



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

PROCESSO nº 0000296-91.2018.5.10.0000 (DISSÍDIO COLETIVO (987))

RELATOR: JUIZ ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JÚNIOR

SUSCITANTE: SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEGURANÇA E VIGILÂNCIA DO DF

ADVOGADO: JOMAR ALVES MORENO - OAB: DF0005218

ADVOGADO: WANDA MIRANDA SILVA - OAB: DF0040291

ADVOGADO: RENATA FERNANDES DA COSTA BARROS - OAB: DF0050612

ADVOGADO: JONAS DUARTE JOSE DA SILVA - OAB: DF0006083

SUSCITADO: SINDICATO DE EMPRESAS DE SEGURANÇA PRIVADA, SISTEMAS DE SEGURANÇA ELETRÔNICA, CURSOS DE FORMAÇÃO E TRANSPORTE DE VALORES NO DISTRITO FEDERAL

ADVOGADO: EDUARDO HAN - OAB: DF0011714

AUSJ/1-0

EMENTA

DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. COMUM ACORDO. CLÁUSULAS INCONTROVERSAS E CLÁUSULAS CONTROVERTIDAS. A Justiça do Trabalho, ao examinar os dissídios coletivos de natureza econômica, deve deferir as cláusulas consensuais, salvo se o objeto for ilícito, podendo, na hipótese de deferimento, efetuar ajustes redacionais para correção de linguagem ou para conferir maior clareza à norma produzida. Em relação às cláusulas controvertidas, devem ser deferidas aquelas convencionadas anteriormente, ainda que no bojo de sentença normativa, ou que correspondam a conquistas históricas, presentes em sucessivos instrumentos normativos por longo período, salvo se seu objeto for considerado ilícito. Dissídio coletivo admitido em parte e julgado procedente em parte. Dissídio coletivo reconvenicional inadmitido. Conhecido e desprovido o primeiro agravo interno do suscitado. Não conhecido o segundo agravo interno do suscitado.

RELATÓRIO

Trata-se de dissídio coletivo de natureza econômica suscitado pelo

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEGURANÇA E VIGILÂNCIA DO DF SINDESV/DF em face do **SINDICATO DE EMPRESAS DE SEGURANÇA PRIVADA, SISTEMAS DE SEGURANÇA ELETRÔNICA, CURSOS DE FORMAÇÃO E TRANSPORTE DE VALORES NO DISTRITO FEDERAL SINDESP/DF.**

Pretende o suscitante a estipulação das cláusulas econômicas aplicáveis às

partes, denunciando a frustração nas tratativas de negociação direta em relação às cláusulas de auxílio-alimentação, auxílio-saúde, fundo social e odontológico, homologação das rescisões, multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias, aviso prévio, horário para alimentação, eleição de delegado sindical, estabilidade, contrato temporário, jornada de trabalho, adicional noturno em face da escala de 12x36 horas, direito dos membros do sindicato, fundo para indenização decorrente de aposentadoria por invalidez, base de cálculo do adicional de insalubridade, estabilidade (garantia de emprego da gestante), mensalidades dos sindicalizados, certidões, comissão prévia sindical e descontos dos dias de greve. Faz um breve apanhado contextual do mercado de vigilância e aponta, ao final, as cláusulas a serem deferidas, com seus fundamentos.

Deu à causa o valor de R\$ 1.000,00.

As partes compareceram à audiência de conciliação, frustrada (fl. 786), tendo a Excelentíssima Desembargadora Maria Regina Machado Guimarães, Presidente deste Regional, concedido prazo de cinco dias para apresentação de defesa.

O suscitado apresenta defesa escrita (fls. 829/937), com documentos e o dissídio coletivo reconvenicional de fls. 1.377/1.487.

Concedido prazo para apresentação da defesa pelo suscitado (fl. 1.507).

O Ministério Público do Trabalho, em parecer da lavra da Excelentíssima Procuradora Daniela Costa Marques, oficiou pela admissibilidade do dissídio coletivo ajuizado pelo SINVESP/DF e, caso admitido, no mérito, pela sua procedência parcial. Quanto à reconvenção apresentada pelo SINDESP/DF, oficiou pela sua inadmissibilidade (fls. 1.514/1.543).

Aberto ao suscitante prazo para apresentação de réplica à contestação do suscitado (fl. 1.544), trazida às fls 1.550/1.572.

Indeferida a dilação probatória cogitada pelo suscitado, "*considerando o limitado objeto dos dissídios coletivos, que não tem propósito condenatório ou desconstitutivo, mas apenas constitutivo-declaratório*" (fls. 1.574/1.575).

Razões finais escritas às fls. 1.579/1.585 e 1.596/1.607, pelo suscitante e suscitado, respectivamente.

Interposto pelo suscitado, no dia seguinte à apresentação das razões finais, agravo interno contra a decisão indeferitória da produção de provas acerca do plano de saúde (fls. 1.647/1.661).

Veio um primeiro parecer ministerial, da lavra do Exmo. Procurador do Trabalho CARLOS EDUARDO BRISOLLA, abordando apenas o agravo interno, opinando pelo seu desprovimento (fl. 1.662).

Devolveram-se os autos ao Ministério Público do Trabalho para emissão de parecer sobre a admissibilidade e o mérito do dissídio coletivo também (fls. 1.663/1.664).

Novo parecer ministerial à fl. 1.668, da lavra do Procurador do Trabalho CARLOS EDUARDO BRISOLLA, reitera os pareceres anteriormente exarados.

Levado o dissídio a julgamento, em 4 de setembro, a 1ª Seção Especializada, após a apresentação do relatório e do resumo do voto e das sustentações orais dos patronos das partes, acolhendo questão de ordem suscitada pelo Excelentíssimo Desembargador JOÃO AMÍLCAR PAVAN, por maioria, deliberou pela conversão do julgamento em diligência para permitir manifestação do suscitante sobre a reconvenção e agravo interno e do suscitado para juntar o edital convocatório para assembleia e a ata com a pauta de ofertas da categoria econômica e autorização para ajuizamento do dissídio coletivo (fls. 1.671/1.672).

Contestação do suscitante à reconvenção (fls. 1.674/1.683), onde argui a preliminar de falta de legitimidade e de interesse de agir e, no mérito, destaca a coincidência do objeto reconvenicional com o teor da resposta do suscitado ao pedido inicial do suscitante. Rebate a acusação do sindicato reconvinte de sonegação de documentos. Pede a extinção do feito reconvenicional sem resolução do mérito ou a improcedência dos respectivos pleitos. Juntou um julgado da 17ª Região.

O sindicato suscitado reconvinte, por sua vez, sustenta que a flexibilidade estatutária autoriza a convocação por "outros meios de comunicação existentes", anunciando a juntada dos documentos exigidos pela Seção. Aproveita a ocasião para juntar "notas fiscais eletrônicas emitidas pela operadora durante o exercício de 2017, que atestam o pagamento do referido valor em referência ao Plano Ambulatorial" (fls. 1.695/1.696).

Manifestação do sindicato suscitante sobre os novos documentos juntados pelo sindicato suscitado às fls. 1.746/1.749, impugnando-os.

Contrarrrazões ao agravo interno às fls. 1.750/1.753.

Réplica à contestação à reconvenção foi apresentada às fls. 1.754/1.767.

O suscitado, em 24/9/2018, quando já incluído o presente feito em pauta, interpôs novo agravo interno, agora por não ter sido propiciada nova oportunidade para apresentação de

razões finais e para novo parecer do Ministério Público do Trabalho, diante das novas peças trazidas aos autos (fls. 1.768/1.770).

Retomado o julgamento, o Ministério Público do Trabalho reiterou suas manifestações anteriores.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

1. Dissídio Coletivo suscitado pelo SINDESV/DF

O suscitante colacionou ao processo os documentos essenciais à instauração da instância, alusivos à pauta de reivindicações, fundamentadas nos pontos de dissenso (fls. 7/79 e 223/250), ao edital de convocação da assembleia deliberativa (fls. 89/90), à ata de assembleia com a aprovação da referida pauta (fls. 91/204) e aos documentos relativos às tentativas de negociação coletiva prévia direta (fls. 206/222, 251/266 e 270/274), além daquelas mediadas pelo Ministério Público do Trabalho (fls. 276/279).

Há anuência expressa do suscitado quanto à aceitação da jurisdição normativa (ata de fl. 281).

Partes regularmente representadas (fls. 82 e 822).

Dentre as dezenas de cláusulas que compõem a proposta inicial do sindicato suscitante obreiro, há uma atinente à alteração da jornada de trabalho dos vigilantes (Cláusula 53ª, às fls. 54/55).

O suscitado argumenta que tal cláusula não constou de nenhum dos três Anexos que acompanharam a Ata da 15ª Reunião da Rodada de Negociação realizada em 28/2/2018. Ressalta que ficou expressamente acordado entre os sindicatos que as cláusulas que não estivessem transcritas ou nominalmente citadas nos anexos estavam excluídas da negociação de comum acordo, não podendo ser objeto de discussão, seja convencional ou judicial (fl. 222). Alega, ainda, ser a cláusula desnecessária, pois a legislação em vigor já contém tutela suficiente na matéria de tal proposta.

Com efeito, os ora litigantes convencionaram, na reunião de negociação realizada no dia 28 de fevereiro de 2018, que "quaisquer cláusulas que não estejam transcritas ou nominalmente citadas nos anexos desta ata foram excluídas da negociação por comum acordo, não mais

sendo objeto de convencimento ou discussão judicial" (fl. 222) e a referida cláusula não se encontra em nenhum dos anexos referidos (fls. 1.121/1138).

Como a instância normativa somente se viabiliza pelo consenso dos entes sindicais interessados (CLT, art. 114, § 2º), a marcação irrevisível bilateral dos objetos da negociação coletiva e de eventual futuro dissídio coletivo deve ser observada, de modo reverencial, pela Justiça do Trabalho.

Assim, ante a delimitação do objeto do dissídio, promovida consensualmente pelas partes, **não conheço** da referida cláusula.

Preenchidas as demais condições gerais e específicas da presente ação assim como presentes os pressupostos para o válido e regular desenvolvimento do processo, **admito parcialmente** o dissídio coletivo de natureza econômica, dele não conhecendo apenas quanto à cláusula 53ª, na numeração originalmente adotada na petição inicial.

2. Dissídio Coletivo suscitado em reconvenção pelo SINDESP/DF

O Dissídio Coletivo reconvenicional, suscitado pelo SINDESP/DF, não passa pelo crivo da admissibilidade.

Em primeiro lugar, não veio aos autos a prova da efetiva e regular convocação da categoria econômica para a assembleia destinada a aprovar a pauta de ofertas e o ajuizamento do dissídio coletivo.

Mesmo com a oportunidade aberta para regularização documental, o suscitado não demonstrou ter havido regular convocação, óbice suficiente para não admitir o dissídio reconvenicional (OJ 29/SDC/TST).

Cingiu-se a carrear aos autos, no prazo assinalado, um e-mail enviado às 13h47 para determinado associado para comparecimento a uma assembleia no mesmo dia às 16h00 (fl. 1.697). São várias as irregularidades persistentes neste aspecto:

a) não há prova de que a categoria ou ao menos os associados do suscitado reconvinente tenham recebido a referida convocação por e-mail;

b) faz-se alusão, no único e-mail juntado, a um texto da convocação, mas somente veio a referência a um anexo com tal teor, sem se saber o conteúdo;

c) estatutariamente, as convocações urgentes devem ser realizadas com a convocação no prazo mínimo de 24 horas (Estatuto, art. 12, § 2º, à fl. 799) e o único documento trazido com o propósito de provar a convocação foi emitido menos de três horas do horário marcado para o início da assembleia (fl. 1.697).

Em segundo lugar, embora veicule ostensivamente a autorização para o ajuizamento do dissídio coletivo, a ata assemblear não contém o inteiro teor das propostas supostamente aprovadas na reunião da categoria (fl. 1.696), irregularmente convocada à luz dos documentos acostados, o que está em desalinho com a jurisprudência pacífica do TST (OJ 8/SDC).

Daí ter pontuado, em seu Parecer, a Excelentíssima Procuradora do Trabalho Daniela Costa Marques:

"A despeito da legitimidade do reconvinte, da presença do comum acordo, e da juntada, com a contestação, de diversos documentos comprobatórios do processo negocial (fls. 958-1138, 1153-1161, 1236-1258, 1337-1350), verifica-se que ele não juntou edital de convocação da respectiva categoria nem ata de assembleia com pauta de reivindicações e autorização para ajuizamento de dissídio coletivo, desrespeitando, assim, o que dispõem as Orientações Jurisprudenciais n. 8 e 29, ambas da SDC do TST.

Tais enunciados se aplicam à reconvenção em virtude sua natureza jurídica de ação, conforme se ilustra com precedente do colendo Tribunal Superior do Trabalho:

RECONVENÇÃO. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. ILEGITIMIDADE ATIVA "AD PROCESSUM". REPRESENTAÇÃO SINDICAL. NECESSIDADE DE AUTORIZAÇÃO PRÉVIA DA CATEGORIA. AUSÊNCIA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES. IRREGULARIDADE DO EDITAL DE CONVOCAÇÃO.1. O Tribunal Regional decidiu em sintonia com a Orientação Jurisprudencial nº 8 desta SDC, ao entender que a ausência do registro da pauta de reivindicações na ata da assembleia representa vício suficiente para a extinção do dissídio coletivo econômico que, na hipótese, foi instaurado em reconvenção, no curso de dissídio coletivo de greve suscitado pela empregadora. 2. Além desse óbice, houve descumprimento da Orientação Jurisprudencial nº 29 desta SDC, quanto à apresentação do edital de convocação da categoria, não tendo sido, portanto, satisfeitos, pelo sindicato reconvinte, os pressupostos de constituição e desenvolvimento válido e regular do processo. Recurso ordinário a que se nega provimento. (...) (RO - 130075-57.2014.5.13.0000, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 23/02/2015, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 27/02/2015) (grifo nosso)

Portanto, o MPT oficia pela **não admissão** do dissídio suscitado pelo SINDESP/DF" (fls. 1.515/1.516)

Como bem exposto, a irregularidade **(a)** da convocação da assembleia e **(b)** da ata na qual teria sido deliberada a pauta a compor o dissídio coletivo denota a irregularidade no procedimento adotado pelo suscitante, cujo consectário lógico é sua inadmissibilidade.

O único reparo que faço às bem lançadas palavras do *Parquet* diz respeito à afirmação inicial de que o sindicato reconvinte é parte legítima. Não é. **Esta a terceira razão para não**

admitir o dissídio reconvenional.

A jurisprudência é pacífica em repudiar a legitimidade ativa e o interesse de agir dos sindicatos patronais para suscitar dissídio coletivo de natureza econômica. Afinal, está nas mãos deles a melhoria das condições sociais e contratuais dos empregados integrantes da categoria profissional correspondente, prescindindo da atuação normativa do Poder Judiciário para tal desiderato.

