

Acórdão

Processo : 00283-2009-000-03-00-0 DC

Data de Publicação : 22/01/2010

Órgão Julgador : Secao Espec. de Dissídios Coletivos

Juiz Relator : Juiz Convocado Jesse Claudio Franco de Alencar

Juiz Revisor : Des. Marcio Ribeiro do Valle

[Ver Certidão](#)



SUSCITANTE: SINTRASAÚDE-MG SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOSPITAIS CLINICAS CASAS DE SAÚDE E ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE NO ESTADO DE MINAS GERAIS

SUSCITADO: SINDICATO DOS HOSPITAIS CLÍNICAS E CASAS DE SAÚDE DO ESTADO DE MINAS GERAIS

EMENTA: DISSÍDIO COLETIVO. MANUTENÇÃO DE CONQUISTAS ANTERIORES. Consoante o artigo 114, § 2º, da Constituição, com a redação conferida pela Emenda Constitucional 45 de 2004, uma vez frustrada a negociação direta entre as partes e inviabilizada a celebração do acordo coletivo, compete ao Judiciário, no exercício do poder normativo, avaliar as reivindicações deduzidas pela categoria profissional, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

RELATÓRIO

O SINTRASAÚDE-MG SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOSPITAIS CLINICAS CASAS DE SAÚDE E ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE NO ESTADO DE MINAS GERAIS suscitou dissídio coletivo de natureza econômica em face do SINDICATO DOS HOSPITAIS CLÍNICAS E CASAS DE SAÚDE DO ESTADO DE MINAS GERAIS, em 12/03/2009 e, após afirmar a impossibilidade de composição com a categoria econômica, postulou o deferimento das 28 cláusulas especificadas, com o fim de compor o instrumento normativo a vigorar no período de 1º de fevereiro de 2009 a 31 de janeiro de 2010.

Com a inicial, vieram os documentos de f. 23/177.

Pela decisão de f. 178 foi determinada a emenda da inicial, a fim de que o suscitante informasse o número de associados, bem como apresentação da lista de presenças à assembléia geral realizada em 12/12/2008 e autenticação das cópias anexadas ao processo. Cumpridas tais determinações, foi admitido o processamento da inicial, com designação da audiência de conciliação e instrução (f. 185).

Foram realizadas audiências para composição das partes (f. 186, 191, 196, 199 e 215), sem êxito, contudo. Abriu-se, então, prazo para defesa. Na primeira audiência, contudo, o suscitado fez consignar a discordância com o ajuizamento do feito (f. 186/187).

A contestação foi apresentada às f. 218/242, com preliminar de extinção do feito porque ausente o pressuposto do comum acordo aludido no artigo 114, § 2º, da Constituição. No mérito, o suscitado se manifesta sobre cada uma das reivindicações deduzidas na peça de ingresso.

Razões finais das partes às f. 251/252 e 253/255

O Ministério Público do Trabalho, pelo parecer de f. 257/264, opinou pelo acolhimento da preliminar de extinção do feito, sem julgamento do mérito.

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

O suscitante comprovou o regular registro no Ministério do Trabalho e Emprego (f. 25), bem como a regularidade da representação exercida pelo presidente eleito consoante ata de f. 24.

O edital de convocação para a assembléia geral extraordinária foi apresentado (f. 166), ficando evidenciada publicação com a antecedência exigida no artigo 40, do estatuto do suscitante (f. 32). Ademais, também foi apresentada a ata da referida assembléia (f. 38/43), a qual traz registro da pauta de reivindicação aprovada pelos trabalhadores. A lista de presença de f. 181/184 acusa a presença de trabalhadores associados e não associados. A aprovação unânime da pauta de reivindicações, em segunda convocação, com autorização para propositura do dissídio coletivo, não deixa dúvida quanto à vontade expressa da categoria profissional.

A derradeira norma coletiva aplicável ao âmbito da categoria foi apresentada à f. 167/177 e encerrou vigência em 31/01/2005. Comprovou-se, ainda, a tentativa de negociação na via administrativa (f. 70/71 e 159).

No tocante à anuência da parte contrária, observo que o suscitado, desde a primeira audiência, manifestou sua discordância com o ajuizamento do dissídio coletivo. Necessário averiguar, então, a questão relacionada com a admissibilidade do dissídio coletivo, à luz do artigo 114, § 2º, da Constituição, com redação conferida pela Emenda 45/2004.

Esse dispositivo estabelece que "recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente".

Discute-se o alcance dessa norma e se o legislador impôs, de fato, o acordo entre as partes como pressuposto de admissibilidade da ação coletiva.

Considero que a intenção do legislador foi, realmente, imprimir nova dimensão ao poder normativo atribuído à Justiça do Trabalho. Embora não tenha sido excluído, ele foi mantido de forma bastante mitigada. E a interpretação mais razoável do texto é, de fato, a de que o cabimento das ações coletivas está restrito a apenas às seguintes hipóteses: greve em atividades essenciais, situação em que a ação deverá ser proposta pelo Ministério Público do Trabalho; dissídio coletivo de natureza econômica, suscitado de comum acordo pelas categorias econômica e profissional, quando uma das partes se recusar à negociação coletiva ou à arbitragem privada; dissídio coletivo de natureza jurídica. A restrição contida na lei deixa clara a intenção do legislador de estimular a negociação entre as partes, às quais também é dado valer-se da arbitragem, consoante o § 1º do dispositivo constitucional em estudo.

A conclusão acima é corroborada pela transcrição das discussões suscitadas no curso da votação desse dispositivo. Cabe destacar a manifestação do deputado Ricardo Bersoini, do Partido dos Trabalhadores, transcrita por André Luís Spies em artigo publicado na revista LTr:

"Quero sustentar que uma das teses mais caras ao Partido dos Trabalhadores é a luta contra o poder normativo da Justiça do Trabalho. Acreditamos que a negociação coletiva se constrói pela vontade das partes. Ou seja, se não tivermos no processo de negociação a garantia da exaustão dos argumentos, da busca do conflito e da sua negociação, vai acontecer o que vemos em muitos movimentos hoje, particularmente em São Paulo, como o recente caso dos metroviários em que a empresa recorre ao poder normativo antes de esgotada a capacidade de negociação. Portanto, na nossa avaliação, manter a expressão de comum acordo é uma forma de garantir que haja exaustão do processo de negociação coletiva. O Partido dos Trabalhadores vota pela manutenção da expressão, combatendo o Poder Normativo da Justiça do Trabalho, que hoje é um elemento de obstáculo à livre negociação coletiva". (trecho transcrito no artigo As Ações que envolvem o Exercício do Direito de Greve-Primeiras Impressões da EC 45/2004, André Luís Spies, LTr-69-04/436/440).

Também é relevante o pronunciamento do Deputado Mendes Ribeiro, do PMDB:

"Vou inscrever esta sessão nos meus cadernos especiais. Durante o trabalho da Comissão, a grande discussão era o poder normativo da Justiça do Trabalho. Estavam tentando terminar com a Justiça do Trabalho, não queriam o poder normativo. Eu era uma das poucas vozes a defendê-lo. Buscou-se o Fórum Barelli, o poder normativo mitigado, as duas partes do entendimento, para buscar a intervenção da Justiça, a fim de aproximar e não para separar. O que se quer é que a Justiça do Trabalho fique com a participação, com o poder normativo quando as partes se julgarem incapazes de encaminhar o diálogo. É um avanço. Agora, se retirarmos o de comum acordo, teremos exatamente o poder normativo da Justiça do Trabalho, contra o qual tantas e tantas lideranças se manifestaram. Por isso, o PMDB mantém o texto da relatora, porque entende que é um avanço termos esse poder normativo que está no texto".

A leitura dos dois trechos não deixa dúvida quanto ao resultado da interpretação teleológica nesse caso: a intenção do legislador era restringir o poder normativo da Justiça do Trabalho. Concluo, por isso, que o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica depende da comunhão de interesses das partes envolvidas.

Não se ignora que essa norma jurídica tem comportado interpretação diversa. Admitir, porém, que a atual redação do artigo 114 da Constituição permite o ajuizamento do dissídio coletivo nos mesmos moldes vigentes anteriormente importaria dizer que a modificação da letra da lei não trouxe alteração da realidade social que se pretende regular, ou seja, restaria anulado o avanço visado pelo legislador.

E nem mesmo caberia dizer que a norma em estudo traduziria ofensa ao artigo 5º, XXXV, da mesma Carta, que assegura o exame de lesão ou ameaça a direito pelo Poder Judiciário. O artigo 114, § 2º apenas impôs condição para o exercício do direito de ação, o que pode ser instituído até mesmo pelo legislador ordinário.

Nesse sentido, inclusive, já se firmou o entendimento do C. TST, como se nota a seguir:

DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. AJUIZAMENTO. COMUM ACORDO. NOVA REDAÇÃO DO § 2º DO ARTIGO 114 DA CONSTITUIÇÃO ATUAL APÓS A PROMULGAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004. Ressalvado o entendimento pessoal deste Relator, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos deste Tribunal Superior do Trabalho firmou jurisprudência no sentido de que a nova redação do § 2º do artigo 114 da Carta Política do país estabeleceu o pressuposto processual intransponível do mútuo consenso dos interessados para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica. Recurso ordinário desprovido. (RODC - 223/2008-909-09-00.4 Julgamento: 09/11/2009, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Divulgação: DEJT 27/11/2009).

