolhido em boleto fornecido pela entidade sindical e de forma separada dos demais recolhimentos do mês, considerando-se como mês para efeito de recolhimento a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O empregado que discordar do pagamento da importância referida nesta Cláusula, poderá apresentar oposição, individualmente, por escrito, de próprio punho, datada e devidamente assinada, juntamente com apresentação de cópia da CTPS, bem como das páginas de qualificação e identificação, no prazo de 10 dias a contar da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO: A referida manifestação de oposição poderá ser feita nas seguintes localidades e condições:

a) na sede da entidade sindical, quando o empregado trabalhar no respectivo Município, devendo ser apresentada individual e pessoalmente;

b) nas subsedes da entidade sindical, quando o empregado trabalhar nos respectivos Municípios, devendo ser apresentada individual e pessoalmente;

c) mediante correspondência pessoal encaminhada individualmente com aviso de recebimento, quando no município da prestação dos serviços não houver subsele, devendo ser confeccionada de próprio punho, datada e devidamente assinada pelo empregado e ter anexada à mesma cópia da CTPS, constando o registro para comprovação de que pertence a categoria, que deverá ser encaminhada no endereço da sede da entidade sindical, observado o prazo fixado no parágrafo terceiro.

d) no caso de empregado transferido para localidade diversa do registro na CTPS, porém na mesma base territorial, além dos documentos exigidos para apresentação da oposição, deverá apresentar cópia da anotação da transferência em sua CTPS.

e) nos casos previstos nas letras "a" e "b" do parágrafo quarto, o empregado deverá observar o horário de atendimento do Sindicato para apresentação da oposição, a saber: das 09h:30 às 11h:30 e das 13h:30 às 16h:30.

PARÁGRAFO QUINTO: Somente serão validadas as cartas de oposição que estiverem com protocolo do Sindicato ou que o Sindicato tenha informado a empresa sobre sua validade.

INDEFIRO COMO POSTULADO.

Com efeito, a Carta Federal traz o regime de liberdade e representatividade sindical, bem como as prerrogativas negociais e de fixação de contribuição sindical:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

1 - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder

Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

A Constituição Federal de 1988, no artigo 8º, incisos III e V, deixa claro que é livre a associação sindical, sendo que o sindicato representa **toda a categoria, sindicalizados ou não**, cabendo a ele a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais, inclusive em questões judiciais e administrativas.

Ainda, registre-se a prerrogativa constitucional do Sindicato de negociar para toda a categoria, pois é assegurada a força normativa dos acordos e convenções coletivas de trabalho (art. 7º, XXVI, CF/88), com efeitos *erga omnes* para toda categoria, haurido do art. 8º, VI, CF/88, e dos artigos 611 e 612 da CLT. De se ressaltar, então que o resultado de uma negociação coletiva intermediada pelo sindicato beneficia a todos os integrantes da categoria, e não somente aos seus filiados:

*Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam **condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações**, às relações individuais de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)*

Art. 612 - Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembleia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de

28.2.1967)

Nos termos do artigo 612 da CLT, a norma coletiva se aplica a todos os membros da categoria, associados ou não, permitido, inclusive a participação dos interessados na assembleia - **não filiados** - máxime, quando se trata de celebração de acordo coletivo. Assim, resta assegurado que, embora não sejam filiados, estes pertencem à categoria e gozam das prerrogativas de votar em assembleia sobre as condições de trabalho e delas serem beneficiados, o que atrai a **solidariedade na participação das contribuições sindicais**.

Ainda, o inciso IV do artigo 8º, inscreve a prerrogativa sindical de fixação de contribuição sindical pela **Assembleia geral da categoria, que poderá ser descontada em folha**, porque é vedada a interferência estatal na associação sindical (art. 8º, I, CF/88).