Neste sentido:

RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. INSTAURAÇÃO DA INSTÂNCIA PELO SINDICATO REPRESENTANTE DA CATEGORIA ECONÔMICA. AUSÊNCIA DE INTERESSE DE AGIR. ILEGITIMIDADE ATIVA.1. Conforme o entendimento desta Corte Normativa, o sindicato representante da categoria econômica carece de interesse de agir para suscitar o dissídio coletivo de natureza econômica, uma vez que os empregadores não necessitam de autorização da Justiça do Trabalho, tampouco de negociação coletiva, para concederem espontaneamente vantagens aos seus empregados, cabendo unicamente ao sindicato da categoria profissional a legitimidade ativa para instaurar a instância com o propósito de obter melhores condições de trabalho em favor dos interesses coletivos e individuais dos trabalhadores. 2. Verifica-se, ainda, a utilização de via processual inadequada, uma vez que a real pretensão do sindicato suscitante se direciona a alcançar, por meio de via oblíqua, o reconhecimento da representatividade da categoria econômica. 3. Assim, não merece reforma a decisão do Tribunal Regional que acolheu as preliminares de ausência de interesse de agir e legitimidade ativa e julgou extinto o processo, sem resolução de mérito, na forma do art. 267, VI, do CPC. Recurso ordinário a que se nega provimento (TST, SDC, RODC 1000654-03.2014.5.02.0000, WALMIR, j. 9/3/2015, DEJT 13/3/2015)

DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. INSTAURAÇÃO DA INSTÂNCIA PELO SINDICATO REPRESENTANTE DA CATEGORIA ECONÔMICA. ILEGITIMIDADE.A jurisprudência predominante nesta Seção Especializada é de que o sindicato patronal não tem legitimidade para ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, porquanto os empregadores não necessitam de autorização do Poder Judiciário para concederem espontaneamente vantagens aos seus empregados. Cabe ao sindicato profissional a defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores, sendo o dissídio coletivo de natureza econômica, caso não haja acordo entre as partes, o meio jurídico amparado pela lei e pela Constituição Federal, para obter as condições de trabalho pretendidas pela categoria profissional. No caso, verifica-se que a real intenção dos suscitantes é alcançar, por via oblíqua, o reconhecimento da representatividade da categoria econômica e não promover melhores condições de trabalho para os trabalhadores. Recurso ordinário a que se nega provimento (TST, SDC, RODC 2019800-52.2010.5.02.0000, KÁTIA, DEJT 14/9/2012)

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO SUSCITANTE. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. INSTAURAÇÃO DA INSTÂNCIA PELO SINDICATO REPRESENTANTE DA CATEGORIA ECONÔMICA. ILEGITIMIDADE. ARGUIÇÃO DE OFÍCIO.Prevalece nesta Seção Especializada o entendimento de que o sindicato patronal carece de legitimidade para suscitar dissídio coletivo de natureza econômica, porquanto os empregadores não necessitam de autorização do Poder Judiciário, tampouco de negociação coletiva, para concederem espontaneamente vantagens aos seus empregados. Acresce que constitui prerrogativa do sindicato profissional a defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores, sendo o dissídio coletivo de natureza econômica um dos meios disponíveis para se alcançar melhores condições de trabalho para a categoria profissional. Extinção de ofício do processo, sem resolução de mérito, nos termos do art. 267, IV e VI, § 3º, do CPC, restando prejudicada a análise do apelo. Processo extinto sem resolução de mérito (TST, SDC, RODC 20400-54.2009.5.16.0000, WALMIR, DEJT 20/4/2012)

RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO AJUIZADO PELO SINDICATO PATRONAL. PEDIDO DE EXTENSÃO, AOS SINDICATOS SUSCITADOS, DE CLÁUSULAS PACTUADAS COM OUTROS SINDICATOS

PROFISSIONAIS. DECLARAÇÃO DE LEGITIMIDADE DE REPRESENTAÇÃO. REGISTRO SINDICAL. ILEGITIMIDADE "AD PROCESSUM". INADEQUAÇÃO DA VIA PROCESSUAL ELEITA. EXTINÇÃO DO FEITO. 1. A comprovação da legitimidade "ad processum" da entidade sindical faz-se por meio de seu registro no órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego, mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988 (Orientação Jurisprudencial nº 15-SDC/TST). Se, ao tempo do ajuizamento do dissídio coletivo, o sindicato ainda não tiver obtido registro sindical no Ministério do Trabalho e Emprego, ressentido-se de capacidade processual para instaurar dissídio coletivo, o que autoriza a extinção do processo, sem exame de mérito. 2. **O Sindicato representante da categoria patronal carece de legitimação ativa ad causam para ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica em face de sindicatos de categoria profissional, mediante oferta de cláusulas**, mormente quando manifesto que o dissídio coletivo é apenas um expediente para alcançar, por via oblíqua, o reconhecimento de representatividade da categoria econômica. 3. A medida processual intentada não comporta a pretensão deduzida, já que se mostra inviável a utilização do dissídio coletivo, com o objetivo específico de se obter a declaração de representatividade sindical ou a nulidade de acordos coletivos de trabalho, firmados pelos sindicatos profissionais suscitados com outra entidade representativa do segmento econômico. A análise da questão da disputa de representatividade sindical, nos processos de dissídio coletivo, é admitida por esta Seção Especializada somente sob a forma incidental. Não sendo essa a hipótese e considerando-se a inadequação da via processual eleita, mantém-se a decisão regional que extinguiu o feito, sem resolução de mérito, nos termos do art. 267, VI, do CPC. Recurso ordinário não provido (TST, SDC, RO 187000-29.2008.5.15.0000, DORA, DEJT 19/11/2010)

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. AJUIZAMENTO PELO SINDICATO REPRESENTANTE DA CATEGORIA ECONÔMICA. EXTINÇÃO DE OFÍCIO DO PROCESSO POR AUSÊNCIA DE INTERESSE DE AGIR. Esta Seção Especializada firmou o entendimento de que carece de interesse de agir o sindicato de categoria patronal em dissídio coletivo de natureza econômica mediante oferta de cláusulas. Fortalece essa conclusão a circunstância de que, no caso concreto, o dissídio coletivo desvirtuou-se completamente da finalidade prevista em lei, de estipular condições de trabalho para reger as relações de trabalho entre as categorias envolvidas, porquanto se discute exclusivamente a representatividade da categoria econômica. Processo extinto, sem julgamento do mérito, nos termos do art. 267, VI, do CPC (TST, SDC, RODC 191600-98.2005.5.15.0000, VITRAL, DEJT 28/8/2009)

DISSÍDIO COLETIVO. NATUREZA ECONÔMICA. SINDICATO PATRONAL. INTERESSE DE AGIR. 1. Sindicato representante da categoria patronal carece de interesse de agir para o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica em face de sindicatos de categoria profissional, mediante oferta de cláusulas. Ressalva do Relator. 2. Recurso ordinário interposto pela Empresa Suscitante a que se nega provimento, por fundamento diverso (TST, SDC, RODC 83700-35.2005.5.05.0000, DALAZEN, DJ 26/10/2007)

RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO AJUIZADO POR SINDICATO PATRONAL. FALTA DE LEGITIMIDADE E DE INTERESSE DE AGIR. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM JULGAMENTO DE MÉRITO. O interesse de agir, no Dissídio Coletivo de natureza econômica, está relacionado à alteração das condições da prestação de serviço e da situação econômica, da qual resulta a necessidade do estabelecimento de novas regras que venham a disciplinar a relação de trabalho no âmbito de uma determinada categoria. Esse interesse é principalmente da categoria profissional insatisfeita com as normas coletivas que, no momento, regem a sua relação com os empregadores, pois estes têm o poder de conceder a seus empregados todo e qualquer benefício que desejem, sem a necessidade do consentimento deles e, muito menos, da permissão ou autorização da Justiça do Trabalho. De igual forma, podem as empresas ou sindicatos patronais, na ausência de norma coletiva em vigor, deixar de deferir aos seus empregados algumas vantagens não existentes em lei, mas previstas em normas coletivas anteriores, sem que com isso provoquem lesão a qualquer direito, considerada a existência de regras básicas estabelecidas na legislação aplicável às relações de trabalho. Desobedecidas essas regras, cabe aos empregados, seja por meio de ação individual plúrima, seja pela atuação do sindicato da categoria como substituto processual, buscar a restauração do seu direito. Não há no ordenamento jurídico qualquer norma determinando que as relações coletivas de trabalho sejam obrigatoriamente disciplinadas por instrumento normativo ou sentença normativa. Pelo que se conclui que

falta ao sindicato patronal legitimidade e interesse de agir para propor dissídio coletivo de natureza econômica. Processo extinto sem julgamento de mérito. (TST, SDC, RODC 3957400-62.2002.5.02.0900, PHILIPPE, DJ 19/12/2002)

Poder-se-á ponderar que, ajuizado o dissídio coletivo pelo sindicato obreiro, seria diverso o panorama. Nada muda, porém, pois, ao contestar o pedido inicial, pode o suscitado, como largamente fez neste caso concreto, formular contrapropostas no formato de pedido contraposto.

Acolho, assim, a preliminar suscitada na contestação do suscitante reconvindo.

Dissídio coletivo reconvenional **não admitido** por ausência de pressupostos processuais, deficiência de instrução, ilegitimidade ativa e falta de interesse de agir.

Em todo caso, **não conheço** dos novos documentos de fls. 1.725/1.743, juntados pelo suscitado reconvinte por ocasião da apresentação das peças de regularização da instrução de sua inicial por preclusa a oportunidade. A Seção não reabriu toda a instrução do feito, mas apenas ensejou oportunidade para prova da satisfação da comprovação da regular convocação da assembleia da categoria econômica e de sua realização, com a juntada da ata com a pauta de ofertas e autorização para ajuizamento de dissídio coletivo.

3. Agravos internos

a) primeiro agravo interno (fls. 1.647/1.661)

Não conhecia do primeiro agravo interno por duplo fundamento:

a) irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias, nas ações regidas pela CLT (CLT, art. 893, § 1º; Súmula 214/TST);

b) ausência de registro de inconformismo do suscitado na primeira oportunidade que teve para falar nos autos após a decisão incômoda, por ocasião das razões finais, apresentadas em 22/8/2018, tendo-se limitado a insistir na produção da prova indeferida (CLT, art. 795), interpondo o agravo interno somente no dia seguinte - 23/8/2018, quando já preclusa a oportunidade. Como consignado no Relatório, a primeira manifestação do suscitado após o indeferimento que combate em seu agravo foram as razões finais (fls. 1.596/1.607) e nelas ele não registrou nenhum inconformismo, mas apenas insistiu na prova frustrada pelo ato judicial, somente atacado, efetivamente, por ocasião do primeiro agravo interno, interposto no dia seguinte à oferta das razões finais (fls. 1.647/1.661).

Restei vencido pela maioria, que aderiu à divergência inaugurada pelo Exmo. Desembargador ALEXANDRE NERY, nos seguintes termos:

O eminente Relator não conhece o agravo interno, sob a premissa de que a decisão atacada tem cunho interlocutório e não seria recorrível de imediato e que não houve apresentação de protestos quando da audiência de instrução do dissídio coletivo.

Com a devida vênia, apresento **divergência**.

No caso, observo que não encontro a preclusão assinalada pelo eminente Relator, porquanto o despacho atacado, não permitindo a produção da prova pericial requerida, não restou enunciado em audiência, mas dada a ciência por publicação, vindo na sequência a apresentação do agravo interno, além de referida a impugnação, ainda, quando do oferecimento de razões finais pelo Sindicato patronal.

Com relação ao cabimento em si do agravo interno, observo que o artigo 1021/CPC regula o agravo interno contra decisão do Relator, e assim também o nosso Regimento Interno, artigo 214, I, que anota o cabimento "contra decisão monocrática proferida pelo Relator", sem estabelecer outra premissa.

Não há dúvidas, doutro lado, que o artigo 893/CLT e a Súmula 214/TST regulam que as decisões interlocutórias não terminativas não são recorríveis de imediato, mas, nesse viés, há que se notar poder o intérprete encontrar campo para recorribilidade posterior.

No caso de decisão do Relator, contudo, a questão posta já se perfaz sob molde de julgamento colegiado, em que não há mais possibilidade de apresentação de argumentos contra a decisão inibitória de produção de provas, senão na sensação de adiamento da questão à eventual devolução ao Tribunal Superior.

Não por menos, o próprio Tribunal Superior do Trabalho, ao editar a Súmula 214, enunciou-lhe nova redação, assim estando o texto vigente:

"Súmula nº 214/TST:

DECISÃO INTERLOCUTÓRIA. IRRECORRIBILIDADE:

Na Justiça do Trabalho, nos termos do art. 893, § 1º, da CLT, as decisões interlocutórias não ensejam recurso imediato, salvo nas hipóteses de decisão:

a) de Tribunal Regional do Trabalho contrária à Súmula ou Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho;

b) suscetível de impugnação mediante recurso para o mesmo Tribunal;

c) que acolhe exceção de incompetência territorial, com a remessa dos autos para Tribunal Regional distinto daquele a que se vincula o juízo excepcionado, consoante o disposto no art. 799, § 2º, da CLT."

Ora, conforme decorre da alínea "b" da Súmula 214/TST, no caso em que possa haver recurso para o mesmo Tribunal, as decisões interlocutórias ensejam recorribilidade imediata, e assim ocorre, exatamente, com a interposição de agravo interno, a teor do artigo 1021/CPC c/c artigo 214, I, do RI/TRT-10, porque não se pode permitir, nesse desiderato, a preclusão ou irrecorribilidade, para o próprio Tribunal Regional, das decisões monocráticas do Relator, porque assim restaria comprometido, em tese, o próprio julgamento colegiado exigido, ao instante em que as decisões monocráticas não estariam sujeitas a um crivo de impugnação nem de confirmação, emergindo a possibilidade de discutir o vício de nulidade apenas em seara recursal ao Tribunal Superior, o que se evidencia contrária à exegese do enunciado invocado.

Conheço o agravo interno.

Assim, em atenção ao decidido na Sessão, **conheço** do primeiro agravo interno.

b) segundo agravo interno (fls. 1.768/1.770)

O segundo agravo interno não mira propriamente nenhuma decisão monocrática do Relator, mas o ato eletrônico de envio do processo à Seção Especializada para inclusão em pauta pela Presidência, também eletronicamente. Logo, não há decisão atacável. Assim, aderindo aos fundamentos expostos durante a Sessão de Julgamento pelo Exmo. Desembargador ALEXANDRE NERY, **não conheço** do agravo interno por falta de objeto.

Ressalto que, durante a Sessão de Julgamento, a ilustre Representante do Ministério Público do Trabalho proferiu parecer oral remissivo às anteriores manifestações.

Conclusão da admissibilidade

Admito em parte o dissídio coletivo de natureza econômica, **inadmito** o dissídio coletivo reconvenional, **conheço** do primeiro agravo interno e **não conheço** do segundo agravo interno.