DISSÍDIO COLETIVO. PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. 1.Consórcios Públicos. Personalidade jurídica de direito público. Impossibilidade de negociação coletiva e de ajuizamento de dissídio coletivo, nos termos da OJ nº 05 da Seção Especializada em Dissídios Coletivos deste Tribunal. 2.ARTIGO 114, § 2º, DA CLT. MÚTUA ACORDO. Hipótese em que se configura a falta do comum acordo exigido no art. 114, § 2º, da Constituição Federal, com a redação conferida pela Emenda Constitucional nº 45/2004. Expressa e oportuna discordância dos suscitados com a instauração do dissídio coletivo. 3.QUORUM. ART. 859 DA CLT. OJ nº 19 da SDC. -DISSÍDIO COLETIVO CONTRA EMPRESA. Legitimação da Entidade Sindical. Autorização dos Trabalhadores diretamente envolvidos no conflito.- Recurso ordinário a que se nega provimento. (RODC - 973/2007-909-09-00.5 Julgamento: 13/04/2009, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Divulgação: DEJT 24/04/2009).

Por todas essas razões, este relator acolhia a preliminar suscitada na defesa e declarava extinto, o feito, sem julgamento do mérito, nos termos do artigo 267, IV, do CPC.

Entendeu a d. maioria que tanto o § 1º, como o § 2º do artigo 114 da Carta encerram uma faculdade, pois ambos estabelecem que as partes, uma vez frustrada a negociação direta, poderão valer-se da arbitragem ou ajuizar dissídio coletivo mediante acordo. Consoante o entendimento predominante nessa E. Seção Especializada, conjugação desses dois dispositivos não exclui o acesso

ao Judiciário, o que implicaria afronta ao artigo 5º, XXXV, da mesma Carta. Considera-se, por isso, que o ajuizamento do dissídio coletivo, mediante comum acordo, consubstancia uma mera faculdade, a ser exercida em face da recusa de uma das partes à negociação coletiva ou à arbitragem.

Prevaleceu, portanto, o entendimento de que o legislador abriu às partes as duas faculdades, quais sejam arbitragem ou ajuizamento de comum acordo, quando uma for frustrada a negociação. Se ocorrer, no entanto, a possibilidade de as partes negociarem de forma efetiva, diretamente ou por intermédio do Ministério do Trabalho, se não chegar a termo essa tentativa conciliatória, a hipótese referida pelo legislador, ou seja, a recusa à negociação, não se efetivou. Nesse caso, havendo malogro da negociação, não se vislumbrou óbice ao ajuizamento do dissídio por uma das partes, independentemente da anuência da ex adversa. Sendo essa a situação retratada nos autos, considerou-se dispensável o acordo mútuo aludido no § 2º do artigo 114 da Constituição.

Concluiu-se, ainda, que a ausência de argüição de irregularidade pela suscitada configurava anuência tácita com o ajuizamento do dissídio coletivo, o que também autorizava o processamento do feito.

Com fulcro em todos esses fundamentos, foi rejeitada a preliminar em epígrafe, passando ao exame do mérito.

Ressalto, primeiramente, que, no presente caso, não há conquistas anteriores propriamente ditas, pois a derradeira norma coletiva encerrou vigência em janeiro de 2005.

Observo, ainda, que o suscitante requereu a realização de perícia para averiguação das reais condições econômicas do setor. Considero desnecessária a prova. Em primeiro lugar, entendo que os autos contêm elementos suficientes para a apreciação e julgamento da lide em conformidade com as alegações das partes. Ademais, entendo que o suscitante deveria, pelo menos, apresentar um início de prova, anexado aos autos elementos públicos, como o balanço anual ou notícias publicadas pela imprensa, com o fim de demonstrar lucratividade excepcional do setor, o que não ocorreu. Ausentes tais elementos, não vislumbro fundamento que sustente a realização da perícia, na forma requerida.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

CLÁUSULA PRIMEIRA - DATA BASE - Fica mantida a data-base em 1º (primeiro) de fevereiro.

DEFIRO, ante a anuência expressa do suscitado, manifestada à f. 226.

CLÁUSULA SEGUNDA - REAJUSTE E AUMENTO REAL - As empresas abrangidas por este pacto concederão, a partir do dia 1º (primeiro) de fevereiro de 2009 (dois mil e nove) um reajuste salarial, incidente sobre o salário de cada trabalhador praticado no dia 31 (trinta e um) de janeiro de 2009 (dois mil e nove), no importe de 30% (trinta por cento), sendo 10% de correção salarial do ano de 2007, 10% do ano de 2008 e 10% de aumento real.

O suscitado discorda integralmente da pretensão e invoca em seu favor a Lei 10.192/2001 que obstará o deferimento de reajuste salarial e aumento real em sede de ação coletiva.

É fato que a categoria profissional está sem receber reajuste há três anos.

Esta E. Seção Especializada tem entendido que a Lei 10.192/2001, em seu artigo 13, não veda a recomposição salarial destinada a repor as perdas resultantes da inflação. Considera-se que esse dispositivo legal proíbe, apenas, a correção automática dos salários vinculada a determinado índice de preços, com a finalidade de conter a elevação geral dos preços, situação já vivida pelo país em um passado recente, anteriormente à implantação do Plano Real.

A inflação, no entanto, ainda se manifesta, o que torna necessária a reposição das perdas sofridas pela categoria profissional.

Vale frisar que a revisão dos salários na data-base veio prevista expressamente no artigo 13, § 1º, da Lei 10.192/2001. Além disso, o artigo 12 da mesma norma atribui à Justiça do Trabalho o dever de proferir decisão que traduza, "em seu conjunto, a justa composição do conflito de interesse das partes, e guardar adequação com o interesse da coletividade". Diante desse preceito, não há como ignorar a necessidade de se conceder à categoria alguma espécie de reajustamento salarial, com o fim de garantir o poder aquisitivo do salário, sendo esse pressuposto indispensável para atendimento da exigência legal referida acima, de adequar-se a solução do conflito a critérios de justiça e adequação.

Prevalece, ainda, o entendimento de que a fixação do reajuste equivalente ao INPC implica vinculação deste com índice oficial, em contrariedade à norma legal. Logo, embora deva ser considerada a variação medida por esse índice, o aumento será fixado em percentual diverso, suficiente para preservar o poder de compra do salário. Nesse sentido, foram as decisões proferidas nos seguintes processos: DC-00816-2005-000-03-00-0, publicado em 21.10.2005, cujo relator foi o Exmo. Des. Marcus Moura Ferreira; DC-00525-2005-000-03-00-1, publicado em 16.12.2005, cujo relator foi o Exmo. Des. José Miguel de Campos; DC-00579-2005-000-03-00-7, publicado em 28.10.2005, cujo relator foi o Exmo. Des. Sebastião Geraldo de Oliveira. E recentemente, no julgamento do processo 00569-2008-000-03-00-4 DC, publicado em 06/11/2009 DEJT Página: 98, Relator Des. Marcus Moura Ferreira.

No caso em tela, o INPC dos períodos visados foram os seguintes: janeiro de 2007: 2,9261, janeiro de 2008: 5,3649 e janeiro de 2009: 6,4286. Este relator considerava viável o deferimento do percentual equivalente a 7%. A d. maioria, contudo, à vista do mesmo fato, concluiu que deveria ser concedido percentual superior, arbitrado em 15%, a título de reposição de perdas, frisando que a categoria profissional permanecera sem reajuste por longo período. Concluiu-se que, por essa razão, impunha-se reajuste no patamar já referido.

O relator indeferia, ainda, o pleito alusivo ao aumento real, aplicando o Precedente Normativo 42 deste Tribunal: "AUMENTO REAL DE SALÁRIO. Indefere-se o pedido. Ressalvado o caso de o sindicato suscitante comprovar existência de lucratividade e/ou produtividade, na empresa ou setor, no período de 12 (doze) meses imediatamente anterior à data-base".

A d. maioria, no entanto, analisando os elementos fornecidos pelas partes, também considerou viável o acolhimento do pleito, fixando o aumento real em 6%. Ressaltou-se que a ausência de reajuste durante o interregno prolongado também autorizava o deferimento desse pleito.

Fica autorizada, ainda, a compensação dos aumentos espontâneos na forma do Precedente 43 do TRT: "São compensáveis todos os aumentos ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios concedidos no período de vigência do instrumento coletivo anterior, salvo os decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção, transferência e equiparação salarial". É de se ressaltar que, inexistiu instrumento coletivo anterior, mas considero viável a compensação de quaisquer aumentos concedidos no curso do período de fevereiro de 2008 e 31/01/2009.

A redação final da cláusula é a seguinte:

CLÁUSULA SEGUNDA - REAJUSTE SALARIAL. As empresas abrangidas por este pacto concederão, a partir do dia 1º (primeiro) de fevereiro de 2009 (dois mil e nove) um reajuste salarial, incidente sobre o salário de cada trabalhador praticado no dia 31 (trinta e um) de janeiro de 2009 (dois mil e nove), no importe de 21%, sendo 15% a título de reposição de perdas inflacionárias e 6% referente a aumento real. São compensáveis todos os aumentos ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios concedidos no período compreendido entre fevereiro de 2008 e 31/01/2009, salvo os decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção, transferência e equiparação salarial.

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL- A partir de primeiro de fevereiro de 2009 o piso salarial dos trabalhadores em estabelecimentos de serviços de saúde abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho passará a vigorar com os seguintes valores: apoio: R\$500,00; administração: R\$600,00; auxiliar de enfermagem: R\$700,00; técnico em enfermagem: R\$800,00.

O suscitado não concorda com a reivindicação. Conforme o próprio suscitante revela na inicial, inexistia previsão convencional anterior que garantisse os pisos aqui postulados.