Nesse diapasão, a Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que deu nova redação aos artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) objetivou compatibilizar a contribuição sindical aos desígnios constitucionais da liberdade sindical, já que ninguém é obrigado a filiar-se ou manter-se filiado ao sindicato (art. 8º, V, CF/88), conforme verbis:

Art. 545. Os 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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Deste modo, o artigo 579 da CLT condicionou o **desconto** da contribuição sindical à **autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria (leia-se assembleia)**, sendo que, na forma do artigo 545 da CLT os **empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados (permitida a oposição)**.

A questão da constitucionalidade do art. 1º da Lei 13.467/2017,

concernente à extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical, já foi decidida pela STF por ocasião do julgamento da ADI nº 5794, em 29.06.2018, que ao final sinaliza que a contribuição sindical compulsória não foi recepcionada pela Carta Federal (voto do Min. Gilmar Mendes), e que o artigo 149 não abarca as contribuições sindicais (voto Ministro Marco Aurelio).

Segundo o julgado na ADIN 5794 com a Constituição de 1988 houve uma diminuição do tradicional "sistema de cabresto", instituído pelo Estado Novo em 1937, tanto no nível do Estado perante os sindicatos, quanto no dos sindicatos sobre os trabalhadores. Nesse sentido, a Reforma Trabalhista busca a evolução de um sistema sindical centralizador, arcaico e paternalista para um modelo mais moderno, baseado na liberdade, pois "se o empregado tem a opção de se filiar a um sindicato, ele também tem a opção de se não se filiar, de não recolher essa contribuição". Ainda, extrai-se do julgado que "não há autonomia enquanto um sistema sindical depender de dinheiro estatal para sobreviver", pois "o legislador constituinte não constitucionalizou a contribuição sindical", mas apenas recepcionou a legislação que a havia criado e permitiu a existência da contribuição sindical de forma subsidiária, mas não compulsória. **"Não criou e também não vetou"**.

O Ministro Luís Roberto Barroso também acompanhou a divergência iniciada pelo ministro Fux ao defender que o fim da contribuição sindical obrigatória não está em desarmonia com a Constituição Federal. O ministro Gilmar Mendes não verificou nenhuma inconstitucionalidade nas novas regras sobre a contribuição sindical. A seu ver, o novo regime não suprime a sustentabilidade do sistema. "Simplesmente irá fazer com que os sindicatos sejam sustentados como todas as demais associações por contribuições voluntárias".

O Ministro Marco Aurélio, por sua vez, ressaltou que não considera a contribuição sindical como tributo propriamente dito. "Não concebo que pessoa jurídica de direito privado seja parte ativa tributária". Na sua avaliação, a contribuição sindical não se enquadra no artigo 149 da Constituição Federal, que trata das contribuições sociais, de intervenção no domínio econômico e de interesse das categorias profissionais ou econômicas. "Não me consta que essa contribuição vise a atuação do Estado. Visa sim a atuação do fortalecimento das entidades sindicais". Para a Presidente do Supremo, Ministra Carmem Lúcia a mudança leva a um novo pensar da sociedade de como lidar com todas as categorias econômicas e trabalhistas e com todas as formas de atuação na sociedade, sem depender necessariamente do Estado.

Assim, com o fim da contribuição legal sindical compulsória estatal apenas houve o reconhecimento do regime de contribuição sindical voluntária e da ampla

liberdade de organização sindical, de associação ou não a um sindicato e de contribuição ou não com essa representação.

Com efeito, antes vigorava a obrigatoriedade da contribuição sindical pelas mãos do Estado, doravante a contribuição sindical passa a ser voluntária, fixada pela vontade **"dos que participarem da categoria"** (art. 579, CLT). Registra-se a passagem da interferência estatal para a exortação do regime de autonomia privada coletiva, e respeito a autonomia privada individual de filiação.

Com efeito, foi reconhecida a autonomia coletiva e a soberania da assembleia geral dos trabalhadores, com o poder de fixar contribuição em se tratando de categoria profissional (art. 8º, IV, CF/88) e permitida a oposição individual do membro da categoria, porque ninguém é obrigado a filiar-se ou manter-se filiado (art. 8º, V, CF/88).