PRELIMINARES

1. PRELIMINAR DE CERCEIO AO CONTRADITÓRIO E À AMPLA DEFESA

Sustenta o sindicato suscitado violação aos princípios da ampla defesa e do

contraditório, na medida em requereu o deferimento de prazo hábil e suficiente para apresentação de defesa, sendo-lhe deferido o prazo de cinco dias para tal. Alega que, ainda que o prazo inicial de 48 horas tenha sido estendido para cinco dias, esse prazo foi insuficiente para o correto exercício do direito à ampla defesa e ao contraditório porque a contestação de um dissídio coletivo não é uma defesa comum, devendo ser submetida à aprovação da assembleia do sindicato suscitado uma vez que repercutirá em todo o setor econômico. Aponta violação aos artigos 5º, LV, da CF e 860 da CLT. Requer a devolução do prazo retirado do suscitado para adequada análise, fundamentação e organização dos documentos que pudessem basear o presente processo.

O magistrado, a quem incumbe a direção do processo, deve velar pela rápida solução do litígio, indeferindo as diligências que reputar inúteis ou meramente protelatórias (CLT, art. 765; CPC, art. 370). Por sua vez, a lei assegura ao magistrado ampla liberdade na direção do processo (CLT, art. 765) e, segundo o princípio da livre persuasão racional ou do livre convencimento motivado, são livres a apreciação e a valoração da prova pelo magistrado, nos termos do art. 371 do CPC, bastando que haja fundamentação na decisão acerca do entendimento nela adotado e desde que da frustração da prova desejada não resulte prejuízo processual à parte requerente.

No caso dos autos, não há como dar guarida à arguição de violação aos princípios da ampla defesa e contraditório, mormente porque a magistrada que instruiu o processo, Desembargadora Presidente Maria Regina Machado Guimarães, observou o devido processo legal.

Importante destacar que a lei não prevê a extensão do prazo para contestação do suscitado, salvo para a hipótese de dissídio de revisão (CLT, art. 874, parágrafo único). Aliás, sequer há menção à apresentação de defesa pelo suscitado nos demais tipos de dissídios coletivos como se extrai da dicção do art. 864 da CLT, embora seja obviamente imprescindível propiciar oportunidade para o sindicato ou empregador suscitado oferecer sua resposta ao pedido inicial do dissídio coletivo como desdobramento inevitável do princípio constitucional do contraditório e da ampla defesa (CF, art. 5º, LV).

O Regimento Interno deste Regional prevê a contestação do suscitado, mas não lhe marca prazo (RITRT10, art. 184, § 1º).

Resumindo, não há previsão legal expressa para a apresentação de defesa, embora a oportunidade para tanto seja indispensável, ficando, em tal cenário, ao prudente arbítrio do magistrado condutor da instrução fixar o prazo processual para resposta do suscitado.

Logo, nenhuma irregularidade há na marcação do prazo de cinco dias (úteis, na dicção do art. 775 da CLT) para o suscitado contestar o dissídio coletivo.

Nestes autos, o despacho que determinou a notificação do suscitado foi proferido em 14/6/2018, tendo designado audiência de conciliação e instrução do feito para o dia 19/6/2018 às 10h00, na qual este poderia apresentar defesa, caso quisesse (fls. 782/783).

O sindicato suscitado foi intimado no mesmo dia, às 16h55, consoante certidão à fl. 785, o que lhe garantiu prazo de cinco dias corridos até a audiência designada para apresentação da defesa.

Na audiência do dia 19/6/2018, o sindicato suscitado requereu a dilatação do prazo em tempo suficiente para a apresentação de sua defesa, sendo-lhe deferido o prazo suplementar de cinco dias para tal, contra o que protestou (fl. 786).

Como se observa, ao fim e ao cabo, ao sindicato suscitado foram deferidos para apresentação de sua defesa, inicialmente, cinco dias corridos, contados da intimação do despacho de designação da audiência e mais cinco dias (úteis) como prazo suplementar, não havendo, pois, espaço para caracterização do cerceamento de defesa.

Ademais, a pauta de reivindicações pendentes era conhecida há algum tempo pelo suscitado, pois o presente dissídio decorre da frustração das numerosas tentativas de negociação coletiva iniciadas em janeiro e encerradas em 28/2/2018 (fls. 1.121/1.138), sem prejuízo das negociações havidas no processo PET nº 0000091-62.2018.5.10.0000, encerradas em 25/5/2018 (fl. 281).

Assim, evidente que o sindicato suscitado tinha pleno conhecimento das cláusulas discutidas nas negociações pré-processuais que resultaram no presente dissídio, não se mostrando razoável a alegação de cerceio à ampla defesa e ao contraditório.

De fato, ainda que o sindicato suscitante promovesse uma suposta alteração nas cláusulas discutidas, é certo que elas não abarcariam questões relevantemente desconhecidas pelo suscitado, mormente quando constatado na Ata de Reunião da rodada de negociações o registro de que "*quaisquer cláusulas que não estejam transcritas ou nominalmente citadas nos anexos desta ata foram excluídas da negociação por comum acordo, não mais sendo objeto de convencionamento ou discussão judicial*" (fl. 1.119), ou seja, as partes estipularam uma espécie de pacto de não-surpresa para qualquer debate judicial que o fracasso das tentativas de acordo poderia fomentar.

Resta claro que o sindicato suscitado tinha plena ciência das cláusulas que seriam objeto do dissídio ora ajuizado, sendo perfeitamente esperado que providenciasse uma defesa prévia sobre as matérias questionadas, de forma que, quando recebesse a intimação para apresentação de defesa, apenas fizesse as adequações necessárias aos argumentos e eventuais disparidades de texto lançados na petição inicial.

Ainda que assim não fosse, verifico que o suscitado apresentou defesa de mérito substancial, rebatendo todas as cláusulas defendidas na inicial, o que demonstra inexistir o prejuízo alegado, circunstância bastante para repelir a preliminar suscitada (CLT, art. 794).

Não houve, pois, cerceio do direito de defesa.

Portanto, **afasto** a preliminar respectiva.

Incólumes os arts. 5º, XXXV e LV, 93, IX, da CF, 860 da CLT e 182 do RITRT10.

2. MÉRITO DO PRIMEIRO AGRAVO INTERNO. PRODUÇÃO DE PROVAS

Alega o sindicato suscitado que a parte autora não produziu elementos que demonstrem a constituição de seu direito, tendo-se apoiado na insustentável premissa de "cláusulas históricas", mediante a apresentação de cópias das CCT's anteriores, para defender a manutenção de um *status quo* deturpado em detrimento de seus representados e do setor econômico como um todo, não tendo apontado nenhuma prova que sirva de suporte a seus pleitos. Afirma violação ao art. 319, VI, do CPC.

Requeru, ainda, a produção de prova pericial contábil e a apresentação de extratos bancários relativos ao fundo assistencial, sob a alegação de que os elementos dos autos evidenciam que o sindicato autor se recusou a entregar os documentos necessários à avaliação da probidade e correta administração dos benefícios por ele administrados. Acerca do tema interpôs agravo interno.

Observo que a inicial contempla as razões pelas quais entende o sindicato suscitante merecer acolhimento a sua aspiração à manutenção das cláusulas controvertidas destinadas à defesa dos interesses da categoria bem assim as obrigações de cada convenente.

Assim, o fato de o autor não ter postulado a produção de novas provas não acarreta prejuízo a ninguém, mormente pelo fato de o feito estar devidamente instruído e apto ao julgamento.

Quanto à produção de prova pericial e a apresentação dos documentos solicitados pelo suscitado, constatado que os elementos dos autos são suficientes ao regular processamento e apreciação das matérias levadas a debate, reitero o entendimento pela desnecessidade de adoção de outras medidas, além daquelas já constantes dos autos (CLT, art. 765; CPC, art. 370).

Como já frisado na decisão de encerramento da instrução, o propósito do dissídio coletivo de natureza econômica é de natureza constitutiva. As provas almejadas pelo suscitado não se voltam para o futuro, mas ao passado, insinuando má ou ineficiente gestão dos recursos financeiros destinados ao custeio do plano de saúde dos integrantes da categoria profissional, aspecto que extrapola os limites restritos da jurisdição normativa.

Incólumes todos os dispositivos legais indigitados, em especial os arts. 5º, XXXV e LV, da CF e 319, VI, do CPC.

Nego provimento ao primeiro agravo interno do suscitado.

Conclusão das preliminares

Rejeito as prefaciais e **nego** provimento ao primeiro agravo interno do suscitado.

MÉRITO

1. CONTEXTUALIZAÇÃO DO CONFLITO COLETIVO E METODOLOGIA DE JULGAMENTO

Na petição inicial o sindicato suscitante esclareceu que o dissídio coletivo tem por objetivo dirimir as controvérsias tão somente em relação à estipulação das cláusulas alusivas ao auxílio-alimentação, auxílio-saúde, fundo social e odontológico, homologação das rescisões, multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias, aviso prévio, horário para alimentação, eleição de delegado sindical, estabilidade, contrato temporário, jornada de trabalho, adicional noturno em face da escala de 12x36 horas, direito dos membros do sindicato, fundo para indenização decorrente de aposentadoria por invalidez por doença, base de cálculo do adicional de insalubridade, estabilidade (garantia de emprego da gestante), mensalidades dos sindicalizados, certidões, comissão prévia sindical e descontos dos dias de greve.

Quanto às demais cláusulas, o autor afirma que já foram reiteradamente ajustadas pelos sindicatos participantes do dissídio ao longo das negociações pré-processuais desenvolvidas.

Assim, para melhor sistematizar a solução do conflito, o presente voto será dividido em capítulos estruturados de acordo com a seguinte lógica:

I) **cláusulas incontroversas**, assim entendidas aquelas onde há consenso quanto à cláusula e ao respectivo conteúdo;

II) **cláusulas parcialmente controvertidas**, assim entendidas aquelas onde há consenso quanto à cláusula, mas não quanto a algum aspecto de seu conteúdo;

III) **cláusulas controvertidas**, assim entendidas como aquelas em que um dos sindicatos se opõe totalmente ao deferimento da cláusula;

IV) **redação final da sentença normativa**, com a transcrição consolidada e numerada do texto das cláusulas homologadas e das cláusulas deferidas.

2. PREMISSAS DE JULGAMENTO

2.1. Primeira premissa: consenso sobre conjunto delimitado de cláusulas

Não há controvérsia substancial entre as partes com relação à manutenção das cláusulas relativas à data base, abrangência, comprovantes de pagamento de salários, salário do empregado substituto, pagamento do 13º salário, promoção de vigilantes, adicional de horas extras, salário família, convênios, trabalho de gestante em local insalubre, contratação e habilitação, carta de apresentação, curso de extensão, profissionalização, armamento, controle de registro de empregados, anotações na CTPS, recursos humanos necessários à atividade, empregado doente, férias e licenças, organização do SESMT coletivo, contribuição assistencial patronal, aprendizagem, portador de deficiência, atuação conjunta dos sindicatos patronal e laboral, garantia de emprego, garantia dos membros da CIPA, abono de comparecimento à Justiça, uso e fornecimento de uniforme, foro eletivo, encargos sociais, vale transporte, empregado estudante, local para refeição e armário, controle de jornada de trabalho, condição de trabalho, seguro de vida e curso de reciclagem.

Isso porque, conforme se extrai dos autos, as partes negociaram diretamente e concordaram com a manutenção de tais disposições contidas na sentença normativa alusiva ao ano de 2.017. São, pois, normas coletivas preexistentes.

2.2. Segunda premissa: análise da juridicidade, correção linguística e clareza das cláusulas consensuais

Fruto de consenso, resta ao Tribunal apenas verificar a juridicidade e a adequação redacional (terminologia, correção e clareza da linguagem empregada) das cláusulas consensuais. Sendo juridicamente possível e lícito o objeto de cada uma dessas cláusulas, deve cada uma delas ser aprovada, promovendo-se os ajustes redacionais adequados, se for o caso.

Neste sentido:

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO POR SUSCITANTE E SUSCITADO EM PETIÇÃO CONJUNTA. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO APRESENTADA PARA HOMOLOGAÇÃO EM AUTOS DE DISSÍDIO COLETIVO. HOMOLOGAÇÃO APENAS PARCIAL DA CONVENÇÃO. ALTERAÇÃO E REJEIÇÃO DE CLÁUSULAS. POSSIBILIDADE. Embora seja necessário privilegiar a vontade coletiva, manifestada mediante acordo firmado entre os sindicatos envolvidos no dissídio, **o Poder Judiciário tem o dever de averiguar o teor das cláusulas submetidas à sua homologação, em face do ordenamento jurídico vigente, mesmo tratando-se de cláusulas históricas**, conforme alegam os recorrentes. De fato, **a negociação coletiva encontra limites nas normas heterônomas de ordem cogente, que tratam de direitos de indisponibilidade absoluta**. No mais, por falta de impugnação específica aos fundamentos utilizados pelo TRT em relação a cada cláusula, não é possível a alteração do julgado, por falta do requisito de que trata o art. 514, II, do CPC. Aplicável, nesse particular, o Precedente Normativo n.º 37 da SDC. Recurso ordinário a que se nega provimento (TST, SDC, RODC 21400-30.2009.5.11.0000, KÁTIA, j. 8/8/2011, DEJT 19/8/2011)

Como o último instrumento coletivo em vigor foi a sentença normativa prolatada por este Regional, as cláusulas propostas consensualmente pelas partes que se limitem a reproduzir o texto respectivo devem, como linha de princípio, ser preservadas intactas nesta sentença normativa.

2.3. Terceira premissa: respeito às normas preexistentes, resultantes de consenso no instrumento imediatamente anterior e de conquistas históricas

Do mesmo modo, as cláusulas controvertidas que envolvam matéria convencionalmente homologada no bojo da sentença normativa alusiva ao ano de 2017 ou nas consideradas normas históricas, que estampam solução já tradicional nos instrumentos coletivos dos ora litigantes, não de ser reproduzidas na presente sentença normativa, eis que desfruta a Justiça do Trabalho da competência para dirimir os conflitos coletivos de trabalho, desde que "*respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente*" (CF, art. 114, § 2º).