INDEFIRO o pleito, com fulcro no Precedente Normativo 166 deste Tribunal: PISO SALARIAL. "Indefere-se. Não se concede o pedido de piso salarial quando não houver precedentes na categoria ou não houver nos autos elementos suficientes para a fixação. Neste caso, concede-se o salário de ingresso".

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO DE INGRESSO - Assegura-se ao empregado admitido para preencher vaga que decorra de promoção, transferência ou demissão, salário igual ao menor pago pelo empregador para a função.

DEFIRO O PLEITO, COM ADAPTAÇÃO AO PRECEDENTE NORMATIVO 196 deste Tribunal: SALÁRIO DE INGRESSO. "Nenhum empregado poderá ser admitido com salário inferior ao do empregado de menor salário em cargo ou função idênticos, exceto se este contar, na função, mais de 2 (dois) anos que aquele, não se considerando vantagens pessoais.

A redação final é a seguinte:

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO DE INGRESSO - Assegura-se ao empregado admitido para preencher vaga que decorra de promoção, transferência ou demissão, salário igual ao do empregado de menor salário em cargo ou função idênticos, exceto se este contar, na função, mais de 2 (dois) anos que aquele, não se considerando vantagens pessoais.

CLÁUSULA QUINTA - REFEIÇÃO GRATUITA - O empregador fornecerá jantar a todos os trabalhadores que fazem jornada predominantemente noturna. O jantar não terá natureza salarial e não poderá ser cobrado dos trabalhadores.

A cláusula envolve concessão de vantagem que somente poderia ser alcançada mediante negociação direta entre as partes. A última norma coletiva previa a concessão de lanche aos empregados que trabalhavam em jornada predominantemente noturna, benefício que, a meu ver, deve ser confirmado, em razão do desgaste provocado pelo trabalho noturno.

DEFIRO, EM PARTE, COM ADAPTAÇÃO À NORMA ANTERIOR:

CLÁUSULA QUINTA - LANCHE NOTURNO - O empregador fornecerá um lanche a todos os trabalhadores que cumprem jornada predominantemente noturna, composto de café com leite e pão, lanche esse que não terá caráter salarial.

CLAUSULA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. Não será celebrado contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa.

Parágrafo Único - O contrato de experiência fica suspenso durante o período de concessão de benefício previdenciário ao empregado, completando-se após a respectiva alta concedida pelo INSS.

DEFIRO O CAPUT, em conformidade com o Precedente Normativo 101 deste Regional: "Proíbe-se, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a readmissão, em caráter experimental, de empregado para a mesma função anteriormente exercida."

No que toca à postulação contida no parágrafo único, observo que, a rigor, o prazo do

contrato de experiência flui normalmente durante o período de afastamento do empregado em gozo de benefício previdenciário. Conquanto seja possível o ajuste de disposição diversa, entre as partes, entendendo não ser cabível o deferimento de tal pleito em sentença normativa se a categoria econômica dele discorda.

A redação final da cláusula é a seguinte:

CLÁUSULA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. Não será celebrado contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, no prazo mínimo de doze meses.

CLÁUSULA SÉTIMA - SUBSTITUIÇÕES. Fica assegurado ao empregado substituto o direito ao recebimento de salários iguais ao do substituído.

Ressalto, primeiramente, que a cláusula aprovada pela categoria não tinha exatamente essa redação. O exame da ata de f. 39 mostra que a reivindicação integral é a seguinte:

CLÁUSULA SÉTIMA - SUBSTITUIÇÕES. Fica assegurado ao empregado substituto o direito ao recebimento de salários iguais ao do substituído, sem as vantagens pessoais, seja de caráter eventual ou não.

A rigor, a pequena diferença verificada na redação não obsta o exame desse pleito, até porque a forma como foi posto na inicial pode decorrer apenas de erro material. De mais a mais, a postulação deduzida reflete a pretensão principal aprovada pelos trabalhadores.

Feitas tais considerações, passo ao exame do tema, ressaltando que DEFIRO O PEDIDO, EM PARTE, COM ADAPTAÇÃO ao Precedente Normativo 200 deste Regional: "Assegura-se ao empregado substituto o direito ao recebimento de salários iguais ao do substituído, sem as vantagens pessoais, desde que a substituição não seja eventual". Inviável, portanto, acatar a ressalva contida ao final da cláusula proposta pela categoria profissional, mormente se é certo que o suscitado discordou do pedido, invocando em seu favor a Súmula 159 do TST.

A redação fica a seguinte:

CLÁUSULA SÉTIMA - SUBSTITUIÇÕES. Assegura-se ao empregado substituto o direito ao recebimento de salários iguais ao do substituído, sem as vantagens pessoais, desde que a substituição não seja eventual.

CLÁUSULA OITAVA - TRANSFERÊNCIA. Assegura-se ao empregado transferido, na forma do Art. 469, da CL T, a garantia de emprego por 1 (um) ano após a data da transferência.

Parágrafo Primeiro - O adicional de transferência estabelecido pelo §3º do art. 469 da CLT será concedido no percentual de 50% (cinquenta por cento).

Parágrafo Segundo - O empregado transferido, por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, terá direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte para o seu deslocamento.

Parágrafo Terceiro - Em caso de ser reconhecido judicialmente que a transferência do empregado foi abusiva ou desnecessária, a empresa pagará, a título de multa, o valor correspondente à maior remuneração recebida pelo empregado transferido.

DEFIRO O CAPUT, com fundamento no Precedente Normativo 77 do TST: EMPREGADO TRANSFERIDO. GARANTIA DE EMPREGO (positivo) Assegura-se ao empregado transferido, na forma do art. 469 da CLT, a garantia de emprego por 1 (um) ano após a data da transferência.

INDEFIRO O PARÁGRAFO PRIMEIRO, com fulcro no Precedente Normativo 21 deste Regional: ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA - MAJORAÇÃO. "Indefere-se. A matéria é típica de negociação coletiva."

DEFIRO O PARÁGRAFO SEGUNDO, aplicando o entendimento contido na Súmula 29 do TST: "Empregado transferido, por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte."

INDEFIRO O PARÁGRAFO TERCEIRO. A averiguação de eventual abusividade da transferência constitui aspecto a ser avaliado em cada caso concreto, com análise do ressarcimento devido ao empregado.

A redação final é a seguinte:

CLÁUSULA OITAVA - TRANSFERÊNCIA. Assegura-se ao empregado transferido, na forma do Art. 469, da CL T, a garantia de emprego por 1 (um) ano após a data da transferência.

Parágrafo único - O empregado transferido, por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, terá direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte para o seu deslocamento.

CLÁUSULA NONA - JORNADA DE TRABALHO - Os empregados abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho terão uma jornada semanal de 40 (quarenta) horas de trabalho.

Inviável a redução da carga semanal, sem a concordância da categoria econômica. Aplico à espécie o Precedente Normativo 141 deste Regional: JORNADA REDUZIDA "Indefere-se. Só através da via consensual poderá ser reduzida a jornada além do estabelecido na Constituição Federal. O pedido gera encargos excessivos para o empregador, que tenderia a repassar custos para os preços".

DEFIRO PARCIALMENTE A POSTULAÇÃO, apenas para manter as condições vigentes anteriormente, frisando que o suscitado concorda expressamente com a manutenção da cláusula alusiva à jornada constante do último instrumento coletivo (f.233). De mais a mais, a jornada de plantão ajustada anteriormente constitui condição há muito incorporada à rotina dos trabalhadores da área de saúde.

A redação será, portanto, a seguinte, com as adaptações necessárias:

JORNADA DE TRABALHO

Faculta-se, ao empregador, a instituição ou manutenção, em parte ou em todos os setores dos estabelecimentos vinculados a este Instrumento Normativo, de uma ou ambas das seguintes modalidades de jornadas de trabalho:

A) Jornada diária de 8 (oito) horas, com intervalo para refeição e repouso nos termos do art. 71 e parágrafos da CL T, e 44(quarenta e quatro) horas semanais;

B) "Jornada de plantão", com 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga, observando-se:

1 - Para aqueles que trabalharem sob a denominada "jornada de plantão", as 12 (doze) horas serão entendidas como' normais, sem incidência do adicional legal, ficando esclarecido igualmente não existirem horas extras no caso de serem ultrapassadas as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio desta jornada de plantão.

2 - Fica assegurado, no curso da "jornada ele plantão", um intervalo de 1 (uma) hora de repouso e refeição, a ser gozado na oportunidade indicada pela empresa e compatível com a disponibilidade do serviço em execução (artigo 71 e parágrafos CLT)

PARÁGRAFO ÚNICO: A presente sentença normativa reconhece que a jornada de trabalho mencionada na letra "A" desta cláusula tem peculiaridades diferentes daquelas da jornada de trabalho descrita na letra "B", razão porque admite salários iguais ou diferenciados, al critério, do empregador, e sem implicação das regras do art. 461/CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA - DESCANSO REMUNERADO. Assegura-se o repouso remunerado e o feriado correspondente, ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensado o atraso no final da jornada de trabalho ou da semana.

Parágrafo Único - O repouso semanal do empregado, que perceba salário fixo e por comissão, será calculado nos termos da Lei nº 605/49.

DEFIRO O CAPUT DA CLÁUSULA, porque em conformidade com o Precedente Normativo 41 deste TRT: JORNADA - INÍCIO COM ATRASO REFLEXOS NO REPOUSO REMUNERADO "Assegura-se ao empregado o direito ao repouso semanal remunerado quando, embora tenha comparecido ao serviço com atraso, o empregador tenha permitido a prestação do serviço."

INDEFIRO O PARÁGRAFO ÚNICO, visto que o tema proposto já está previsto em lei.