Desta feita as alterações legislativas da Lei 13.467/2017 (arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT) são consentâneas com o regime constitucional que privilegia a autonomia coletiva e veda a interferência estatal (art. 8º, I, CF/88) e ainda respeita a autonomia individual (art. 8º, V, CF/88).

Desta feita, na releitura constitucional haurida da ADIN 5794 é constitucional e lícita a fixação de contribuição sindical pela assembleia geral e o dever do empregador de seu desconto em folha de pagamento, para todos os membros da categoria (art. 8º III, IV, CF/88 e art. 545, 579, 582 da CLT), assegurado o direito de oposição individual do membro da categoria (art. 8º, V e art. 545, CLT), vedada qualquer conduta antissindical do empregador no sentido de interferir na vontade do trabalhador quando da oposição (art. 8º, caput, CF/88, Convenção 98, OIT - Decreto Legislativo 49/52, art. 543, § 6º, 582, CLT e 611-B, XXVI, CLT e Enunciado 38 AMATRA).

Foi declarada a constitucionalidade da Lei nº 13.467/2017, que tornou facultativa a contribuição sindical, sendo vedada as condutas antissindicais, sejam elas praticadas pelo Estado, sindicatos, empregados e empregadores, nela incluída qualquer conduta tendente a tomar, coletar, forçar, induzir, declarações dos empregados de oposição a contribuição sindical, cuja validade restará viciada.

Nesse sentido, e com o fim de adaptação a essa nova realidade jurídica que exclui a compulsoriedade estatal da principal fonte de renda dos sindicatos, o TST referendou convenções coletivas de trabalho em que se prevê a estipulação de contribuição, a ser descontada de todos os trabalhadores da categoria, fixadas em Assembleia Geral, que deverá também deliberar sobre o requisito autorização expressa e prévia, nos termos do art.

611-B, XXVI da CLT (autos PMPP 1000356-60.2017.5.00.0000, PMPP 15501-76.2017.5.02.0000 e PMPP 1000191-78.2018.5.00.0000).

De se mencionar, ainda, o Inquérito Civil nº 611.2008.04.000/3, da PRT da 4ª - Rio Grande do Sul, em que foi celebrado Termo de Ajuste de Conduta dispondo que a contribuição estipulada no âmbito da negociação coletiva deverá ser descontada de todos os trabalhadores, associados ou não ao sindicato, desde que aprovada em assembleia, assegurada a participação de toda a categoria.

No mesmo sentido, a Nota Técnica nº 02, de 02 de outubro de 2018 do MPT, entendendo que a autorização expressa e prévia para descontos em folha de pagamento, nos termos previstos no art. 545 da CLT pode se dar tanto individualmente como coletivamente, por meio de assembleia convocada pelo sindicato, assegurando-se a participação de todos os integrantes da categoria, independentemente de sindicalização, facultando-se ao empregado o exercício do direito de oposição, de forma prévia e expressa.

Ainda, de rigor a referência ao Enunciado 38 - ANAMATRA que entende lícita a autorização coletiva prévia e expressa para o desconto das contribuições sindical e assistencial, mediante assembleia geral, nos termos do estatuto, se obtida mediante convocação de toda a categoria representada especificamente para esse fim, independentemente de associação e sindicalização, assegurado o direito de oposição. São seus termos:

"CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

I - É lícita a autorização coletiva prévia e expressa para o desconto das contribuições sindical e assistencial, mediante assembleia geral, nos termos do estatuto, se obtida mediante convocação de toda a categoria representada especificamente para esse fim, independentemente de associação e sindicalização.

II - A decisão da Assembleia Geral será obrigatória para toda a categoria, no caso das convenções coletivas, ou para todos os empregados das empresas signatárias do acordo coletivo de trabalho.