Neste sentido:

CLÁUSULAS ECONÔMICAS. REVISÃO DE SENTENÇA NORMATIVA ANTERIOR. Prevalece na SDC o entendimento de que somente **se caracterizam como preexistentes, para fins de manutenção no instrumento normativo subsequente, as cláusulas provenientes de convenções ou acordos coletivos de trabalho ou de sentenças normativas homologatórias de acordos celebrados entre as partes, com vigência no período imediatamente anterior ao abrangido no dissídio coletivo objeto**

de julgamento, eis que apenas nesses casos se consagra a determinação constitucional de resguardo às disposições convencionadas anteriormente (RO-334-80.2012.5.22.0000, Relator Ministro: Fernando Eizo Ono, DEJT 20/03/2015). Do mesmo modo, nas hipóteses de conquista histórica, é de se manter a cláusula. Todavia, é necessário que haja a juntada de acordos ou convenções coletivas anteriores para a demonstração de que a cláusula já era concedida de há muito, segundo a jurisprudência da SDC há mais de 10 anos (cfr. RO-313-41.2011.5.22.0000, julgado em 13/10/2014, DEJT: 24/10/2014), situação não verificada nos autos, em que o instrumento revisado é sentença normativa. Ainda, a jurisprudência desta Seção é pacífica no sentido da impossibilidade de o poder normativo da Justiça do Trabalho, diante da inexistência de cláusulas anteriormente fixadas por instrumento coletivo autônomo, fixar, por sentença, cláusulas que acarretem encargo econômico ao empregador. As cláusulas econômicas devem decorrer, portanto, da conjugação da vontade das partes envolvidas, a fim de que possam ser referendadas, conforme o caso, pela Justiça do Trabalho, salvo nas situações em que haja demonstração de desequilíbrio natural no estabelecimento dessas cláusulas, em razão das alterações da ordem econômica, como ocorre com o reajuste salarial para a manutenção da data-base e a reposição do poder de compra do salário frente à inflação. De tal modo, as cláusulas recorridas, à exceção da cláusula de reajuste salarial, restam examinadas em relação às disposições mínimas legais de proteção ao trabalho e à jurisprudência reiterada desta Seção de Dissídios Coletivos, haja vista ter restado assentado pela Corte de origem, que mantinha as cláusulas previstas na sentença normativa imediatamente anterior. Recurso ordinário conhecido e provido em parte (TST, RODC 10193-44.2013.5.02.0000, ALOYSIO, j. 14/5/2018, DEJT 18/5/2018)

Logo, não se detectando afronta ao ordenamento jurídico, contemporânea à norma coletiva inspiradora ou superveniente, as cláusulas convencionadas na sentença normativa imediatamente anterior e as cláusulas históricas não de ser mantidas, via de regra, sem deixar de vislumbrar o juízo de equidade que se infere do disposto no art. 766 da CLT.

Em relação à incolumidade das cláusulas históricas, confira-se ainda a jurisprudência reinante:

RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO. COSERN. CLÁUSULA 17 - VALE TRANSPORTE. CLÁUSULA 32 - LIBERAÇÃO DOS DIRETORES E DELEGADOS SINDICAIS. Acórdão recorrido pelo qual se deferiu a fixação das cláusulas em destaque, fundamentando-se na preexistência das normas no acórdão normativo não homologatório de acordo a respeito, vigente em período imediatamente anterior ao abrangido neste processo, bem como no acordo coletivo de trabalho que o precedeu, a ensejar a aplicação do disposto no art. 114, §2º, da Constituição Federal. Cláusulas que não se caracterizam como preexistentes, na forma admitida na jurisprudência desta Seção Especializada, por decorrerem de instrumento coletivo heterônomo em vigor no período imediatamente precedente, mas que representam conquistas históricas dos empregados da COSERN, por terem constado, em essência, de mais de dez acordos coletivos de trabalho celebrados entre as partes em períodos anteriores. Não demonstração, por elementos objetivos, de significativa mudança no ponto de equilíbrio encontrado na negociação coletiva realizada entre as partes em períodos anteriores, de modo a tornar inadequada a conservação das normas tal como antes pactuadas. Manutenção da decisão recorrida, embora por fundamento diverso. **CLÁUSULA 38 - AJUDA PARA LAZER DOS EMPREGADOS. Cláusula que não se qualifica, quer como preexistente, quer como conquista histórica da categoria, na forma da jurisprudência desta Seção Especializada a propósito da hermenêutica do art. 114, § 2º, in fine, da Constituição Federal, uma vez que não foi objeto de instrumento coletivo autônomo ou de acordo homologado nos autos de dissídio coletivo, vigente em período imediatamente anterior ao abrangido neste processo, tampouco se comprovou a sua estipulação em número significativo de acordos coletivos de trabalho firmados entre as partes em períodos anteriores.** Fixação da cláusula que, nesse contexto, depende de negociação

direta entre as partes, por importar encargo econômico adicional à empregadora. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial (TST, SDC, RODC 225600-83.2010.5.21.0000, ONO, j. 8/6/2015, DEJT 26/6/2015)

Evidentemente, a fixação da presente premissa de julgamento não tem caráter vinculante ou absoluto, cabendo ao Tribunal, por ocasião do exame de cada cláusula caracterizada pela historicidade convencional, verificar se procede ou não o pedido de inserção da matéria no corpo da sentença normativa, seja do ponto de vista de sua licitude, seja pelo aspecto de sua adequação redacional ou qualquer outra questão que o caso comporte.

2.4. Quarta premissa: a relação entre norma coletiva e norma legal com identidade temática

Destaco que as cláusulas propostas que se limitem a reproduzir o texto da última norma coletiva e sejam redundantes com o direito vigente à época desta não podem ser descartadas simplesmente pela desaparecimento do direito positivado que gerava a redundância porque a estipulação de regras deste jaez no âmbito negocial tem como propósito justamente assegurar a perenidade da vantagem instituída em lei mesmo quando esta venha a ser revogada, dadas as previsíveis intempéries da atuação do Parlamento federal brasileiro.

Aqui é útil fazer uma distinção tipológica no tocante à rica relação entre norma legal e norma coletiva. Neste sentido podemos dividi-las em:

a) **cláusulas ilícitas** como aquelas que destoam da lei, pejorativamente, ou seja, afrontam a lei em detrimento do diâmetro normativo de proteção do trabalhador - é o caso de cláusulas que reduzam a garantia de emprego de proteção à maternidade a período inferior ao quinto mês após o parto; neste voto, cláusulas com estas características, ainda que fruto de consenso das partes, serão indeferidas, em especial nas matérias blindadas pelo art. 611-B da CLT e em matérias constitucionais ali não contempladas (tutela dos direitos da personalidade e de direitos alheios, por exemplo);

b) **cláusulas remissivas** como aquelas que simplesmente reafirmam a regência de determinada matéria por determinado dispositivo legal, fazendo expressa alusão a este. Exemplo neste feito é a cláusula alusiva ao trabalho insalubre da gestante onde as partes indicam obediência à legislação vigente. A rigor, são cláusulas juridicamente inócuas e servem apenas para chamar a atenção em relação a determinados aspectos da legislação. Revogada a norma de referência, a cláusula esvazia-se completamente;

c) **cláusulas redundantes condicionadas** como aquelas que reproduzem o texto legal, ainda que com alguma variação redacional, sem a ele fazer expressa alusão, e que fiquem

expressamente dependentes da subsistência da norma legal. Tal qual a cláusula remissiva, é uma cláusula juridicamente inócua. Revogada a norma de referência, a cláusula esvazia-se completamente;

d) **cláusulas redundantes incondicionadas** como aquelas que reproduzem uma disposição legal sem a ela fazer referência expressa nem ficar sob a condição resolutive de sua revogação. Há uma redundância, porém em norma ontológica, jurídica e logicamente autônoma em relação à lei. Assim, as partes as estipulam para assegurar a sobrevivência da solução legislativa à sua desaparecimento.

e) **cláusulas expansivas** como aquelas que regulam matérias disciplinadas em lei, porém de modo mais benéfico. É uma variação, portanto, da cláusula redundante, dela se distinguindo por não guardar identidade de conteúdo normativo. Aqui, as partes, progressivamente, vão além do que a legislação estipule e sem condicionar a eficácia normativa à vigência da norma legal. É um desdobramento do princípio da adequação setorial negociada. Nela se encaixa a cláusula que impõe a homologação sindical das rescisões contratuais de todos empregados com 6 meses ou mais de tempo de serviço.

Como a **cláusula redundante incondicionada** e a **cláusula expansiva** não estão submetidas nem dependentes da vigência da lei, revogada a norma legal de referência (reiterada ou amplificada), subsiste a cláusula do instrumento normativo coletivo. Este, aliás, é o sentido desse tipo de disposição: assegurar à categoria profissional a mesma (ou maior) proteção da lei ainda que esta venha esta a ser modificada, pejorativamente, ou extirpada do ordenamento jurídico.

Assim, o advento de norma revogadora de dispositivo legal pertinente a uma cláusula redundante incondicionada ou a uma cláusula expansiva não lhes subtrai a força normativa e muito menos a força irradiadora sobre a jurisdição normativa, quando convencionada anteriormente e mais ainda quando consistir em cláusula histórica (de vigência no mínimo decenal, segundo a jurisprudência do TST).

Só bloquearia a persistência de tais cláusulas redundantes incondicionadas ou expansivas o eventual advento de norma legal proibitiva de caráter imperativo.

Assim, onde o legislador simplesmente tenha retirado do mundo do ordenamento estatal positiva determinada regra legal, sem a inserção de outra de índole proibitiva de sua reconstituição por outras fontes formais de direito, não há óbice à sua reprodução na sentença normativa, desde que presentes as hipóteses desenhadas no art. 114, § 2º, da CF.

2.5. Quinta premissa: correção de possíveis erros materiais em cláusulas consensuais

Em relação à alegação suscitada em defesa relativa a erros materiais na transcrição das atas de negociação quanto às cláusulas de aprendizagem e de encargos sociais (fls. 883/883), entendo pela pertinência da discussão das respectivas insurgências.

3. DAS CLÁUSULAS INCONTROVERSAS

Passo a examinar, individualmente, as cláusulas consideradas pelas partes incontroversas, submetidas ao crivo desta Especializada.

Como há cláusulas controvertidas que quebram a sequência numérica e poderão ser, ou não, deferidas, este Relator optou por não atribuir numeração às cláusulas examinadas, fazendo apenas alusão à numeração original ao final do enunciado temático e entre parênteses, ficando a numeração definitiva para o último capítulo desta fundamentação, que será a congregação e consolidação de todas as cláusulas deferidas componentes da sentença normativa.

3.1. CLÁUSULAS INCONTROVERSAS COM AJUSTES JURÍDICOS OU REDACIONAIS

3.1.1. ABRANGÊNCIA (1ª - fl. 7)

Eis o texto da proposta do suscitante:

ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s), as normas salariais e direitos/obrigações coletivos firmados pelas representações sindicais das partes, estabelece os compromissos obrigacionais das empresas existentes em janeiro de 2018 no âmbito do Distrito Federal, bem como das que forem constituídas ou instaladas no decorrer da vigência do presente instrumento coletivo, nas atividades de segurança privada patrimonial, pessoal, cursos de formação/especialização de vigilantes e operacionalização/monitoramento de segurança eletrônica beneficiando os empregados, independente do cargo por eles exercidos, com abrangência territorial no DF.

Cláusula sem controvérsia, a merecer apenas o ajuste redacional por não se tratar mais de objeto de convenção coletiva, mas de sentença normativa, razão pela qual **defiro em parte** nos seguintes termos:

ABRANGÊNCIA

O presente instrumento normativo abrangerá as categorias, as normas salariais e direitos e obrigações coletivos referentes às representações sindicais das partes, estabelecendo as obrigações a cargo das empresas existentes em janeiro de 2018 no âmbito do Distrito Federal, bem como das que forem constituídas ou instaladas no decorrer da vigência do presente instrumento coletivo, nas atividades de segurança privada patrimonial, pessoal, cursos de formação/especialização de vigilantes e operacionalização/monitoramento de segurança eletrônica beneficiando os empregados, independente do cargo por eles exercidos, com abrangência territorial no DF.

3.1.2. CARTA DE APRESENTAÇÃO (13ª - fl. 12)

Eis a cláusula proposta pelo suscitante:

CARTA DE APRESENTAÇÃO

As empresas se obrigam ao fornecimento, no ato da homologação das rescisões contratuais, de carta de apresentação aos empregados que não tenham sido dispensados por justa causa e, para todos os casos, do atestado de afastamento de salário.

Há um pequeno erro material na identificação do atestado a ser fornecido pelos empregadores - atestado de afastamentos e salários (Precedente Normativo 8/TST). Daí a pequena modificação no texto da cláusula, que **defiro em parte** nos seguintes termos:

CARTA DE APRESENTAÇÃO

As empresas se obrigam ao fornecimento, no ato da homologação das rescisões contratuais, de carta de apresentação aos empregados que não tenham sido dispensados por justa causa e, para todos os casos, do atestado de afastamentos e salários.

3.1.3. FÉRIAS E LICENÇAS (21ª - fl. 13)

A cláusula consensual trata exclusivamente de licenças remuneradas a que têm direito os trabalhadores, mas, em seu título, como bem observado pelo Ministério Público (fl. 1.520), há alusão indevida às férias.

Assim, ao passo que a **defiro em parte**, procedo a leve retoque no título da cláusula para suprimir a referência às férias, ficando assim redigida:

LICENÇAS

Fica garantida a todo o empregado a ausência do serviço, sem prejuízo do

salário, nas seguintes hipóteses:

- a) 3 (três) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente ou descendente;
- b) 5 (cinco) dias em virtude de casamento;
- c) 5 (cinco) dias no decorrer da primeira semana de vida da criança, em caso de nascimento de filho, a título de licença paternidade.

3.1.4. COMISSÃO PRÉVIA SINDICAL E COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA (61ª - fl. 71)

Embora, formalmente, as cláusulas sobre a comissão prévia sindical e a comissão de conciliação prévia não estejam inseridas no Anexo 1 da Ata da 15ª Reunião da Rodada de Negociação, de 28/02/2018, que reuniu as cláusulas incontroversas, o suscitado, na contestação, diz com elas concordar, razão pela qual foram inseridas neste capítulo do voto.

Ante a anuência expressa do suscitado, **defiro em parte** as duas cláusulas, que ficam assim redigidas, com ajustes linguísticos e cronológicos, já que ambas comissões foram criadas por negociações coletivas precedentes:

COMISSÃO PRÉVIA SINDICAL

Continua autorizado o funcionamento de uma comissão bipartite, com o intuito de ser uma instância prévia na resolução de conflitos, que poderá ser acionada por ambos os sindicatos, antes de serem efetuadas denúncias em face das empresas associadas ao SINDESP-DF, junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE, Ministério Público do Trabalho e outros órgãos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- O SINDESP-DF manterá atualizada a listagem das empresas a ele filiadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO- Estão excluídas desta cláusula as demandas decorrentes de atraso salarial.

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.

Fica mantida a Comissão Intersindical pelo período de vigência do presente instrumento normativo, conforme previsto na Lei nº 9.958/2000.

PARÁGRAFO ÚNICO- Fica vedada a criação de Comissão de Conciliação Prévia por empresa.

3.1.5. FORO ELETIVO (32ª - fl. 19)

Cláusula sem controvérsia, a merecer apenas o ajuste redacional, por não decorrer mais de acordo apenas das partes, razão pela qual **defiro em parte** nos seguintes termos:

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FORO ELETIVO

Será competente o foro de Brasília-DF para dirimir quaisquer controvérsias oriundas da interpretação e cumprimento do presente instrumento normativo, em detrimento de outro, por mais privilegiado que seja.

3.1.6. RECURSOS HUMANOS NECESSÁRIOS (19ª - fl. 13)

Cláusula sem controvérsia, a merecer apenas ajuste redacional por não decorrer mais de acordo das partes, mas de decisão judicial, razão pela qual **defiro-a em parte** nos seguintes termos:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RECURSOS HUMANOS NECESSÁRIOS À ATIVIDADE

Os serviços de segurança/vigilância somente podem ser prestados por empresas de segurança privada - devidamente autorizadas para a execução desses serviços. Considerando-se os recursos humanos necessários à atividade de segurança, na categoria de vigilância, a empresa deverá comprovar que tem sob contrato de trabalho o número mínimo de vigilantes empregados exigidos por lei. A comprovação se dará através do recibo de pagamento do salário, encargos e outras vantagens previstas neste instrumento normativo, respeitando o piso salarial da categoria.