A cláusula fica, portanto, redigida da seguinte forma:

CLÁUSULA DÉCIMA - DESCANSO REMUNERADO. Assegura-se o repouso remunerado e o feriado correspondente, ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensado o atraso no final da jornada de trabalho ou da semana.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS. As horas que excederem à jornada praticada pelo empregado serão consideradas horas extraordinárias e serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

DEFIRO O PLEITO. A norma coletiva anterior continha disposição idêntica. Conquanto não se possa falar em conquista anterior, em face da expiração do prazo de vigência muito antes do ajuizamento da presente ação coletiva, é certo que a categoria já contava com tal garantia. Ademais, a cláusula possui a qualidade de coibir excessos na prorrogação da jornada, preservando a saúde dos empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO. O trabalho noturno será pago com adicional equivalente a 60% (sessenta por cento) da hora normal diurna.

Parágrafo Primeiro - Considera-se noturno, para os efeitos desta cláusula, o trabalho executado entre as vinte e duas (22) horas de um dia e as seis (6) horas do dia seguinte.

Parágrafo Segundo - O adicional noturno, recebido com habitualidade pelo empregado, por 02 anos consecutivos, integra o seu salário para todos os efeitos.

Parágrafo Terceiro - A transferência do empregado para o período diurno de trabalho implica na perda do direito ao adicional noturno, exceto se já estiver integrado ao seu salário, caso em que continuará sendo pago.

Constato, uma vez mais, que há pequena divergência entre o pedido deduzido e a reivindicação aprovada na assembléia geral. Como se nota de f. 39, a cláusula proposta pelos trabalhadores é a seguinte:

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO. O trabalho noturno será pago com adicional equivalente a 60% (sessenta por cento) da hora normal diurna.

Parágrafo Primeiro - Considera-se noturno, para os efeitos desta cláusula, o trabalho executado entre as vinte e duas (22) horas de um dia e as seis (6) horas do dia seguinte.

Parágrafo Segundo - O adicional noturno, recebido com habitualidade pelo empregado integra o seu salário para todos os efeitos.

Parágrafo Terceiro - A transferência do empregado para o período diurno de trabalho implica na perda do direito ao adicional noturno, exceto se já estiver integrado ao seu salário, caso em que continuará sendo pago.

Como se vê, a restrição contida no parágrafo segundo do pleito deduzido na inicial, de que seja integrado apenas o adicional noturno percebido ao longo de dois anos, não constou da pauta aprovada pelos trabalhadores e, por isso, não será apreciada a pretensão sob esse prisma. Ressalto, contudo, que o equívoco não impede o exame do pleito, o qual contém as pretensões principais da categoria profissional.

Esclarecido esse ponto, passo ao exame do tema.

DEFIRO O CAPUT, com adaptação ao Precedente Normativo 19 deste TRT: ADICIONAL NOTURNO - MAJORAÇÃO "O trabalho em horário noturno, previsto em lei, será remunerado com o adicional de 50% (cinquenta por cento), exceto na hipótese do vigia propriamente dito ou o trabalho advier de necessidades oriundas de caso fortuito ou força maior, quando o adicional será de 30% (trinta por cento).

INDEFIRO O PARÁGRAFO PRIMEIRO, visto que a matéria tem tratamento legal (artigo 73, § 2º, da CLT) e não se demonstrou a existência de características específicas aptas a justificar a alteração do período noturno. A modificação, inclusive, perde o sentido diante do recente entendimento adotado pelo Tribunal Pleno que editou a Súmula 29 com a seguinte redação: JORNADA DE 12 X 36. ADICIONAL NOTURNO. SÚMULA N. 60, II, DO TST. No regime acordado de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, é devido o adicional noturno sobre as horas laboradas após as 5h da manhã, ainda que dentro da jornada normal, em sequência ao horário noturno cumprido, nos termos do item II da Súmula n. 60 do TST.

DEFIRO O PARÁGRAFO SEGUNDO, porque em conformidade com a Súmula 60, I, do TST. Ressalto, porém, que a restrição contida na inicial, alusiva ao à integração do adicional noturno recebido durante dois anos não constou da pauta aprovada pela categoria profissional e, por isso, não será apreciada sob tal prisma (f. 39).

INDEFIRO O PARÁGRAFO TERCEIRO, aplicando o entendimento contido na Súmula 265 do TST: A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.

A cláusula ficará redigida da seguinte forma:

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO. O trabalho noturno será pago com adicional equivalente a 50% (cinquenta por cento) da hora normal diurna, exceto na hipótese do vigia propriamente dito ou o trabalho advier de necessidades oriundas de caso fortuito ou força maior, quando o adicional será de 30% (trinta por cento)..

Parágrafo único - O adicional noturno, recebido com habitualidade pelo empregado, integra o seu salário para todos os efeitos.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. Será devido o adicional de

insalubridade será pago pela empresa no importe de 20% (vinte por cento) para o setor administrativo e 40% (quarenta por cento) para os outros setores e área de enfermagem, incidindo sobre o salário nominal.

Deferiu-se o pleito para determinar o cálculo do adicional de insalubridade sobre o salário base do empregado, ressalvado o entendimento do relator quanto aos fundamentos. Prevaleceu o entendimento segundo o qual a edição da Súmula Vinculante nº 4 do STF tem gerado controvérsia sobre a forma de cálculo da verba, motivo pelo qual é viável estabelecer critério claro e específico em sentença normativa, afastando incerteza quanto ao tema.

A redação definitiva da cláusula é, portanto, a seguinte:

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. O adicional de insalubridade será calculado sobre o salário base do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE. Este benefício poderá ser substituído pelo pagamento à empregada-mãe dos salários normais no período da amamentação do filho, consoante o Art. 396, da CL T, sem prestação de serviços, ou de prestar serviços no período com direito ao recebimento adicional de R\$ 80,00 (oitenta reais), por filho na idade de até doze meses, mensalmente, até o término da amamentação.

Parágrafo Primeiro - Os estabelecimentos em que trabalharam pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, terão que ter um local apropriado (creche) onde seja permitido às empregadas guardarem, sob vigilância e assistência, os seus filhos até que os mesmos atinjam a idade escolar (06 anos).

Parágrafo Segundo - Quando o convênio creche distanciar-se do estabelecimento de serviço de saúde mais de 500 (quinhentos) metros, as empresas colocarão à disposição da empregada mãe condução para ida e volta, para levar as crianças no percurso empresa-creche e vice-versa.

Parágrafo Terceiro - Se não houver possibilidade do empregador fornecer a condução retro aludida, a empresa deverá fornecer gratuitamente vale-transporte suficiente para deslocamento.

Parágrafo Quarto - Caso a empresa não tenha uma creche dentro da mesma e ou convênio creche, este benefício poderá ser substituído pelo valor de R\$ 80,00 (oitenta reais) por filho, até que os mesmos atinjam a idade escolar (06 anos).

DEFIRO PARCIALMENTE, O CAPUT E O PARÁGRAFO PRIMEIRO porque em conformidade com o Precedente Normativo 22 do TST: Determina-se a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existentes na empresa mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesesseis) anos, facultado o convênio com creches, e, ainda, ao Precedente Normativo 73 deste TRT: CRECHE - AUXÍLIO E INSTALAÇÃO OPÇÃO PELO SALÁRIO OU ADICIONAL "Fica garantido à empregada-mãe, na hipótese de inobservância pelo empregador do disposto no art. 389, parágrafos 1 e 2, da CLT, o direito de optar pelo recebimento dos salários normais no período de amamentação do filho, consoante o art. 396/CLT, sem prestação de serviços, ou de prestar serviços no período com direito ao recebimento adicional do equivalente a 1 (um) salário mínimo, mensalmente, até o término da amamentação."

DEFIRO OS PARÁGRAFOS SEGUNDO, TERCEIRO E QUARTO, os quais conferem maior clareza às obrigações impostas ao empregador, e lhes assegura alternativa de pagamento de um valor já definido no caso de não ser possível a instalação da creche ou o convênio.

A redação final será a seguinte:

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE. Fica garantido à empregada-mãe, na hipótese de inobservância pelo empregador do disposto no art. 389, parágrafos 1º e 2º, da CLT, o direito de optar pelo recebimento dos salários normais no período de amamentação do filho, consoante o art. 396/CLT, sem prestação de serviços, ou de prestar serviços no período com direito ao

recebimento adicional do equivalente a 1 (um) salário mínimo, mensalmente, até o término da amamentação.

Parágrafo primeiro - Os estabelecimentos em que trabalharam pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, terão que ter um local apropriado (creche) onde seja permitido às empregadas guardarem, sob vigilância e assistência, os seus filhos até que os mesmos atinjam a idade escolar (06 anos).

Parágrafo segundo - Quando o convênio creche distanciar-se do estabelecimento de serviço de saúde mais de 500 (quinhentos) metros, as empresas colocarão à disposição da empregada mãe condução para ida e volta, para levar as crianças no percurso empresa-creche e vice-versa.

Parágrafo terceiro - Se não houver possibilidade do empregador fornecer a condução retro aludida, a empresa deverá fornecer gratuitamente vale-transporte suficiente para deslocamento.

Parágrafo quarto - Caso a empresa não tenha uma creche dentro da mesma e ou convênio creche, este benefício poderá ser substituído, vencido o prazo de amamentação, pelo valor de R\$ 80,00 (oitenta reais) por filho, até que os mesmos atinjam a idade escolar (06 anos).