III - O poder de controle do empregador sobre o desconto da contribuição sindical é incompatível com o caput do art. 8º da constituição federal e com o art. 1º da convenção 98 da OIT, por violar os princípios da liberdade e da autonomia sindical e da coibição aos atos antissindicais".

Diante de tais premissas, tem-se que o Enunciado 119 do TST não

se aplica aos instrumentos normativos depositados após a vigência da Lei nº 13.467/17, cujo contexto extingue a compulsoriedade estatal da contribuição sindical e autoriza a fixação de uma contribuição sindical decorrente da autonomia coletiva, e respeitada a autonomia individual.

CLAUSULA 110ª. - CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA DOS EMPREGADOS

Dessarte, **DEFIRO** a cláusula, nos seguintes fundamentos e termos:

FUNDAMENTOS:Nos termos da ADIN 5794 STF, é constitucional e lícita a fixação de contribuição sindical pela assembleia geral e o dever do empregador de seu desconto em folha de pagamento, para todos os membros da categoria (art. 8º III, IV, CF/88 e art. 545, 579, 582 da CLT), assegurado o direito de oposição individual do membro da categoria (art. 8º, V e art. 545, CLT), vedada qualquer conduta antissindical do empregador no sentido de interferir na vontade do trabalhador quando da oposição (art. 8º, caput, CF/88, Convenção 98, OIT - Decreto Legislativo 49/52, art. 543, § 6º, 582,CLT e 611-B, XXVI, CLT, e Enunciado 38 AMATRA).

TERMOS: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 previa 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.

ESTABILIDADE

Defere-se a estabilidade provisória de 90 dias, nos moldes do PN nº 36 desta Egrégia Corte:

PRECEDENTE NORMATIVO Nº 36 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA. Os empregados terão estabilidade provisória na pendência da Negociação Coletiva, até 30 (trinta) dias após a sua concretização, ou, inexistindo acordo, até 90 (noventa) dias após o julgamento do dissídio coletivo.

DISPOSITIVO

Ante o exposto, ACORDAM os Magistrados da Sessão Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, por maioria, em:

- 1. AFASTAR** as preliminares arguidas
- 2. JULGAR PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos, nos termos da fundamentação, aplicando-se o reajuste de 1,470 % para as cláusulas econômicas, que terão vigência de 1º de maio de 2018 a 30 de abril de 2019 e as demais cláusulas, de até 4 anos, nos termos do disposto no PN 120 do TST.
- 3. CONCEDER** estabilidade provisória de 90 dias, nos termos do PN 36 deste Regional.
- 4. DETERMINAR** a aplicação do PN 23 em caso de descumprimento das cláusulas da norma coletiva que não possuem cominação específica.

Ficaram vencidos parcialmente os Exmos. Magistrados Sonia Aparecida Costa Mascaro Nascimento e Daniel de Paula Guimarães, que limitavam a contribuição retributiva dos empregados, estipulada na cláusula 110ª, aos trabalhadores sindicalizados, nos termos do PN 119 e OJ 17, ambos do C. TST. Ficou vencida parcialmente a Exma. Desembargadora Sonia Aparecida Costa Mascaro Nascimento que não deferia, pois não encontram respaldo legal e dependem de negociação entre as partes, as cláusulas 89ª (Procedimentos em caso de assalto), 98ª (Fornecimento de protetor solar) e 99ª, caput e parágrafo primeiro (Assédio Moral). Ficou vencido parcialmente o Exmo. Juiz Convocado Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira, que indeferia as cláusulas 89, 93 e 99.

Custas pelo suscitado, calculadas sobre o valor arbitrado à causa, de R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais), no importe de R\$ 1.600,00 (um mil e seiscentos reais).

Em caso de não pagamento das custas, a Secretaria da SDC deverá observar os procedimentos previstos no art. 62 do Provimento GP 1/2008 (com a redação dada pelo Provimento GP 1/2018, DEJT 7/5/2018). Após, ao arquivo.