3.1.7. CONTRATAÇÃO E HABILITAÇÃO (12ª - fl. 12)

Como bem pontuado pelo Exmo. Desembargador ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA, em voto parcialmente divergente que, nesta parte, acolho, "*a redação proposta pelo Suscitante é sofrível porque não é o posto de serviço que deve estar habilitado, mas o contratante, em situação prévia à própria contratação e não à mera disponibilidade a posto de serviço, pelo que merece ajustes redacionais por parte do Tribunal, assim sugerindo nova redação*".

Assim, **defiro em parte** a cláusula com ajuste redacional, nos seguintes termos:

CONTRATAÇÃO E HABILITAÇÃO

Fica vedado ao empregador contratar vigilantes sem que estes estejam habilitados, conforme legislação vigente.

3.2. CLÁUSULAS INCONTROVERSAS ILÍCITAS

3.2.1. GARANTIA DE EMPREGO (28ª - fl. 16)

A cláusula consensual tem a seguinte redação:

GARANTIA DE EMPREGO

Considerando a tipicidade da atividade de terceirização de serviços e a necessidade de prever para os trabalhadores maior segurança no emprego, e para isso incentivar as empresas para efetivamente participarem desse intento, fica estabelecido que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço em razão de nova licitação pública ou novo contrato, contratarão os empregados da anterior, limitado ao quantitativo do novo contrato, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, sendo que nesse caso a rescisão do contrato obrigará ao pagamento do percentual de 20% (vinte por cento) sobre os depósitos do FGTS e o não pagamento do aviso prévio, porque não caracteriza hipótese de despedida arbitrária. Em relação às demais verbas rescisórias, não haverá alteração.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- Havendo real impossibilidade da continuação do trabalhador nos serviços, devidamente justificado pela empresa ou pelo empregado perante os dois Sindicatos Convenentes, o empregado terá direito à indenização do percentual de 40% (quarenta por cento) sobre os depósitos de FGTS e os demais direitos previstos em lei.

PARÁGRAFO SEGUNDO- Caso a empresa entregue os avisos prévios aos seus empregados em razão da proximidade do término do contrato de prestação de serviço e por qualquer motivo der continuidade ao contrato, caberá ao respectivo empregador fazer a retratação e o trabalhador não fará jus à rescisão, em razão da manutenção do empregado (princípio benéfico e mais favorável ao trabalhador).

PARÁGRAFO TERCEIRO- No encerramento do contrato entre o empregador e o tomador de serviço, persistindo pendências de rescisões contratuais, poderá a empresa vencedora do contrato de prestação de serviços efetuar a assinatura do novo contrato de trabalho na CTPS do trabalhador reaproveitado, independentemente da devida baixa do contrato anterior.

PARÁGRAFO QUARTO- A opção de permanecer na empresa que rescindiu o contrato com o tomador de serviço é do empregado, exceto quando a empresa tenha comprovadamente posto de serviço disponível. Sendo que, nesse caso, fica garantido o emprego do empregado por 120 (cento e vinte) dias.

Não desconheço o caráter histórico da avença, presente também em normas coletivas de outras categorias, mas não me parece possível ignorar igualmente que a jurisprudência se consolidou firmemente no sentido da ilicitude da avença que afete os direitos à multa rescisória de 40% (reduzida pela metade) e ao aviso prévio (eliminada), dada a sua indisponibilidade.

Neste sentido:

EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 11.496/2007. MULTA DO FGTS. REDUÇÃO DE 40% PARA 20%. NULIDADE DA PREVISÃO EM ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DE CULPA RECÍPROCA. Trata-se de ação declaratória intentada contra a Caixa Econômica Federal - CEF, na qualidade de curadora do FGTS, pela qual a autora, empresa prestadora de serviços terceirizados no âmbito da

Administração Pública, postula a declaração de inexistência de relação jurídica que rende ensejo à cobrança dos valores apurados em Guias de Regularização de Débito do FGTS. A controvérsia dos autos cinge-se, pois, à possibilidade de norma coletiva reduzir a multa indenizatória incidente sobre o saldo do FGTS de 40% para 20% nas hipóteses de rescisão do contrato de trabalho, preestabelecendo que se dará na modalidade por culpa recíproca. Depreende-se dos autos que há norma coletiva reconhecendo a extinção do contrato de trabalho da autora com os seus respectivos empregados por culpa recíproca, reduzindo o percentual da multa incidente sobre o saldo de FGTS de 40% para 20%. Somente é admissível, excepcionalmente, a flexibilização das relações trabalhistas, em algumas situações expressamente previstas na Constituição Federal, de forma que as normas legais trabalhistas cedam lugar a regras distintas, acordadas coletivamente, considerando as necessidades das empresas e dos trabalhadores e os interesses das partes. Nesse sentido, deve ser interpretado o artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, que estabelece o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, mas, apenas, como direito dos trabalhadores que visem à melhoria de sua condição social, com viés prospectivo, e nunca retrocedente. Assim, **não pode ser convalidada a negociação coletiva em questão que simplesmente excluiu o direito do empregado de receber integralmente o pagamento da multa de 40% do FGTS, por ocasião da sua dispensa imotivada. Isso porque o artigo 10, inciso I, do ADCT, que fixa o percentual da multa do FGTS, encerra norma de ordem pública, de estatura constitucional, que integra o núcleo mínimo do direito fundamental social assegurado a todos os empregados brasileiros pelo inciso I do artigo 7º da Norma Fundamental, insuscetível, portanto, de ser modificada por meio de convenções e acordos coletivos de trabalho.** Impende salientar que o artigo 18, § 2º, da Lei nº 8.036/90 prevê que a rescisão do contrato de trabalho por culpa recíproca configura ato complexo, pois carece de chancela da Justiça do Trabalho, razão pela qual norma coletiva não pode suprir essa condição de existência do ato rescisório. Em se tratando de transação que envolva norma de ordem pública, como na espécie, em que se discute a validade de cláusula convencional que prevê a redução do percentual da multa rescisória do FGTS, essa cláusula de acordo coletivo de trabalho carece de eficácia jurídica, por chocar-se frontalmente com o núcleo mínimo de direitos fundamentais trabalhistas constitucionalmente assegurados. Esse foi o entendimento adotado por esta Subseção, em decisão unânime, cujo relator foi o Ministro Lelio Bentes Corrêa, por ocasião do julgamento do Processo nº E-RR-52340-95.2006.5.10.0004, publicado no DEJT de 13/3/2015, caso em que o apelo do empregado foi provido para declarar a invalidade da cláusula da convenção coletiva que reduziu a 20% a multa incidente sobre os depósitos do FGTS, em face da caracterização da dispensa por culpa recíproca. Destaca-se, ainda, que a negociação coletiva em análise desvirtua o pagamento da contribuição social prevista no artigo 1º da Lei Complementar nº 110/2001, de natureza tributária, devida pela dispensa sem justa causa de empregado. Assim, além do direito individual de cada trabalhador, a norma ofende, também, o interesse público, evadindo o pagamento de tributo. Importante salientar, por fim, que a autora atua no ramo de serviços terceirizados prestados no âmbito da Administração Pública, de modo que, não bastassem as condições de trabalho a que estão sujeitos os empregados terceirizados - no que tange à baixa remuneração, à ausência de qualificação e de capacitação, ao grande número de acidentes de trabalho sofridos, à ausência de gozo regular de férias entre outras situações precarizadas de trabalho -, a norma coletiva em questão agrava ainda mais as condições desses trabalhadores, uma vez que a dispensa que deveria ocorrer na modalidade sem justa causa, com o pagamento de todas as verbas inerentes, fica transmutada, arbitrária e previamente, pela negociação coletiva, de modo a ocorrer por culpa recíproca, o que representa evidente afronta aos direitos trabalhistas dos empregados bem como à legislação que rege a matéria, como os artigos 484 da CLT e 18, § 2º, da Lei nº 8.036/90 e, principalmente, a Constituição Federal, no que tange ao preceito insculpido no artigo 7º, inciso I, e no ADCT, artigo 10, inciso I. Em síntese, configura mais um caso de precarização e vulneração de direitos trabalhistas de trabalhadores terceirizados. Desse modo, sendo inválida a norma coletiva que ampara o pedido inicial, a consequência é o seu indeferimento, remanescendo as diferenças de FGTS devidas pela autora decorrentes das rescisões de trabalho efetuadas com amparo na referida cláusula normativa. Embargos conhecidos e providos (TST, SDI 1, E-RR-117600-10.2006.5.10.0008, PIMENTA, j. 31/8/2017, DEJT 8/9/2017)

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI Nº 11.496/2007. FGTS. INDENIZAÇÃO. REDUÇÃO DE 40% PARA 20% POR FORÇA DE NORMA COLETIVA QUE SE REPORTA À CULPA RECÍPROCA. DIREITO IRRENUNCIÁVEL. 1. As categorias celebraram convenção coletiva de trabalho na qual, sob a oferta de garantia de emprego, ajustaram a redução da indenização relativa ao

FGTS para 20%, sob o rótulo da concorrência de culpa recíproca, a despeito da ausência de quaisquer das situações a que aludem os arts. 482, 483 e 484 da CLT. 2. Controverte-se sobre o cabimento de a Caixa Econômica Federal exigir a complementação do valor assim pago. 3. A negociação coletiva é instituto valorizado e protegido pela ordem constitucional (CF, art. 7º, incisos VI, XIII, XIV, XXVI, art. 8º, III). Constitui opção legitimadora do regramento trabalhista, sempre adquirindo prestígio nos ordenamentos mais modernos e evoluídos. Não está - e não pode estar -, no entanto, livre de quaisquer limites, atrelada, apenas, à vontade daqueles que contratam. 4. A mesma Constituição, que consagra acordos e convenções coletivas de trabalho, fixa direitos mínimos para a classe trabalhadora, exigindo a proteção da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho. Esta proteção não pode subsistir sem a reserva de direitos mínimos, infensos à redução ou supressão por particulares e categorias. Em tal área, protegidas estão as normas que disciplinam o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. 5. Na voz do art. 18, § 2º, da Lei nº 8.036/90, a culpa recíproca a que se refere o art. 484 da CLT somente autorizará a redução do percentual de 40% quando reconhecida a culpa recíproca pela Justiça do Trabalho. 6. Não existe, no ordenamento jurídico, norma que autorize o procedimento adotado pela autora, valendo ressaltar que o valor em discussão extrapola o patrimônio jurídico do trabalhador e alcança, pela natureza do Órgão Gestor, interesse de toda a coletividade. 7. **A promessa de manutenção de emprego não pode ser permutada pela flexibilização de direito inscrito em norma de ordem pública. A irregularidade da redução da indenização do FGTS para 20% legitima a cobrança da diferença que se quer indevida.** Recurso de embargos conhecido e desprovido (TST, SDI 1, E-RR 83340-45.2008.5.10.0004, BRESCIANI, j. 8/10/2015, DEJT 16/10/2015)

RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 11.496/2007. CLÁUSULA COLETIVA MEDIANTE A QUAL SE ESTABELECE A CULPA RECÍPROCA COMO FUNDAMENTO PARA TODAS AS RESCISÕES CONTRATUAIS NO ÂMBITO DA CATEGORIA PROFISSIONAL. REDUÇÃO DO PERCENTUAL A INCIDIR SOBRE OS VALORES DEPOSITADOS NA CONTA VINCULADA DO EMPREGADO DE 40% PARA 20%. IMPOSSIBILIDADE, ANTE A NULIDADE DA CLÁUSULA COLETIVA. 1. O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS - é instituto de natureza multidimensional e complexa. Pelo prisma trabalhista, sobressaem as hipóteses de movimentação do FGTS vinculadas às modalidades de ruptura do contrato de emprego, sem culpa do empregado. Na hipótese de culpa recíproca, caracterizada pela prática simultânea, pelas partes contratantes, de conduta tipificada nos artigos 482 e 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, judicialmente reconhecida (artigo 484 da Consolidação das Leis do Trabalho), o FGTS será devido com redução do acréscimo rescisório do percentual de 40% para 20%, nos termos do artigo 18, § 2º, da Lei n.º 8.036/90. 2. Relevante frisar que, do princípio da primazia da realidade, norteador do Direito do Trabalho, resulta a ineficácia da alteração na natureza de institutos jurídicos, ainda que resultante de norma coletiva. Com efeito, **não se insere no âmbito da disponibilidade das partes a definição da natureza de fato ou de instituto jurídico regido por norma legal específica.** 3. **Resulta inválida, daí, cláusula normativa mediante a qual se pretende prefixar a culpa recíproca como modalidade para a rescisão do contrato de emprego, visando a minorar o acréscimo rescisório incidente sobre o FGTS, na forma da lei.** 4. Sob o aspecto do caráter social do instituto, a regularidade dos depósitos do FGTS constitui garantia da realização do interesse público primário de toda a sociedade. Assim, **a autonomia da vontade coletiva, consagrada no artigo 7º, XXVI, da Lei Maior, há de ser exercida no âmbito que lhe é próprio, e desde que não contrarie norma de caráter cogente.** 5. Tem-se, contudo, que, no presente caso, como reconhecido pela própria reclamada em seu recurso de revista, a demissão dos reclamantes se deu sem justa causa, uma vez que o motivo da culpa recíproca não passou de mera convenção decorrente de cláusula coletiva, não condizente com a realidade dos fatos. Nesse contexto, deve ser mantida a condenação da Caixa Econômica quanto à liberação do levantamento do FGTS dos reclamantes. Precedente da SBDI-I. 6. Recurso de embargos conhecido e parcialmente provido (TST, SDI 1, E-RR 52340-95.2006.5.10.0004, LELIO, DEJT 13/3/2015)

RECURSOS DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 11.496/2007. CLÁUSULA COLETIVA MEDIANTE A QUAL SE ESTABELECE A CULPA RECÍPROCA COMO FUNDAMENTO PARA TODAS AS RESCISÕES CONTRATUAIS NO ÂMBITO DA CATEGORIA PROFISSIONAL. REDUÇÃO DO PERCENTUAL A INCIDIR SOBRE OS VALORES DEPOSITADOS NA CONTA VINCULADA DO EMPREGADO DE 40% PARA 20%. LIBERAÇÃO DO

AVISO-PRÉVIO. IMPOSSIBILIDADE, ANTE A NULIDADE DA CLÁUSULA COLETIVA. 1. O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS - é instituto de natureza multidimensional e complexa. Sob o prisma trabalhista, sobressaem as hipóteses de movimentação do FGTS vinculadas às modalidades de ruptura do contrato de emprego, sem culpa do empregado. Na hipótese de culpa recíproca, caracterizada pela prática simultânea, pelas partes contratantes, de conduta tipificada nos artigos 482 e 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, judicialmente reconhecida (artigo 484 da Consolidação das Leis do Trabalho), o FGTS será devido com redução do acréscimo rescisório do percentual de 40% para 20%, nos termos do artigo 18, § 2º, da Lei n.º 8.036/90. 2. Relevante frisar que, do princípio da primazia da realidade, norteador do Direito do Trabalho, resulta a ineficácia da alteração na natureza de institutos jurídicos, ainda que resultante de norma coletiva. Com efeito, não se insere no âmbito da disponibilidade das partes a definição da natureza de fato ou de instituto jurídico regido por norma legal específica. 3. Resulta inválida, daí, cláusula normativa mediante a qual se pretende pré-fixar a culpa recíproca como modalidade para a rescisão do contrato de emprego, visando a minorar o acréscimo rescisório incidente sobre o FGTS, na forma da lei. 4. Sob o aspecto do caráter social do instituto, a regularidade dos depósitos do FGTS constitui garantia da realização do interesse público primário de toda a sociedade. Assim, a autonomia da vontade coletiva, consagrada no artigo 7º, XXVI, da Lei Maior, há de ser exercida no âmbito que lhe é próprio, e desde que não contrarie norma de caráter cogente. 5. **Imperioso ressaltar, ainda, quanto ao direito à percepção do aviso-prévio, que referida parcela é irrenunciável, consoante entendimento consagrado na Súmula n.º 276 desta Corte superior.** 6. Recurso de embargos conhecido e não provido (TST, SDI 1, E-ED-RR 45700-74.2007.5.16.0004, LELIO, j. 21/8/2014, 6/2/2015)

Não é o caso de se invocar um dado legal novo posterior aos julgados acima aludidos - a introdução da figura da rescisão contratual por acordo por força da Lei nº 13.467/2017 (CLT, art. 484-A) - porque esta nova modalidade rescisória envolve o pagamento de metade do aviso prévio e a liberação de apenas 80% do saldo da conta vinculada do FGTS. Logo, eventual enquadramento, em sentença normativa, do acordo celebrado nesta nova hipótese legal de extinção de contrato de trabalho invadiria o campo da vontade coletiva, deturpando-a de modo insuportável.