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GESTANTE. Assegura-se à gestante a garantia de emprego desde à confirmação da gravidez, mediante atestado médico idônea, até 5 (cinco) meses após o parto ou até 60 (sessenta) dias após o término da licença previdenciária, se mais favorável à empregada, ressalvadas as hipóteses de cometimento de falta grave e de término do contrato a prazo. Presume-se como renúncia à garantia, a não comunicação do estado gravídico, no prazo de 60 (sessenta) dias, contados a partir da data do aviso prévio. Dentro desse prazo terá validade de comunicação do sindicato ou ressalva em recibo de rescisão.

Parágrafo Único - Concede-se à mãe adotante a garantia de emprego de 02 (dois) meses, desde que o empregador seja comunicado da adoção, no prazo de 10 (dez) dias, iniciando-se a garantia e o prazo de comunicação a contar da formalização do termo de garantia do adotado.

DEFIRO PARCIALMENTE O CAPUT, frisando que a garantia estendida já estava prevista na última norma coletiva (f. 68).

INDEFIRO a pretensão de que seja fixado prazo para comunicação da gestação. O STF já se manifestou contrariamente à imposição de exigência desse tipo, no seguinte julgamento:

EMENTA: - O art. 10, II, "b", do ADCT confere estabilidade provisória à obreira, exigindo para o seu implemento apenas a confirmação de sua condição de gestante, não havendo, portanto, de se falar em outros requisitos para o exercício desse direito, como a prévia comunicação da gravidez ao empregador. Precedente da Primeira Turma desta Corte. Recurso extraordinário não conhecido. (RE 259318 / RS - RIO GRANDE DO SUL RECURSO EXTRAORDINÁRIO Relator(a): Min. ELLEN GRACIE Julgamento: 15/05/2002 Órgão Julgador: Primeira Turma Publicação DJ 21-06-2002 PP-00118 EMENT VOL-02074-04 PP-00850Parte(s))

DEFIRO O PARÁGRAFO ÚNICO. Observo que o ordenamento jurídico assegura à mãe adotante apenas o gozo da licença maternidade, na forma do artigo 392-A da CLT. Acontece que a garantia de emprego assegurada à gestante tem a finalidade de resguardar a igualdade da mulher no mercado de trabalho, além de salvaguardar as futuras gerações. Considero, por isso, que a extensão da estabilidade provisória à mulher adotante possui importante interesse social, além de estar em conformidade com o princípio da razoabilidade. O C. TST, inclusive, já se manifestou favoravelmente ao deferimento de vantagem similar, no julgamento do processo RODC - 1340/2004-000-03-00, publicado em 05/09/2008 e cujo relator foi o Exmo. Ministro MAURICIO GODINHO DELGADO.

A redação final é a seguinte:

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GESTANTE. Assegura-se à gestante a garantia de emprego

desde à confirmação da gravidez, mediante atestado médico idônea, até 5 (cinco) meses após o parto ou até 60 (sessenta) dias após o término da licença previdenciária, se mais favorável à empregada, ressalvadas as hipóteses de cometimento de falta grave e de término do contrato a prazo.

Parágrafo Único - Concede-se à mãe adotante a garantia de emprego de 02 (dois) meses, desde que o empregador seja comunicado da adoção, no prazo de 10 (dez) dias, iniciando-se a garantia e o prazo de comunicação a contar da formalização do termo de garantia do adotado.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ALEITAMENTO. A mãe empregada, que estiver amamentando, terá sua jornada de trabalho reduzida em duas (2) horas diárias, no horário a ser escolhido pela empregada, até o décimo segundo (12º) mês de vida de seu filho.

Parágrafo Único - É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando a empresa não cumprir as determinações dos parágrafos 1º e 2º, do art .389, da CLT.

INDEFIRO o caput, com fundamento no Precedente Normativo 131 deste TRT: HORÁRIO PARA ALEITAMENTO - REDUÇÃO DA JORNADA "Indefere-se. Há previsão legal suficiente."

INDEFIRO, ainda, o parágrafo único, que reproduz disposição contida na Cláusula 14ª, já apreciada.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FÉRIAS. O início das férias não poderá coincidir com o sábado, domingo, feriado, folga ou dia de compensação de repouso semanal.

Parágrafo Primeiro - O pagamento relativo às férias deverá ser efetuado até 2 (dois) dias úteis antes da data de início das mesmas.

Parágrafo Segundo - A empresa que cancelar ou modificar o início das férias concedidas ao seu empregado, estará sujeita a uma multa equivalente ao dobro do último salário mensal recebido pelo empregado, que será paga na data programada para o início das férias que foram canceladas ou alteradas.

Parágrafo Terceiro - As férias deverão ser concedidas no prazo máximo de até 60 (sessenta) dias após o período aquisitivo, salvo acordo individual entre empresa e empregado, feito com anuência expressa da Federação/Sindicato profissional.

Parágrafo Quarto - Os empregados, de comum acordo com a empresa e observados os ditames legais, poderão parcelar o gozo de suas férias em 2 (dois) períodos iguais.

Parágrafo Quinto - As faltas dos trabalhadores justificadas à empresa, mesmo que sem remuneração, não poderão prejudicá-los em seu período de gozo de férias.

Parágrafo Sexto - Não serão deduzidas no período de férias as faltas cometidas pelo empregado ao longo do período aquisitivo, evitando desse modo um duplo desconto, visto que o trabalhador, por ocasião da sua falta, teve o DSR cortado.

Parágrafo Sétimo - O empregado, mediante comunicação prévia de 90 (noventa) dias, terá direito, em hipótese de casamento, ao gozo de suas férias em período coincidente com o mesmo.

Parágrafo Oitavo - As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina.

DEFIRO O CAPUT, aplicando o Precedente Normativo 111 deste TRT: FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS CONCESSÃO - INÍCIO DO GOZO "Determina-se que a concessão das férias individuais ou coletivas, deverá ser comunicada por escrito ao empregado com a antecedência mínima de 30

(trinta) dias, vedada a fixação do início delas em dia imediatamente anterior a folgas semanais, feriados, dias santos ou dias de inoccorrência de trabalho."

INDEFIRO O PARÁGRAFO PRIMEIRO, pois o tema tem tratamento legal (artigo 145 da CLT).

DEFIRO EM PARTE O PARÁGRAFO SEGUNDO, COM ADAPTAÇÃO ao Precedente Normativo 109 deste TRT: FÉRIAS - CANCELAMENTO OU ALTERAÇÃO REEMBOLSO DESPESAS AO EMPREGADO "As despesas efetuadas pelo empregado, em função das férias marcadas e canceladas ou alteradas pelo empregador, ser-lhe-ão reembolsadas no prazo de 5 (cinco) dias, após a comprovação delas."

INDEFIRO O PARÁGRAFO TERCEIRO, visto que a imposição de prazo inferior ao da lei exige negociação entre as partes.

DEFIRO O PARÁGRAFO QUARTO, visto que o parcelamento das férias pode interessar às partes, devendo-se permitir ajuste nesse sentido, sem a restrição do artigo 134, § 1º, da CLT.

INDEFIRO O PARÁGRAFO QUINTO. A ocorrência de faltas e sua repercussão nas férias é regulamentada pela CLT, em seus artigos 130 a 133. Desnecessário registrar que as faltas justificadas não prejudicam o descanso anual.

DEFIRO EM PARTE O PARÁGRAFO SEXTO, COM ADAPTAÇÃO AO Precedente Normativo 112 deste TRT: FÉRIAS - DESCONTO DO REPOUSO SEMANAL PERDIDO - FALTA INJUSTIFICADA "Determina-se que não será descontado, para efeito de proporcionalidade das férias, o repouso semanal perdido, por ter ocorrido falta injustificada."

DEFIRO EM PARTE O PARÁGRAFO SÉTIMO, COM ADAPTAÇÃO ao Precedente Normativo 110 deste TRT: FÉRIAS INDIVIDUAIS - COINCIDÊNCIA COM O CASAMENTO "Desde que o empregador não adote o sistema de férias coletivas, o empregado terá direito, na hipótese de casamento, ao gozo de suas férias em período coincidente, exigindo-se, porém, que faça comunicação por escrito ao empregador, com antecedência mínima de 90 (noventa) dias, comprovando oportunamente o matrimônio."

INDEFIRO O PARÁGRAFO OITAVO. A postulação choca-se com a previsão contida no artigo 133, IV, da CLT.

A redação final da cláusula será a seguinte:

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FÉRIAS. O início das férias não poderá coincidir com o sábado, domingo, feriado, folga ou dia de compensação de repouso semanal.

Parágrafo Primeiro - As despesas efetuadas pelo empregado, em função das férias marcadas e canceladas ou alteradas pelo empregador, ser-lhe-ão reembolsadas no prazo de 5 (cinco) dias, após a comprovação delas.

Parágrafo Segundo - Os empregados, de comum acordo com a empresa e observados os ditames legais, poderão parcelar o gozo de suas férias em 2 (dois) períodos iguais.

Parágrafo terceiro - Determina-se que não será descontado, para efeito de proporcionalidade das férias, o repouso semanal perdido, por ter ocorrido falta injustificada.

Parágrafo quarto - Desde que o empregador não adote o sistema de férias coletivas, o empregado terá direito, na hipótese de casamento, ao gozo de suas férias em período coincidente, exigindo-se, porém, que faça comunicação por escrito ao empregador, com antecedência mínima de 90 (noventa) dias, comprovando oportunamente o matrimônio.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FÉRIAS PROPORCIONAIS - os empregados que, por qualquer motivo, exceto quando dispensados por justa causa, venham a se desligar da empresa antes de completar um ano de trabalho, terão direito às férias proporcionais.

DEFIRO. A pretensão está em conformidade com a Súmula 171 do TST: Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT) (ex-Prejulgado nº 51).