IVANI CONTINI BRAMANTE

Desembargadora Federal do Trabalho

Relatora

ANEXO 1

Transcrição final das cláusulas, conforme decidido.

CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE

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.

CLÁUSULA 2ª - SALÁRIO NORMATIVO

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.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA 3ª - CORREÇÃO SALARIAL

A partir de 01 de maio de 2018 a correção salarial dos salários dos empregados praticados em 30 de abril de 2018, serão reajustados, conforme índice do INPC do IBGE do período de 01 de maio de 2017 à 30 de abril de 2018.

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.

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.

CLÁUSULA 6ª - COMPLEMENTAÇÃO DO 13.º SALÁRIO

INDEFERIDA

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA 7ª - 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.

CLÁUSULA 8ª - INTEGRAÇÃO DAS HORAS-EXTRAS

INDEFERIDA

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA 9ª - ADICIONAL NOTURNO

INDEFERIDA

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 perigoso/insalubre.

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

CLÁUSULA 11ª - TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO

INDEFERIDA

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA 12ª - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS / RESULTADOS

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.

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\$ 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)

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.

CLÁUSULA 14ª - FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO AOS EMPREGADOS EM HORAS EXTRAS

INDEFERIDA

CLÁUSULA 15ª - DÉCIMO TERCEIRO VALE ALIMENTAÇÃO E REFEIÇÃO

INDEFERIDA

CLÁUSULA 16ª - LANCHE DA TARDE

INDEFERIDA

CLÁUSULA 17ª - EMPREGADO (A) FILIADO (A) AO SINDICATO

INDEFERIDA

CLÁUSULA 18ª -

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.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA 19ª - INCENTIVO À EDUCAÇÃO E PROFISSIONALIZAÇÃO

INDEFERIDA

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA 20ª. - ASSISTÊNCIA MÉDICA

INDEFERIDA

CLÁUSULA 21ª - CONVÊNIO ODONTOLÓGICO

INDEFERIDA

CLÁUSULA 22ª - MANUTENÇÃO DO CONVÊNIO MÉDICO

INDEFERIDA

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

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

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.

CLÁUSULA 24ª - AUXÍLIO POR AFASTAMENTO

INDEFERIDA

CLÁUSULA 25ª - AUXÍLIO CRECHE

A. As empresas onde trabalhem pelo menos 30 (trinta) empregadas com mais de 16 (dezesesseis) 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.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA 26ª

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.

APOSENTADORIA

CLÁUSULA 27ª

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.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA 28ª - CONVÊNIO MEDICAMENTO / FARMÁCIA / ÓTICA

INDEFERIDA

CLÁUSULA 29ª - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

INDEFERIDA

CLÁUSULA 30ª - AUXÍLIO MATERIAL ESCOLAR

INDEFERIDA

CLÁUSULA 31ª - PLANO DE PREVIDÊNCIA PRIVADA
COMPLEMENTAR

INDEFERIDA

CLÁUSULA 32ª - AUXÍLIO FUNERAL

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.

CLÁUSULA 33ª - GRUPO DE APOIO AOS DEPENDENTES
QUÍMICOS

INDEFERIDA

EMPRÉSTIMOS

CLÁUSULA 34ª - EMPRÉSTIMO EMERGENCIAL

INDEFERIDA

CLÁUSULA 35ª - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO

INDEFERIDA

CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO,
MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA 36ª - NOVAS ADMISSÕES

INDEFERIDA

CLÁUSULA 37ª - ADMITIDOS APÓS DATA-BASE

O reajuste salarial é aplicável aos admitidos após a data-base,

ficando limitado ao valor do maior salário do empregado mais antigo na função.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA 38ª - PAGAMENTO DAS VERBAS DECORRENTES DA RESCISÃO CONTRATUAL

INDEFERIDA

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.