Assim, entendia inicialmente não haver como cancelar a cláusula em foco como se encontra redigida, indeferindo sua homologação.

Porém, **a partir de manifestação divergente do Desembargador ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA, que acolho, alterei o posicionamento anterior para deferir em parte a cláusula**, adotando os fundamentos expostos por Sua Excelência:

"Com a devida vênia, acompanho o eminente Relator quanto à ilegalidade da redução da indenização compensatória de 40% do saldo fundiário, porquanto envolve indevida transferência dos riscos econômicos ao trabalhador.

Contudo, em relação ao aviso prévio, temos reiteradamente decidido no Tribunal ser viável considerar a desnecessidade quando o empregado tem assunção imediata de novo posto de trabalho, como decorre da continuidade na empresa sucessora da anterior empregadora.

Nesse efeito, não me parece razoável indeferir toda a cláusula, mas apenas proceder à glosa da parte ilícita.

Assim, ajusto o "caput" e excluo o parágrafo primeiro, renumerando os demais, com ajustes redacionais.

Por isso, sugiro a seguinte redação para a cláusula convencional:

GARANTIA DE EMPREGO

Considerando a tipicidade da atividade de terceirização de serviços e a necessidade de prever para os trabalhadores maior segurança no emprego, e para isso incentivar as empresas para efetivamente participarem desse intento, fica estabelecido que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço em razão de nova licitação pública ou novo contrato, contratarão os empregados da anterior, limitado ao quantitativo do novo contrato, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, sendo que nesse caso a rescisão do contrato dispensará o pagamento de aviso prévio indenizado, não havendo alteração em relação às demais verbas rescisórias devidas, pela empresa sucedida, ao empregado demitido, mas aproveitado pela empresa sucessora.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caso a empresa sucedida entregue os avisos prévios aos seus empregados em razão da proximidade do término do contrato de prestação de serviço e por qualquer motivo der continuidade ao contrato, caberá fazer a retratação e o trabalhador não mais fará jus à rescisão, em razão da manutenção do contrato de emprego original.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No encerramento do contrato entre o empregador e o tomador de serviço, persistindo pendências de rescisões contratuais, poderá a empresa vencedora do contrato de prestação de serviços efetuar a assinatura do novo contrato de trabalho na CTPS do trabalhador reaproveitado, independentemente da devida baixa do contrato anterior, cujos ônus persistem com a empresa sucedida.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A opção de permanecer na empresa que rescindiu o contrato com o tomador de serviço é do empregado, exceto quando a empresa sucedida tenha comprovadamente posto de serviço disponível, caso em que fica garantido o emprego do empregado por 120 (cento e vinte) dias."

Na mesma trilha invoco o Precedente Normativo 24/TST.

Assim, **defiro em parte** a aludida cláusula com a seguinte redação:

GARANTIA DE EMPREGO

Considerando a tipicidade da atividade de terceirização de serviços e a necessidade de prever para os trabalhadores maior segurança no emprego, e para isso incentivar as empresas para efetivamente participarem desse intento, fica estabelecido que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço em razão de nova licitação pública ou novo contrato, contratarão os empregados da anterior, limitado ao quantitativo do novo contrato, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, sendo que nesse caso a rescisão do contrato dispensará o pagamento de aviso prévio indenizado, não havendo alteração em relação às demais verbas rescisórias devidas, pela empresa sucedida, ao empregado demitido, mas aproveitado pela empresa sucessora.

PARÁGRAFO PRIMEIRO -Caso a empresa sucedida entregue os avisos prévios aos seus empregados em razão da proximidade do término do contrato de prestação de serviço e por qualquer motivo der continuidade ao contrato, caberá fazer a retratação e o trabalhador não mais fará jus à rescisão, em razão da manutenção do contrato de emprego original.

PARÁGRAFO SEGUNDO- No encerramento do contrato entre o empregador e o tomador de serviço, persistindo pendências de rescisões contratuais, poderá a empresa vencedora do contrato de prestação de

serviços efetuar a assinatura do novo contrato de trabalho na CTPS do trabalhador reaproveitado, independentemente da devida baixa do contrato anterior, cujos ônus persistem com a empresa sucedida.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A opção de permanecer na empresa que rescindiu o contrato com o tomador de serviço é do empregado, exceto quando a empresa sucedida tenha comprovadamente posto de serviço disponível, caso em que fica garantido o emprego do empregado por 120 (cento e vinte) dias.

3.2.2. PORTADOR DE DEFICIÊNCIA (26ª - fl. 15)

Eis a cláusula proposta consensualmente pelas partes:

PORTADOR DE DEFICIÊNCIA

Considerando que o vigilante tem a função legal de inibir ou proibir ação delituosa com o uso de armas de fogo/branca, e inclusive desarmado, sendo treinado para defesa pessoal, de patrimônio e de pessoas, necessitando, assim, estar em plenitude física e mental, o cumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/91 e arts. 136 a 141 do Decreto nº 3.048/99, com relação a admissão de pessoa portadora de deficiência física habilitada ou reabilitada, tomará como parâmetro, a exemplo do que ocorre na contratação de policiais (Art. 37, VIII/CF), o DIMENSIONAMENTO RELATIVO AO PESSOAL DA ADMINISTRAÇÃO, uma vez que as atividades de segurança privada exigem a utilização de armas de fogo e elevado grau de aptidão física e mental, de modo que o desempenho desta função por pessoa com deficiência pode resultar em riscos à sua própria integridade física, ressalvado o comparecimento de profissionais atendendo a publicação da empresa, que comprove ter curso de formação de vigilante, e que porte Certificado Individual de Habilitação expedido pelo INSS, que indique expressamente que está capacitado profissionalmente para exercer a função de vigilante (art. 140 e 141 do Decreto nº 3048/99). Fica facultado a empresa submeter previamente à Polícia Federal, conforme Lei 7.102/83 e Portaria/DPF 3233 e normas que vierem a sucedê-la, e não se aplicará o aproveitamento em outras funções, porque praticamente todo o efetivo (99%) de seus empregados são vigilantes.

A cláusula ostenta objeto ilícito por diversas razões.

Em primeiro lugar, há um óbice de incapacidade ou ilegitimidade negocial do objeto da cláusula. Afinal, nesta cláusula não transacionam as partes direitos disponíveis por eles titularizados, mas direitos difusos de indisponibilidade absoluta infensos à negociação coletiva. A proibição de discriminação e o estímulo à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho são de estatura constitucional (CF, arts. 7º, XXXI, e 203, IV) e legal (Lei nº 13.146/2015 - Estatuto da Pessoa com Deficiência, arts. 34 e 35).

Não à toa cuidou o legislador de vedar a negociação coletiva em torno de tal matéria, a despeito da ampla força normativa emprestada a este modo de produção autônoma de regras trabalhistas (CLT, art. 611-B, XXII).

Assim, o espaço negocial somente pode ocupar-se do tema da contratação

de pessoas com deficiência *secundum legem* (as chamadas cláusulas redundantes) ou para incrementar o caráter inclusivo do instituto. Jamais para comprimir a força normativa e o alcance social e humanitário das normas aplicáveis ao caso.

A cláusula transige, pois, com direito coletivo alheio de indisponibilidade absoluta.

Efetivamente, a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência, imposta pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91 tem o saudável propósito de assegurar o acesso de tal contingente humano ao emprego, concretizando a promessa constitucional de valorização e não discriminação contra aqueles que tenham alguma limitação orgânica para a vida e o labor.

A jurisprudência do TST é pacífica no sentido da impossibilidade de vincular a base de cálculo para aferição do percentual de empregados com deficiência ao tipo de atividade a ser desenvolvida.

Neste sentido trilham as 8 Turmas da Corte Superior Trabalhista:

RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS REABILITADOS OU PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. BASE DE CÁLCULO. ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. I - O Tribunal Regional firmou entendimento no sentido de que a base de cálculo para contratação das pessoas portadoras de deficiência e reabilitadas deve ser aferida "sobre o quantitativo de empregados ocupantes de cargos acessíveis (...)". II - Contudo, **a jurisprudência desta Corte Superior é firme no sentido de que o art. 93 da Lei nº 8.213/91 estabeleceu cota mínima para contratação de trabalhadores portadores de deficiência ou reabilitados pela Previdência Social, como forma de inclusão e empoderamento desses trabalhadores, com base no percentual de incidência sobre o número total de empregados da empresa, não estabelecendo nenhuma ressalva ou exceção de cargos ou atividades para o cômputo do cálculo.** Recurso de revista conhecido e provido (TST, 1ª T. RR 1340525-22.2010.5.05.0000, WALMIR, j. 10/5/2017, DEJT 12/5/2017)

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI Nº 13.015/2014. AUTO DE INFRAÇÃO. EMPRESA DE VIGILÂNCIA. VAGAS DESTINADAS A PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS. A jurisprudência desta Corte já consolidou o entendimento no sentido de que o artigo 93 da Lei nº 8.213/91 não comporta exceções no seu âmbito de aplicação, devendo ser aplicada a toda e qualquer empresa que se enquadre no percentual previsto, inclusive nas atividades de vigilância. Frise-se, que **o aproveitamento do empregado portador de necessidades especiais não se dará, necessariamente, na atividade de vigilante, ao passo que, o art. 93 da Lei 8.213/91, estabelece proporcionalidade que confere ao empregador percentual considerável para contratar trabalhadores portadores de necessidade especiais em função compatível com a limitação apresentada** Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido (TST, 2ª T., RR 852-51.2009.5.10.0019, MALLMANN, j. 14/9/2016, DEJT 23/9/2016)

RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. EMPRESA DE VIGILÂNCIA. PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PORTADORES DE DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. BASE DE CÁLCULO. ART. 93 DA LEI 8.213/91. A Constituição Federal de 1988, em seus princípios e regras essenciais, estabelece enfática direção normativa antidiscriminatória. **Ao fixar como um dos fundamentos da República Federativa do**

Brasil a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o Texto Máximo destaca, entre os objetivos da República, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV). A situação jurídica do obreiro portador de deficiência encontrou, também, expressa e significativa matiz constitucional, que, em seu artigo 7º, XXXI, da CF, estabelece a 'proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência'. O preceito magno possibilitou ao legislador infraconstitucional a criação de sistema de cotas para obreiros beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência (caput do art. 93 da Lei n. 8213/91), o qual prevalece para empresas que tenham 100 (cem) ou mais empregados. O mesmo dispositivo legal também não estabeleceu nenhuma ressalva acerca das funções compatíveis existentes na empresa para compor o percentual dos cargos destinados à contratação de pessoas com deficiência, sem prejuízo do fato evidente de que os contratados deverão possuir a aptidão para o exercício da função.

Em suma, a ordem jurídica repele o esvaziamento precarizante do trabalho prestado pelos portadores de deficiência, determinando a sua contratação de acordo com o número total de empregados e percentuais determinados, bem como fixando espécie de garantia de emprego indireta, consistente no fato de que a dispensa desse trabalhador '... só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante' (parágrafo primeiro, in fine, do art. 93, Lei n. 8213/91). Precedentes. Recurso de revista não conhecido (TST, 3ª T., RR 913-27.2013.5.09.0009, GODINHO, DEJT 21/8/2015)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. AUTO DE INFRAÇÃO. COTA PARA DEFICIENTES. BASE DE CÁLCULO. CÁLCULO DO PERCENTUAL PREVISTO NO ART. 93 DA LEI 8213/91. ATIVIDADES INCOMPATÍVEIS COM A SITUAÇÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA (MOTORISTA E COBRADOR). Conforme acentuou o Tribunal Regional, a cota é exigível de todas as empresas que contam com 100 (cem) ou mais empregados, independentemente do ramo de atividade. O único critério a observar é a quantidade de trabalhadores contratados, motivo pelo qual não cabe excluir cargos cujo exercício ofereça risco ou imponha a observância de determinadas características. Ademais, o aproveitamento do empregado portador de deficiência não se dará, necessariamente, nas atividades de motorista e cobrador. Com efeito, **o art. 93 da Lei 8.213/91 estabelece proporcionalidade que confere ao empregador margem considerável para alocar os trabalhadores portadores de deficiência em função compatível com a limitação.** Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento (TST, 4ª T., AIRR 213- 23.2013.5.03.0137, CILENE, DEJT 15/4/2016)