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CESTA BÁSICA. As empresas fornecerão, mensal e gratuitamente, a todos seus empregados, inclusive àqueles em férias, em afastamento médico ou licenciados, uma cesta básica mensal, sem caráter salarial, a ser entregue juntamente com o pagamento do salário devendo o empregado retirá-la na empresa, ou onde esta indicar, no prazo de 20 (vinte) dias, contendo a seguinte composição: 10 kg de arroz, 3 kg de feijão, 3 latas de óleo de soja, 1/2 kg de café torrado e moído, 5 kg de açúcar, 1/2 kg de farinha de mandioca, 1 kg de macarrão, 1 kg de farinha de trigo, 2 latas de 140 g de extrato de tomate, 1 kg de sal refinado, 1 pacote de 200 g de biscoito doce, 1 pacote de 200 g de biscoito salgado, 2 latas de leite em pó de 400 g, 1 kg de fubá, 2 latas de sardinha em conserva, 1 lata de goiabada, 2 tubos de creme dental, 3 sabonetes, e 2 barras de 200 g de sabão cada.

Parágrafo Primeiro - Em caso de falecimento do empregado por acidente do trabalho ou doença profissional, a empresa concederá à sua família uma cesta básica pelo período de 6 (seis) meses, independente de outros benefícios contidos neste instrumento.

Parágrafo Segundo - Aos empregados afastados por auxílio doença previdenciário, acidentário ou não, será garantido o fornecimento da cesta básica por um período limite de 6 (seis) meses.

Parágrafo Terceiro - Caberá à Federação/Sindicato profissional conveniente a fiscalização da qualidade dos produtos integrantes da cesta básica.

INDEFIRO, aplicando o Precedente Normativo 64 deste TRT: CESTA BÁSICA - FORNECIMENTO "Indefere-se. Trata-se de matéria própria de negociação, por importar aumento indireto de salário." Registro que a última norma coletiva vigente não continha previsão a respeito de tal vantagem.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE REFEIÇÃO. As empresas fornecerão a todos seus empregados, de forma gratuita para estes, vale refeição no valor de R\$ 6,00 (seis reais), por ticket, na quantidade de 26 (vinte e seis) ticket por mês, independente de não ter o empregado trabalhado os 30 (trinta) dias do mês, por qualquer motivo.

Parágrafo Primeiro - Em caso de falecimento do empregado por acidente do trabalho ou doença profissional, a empresa fornecerá à sua família 2 (dois) talões de ticket, quando do acerto, independente de outros benefícios contidos neste instrumento.

Parágrafo Segundo - Aos empregados afastados por auxílio doença previdenciário, acidentário ou não, será garantido o fornecimento do vale refeição por um período limite de 6 (seis) meses.

INDEFIRO, com fulcro no Precedente Normativo 215 deste TRT: VALE-REFEIÇÃO - FORNECIMENTO "Indefere-se por se tratar de pretensão onerosa, típica de negociação direta."

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES. As empresas fornecerão, gratuitamente, uniformes para seus empregados, na quantidade de quatro (4) uniformes completos por ano, inclusive agasalho e calçados; e, caso o fornecimento ocorra de forma insuficiente, os empregados ficarão isentos de qualquer responsabilidade.

Parágrafo Primeiro - Os uniformes deverão ser adequados a todas as condições, inclusive funcionais e climáticas.

Parágrafo Segundo - Sempre que alguma peça do uniforme se desgastar ou se inutilizar por uso normal ou causa não provocada, esta será repostada pela empresa.

DEFIRO, EM PARTE, COM ADAPTAÇÃO ao Precedente Normativo 214 deste TRT: UNIFORME GRATUITO "Assegura-se o fornecimento de 02 (dois) uniformes, quando exigido seu uso pelo empregador, com renovação proporcional ao desgaste." Acentuo que o pleito conta, ainda, com o respaldo do Precedente Normativo 115 do TST.

A redação será, portanto, a seguinte:

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES. Assegura-se o fornecimento de 02 (dois) uniformes, quando exigido seu uso pelo empregador, com renovação proporcional ao desgaste.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA MÉDICA. As empresas fornecerão um plano de saúde completo de forma gratuita a todos os seus empregados.

O exame de f. 42 mostra que a reivindicação aprovada pelos trabalhadores não corresponde ao pleito deduzido na inicial. A pauta transcrita na ata da assembléia geral extraordinária contém cláusula vigésima segunda que previa a assistência médica proporcionada pelo empregador somente para consultas e realização de exames de rotina, a todos os empregados e aposentados, sem qualquer ônus.

Se o pleito não guarda correspondência com a expectativa dos trabalhadores, entendo deva ser declarada a sua inépcia.

O pedido formulado na cláusula vigésima segunda é, portanto, inepto, motivo pelo qual quanto a ele declaro extinto o feito, sem julgamento do mérito, nos termos do artigo 267, I, do CPC.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS - Será permitida a fixação de quatro de avisos destinados à comunicação de assuntos de interesse da categoria profissional, em local visível, sendo vedada matéria político-partidária, ou ofensiva a quem quer que seja, no lugar de escolha da Federação! Sindicato profissional, onde mais facilmente todos os trabalhadores tenham acesso.

DEFIRO COM ADAPTAÇÃO ao Precedente Normativo 173 deste TRT: QUADRO DE AVISOS - AFIXAÇÃO "É permitida a afixação de quadro de avisos destinado à comunicação de assunto de interesse da categoria profissional, em local visível e de fácil acesso aos empregados, vedada a divulgação de matéria de cunho político-partidário ou ofensiva a quem quer que seja." Autorizar o sindicato a definir o local de afixação implicaria ingerência deste na empresa.

A redação final é, portanto, a seguinte:

QUADRO DE AVISOS - AFIXAÇÃO "É permitida a afixação de quadro de avisos destinado à comunicação de assunto de interesse da categoria profissional, em local visível e de fácil acesso aos empregados, vedada a divulgação de matéria de cunho político-partidário ou ofensiva a quem quer que seja.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL. As empresas descontarão de todos os seus empregados alcançados por este instrumento, em razão de expressa decisão tomada em Assembléia Geral Extraordinária da categoria profissional, a título da taxa

assistencial o percentual de 6% (seis por cento), sendo 3% (três por cento) em julho de 2009 e 3% (três por cento) em novembro de 2009, sobre o salário do representado, em favor do Sindicato Profissional representativo da categoria.

DEFIRO, EM PARTE, com adaptação ao Precedente Normativo n. 119 do Colendo TST (A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoração ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados), à Orientação Jurisprudencial 17/SDC (As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados)e à Súmula 666 do Excelso Supremo Tribunal Federal (A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo), que vedam a imposição da obrigação em relação aos trabalhadores não sindicalizados. Além disso, há de ser assegurado o direito de oposição.

Fica estabelecido, ainda, que o desconto será efetuado nos dois meses seguintes ao da publicação da presente sentença normativa, com recolhimento no prazo de dez dias.

A redação final é, portanto, a seguinte:

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL. As empresas descontarão de seus empregados sindicalizados, em razão de expressa decisão tomada em Assembléia Geral Extraordinária da categoria profissional, a título da taxa assistencial o percentual de 6% (três por cento), em duas parcelas de 3%, deduzidas nos dois primeiros meses seguintes à publicação da presente sentença normativa, sobre o salário do empregado, em favor do Sindicato Profissional representativo da categoria. Assegura-se o direito de oposição aos empregados, a ser exercido no prazo de cinco dias após a efetivação do desconto, em comunicação com o sindicato por qualquer meio idôneo, inclusive postal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE - APOSENTADORIA. Para o empregado que estiver faltando 2 anos para se aposentar terá estabilidade de emprego até a data da aposentadoria.

DEFIRO, COM ADAPTAÇÃO ao Precedente Normativo 85 do TST: GARANTIA DE EMPREGO. APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA Defere-se a garantia de emprego, durante os 12 meses que antecedem a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 5 anos. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

A extensão do benefício a todos os empregados, sem vinculação a um tempo de serviço mínimo poderá acarretar encargo excessivo para o empregador.

A redação final da cláusula será a seguinte:

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO. APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA Defere-se a garantia de emprego, durante os 12 meses que antecedem a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 5 anos. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ASSIDUIDADE - PRÊMIO- O empregado que mantiver assiduidade durante a cada ano de trabalho, terá direito a uma abono de um salário extra a título de retorno de férias.

Parágrafo Único- Considera-se assiduidade para os fins do benefício supra a pontualidade do empregado ao iniciar sua jornada de trabalho, bem como a ausência de falta injustificadas.

INDEFIRO, com fulcro no Precedente Normativo 129 deste Regional: GRATIFICAÇÕES OU PRÊMIOS EM GERAL : APOSENTADORIA, ASSIDUIDADE, CHEFIA, NÍVEL SUPERIOR, ETC. "Indefere-se. É matéria tipicamente negocial, importando em ônus para os empregadores e aumento salarial indireto."

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA- FORO DE COMPETÊNCIA. As partes elegem o Foro de Governador Valadares para dirimir quaisquer controvérsias que por ventura existirem.

INDEFIRO. Houve evidente erro material na menção ao foro de Governador Valadares, posto que a intenção era designar a cidade de Belo Horizonte. Mesmo considerando tal aspecto, a cláusula fica indeferida. A matéria já está disciplinada no artigo 114, da Constituição e no artigo 678 da CLT. A pretensão deduzida implica autorizar às partes criar condição para o exercício de jurisdição, o que não pode ser admitido.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - VIGÊNCIA. A presente CCT vigorará de 10 (primeiro) de fevereiro de 2009 (dois mil e nove) a 31 (trinta e um) de janeiro de 2010 (dois mil e dez).