CLÁUSULA 40ª - EXAMES EM CASO DE DISPENSA

INDEFERIDA

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA 41ª - AVISO DE DISPENSA

As empresas serão obrigadas a comunicar, por escrito, a dispensa do empregado e contrarecibo firmado pelo mesmo, quando a rescisão ocorrer por iniciativa da empresa. Sendo imotivada a dispensa, o empregado já alojado por conta da empresa, terá garantido o alojamento e o fornecimento da refeição mínima, quando e nas condições que houver, até o recebimento das verbas rescisórias. Excluem-se desta garantia os prazos para recebimento do FGTS, da recusa do empregado em receber as referidas verbas rescisórias, desde que notificado para tanto do dia e do local apazados, ou a recusa do órgão homologante.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando houver pedido de dispensa do cumprimento do aviso prévio pelo empregado que tenha pedido demissão, este será dispensado do cumprimento do período restante, ficando a empresa desobrigada do pagamento da proporção do aviso-prévio não trabalhado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: INDEFERIDA

PARÁGRAFO TERCEIRO: Nos termos da Lei 12.506/2011, serão acrescidos ao Aviso Prévio, 03 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma Empresa, até

o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de 90 (noventa) dias.

PARÁGRAFO QUARTO: INDEFERIDA

PARÁGRAFO QUINTO: INDEFERIDA

PARÁGRAFO SEXTO: Havendo pedido de demissão e, possuindo o empregado direito ao adicional previsto na Lei 12.506/2011, este cumprirá apenas 30 (trinta) dias de Aviso Prévio.

PARÁGRAFO SÉTIMO: INDEFERIDA

PARÁGRAFO OITAVO: Para fins de anotação na CTPS, deverá ser considerado os dias adicionais de aviso prévio, projetando o contrato de trabalho até o final deste.

PARÁGRAFO NONO: Caso a projeção do aviso prévio recaia nos 30 (trinta) dias que antecedem a data base da categoria, fará jus o empregado(a) despedido(a) à indenização prevista na Lei nº 7.238/84.

PARÁGRAFO DÉCIMO: 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.

CLÁUSULA 42ª - VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO

INDEFERIDA

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

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.

CLÁUSULA 44ª - APRENDIZES

INDEFERIDA

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

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.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA 46ª - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

INDEFERIDA

CLÁUSULA 47ª - ENTREGA DE DOCUMENTOS

INDEFERIDA

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA 48ª - PAGAMENTO DAS VERBAS DECORRENTES DA RESCISÃO CONTRATUAL

INDEFERIDA

CLÁUSULA 49ª - ASSISTÊNCIA SINDICAL RESCISÓRIA

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.

CLÁUSULA 50ª - RESCISÃO CONSENSUAL

INDEFERIDA

CLÁUSULA 51ª - TERMO DE QUITAÇÃO DE VERBAS TRABALHISTAS

INDEFERIDA

RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO,
NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA 52ª - ESTÍMULO PROFISSIONAL

INDEFERIDA

NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA 53ª - MEDIDAS DISCIPLINARES

INDEFERIDA

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.

CLÁUSULA 55ª - ESTABILIDADE DA MULHER VÍTIMA DE
VIOLÊNCIA

INDEFERIDA

CLÁUSULA 56ª - ESTABILIDADE EM CASO DE CIRURGIA
AGENDADA

INDEFERIDA

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA 57ª - ESTABILIDADE EM DECORRÊNCIA DA
DATA-BASE

INDEFERIDA

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA 58ª - ESTABILIDADE DA GESTANTE

INDEFERIDA

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA
PROFISSIONAL

CLÁUSULA 59ª - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO

INDEFERIDA

ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA 60ª - GARANTIA DE EMPREGO AO ENFERMO

O empregado afastado do trabalho por doença tem estabilidade provisória, por igual prazo do afastamento, até 60 dias após a alta.

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.

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, 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 a 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.