Tem prevalecido nessa E. Seção Especializada o entendimento de que a sentença normativa deve ser fixada em 12 meses apenas em relação às cláusulas de natureza econômica, devendo vigorar as cláusulas sociais por 24 meses. A extensão da vigência tem o fim de assegurar às partes um tempo maior para retomarem as negociações diretas.

Nesse sentido, foi o entendimento que prevaleceu no julgamento dos seguintes processos: 00580-2005-000-03-00-1-DC, Data de Publicação 18/11/2005 DJMG Página: 2 Órgão Julgador SDC Juiz Relator José Miguel de Campos; 00786-2005-000-03-00-1-DC, Data de Publicação 18/11/2005 DJMG Página: 2 Órgão Julgador SDC Juiz Relator Luiz Otávio Linhares Renault; 00579-2005-000-03-00-7-DC Data de Publicação 28/10/2005 Órgão Julgador SDC Juiz Relator Sebastião Geraldo de Oliveira.

A redação da cláusula será a seguinte:

A presente sentença normativa vigorará a partir de 01/02/2009, pelo prazo de 12 (doze) meses para as cláusulas de natureza econômica e 24 meses para as demais disposições.

CONCLUSÃO

Pelo exposto, julgo parcialmente procedentes os pedidos deduzidos, nos termos dos fundamentos, exceto quanto à cláusula 22ª, em relação à qual declaro extinto o feito, sem julgamento do mérito, nos termos do artigo 267, I, do CPC. Custas pelas partes, no importe de R\$200,00, calculadas sobre R\$10.000,00, valor arbitrado.

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em Sessão Ordinária da SEÇÃO ESPECIALIZADA DE DISSÍDIOS COLETIVOS (SDC), hoje realizada, julgou o presente feito e, por maioria de votos, vencidos os Exmos. Juiz Relator e Desembargadores Antônio Álvares da Silva, Luiz Otávio Linhares Renault, Sebastião Geraldo de Oliveira e a Exma. Juíza Wilméia da Costa Benevides,

rejeitou a preliminar suscitada na defesa. Sem divergência, considerou desnecessário o pedido do suscitante, de realização de perícia. No mérito, julgou parcialmente procedente o dissídio coletivo, assim se decidindo: CLÁUSULA PRIMEIRA - DATA BASE- por unanimidade, deferida. CLÁUSULA SEGUNDA - REAJUSTE E AUMENTO REAL é por maioria de votos, vencidos parcialmente os Exmos. Juiz Relator, Desembargadores Caio Luiz de Almeida Vieira de Mello, Emília Facchini, Antônio Fernando Guimarães e Juíza Wilméia da Costa Benevides, deferida, em parte. A redação final da cláusula é a seguinte: "CLÁUSULA SEGUNDA - REAJUSTE SALARIAL. As empresas abrangidas por este pacto concederão, a partir do dia 1º (primeiro) de fevereiro de 2009 (dois mil e nove) um reajuste salarial, incidente sobre o salário de cada trabalhador praticado no dia 31 (trinta e um) de janeiro de 2009 (dois mil e nove), no importe de 21%, sendo 15% a título de recomposição e 6% a título de aumento real. São compensáveis todos os aumentos ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios concedidos no período compreendido entre fevereiro de 2008 e 31/01/2009, salvo os decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção, transferência e equiparação salarial." CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL- por maioria de votos, vencidos os Exmos. Desembargadores Revisor, Antônio Álvares da Silva, Luiz Otávio Linhares Renault e Manuel Cândido Rodrigues, indeferida. CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO DE INGRESSO - por maioria de votos, vencido parcialmente os Exmos. Desembargadores Caio Luiz de Almeida Vieira de Mello, Antônio Álvares da Silva, Luiz Otávio Linhares Renault e Marcus Moura Ferreira, deferida, com adaptação ao precedente normativo 196 deste Tribunal. A redação final é a seguinte: "CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO DE INGRESSO - Assegura-se ao empregado admitido para preencher vaga que decorra de promoção, transferência ou demissão, salário igual ao do empregado de menor salário em cargo ou função idênticos, exceto se este contar, na função, mais de 2 (dois) anos que aquele, não se considerando vantagens pessoais." CLÁUSULA QUINTA - REFEIÇÃO GRATUITA é por maioria de votos, vencidos parcialmente os Exmos. Desembargadores Caio Luiz de Almeida Vieira de Mello, Antônio Álvares da Silva, Luiz Otávio Linhares Renault e Marcus Moura Ferreira, deferida, em parte, com adaptação à norma anterior, ficando com a seguinte redação: "CLÁUSULA QUINTA - LANCHE NOTURNO - O empregador fornecerá um lanche a todos os trabalhadores que cumprem jornada predominantemente noturna, composto de café com leite e pão, lanche esse que não terá caráter salarial." CLÁUSULA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - por maioria de votos, vencidos parcialmente os Exmos. Desembargadores Caio Luiz de Almeida Vieira de Mello, Antônio Álvares da Silva, Luiz Otávio Linhares Renault e Marcus Moura Ferreira, deferido o caput, em conformidade com o Precedente Normativo 101 deste Regional. A redação final da cláusula é a seguinte: "CLÁUSULA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. Não será celebrado contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, no prazo mínimo de doze meses." CLÁUSULA SÉTIMA é SUBSTITUIÇÕES - por maioria de votos, vencidos parcialmente os Exmos. Desembargadores Caio Luiz de Almeida Vieira de Mello, Antônio Álvares da Silva, Luiz Otávio Linhares Renault e Marcus Moura Ferreira, deferido o pedido, em parte, com adaptação ao Precedente Normativo 200 deste Regional. A redação fica a seguinte: "CLÁUSULA SÉTIMA é SUBSTITUIÇÕES - Assegura-se ao empregado substituto o direito ao recebimento de salários iguais ao do substituído, sem as vantagens pessoais, desde que a substituição não seja eventual." CLÁUSULA OITAVA é TRANSFERÊNCIA - por maioria de votos, vencidos parcialmente os Exmos. Desembargadores Caio Luiz de Almeida Vieira de Mello, Antônio Álvares da Silva, Luiz Otávio Linhares Renault, Antônio Fernando Guimarães e Marcus Moura Ferreira, deferido o caput, com fundamento no Precedente Normativo 77 do TST, indeferidos os parágrafos primeiro e terceiro e deferido o parágrafo segundo. A redação final é a seguinte: "CLÁUSULA OITAVA é TRANSFERÊNCIA - Assegura-se ao empregado transferido, na forma do Art. 469, da CLT, a garantia de emprego por 1 (um) ano após a data da transferência. Parágrafo único - O empregado transferido, por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, terá direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte para o seu deslocamento." CLÁUSULA NONA - JORNADA DE TRABALHO é por maioria de votos, vencidos, em parte, os Exmos. Desembargadores Caio Luiz de Almeida Vieira de Mello, Antônio Álvares da Silva, Luiz Otávio Linhares Renault e Marcus Moura Ferreira, deferida parcialmente a postulação. A redação será, portanto, a seguinte, com as adaptações necessárias: "JORNADA DE TRABALHO - Faculta-se, ao empregador, a instituição ou manutenção, em parte ou em todos os setores dos estabelecimentos vinculados a este Instrumento Normativo, de uma ou ambas das seguintes modalidades de jornadas de trabalho: A) Jornada diária de 8 (oito) horas, com intervalo para refeição e repouso nos ternos do art. 71 e parágrafos da CLT, e 44 (quarenta e quatro) horas semanais; B) "Jornada de plantão", com 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga, observando-se: 1 - Para aqueles que trabalharem sob a denominada "jornada de plantão", as 12 (doze) horas serão entendidas como normais, sem incidência do adicional legal, ficando esclarecido igualmente não existirem horas extras no caso de serem ultrapassadas as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio desta jornada de plantão. 2 - Fica assegurado, no curso da "jornada de plantão", um intervalo de 1 (uma) hora de repouso e refeição, a ser gozado na oportunidade indicada pela empresa e compatível com a disponibilidade do serviço em execução