ESTABILIDADE ADOÇÃO

MENOR
CLÁUSULA 63ª - ESTABILIDADE PROVISÓRIA / ADOÇÃO DE

INDEFERIDA

ESTABILIDADE PAI

CLÁUSULA 64ª - GARANTIA DE EMPREGO DO PAI

INDEFERIDA

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA 65ª - DESCANSO PARA AMAMENTAÇÃO

INDEFERIDA

IDADE
CLÁUSULA 66ª - EMPREGADOS COM MAIS DE 50 ANOS DE

INDEFERIDA

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.

CLÁUSULA 68ª - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A

PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas preencherão a documentação exigida pela Previdência Social quando solicitada pelo empregado, para obtenção de Auxílio-Doença, Aposentadoria comum e especial, bem como para a instrução do processo de Aposentadoria Especial no prazo de 02 (dois) dias.

JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA 69ª - JORNADA DE TRABALHO

INDEFERIDA

CLÁUSULA 70ª - JORNADA INTERMITENTE

INDEFERIDA

CLÁUSULA 71ª - 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;

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 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.

CONTROLE DA JORNADA

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.

FALTAS

CLÁUSULA 74ª - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de seu salário:

a) até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão, sogro ou sogra ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, viva sob sua responsabilidade econômica;

b) até 3 (três) dias úteis em virtude de casamento;

c) por 1 (um) dia, a cada período de 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;

d) por 5 (cinco) dias corridos, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

e) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar;

f) por 1 (um) dia, em caso de internação hospitalar da esposa, companheira ou filho menor de idade, devidamente comprovada.

g) por 4 (quatro) horas de trabalho em virtude do recebimento do PIS, desde que o respectivo pagamento não tenha sido efetuado pela própria empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os empregados que tiverem mais de 02 (dois) anos de contrato na empresa e não tiverem mais de uma falta, justificada ou não, no período de 1 (um) ano anterior à concessão, terão direito a um prazo complementar de 1 (um) dia nos casos de ausências justificadas acima discriminados.

CLÁUSULA 75ª - DIA DO ANIVERSÁRIO DO EMPREGADO

INDEFERIDA

CLÁUSULA 76ª - ATESTADO MÉDICO PARA ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES

O trabalhador que necessite acompanhar/levar seu filho menor de 18 (dezoito) anos, que esteja comprovadamente sob sua guarda, para atendimento médico, ambulatorial, pronto socorro e exames médicos, terão suas faltas ao trabalho reconhecidas como justificadas, desde que apresente em até 48 horas do evento, diretamente ou através de terceiros, atestado médico - com papel que conste o timbre da instituição/médico, data, horário de início e fim do procedimento médico. O documento deverá ser entregue a Empresa, sob pena da ausência ser considerada como falta injustificada.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso o empregado tenha sido indevidamente descontado em razão da ausência prevista no caput, a ausência justificada por atestado médico será paga com base na jornada correspondente ao dia da ausência.

CLÁUSULA 77ª - ATESTADO MÉDICO PARA ACOMPANHAMENTO DOS PAIS

INDEFERIDA

CLÁUSULA 78ª

LICENÇA PARA ESTUDANTE

Concede-se licença não remunerada nos dias de prova ao empregado estudante, desde que avisado o patrão com 72 horas de antecedência e mediante comprovação.

CLÁUSULA 79ª - PREVENÇÃO DO CÂNCER DE MAMA

INDEFERIDA

CLÁUSULA 80ª - PREVENÇÃO DO CÂNCER DE PRÓSTATA

INDEFERIDA

SOBREAVISO

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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA 82ª - TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

INDEFERIDA

FÉRIAS E LICENÇAS

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA 83ª - LICENÇA MATERNIDADE

INDEFERIDA

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA 84ª - LICENÇA DA MÃE ADOTANTE

INDEFERIDA

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA 85ª 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.