(artigo 71 e parágrafos CLT). PARÁGRAFO ÚNICO: O presente Acordo reconhece que a jornada de trabalho mencionada na letra "A" desta cláusula tem peculiaridades diferentes daquelas da jornada de trabalho descrita na letra "B", razão porque admite salários iguais ou diferenciados, ao critério, do empregador, e sem implicação das regras do art. 461/CLT. "CLÁUSULA DÉCIMA - DESCANSO REMUNERADO - por maioria de votos, vencidos parcialmente os Exmos. Desembargadores Caio Luiz de Almeida Vieira de Mello, Antônio Álvares da Silva, Luiz Otávio Linhares Renault e Marcus Moura Ferreira, deferida a cláusula e indeferido o parágrafo único, a cláusula fica, portanto, redigida da seguinte forma: "CLÁUSULA DÉCIMA - DESCANSO REMUNERADO. Assegura-se o repouso remunerado e o feriado correspondente, ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensado o atraso no final da jornada de trabalho ou da semana. "CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS - por maioria de votos, vencido o Exmo. Desembargador Antônio Fernando Guimarães, deferido o pleito. CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO - por maioria de votos, vencidos parcialmente os Exmos. Desembargadores Caio Luiz de Almeida Vieira de Mello, Antônio Álvares da Silva, Luiz Otávio Linhares Renault, Antônio Fernando Guimarães e Marcus Moura Ferreira, deferido o caput e o parágrafo segundo e indeferidos os parágrafos primeiro e terceiro, a cláusula ficará redigida da seguinte forma: "CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO - O trabalho noturno será pago com adicional equivalente a 50% (cinquenta por cento) da hora normal diurna, exceto na hipótese do vigia propriamente dito ou o trabalho advier de necessidades oriundas de caso fortuito ou força maior, quando o adicional será de 30% (trinta por cento). Parágrafo único - O adicional noturno, recebido com habitualidade pelo empregado, integra o seu salário para todos os efeitos." CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - por unanimidade, deferida. O adicional de insalubridade será calculado sobre o salário base do empregado. CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE - por maioria de votos, vencidos, em parte, os Exmos. Desembargadores Antônio Álvares da Silva, Luiz Otávio Linhares Renault, Emília Facchini e Antônio Fernando Guimarães, deferido parcialmente o caput e o parágrafo primeiro e, por unanimidade, deferidos os parágrafos segundo, terceiro e quarto. A redação final será a seguinte: "CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE - Fica garantido à empregada-mãe, na hipótese de inobservância pelo empregador do disposto no art. 389, parágrafos 1º e 2º, da CLT, o direito de optar pelo recebimento dos salários normais no período de amamentação do filho, consoante o art. 396/CLT, sem prestação de serviços, ou de prestar serviços no período com direito ao recebimento adicional do equivalente a 1 (um) salário mínimo, mensalente, até o término da amamentação. Parágrafo primeiro - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, terão que ter um local apropriado (creche) onde seja permitido às empregadas guardarem, sob vigilância e assistência, os seus filhos até que os mesmos atinjam a idade escolar (06 anos). Parágrafo segundo - Quando o convênio creche distanciar-se do estabelecimento de serviço de saúde mais de 500 (quinhentos) metros, as empresas colocarão à disposição da empregada mãe condução para ida e volta, para levar as crianças no percurso empresa-creche e vice-versa. Parágrafo terceiro - Se não houver possibilidade do empregador fornecer a condução retro aludida, a empresa deverá fornecer gratuitamente vale-transporte suficiente para deslocamento. Parágrafo quarto - Caso a empresa não tenha uma creche dentro da mesma e ou convênio creche, este benefício poderá ser substituído, vencido o prazo de amamentação, pelo valor de R\$ 80,00 (oitenta reais) por filho, até que os mesmos atinjam a idade escolar (06 anos)." CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GESTANTE - .por maioria de votos, vencidos, em parte, os Exmos. Desembargadores Caio Luiz de Almeida Vieira de Mello, Antônio Álvares da Silva, Luiz Otávio Linhares Renault e Marcus Moura Ferreira, deferido parcialmente o caput; indeferida a pretensão de que seja fixado prazo para comunicação da gestação e deferido o parágrafo único. A redação final é a seguinte: "CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GESTANTE. Assegura-se à gestante a garantia de emprego desde à confirmação da gravidez, mediante atestado médico idôneo, até 5 (cinco) meses após o parto ou até 60 (sessenta) dias após o término da licença previdenciária, se mais favorável à empregada, ressalvadas as hipóteses de cometimento de falta grave e de término do contrato a prazo. Parágrafo Único - Concede-se à mãe adotante a garantia de emprego de 02 (dois) meses, desde que o empregador seja comunicado da adoção, no prazo de 10 (dez) dias, iniciando-se a garantia e o prazo de comunicação a contar da formalização do termo de garantia do adotado." CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ALEITAMENTO..por maioria de votos, vencidos os Exmos. Desembargadores Caio Luiz de Almeida Vieira de Mello, Antônio Álvares da Silva, Luiz Otávio Linhares Renault e Marcus Moura Ferreira, indeferidos o caput e o parágrafo único. CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FÉRIAS..por maioria de votos, vencidos parcialmente os Exmos. Desembargadores Caio Luiz de Almeida Vieira de Mello, Antônio Álvares da Silva, Luiz Otávio Linhares Renault e Marcus Moura Ferreira, deferidos o caput e o parágrafo quarto; deferidos, em parte, os parágrafos segundo, sexto e sétimo, com adaptação, e indeferidos os parágrafos primeiro, terceiro, quinto e oitavo. A redação final da cláusula será a seguinte: "CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FÉRIAS. O início das férias não poderá coincidir com o sábado, domingo, feriado, folga ou dia de compensação de repouso semanal. Parágrafo Primeiro - As despesas efetuadas pelo empregado, em função das férias marcadas e canceladas ou alteradas pelo empregador, ser-lhe-ão reembolsadas no prazo de 5 (cinco) dias, após a comprovação

delas. Parágrafo Segundo - Os empregados, de comum acordo com a empresa e observados os ditames legais, poderão parcelar o gozo de suas férias em 2 (dois) períodos iguais. Parágrafo terceiro - Determina-se que não será descontado, para efeito de proporcionalidade das férias, o repouso semanal perdido, por ter ocorrido falta injustificada. Parágrafo quarto - Desde que o empregador não adote o sistema de férias coletivas, o empregado terá direito, na hipótese de casamento, ao gozo de suas férias em período coincidente, exigindo-se, porém, que faça comunicação por escrito ao empregador, com antecedência mínima de 90 (noventa) dias, comprovando oportunamente o matrimônio." CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FÉRIAS PROPORCIONAIS é por unanimidade, deferida. CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CESTA BÁSICA.- por maioria de votos, vencidos os Exmos. Desembargadores Caio Luiz de Almeida Vieira de Mello, Antônio Álvares da Silva, Luiz Otávio Linhares Renault e Marcus Moura Ferreira, indeferida. CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE REFEIÇÃO. - por maioria de votos, vencidos os Exmos. Desembargadores Caio Luiz de Almeida Vieira de Mello, Antônio Álvares da Silva, Luiz Otávio Linhares Renault e Marcus Moura Ferreira, indeferida. CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA é UNIFORMES - por maioria de votos, vencidos parcialmente os Exmos. Desembargadores Caio Luiz de Almeida Vieira de Mello, Antônio Álvares da Silva, Luiz Otávio Linhares Renault e Marcus Moura Ferreira, deferida, em parte, com adaptação ao Precedente Normativo 214 deste TRT. A redação será, portanto, a seguinte: "CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES. Assegura-se o fornecimento de 02 (dois) uniformes, quando exigido seu uso pelo empregador, com renovação proporcional ao desgaste." CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA MÉDICA.- por unanimidade, considerou inepto o pedido e, quanto a ele, declarou extinto o feito, sem julgamento do mérito, nos termos do artigo 267, I, do CPC. CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS é por maioria de votos, vencidos parcialmente os Exmos. Desembargadores Caio Luiz de Almeida Vieira de Mello, Antônio Álvares da Silva, Luiz Otávio Linhares Renault e Marcus Moura Ferreira, deferida, com adaptação ao Precedente Normativo 173 deste TRT. A redação final é, portanto, a seguinte: "QUADRO DE AVISOS - AFIXAÇÃO "É permitida a afixação de quadro de avisos destinado à comunicação de assunto de interesse da categoria profissional, em local visível e de fácil acesso aos empregados, vedada a divulgação de matéria de cunho político-partidário ou ofensiva a quem quer que seja." CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL - por maioria de votos, vencidos parcialmente os Exmos. Desembargadores Caio Luiz de Almeida Vieira de Mello, Antônio Álvares da Silva, Luiz Otávio Linhares Renault, Antônio Fernando Guimarães e Marcus Moura Ferreira, deferida, em parte, com adaptação ao Precedente Normativo no. 119 do Colendo TST. A redação final é, portanto, a seguinte: "CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL - As empresas descontarão de seus empregados sindicalizados, em razão de expressa decisão tomada em Assembléia Geral Extraordinária da categoria profissional, a título da taxa assistencial o percentual de 6% (seis por cento), em duas parcelas de 3%, deduzidas nos dois primeiros meses seguintes à publicação da presente sentença normativa, sobre o salário do empregado, em favor do Sindicato Profissional representativo da categoria. Assegura-se o direito de oposição aos empregados, a ser exercido no prazo de cinco dias após a efetivação do desconto, em comunicação com o sindicato por qualquer meio idôneo, inclusive postal." CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE é APOSENTADORIA - por maioria de votos, vencidos parcialmente os Exmos. Desembargadores Caio Luiz de Almeida Vieira de Mello, Antônio Álvares da Silva, Luiz Otávio Linhares Renault e Marcus Moura Ferreira, deferida, com adaptação ao Precedente Normativo 85 do TST. A redação final da cláusula será a seguinte: "CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO. APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA - Defere-se a garantia de emprego, durante os 12 meses que antecedem a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 5 anos. Adquirido o direito, extingue-se a garantia. " CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ASSIDUIDADE é PRÊMIO - por maioria de votos, vencidos os Exmos. Desembargadores Caio Luiz de Almeida Vieira de Mello, Antônio Álvares da Silva, Luiz Otávio Linhares Renault e Marcus Moura Ferreira, indeferida. CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA- FORO DE COMPETÊNCIA.- por maioria de votos, vencidos os Exmos. Desembargadores Caio Luiz de Almeida Vieira de Mello, Antônio Álvares da Silva, Luiz Otávio Linhares Renault e Marcus Moura Ferreira, indeferida. CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA é VIGÊNCIA - por unanimidade, deferida. A presente CCT vigorará a partir de 1o. (primeiro) de fevereiro de 2009 (dois mil e nove) pelo prazo de 12 (doze) meses para as cláusulas de natureza econômica e 24 (vinte e quatro) meses para as demais disposições. Custas, pelas partes, no importe de R\$200,00, calculadas sobre R\$10.0000,00, valor arbitrado.

Belo Horizonte, 17 de dezembro de 2009.

JESSÉ CLAUDIO FRANCO DE ALENCAR

Relator

[◀ voltar](#) [▲ topo](#)