CLÁUSULA 86ª - ADIANTAMENTO DO 13.º SALÁRIO NAS FÉRIAS

INDEFERIDA

CLÁUSULA 87ª- FOLGA DE CAMPO PARA CIDADE DE ORIGEM / VISITA A FAMÍLIA

INDEFERIDA

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA 88ª - ORIENTAÇÃO QUANTO A PREVENÇÃO DE

PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

INDEFERIDA

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.

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.

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA 90ª - GINÁSTICA LABORAL

INDEFERIDA

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA 91ª - ERRADICAÇÃO AO TRABALHO ESCRAVO

Fica convencionado o nosso repúdio 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.

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 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.

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA 94ª - CAMPANHA DE VACINAÇÃO

INDEFERIDA

CLÁUSULA 95ª - CAMPANHAS EDUCATIVAS

INDEFERIDA

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.

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 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.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

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).

CLÁUSULA 99ª - ASSÉDIO MORAL

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.

RELAÇÕES SINDICAIS

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA 100ª - RELAÇÃO PARA CONTRIBUIÇÃO

INDEFERIDA

CLÁUSULA 101ª - MENSALIDADE SINDICAL

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.

DISPOSIÇÕES GERAIS

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.

CLÁUSULA 103ª - COMISSÃO DE EMPREGADOS NA EMPRESA

INDEFERIDA

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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

APOSENTADO

CLÁUSULA 105ª - INDENIZAÇÃO 40% FGTS - EMPREGADO

INDEFERIDA

CLÁUSULA 106ª - CÓPIA DA R.A.I.S.

INDEFERIDA

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.

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.

CLÁUSULA 109ª - VALIDADE E APLICABILIDADE DO ACORDO COLETIVO

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.

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 previa 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.

Sessão Ordinária de julgamento da Seção Especializada em Dissídios Coletivos, realizada em 20 de fevereiro de 2019, sob a presidência do Excelentíssimo Senhor Desembargador Federal do Trabalho DAVI FURTADO MEIRELLES

Tomaram parte do julgamento os Exmos. Srs. Magistrados Federais do Trabalho: IVANI CONTINI BRAMANTE (RELATORA), DAVI FURTADO MEIRELLES (REVISOR), CARLOS ROBERTO HUSEK, FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO, ELIANE APARECIDA DA SILVA PEDROSO, FERNANDO ÁLVARO PINHEIRO, MARIA CRISTINA XAVIER RAMOS DI LASCIO, CELSO RICARDO PEEL FURTADO DE OLIVEIRA, SUELI TOME DA PONTE E RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO.

Ausente, justificadamente, em razão de férias, a Exma. Desembargadora Sônia Aparecida Costa Mascaro Nascimento, sendo substituída pela Exma. Juíza Eliane Aparecida da Silva Pedroso. Ausente, justificadamente, compondo a C. 1ª Turma, cuja sessão de julgamento ocorreu simultaneamente à da SDC, o Exmo. Juiz Convocado Daniel de Paula Guimarães.

Pelo D. Ministério Público do Trabalho, compareceu a Exma. Sra. Procuradora MARIA JOSÉ SAWAYA DE CASTRO PEREIRA DO VALE.

DISPOSITIVO

Ante o exposto, ACORDAM os Magistrados da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, por unanimidade, em: CONHECER dos embargos de declaração opostos pelo Ministério Público do Trabalho e, no mérito, **DAR-LHES PROVIMENTO**, para sanar omissão e correção de erro material, bem como CONHECER dos embargos opostos pelo suscitado Sindicato da Indústria da Construção Pesada do Estado de São Paulo - SINICESP e, no mérito, **DAR-LHES PARCIAL PROVIMENTO**, tão somente para prestar esclarecimentos.

IVANI CONTINI BRAMANTE
Relatora

VOTOS



Assinado eletronicamente.
A Certificação Digital
pertence a:

**[IVANI CONTINI
BRAMANTE]**

<https://pje.trtsp.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>



19021316175997600000042693320



Documento assinado pelo Shodo