COTA PARA REABILITADOS E HABILITADOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. BASE DE CÁLCULO. TOTAL DE EMPREGADOS. I - Um dos principais pilares da Constituição de 1988 é a proteção da dignidade humana, a teor do seu artigo 1º, inciso III. II - Nesse desiderato, a Carta da República elencou uma série de direitos e garantias de modo a propiciar a igualdade material entre os brasileiros, consubstanciada no tratamento diferenciado entre os cidadãos na medida de sua desigualdade. III - Nesse contexto estão inseridas as pessoas com necessidades especiais, as quais por sua natureza vivenciam limitações nas diversas órbitas sociais, notadamente no âmbito das relações de trabalho, das quais foram preteridas historicamente. IV - Para minimizar esse quadro, o artigo 7º, inciso XXXI da Constituição proibiu textualmente qualquer tipo de discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. V - A legislação infraconstitucional cuidou de dar materialidade à garantia constitucional, mediante a previsão de percentual mínimo para a contratação de pessoas com deficiência, nas empresas de maior porte. VI - Eis o teor do artigo 93 da Lei nº 8.213/91: "Art. 93.A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados... 2%; II - de 201 a 500... 3%; III - de 501 a 1.000... 4%; IV - de 1.001 em diante... 5%". VII - Vê-se que o intento do legislador foi a integração dessa parcela da sociedade no mercado de trabalho, cabendo ao empregador alocar tais empregados em funções compatíveis com seu grau de limitação. VIII - **Não se extrai da referida norma, todavia, que o percentual mínimo deva ser apurado exclusivamente nas atividades para as quais serão destinados os deficientes admitidos, pois o cálculo fora empreendido sobre a totalidade de empregados. Entender de modo diverso implicaria no esvaziamento do comando legal.** Precedentes. IX - Fundado o recurso de revista em aresto que contempla tese superada pela iterativa, atual e notória jurisprudência desse Tribunal Superior, não logra

admissibilidade o apelo, na esteira do artigo 896, § 7º, da CLT e da Súmula 333/TST. X - Recurso não conhecido (TST, 5ª T., RR 10639-79.2015.5.03.0184, LEVENHAGEN, j. 15/3/2017, DEJT 17/3/2017)

RECURSO DE REVISTA. LEI 13.015/2014. VAGAS PARA REABILITADOS OU PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. BASE DE CÁLCULO. EXCLUSÃO DOS MOTORISTAS. Esta Corte adota a tese de não ser possível excluir da base de cálculo da cota a que se refere o art. 93, IV, da Lei 8.213/91, as vagas de motoristas existentes na empresa, pois o próprio dispositivo não faz limitação, fixando um percentual sobre "seus cargos", de modo genérico, não sobre determinados cargos. Se a lei não faz a distinção, não cabe ao intérprete fazê-lo, sob pena de limitar ainda mais o acesso dos portadores de necessidades especiais às oportunidades de trabalho, além de caracterizar uma forma de discriminação contra essas pessoas, contrariando os fundamentos, objetivos e princípios presentes no texto constitucional. Recurso de revista conhecido e provido (TST, 6ª T., RR 2178-62.2012.5.10.0012, AUGUSTO, j. 5/10/2016, DEJT 21/10/2016)

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. COTA PARA REABILITADOS E HABILITADOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. BASE DE CÁLCULO. TOTAL DE EMPREGADOS. I - Um dos principais pilares da Constituição de 1988 é a proteção da dignidade humana, a teor do seu artigo 1º, inciso III. II - Nesse desiderato, a Carta da República elencou uma série de direitos e garantias de modo a propiciar a igualdade material entre os brasileiros, consubstanciada no tratamento diferenciado entre os cidadãos na medida de sua desigualdade. III - Nesse contexto estão inseridas as pessoas com necessidades especiais, as quais por sua natureza vivenciam limitações nas diversas órbitas sociais, notadamente no âmbito das relações de trabalho, das quais foram preteridas historicamente. IV - Para minimizar esse quadro, o artigo 7º, inciso XXXI da Constituição proibiu textualmente qualquer tipo de discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. V - A legislação infraconstitucional cuidou de dar materialidade à garantia constitucional, mediante a previsão de percentual mínimo para a contratação de pessoas com deficiência, nas empresas de maior porte. VI - Eis o teor do artigo 93 da Lei nº 8.213/91: "Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados... 2%; II - de 201 a 500... 3%; III - de 501 a 1.000... 4%; IV - de 1.001 em diante... 5%". VII - Vê-se que o intento do legislador foi a integração dessa parcela da sociedade no mercado de trabalho, cabendo ao empregador alocar tais empregados em funções compatíveis com seu grau de limitação. VIII - Não se extrai da referida norma, todavia, que o percentual mínimo deva ser apurado exclusivamente nas atividades para as quais serão destinados os deficientes admitidos, pois o cálculo fora empreendido sobre a totalidade de empregados. Entender de modo diverso implicaria no esvaziamento do comando legal. Precedentes. IX - Fundado o recurso de revista em arestos que contemplam tese superada pela iterativa, atual e notória jurisprudência desse Tribunal Superior, não logra admissibilidade o apelo, na esteira do artigo 896, § 7º, da CLT e da Súmula 333/TST. X - Recurso de revista não conhecido (TST, 7ª T., RR 10117-44.2015.5.03.0025, NÓBREGA, j. 11/10/2017, DEJT 16/10/2017)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RÉ. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. RESERVA LEGAL DE VAGAS DESTINADAS A REABILITADOS OU PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. CÔMPUTO DO CARGO DE MOTORISTA PARA EFEITO DE CÁLCULO DO PERCENTUAL. O artigo 93 da Lei nº 8.213/91 não estabeleceu nenhuma ressalva ou exceção a respeito das funções compatíveis existentes na empresa para compor o percentual dos cargos destinados à contratação de reabilitado ou portador de deficiência, razão pela qual não cabe ao intérprete fazê-lo. Agravo de instrumento conhecido e não provido (TST, 8ª T., AIRR 166500-38.2009.5.01.0018, DORA, j. 30/11/2016, DEJT 2/12/2016)

Há, é verdade, um precedente isolado da SDC em sentido inverso, oriundo de processo apreciado por esta Seção (ROAA 76-64.2016.5.10.0000, j. 13/3/2017, PEDUZZI), transcrito na contestação pelo suscitado (fls. 929/930), porém, pela posição unânime das turmas do TST, é possível

afirmar que tal julgado não reflete o pensamento predominante naquela Corte. Mais: a decisão foi prolatada antes da dita Reforma Trabalhista que, explicitamente, restringe a negociação coletiva em tal matéria.

O parecer ministerial também repudia a cláusula sob exame com base nos seguintes argumentos (fls. 1.524/1.525):

"Análise do MPT: a cláusula não consta da sentença normativa revisanda (fls. 324-435), nem da CCT/2016 (fls. 437-521).

Entende-se que a cláusula em exame cria restrições que contrariam o art. 7º, XXXI, da CF/88, que estabelece a "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência", bem como a Lei n. 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), que dispõe em seu art. 34, caput, e § 3º:

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

(...)

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, **bem como exigência de aptidão plena.** (grifo nosso)

Não bastasse, a cláusula viola a reserva legal de vagas para pessoas com deficiência prevista no art. 93 da Lei n. 8.213/91, consoante se pode aferir dos seguintes precedentes do colendo Tribunal Superior do Trabalho:

[...]

Ao contrário do que preconiza a jurisprudência acima, a cláusula em estudo parece ensejar que a presunção de incapacidade prevaleça sobre a verificação desta na prática.

Verificando-se, ademais, que a cláusula estabelece limitações não previstas no art. 93 da Lei n. 8.213/91, as quais acabam por coonestar o descumprimento da reserva legal, entende-se inviável a sua manutenção.

Pelo indeferimento da cláusula."

Some-se a tudo o que já foi assinalado até aqui a pertinente observação do ilustre Desembargador BRASILINO SANTOS RAMOS, em voto oral na Sessão de Julgamento: a lei não exige condições físicas e mentais perfeitas para a função de vigilante, mas apenas a aprovação em "exame de saúde física, mental e psicotécnico" (Lei nº 7.102/83, art. 16, V). Em tal cenário normativo, nada impede que uma pessoa com deficiência exerça sem nenhuma limitação a atividade, a depender do tipo ou extensão da deficiência. Imagine-se uma pessoa destra que tenha perdido a falange de um dos dedos da mão esquerda, por exemplo.

Assim, a despeito do consenso e do caráter histórico da avença, a cláusula exoneratória convencionada extravasa os limites de disponibilidade conferidos à autonomia negocial

coletiva para afetar, negativamente, direito difuso.

Por tais razões, **indefiro** a aludida cláusula.

3.2.3. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL (23ª - fl. 14)

Eis o texto consensual produzido pelas partes:

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Conforme decisão da Assembleia Geral da Categoria Econômica fica estipulada a cobrança da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL a todas as empresas de segurança que operem ou vierem a operar no Distrito Federal, e que recolherão com recursos próprios ao SINDESP/DF - Sindicato das Empresas de Segurança Privada e Transporte de Valores no Distrito Federal, através de guias fornecidas, a importância relativa à R\$ 12,50 (doze reais e cinquenta centavos) por vigilante. Estes pagamentos deverão ser efetuados em 4 (quatro) parcelas iguais e consecutivas, com vencimento até o dia 15 (quinze) dos meses de julho, agosto, setembro e outubro do corrente ano, sendo que o pagamento pontual realizado por empresa associada ao SINDESP/DF importará em desconto de 50% (cinquenta por cento).

PARÁGRAFO ÚNICO - Após vencido o prazo de pagamento, para resgate destes débitos, será acrescentado 2% (dois por cento) de multa ao mês e 0,22% (zero vírgula vinte e dois por cento) de juros por dia de atraso.

A cláusula merece **homologação parcial** porque impõe a obrigatoriedade de recolhimento de contribuição em favor do sindicato patronal por todas as empresas da categoria econômica, independentemente de seu estado de associado do aludido sindicato, o que afronta o princípio da liberdade contributiva consagrado na jurisprudência do TST (Precedente Normativo 119 e OJ 17/SDC) e reforçado com as novas disposições trazidas pela Lei nº 13.467/2017 ao se exigir a autorização prévia individualizada até mesmo para a contribuição sindical, antes universalmente compulsória (CLT, art. 578).

Portanto, não pode a norma coletiva impor o dever de contribuir às empresas não sindicalizadas.

Outro ajuste inevitável é cronológico, pois o vencimento das parcelas a serem recolhidas deve ser compatível com a data de julgamento deste dissídio coletivo. Daí a postergação dos vencimentos para a partir do mês de setembro.

Assim, **defiro em parte** a cláusula convencionada com alteração redacional para que ela seja juridicamente aceitável, nos seguintes termos:

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Conforme decisão da Assembleia Geral da Categoria Econômica, fica estipulada a cobrança da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL a todas as empresas de segurança que operem ou vierem a operar no Distrito Federal e sejam filiadas ao SINDESP/DF.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- Também poderão recolher a contribuição sindical patronal as empresas não filiadas ao SINDESP/DF que aceitem expressamente tal contribuição.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As empresas recolherão a contribuição assistencial patronal com recursos próprios ao SINDESP/DF - Sindicato das Empresas de Segurança Privada e Transporte de Valores no Distrito Federal, através de guias fornecidas, a importância relativa à R\$ 12,50 (doze reais e cinquenta centavos) por vigilante, em 4 (quatro) parcelas iguais e consecutivas, com vencimento até o dia 15 (quinze) dos meses de setembro, outubro, novembro e dezembro do corrente ano, sendo que o pagamento pontual realizado por empresa associada ao SINDESP/DF importará em desconto de 50% (cinquenta por cento).

PARÁGRAFO TERCEIRO - Após vencido o prazo de pagamento, para resgate destes débitos, serão acrescentados 2% (dois por cento) a título de multa ao mês e 0,22% (zero vírgula vinte e dois por cento) a título de juros por dia de atraso.

3.2.4. MEDICINA DO TRABALHO (38ª - fl. 22)

A cláusula consensual está assim redigida:

MEDICINA DO TRABALHO

De acordo com a conveniência e disponibilidade do tomador de serviços, será disponibilizado um meio para que o vigilante não fique em pé ininterruptamente.

Impugna tal avença o Ministério Público sob os seguintes fundamentos (fl. 1.527):

Análise do MPT: a cláusula está assim em desarmonia com a garantia constitucional de "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança" (art. 7º, XXII, da CF/88), como com o disposto no art. 199, parágrafo único da CLT, que assegura a disponibilização de assento a quem trabalhe em pé, nos seguintes termos:

Quando o trabalho deva ser executado de pé, os empregados terão à sua disposição assentos para serem utilizados nas pausas que o serviço permitir.

Por se tratar de matéria regida por norma de segurança e medicina do trabalho voltada à proteção da saúde do trabalhador, o seu caráter cogente impede que ela fique sujeita à "conveniência e disponibilidade do tomador de serviços". Ao contrário da conveniência e da disponibilidade do tomador, o oferecimento dos assentos deve ficar sob a responsabilidade das empresas de vigilância.

Além disso, o art. 611-B, da CLT, afirma que "constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (...) XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas

em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho (...) (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Por tais razões, a cláusula deve ser modificada, propondo-se, a título de nova redação, a reprodução do parágrafo único do art. 199 da CLT, acrescentando-se que as empresas de vigilância devem providenciar o assento.

Pelo deferimento parcial.

Analiso.

Assiste razão ao Ministério Público.

Embora consensual, a cláusula transgredir norma legal expressa de medicina do trabalho (CF, art. 5º, XXII; CLT, art. 199, parágrafo único), não deixando o direito positivo ao juízo de conveniência patronal a oferta de assento para os trabalhadores que atuam em pé.

Assim, até pelo caráter pedagógico, uma vez que as partes, ao que tudo indica, naturalizaram o descumprimento da importante norma legal de prevenção de fadiga e doenças, ao invés de não homologar a cláusula consensual proposta, **defiro-a em parte**, adequando o seu texto aos ditames legais intransponíveis, ficando assim redigida:

MEDICINA DO TRABALHO

De acordo com o disposto no art. 199 da CLT, para que o vigilante não fique em pé, ininterruptamente, será disponibilizado assento para ser utilizado nas pausas que o serviço permitir.

3.3. CLÁUSULAS INCONTROVERSAS SEM NECESSIDADE DE AJUSTES REDACIONAIS

As cláusulas abaixo foram fruto de consenso entre as partes, correspondem a objeto lícito e não necessitam de nenhum ajuste redacional, razão pela qual as **defiro** nos termos originalmente propostos.

Não acolho a ponderação do Ministério Público para acréscimo de referência à empregada lactante, na cláusula TRABALHO DE GESTANTE EM LOCAIS INSALUBRES (fl. 1.526), porque se, de um lado, as partes não promoveram tal inclusão, por outro lado não ajustaram nenhum texto que permitisse qualquer ilação excludente da necessária proteção das empregadas lactantes, nos moldes preconizados pelo art. 394-A da CLT.

Ficam assim redigidas as cláusulas incontroversas deferidas sem qualquer ressalva:

COMPROVANTES DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O pagamento do salário será feito mediante recibo físico ou eletrônico (web), com a identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração, efetivamente recebida pelo empregado, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social e o valor correspondente ao FGTS.

PARÁGRAFO ÚNICO - O empregado que receber seu comprovante de pagamento por meio eletrônico poderá solicitar junto ao empregador, por escrito, cópia física de seu contracheque, devendo o empregador atender à solicitação do empregado em até 5 (cinco) dias úteis após o requerimento.

EMPREGADO SUBSTITUTO

O salário do empregado substituto será igual ao do substituído, inclusive no caso de férias e de afastamento por doença.

PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

O pagamento do 13º salário (gratificação natalina) deverá ser efetuado em uma única parcela até o dia 19 de dezembro de 2018, na proporção a que fizer jus o empregado.

PROMOÇÃO DE VIGILANTES

As empresas assumem o compromisso de priorizar ascensão funcional dos vigilantes para a função de fiscal, desde que estes atendam às exigências internas de cada empresa.

ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

O cálculo das horas extras será efetuado dividindo-se o salário e seus adicionais por 220 (duzentas e vinte) horas, acrescido do adicional de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora resultante.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A remuneração do serviço suplementar será composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto nesta norma coletiva de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração de o trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou

conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, sem que isso descaracterize a jornada.

SALÁRIO FAMÍLIA

As empresas se obrigam a fornecer ao empregado recibo relativo à entrega de documento (certidão de nascimento) recebida pelo empregador, para fins de percepção de salário família.

VALE-TRANSPORTE

Desde que solicitado por escrito pelo interessado e satisfeitas as exigências previstas no art. 7º do Decreto nº 95.247/87, que regulamenta a Lei nº 7.619/87, e as previstas na Lei nº 7.418/85, as empresas fornecerão vale-transporte a todos os seus empregados, nos dias efetivamente trabalhados para deslocamentos residência-trabalho e vice-versa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- Na hipótese de o empregado faltar ao serviço por falta de fornecimento do vale-transporte pelo empregador, é vedado a este realizar o desconto de 6% (seis por cento) referente ao vale-transporte não fornecido ou descontado.

PARÁGRAFO SEGUNDO- Nos casos dos profissionais descritos na alínea "c" da cláusula terceira, será devido o valor referente ao deslocamento casa/local do evento/casa.

PARÁGRAFO TERCEIRO- Quando do lançamento dos créditos pelas empresas, caso constate que o empregado não tenha utilizado a totalidade dos valores creditados em seu cartão de recarga, fica autorizado às empresas realizarem apenas a complementação proporcional dos valores necessários ao deslocamento do mês subsequente, haja vista a natureza jurídica do benefício.

SEGURO DE VIDA

As empresas se obrigam a fazer seguro de vida em grupo para todos os vigilantes e trabalhadores que se ativam na sua fiscalização, para cobertura das seguintes condições e nos seguintes valores:

a) Morte natural ou acidental, decorrentes ou não de trabalho, no valor segurado de 26 (vinte e seis) salários normativos mínimos do vigilante, consoante estabelecidos na Cláusula Terceira do presente instrumento coletivo de trabalho;

b) Invalidez que acarrete em aposentadoria, no valor segurado de 52 (cinquenta e dois) salários normativos mínimos do vigilante, consoante estabelecidos na Cláusula Terceira do presente instrumento coletivo de trabalho;

c) Reembolso ao espólio de despesas de sepultamento de até R\$ 3.560,00

(três mil e quinta e sessenta reais) mediante comprovação por nota fiscal emitida em nome da empregadora.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- O reembolso ao espólio de despesas de sepultamento será efetuado mediante a apresentação de nota fiscal emitida em nome da empresa que empregava o falecido, com a descrição dos dados do segurado no corpo da nota.

PARÁGRAFO SEGUNDO- É de 10 (dez) dias o prazo para a inclusão do empregado noviço como beneficiário do seguro, a contar da formação do vínculo laboral.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Comprovado pela empresa, através da entrega da apólice ao empregado, que o seguro foi feito nos termos do *caput*, não é cabível qualquer demanda contra ela, devendo o empregado/espólio que não recebeu o valor corretamente acionar a seguradora em juízo.

PARÁGRAFO QUARTO- O SINDESV-DF assume o compromisso de não patrocinar ou dar qualquer assistência, em qualquer demanda, judicial ou administrativa, objetivando receber o valor do seguro diretamente da empresa, quando essa apresentar a apólice, uma vez que expressamente reconhece e afirma a conveniência da cláusula e a considera de interesse dos vigilantes, conforme decidido em Assembleia Geral da Categoria.

CONVÊNIOS

Os convênios assinados pelo sindicato laboral, exceto o plano de saúde, e com a anuência da empresa, em relação aos quais os empregados das empresas aderirem, de forma escrita, e que requerem descontos nos recibos de pagamento, esses valores serão descontados pelas empresas, desde que o empregado autorize por escrito, e a empresa fique de posse do documento que conste a sua adesão ao convênio.

PARÁGRAFO ÚNICO - As obrigações mencionadas no *caput* são limitadas àqueles convênios firmados com empresas na área de saúde.

CURSO DE RECICLAGEM

Fica o empregado obrigado à reciclagem prevista em Lei.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - É vedada a cobrança por parte da empresa de cursos de reciclagem.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O comparecimento e frequência ao curso de reciclagem de que trata esta cláusula, não coincidirá com o horário de trabalho do vigilante.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Fica a empresa obrigada a comunicar ao empregado com antecedência de até 15 (quinze) dias o início do curso de reciclagem.

PARÁGRAFO QUARTO - Visando evitar transtornos e sendo da empresa a responsabilidade pelo pagamento da reciclagem, o trabalhador deverá realizar o curso na escola de formação indicada e/ou contratada pela empresa empregadora. Caso o empregado opte por realizar o curso de reciclagem em academia diversa da indicada pela empresa, o empregado assumirá o custeio e a responsabilidade deste curso, que deverá ser devidamente homologado pela DPF.

PARÁGRAFO QUINTO - É obrigatório o vigilante estar devidamente habilitado para a profissão.

PARÁGRAFO SEXTO - O horário dispendido no curso de reciclagem não constitui hora trabalhada ou à disposição da empresa.

CURSO DE EXTENSÃO

Salvo por requisição das empresas, fica vedada a cobrança de curso de extensão e/ou aperfeiçoamento dos empregados pela empresa.

PROFISSIONALIZAÇÃO

Ficam todos os fiscais obrigados a se submeterem ao Curso de Formação de Vigilante.

LOCAL PARA REFEIÇÃO E ARMÁRIO: CONDIÇÃO

Os postos de serviço possuirão local adequado para as refeições e armários para a guarda e troca de uniformes, desde que disponibilizados pelo contratante.

EMPREGADO DOENTE

É proibida a demissão de empregado doente e com situação comprovada por atestado médico.

TRABALHO DE GESTANTE EM LOCAL INSALUBRE

O trabalho da Gestante obedecerá à legislação vigente.

USO E FORNECIMENTO DO UNIFORME

Quando de uso obrigatório, as empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados o uniforme necessário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- Aos vigilantes, fiscais e demais empregados que sejam obrigados ao uso de uniforme, serão fornecidos mediante recibo em 2 (duas) vias, sendo um entregue ao empregado com 2 (dois) pares de meia, 2 (duas) camisas, 2 (duas) calças e 1 (um) par de sapatos de 6 (seis) em 6 (seis) meses ou 1 (um) coturno de 12 (doze) em 12 (doze) meses, e também 01 (uma) japonsa e 01 (um) cinto, de 12 (doze) em 12 (doze) meses. Para os vigilantes que trabalham de terno e gravata serão fornecidos 2 (dois) ternos e 4 (quatro) camisas a cada 12 (doze) meses. Somente os empregados que trabalham ao ar livre receberão 1 (uma) capa de chuva a cada 12 (doze) meses. Para os vigilantes que fazem uso da placa balística, será fornecido uma capa de colete a cada 12 (doze) meses.

PARÁGRAFO SEGUNDO- Aos vigilantes motorizados serão fornecidos os equipamentos de proteção individual, capacete, 1 (um) par de luvas adequada para motociclista, 1 (uma) japonsa adequada para motociclista, 1 (um) par de coturno e 1 (um) colete para acessórios refletivos.

PARÁGRAFO TERCEIRO- O empregado ressarcirá, com base no § 1º do art. 462 da CLT, a peça de uniforme, em caso de extravio, danos decorrentes de utilização indevida ou fora do serviço e não devolução quando da troca do uniforme.

PARÁGRAFO QUARTO- A utilização do uniforme será restrita ao local de trabalho, sendo proibida sua utilização no trajeto ida e volta ao trabalho.

PARÁGRAFO QUINTO- A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, pois os produtos utilizados para a higienização das vestimentas são de uso popular e doméstico.

PARÁGRAFO SEXTO- Não haverá distinção entre o uniforme utilizado pela vigilante e pelo vigilante, exceto em caso de gravidez.

ARMAMENTO

As empresas se obrigam a realizar semestralmente a limpeza e a revisão do armamento.

CONTROLE DE REGISTRO DE EMPREGADOS

A ficha de registro de empregados e o livro intitulado "Inspeção do Trabalho" poderão ficar na empresa ou no posto em que o serviço é realizado, prevalecendo a regra que melhor satisfizer a viabilidade operacional do empregador, inclusive quanto à documentação pessoal do empregado.

ANOTAÇÕES NA C.T.P.S.

Fica vedado ao empregador o uso de Carteira de Trabalho e Previdência Social para anotações relativas a afastamentos para tratamento em

qualquer caso.

GARANTIAS AOS CIPEIROS

Será garantido emprego, por um ano, e depois dele por mais um ano, a todos os membros eleitos da CIPA.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- As empresas comunicarão ao sindicato laboral a realização das eleições para composição de membros da CIPA com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO SEGUNDO- Ficam asseguradas todas as inscrições feitas dentro do prazo legal.

SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

As empresas representadas pelo SINDESP/DF poderão manter sistema alternativo de controle de jornada de trabalho, a saber: a) cartão de ponto manual; b) folha de frequência; c) biometria; d) controle de ponto por cartão magnético; e) sistema de ponto eletrônico alternativo e outros permitidos por lei, dispensando-se a instalação de Registrador de Ponto Eletrônico - REP, sendo de responsabilidade do empregado o registro de acordo com o sistema, desde que disponibilizado pela empresa.

COMPARECIMENTO À JUSTIÇA: ABONO

Serão abonadas as horas ausentes, acrescido o tempo de deslocamento, dos empregados para comparecimento na Justiça como testemunha, desde que apresente formalmente à empresa a notificação 48 (quarenta e oito) horas antes, mediante ressalva judicial.

EMPREGADOS ESTUDANTES

Serão abonadas horas ausentes, acrescidas do tempo de deslocamento, dos empregados que realizarem vestibular/ENEM/concurso público, desde que apresentem formalmente à empresa a notificação até 72 (setenta e duas) horas antes da respectiva prova, acompanhada dos comprovantes de matrícula/inscrição e de pagamento da taxa de inscrição.

PARÁGRAFO ÚNICO- É facultada à empresa a promoção da troca de plantão que será posteriormente compensado pelo vigilante.

ORGANIZAÇÃO DO SESMT COLETIVO

É facultado ao sindicato patronal firmar convênio com empresas

especializadas para a realização de exames clínicos e complementares, referentes a exames médicos admissionais, periódicos e demissionais através do SESMT coletivo, conforme NR 7 da Portaria 3.214/78 do MTE.

PARÁGRAFO ÚNICO - Fica assegurado o direito de cada empresa organizar e manter, individualmente, o seu próprio SESMT ou terceirizá-lo nas condições do caput.

ATUAÇÃO CONJUNTA DOS SINDICATOS PATRONAL E LABORAL

Os sindicatos obreiro e patronal assumem o compromisso de atuarem em conjunto e formalmente, a título de notificação, quando o contratante dos serviços de que trata o instrumento coletivo não cumprir com todas as obrigações dele constantes, notadamente as de natureza econômica, ou não conceder e pagar os reajustes e/ou repactuações dos contratos no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da definição e última negociação da data-base e/ou solicitação da contratada, desde que esta esteja rigorosamente em dia com suas obrigações convencionais junto aos sindicatos convenentes.

4. DAS CLÁUSULAS PARCIALMENTE CONTROVERTIDAS

4.1. VIGÊNCIA E DATA-BASE (1ª - fl. 7)

Eis a proposta do sindicato suscitante:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

O sindicato suscitado afirma que, com relação à vigência, ainda que conste no Anexo I, que congrega as cláusulas incontroversas que integrariam a frustrada convenção coletiva, esta foi uma das primeiras cláusulas a serem entabuladas, ainda em 17/1/2018, e se manteve até a última rodada de negociação (28/2/2018) quando ainda era razoável e possível que os efeitos da vindoura convenção coletiva fossem fixados retroativamente.

Contudo, com a instauração deste dissídio já em meados de junho de 2018 não há mais condição para que os efeitos da vindoura sentença normativa retroajam a janeiro de 2018. Isto porque a possibilidade de pagamentos esbarra na preclusão do direito de repactuação dos diversos

contratos encerrados ou renovados ao longo do ano e daqueles que o serão durante o processamento deste dissídio coletivo, havendo, portanto, impossibilidade prática do pagamento aos trabalhadores já que esse depende do repasse dos tomadores de serviços.

Parecer ministerial pelo deferimento parcial, em consonância com a sentença revisanda, devendo prevalecer a vigência a partir da data da publicação do acórdão (fl. 1.517).

Analiso.

Com relação à data-base, não paira nenhuma controvérsia, sendo mantida, de comum acordo entre as partes, como data-base da categoria, 1º de janeiro.

Persiste, assim, forte controvérsia quanto ao termo inicial de vigência da presente sentença normativa.

O sindicato suscitante sabe que o dissídio foi instaurado de forma intempestiva, sem o ajuizamento de protesto judicial, mas alega que a fase pré-processual (rodadas de negociação e Processo PET nº 0000091-62.2018.5.10.0000) é suficiente para assegurar a vigência da sentença normativa a partir da data-base.

O suscitado rechaça a tese de retroação dos efeitos da presente decisão a janeiro de 2018, pontuando que sua concordância dizia respeito à negociação coletiva entabulada no início do ano em curso, mas que o passar do tempo inviabilizou a permanência de sua concordância pelos impactos financeiros retroativos que implicariam.

De acordo com o art. 616, § 3º, da CLT, "*havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo*".

Ajuizado o dissídio coletivo após o referido prazo, a sentença normativa normalmente produzirá efeitos apenas a partir da data de sua publicação.

Contudo, o caso apresenta duas nuances relevantes:

1ª) a sentença normativa que substituiu a negociação coletiva fracassada, em 2.017, foi publicada já a menos de 60 dias da data-base, impossibilitando a observância do prazo legal - ainda mais se lembrarmos que o ajuizamento do dissídio deveria ser precedido de convocação da

categoria para realização de assembleia, na qual se definiria a pauta de reivindicações, para, ato contínuo, se empreender o esforço da negociação coletiva prévia e só a partir daí, frustrada a busca pelo consenso, ficar aberta a via judicial;

2ª) desde a primeira hora e sem nenhuma ressalva superveniente, houve, de fato, consenso entre as partes acerca da vigência da norma coletiva a ser produzida - de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2.018 (vide, por exemplo, o documento de fl. 252 - primeira página do Anexo I, onde foram reunidas todas as cláusulas consensuais, assinado pelos envolvidos na negociação coletiva).

O texto das atas das diversas rodadas de negociação não deixa margem a dúvidas: "*Anexo I - Todas as cláusulas transcritas já se encontram acordadas entre ambos os sindicatos, com redação final e definitiva, não comportando nova discussão*" (fls. 210/219, 222, 251/266, 270/272 e 273/274). Perante o Presidente do TRT e o Ministério Público do Trabalho, as partes reiteraram o consenso em torno de todo o corpo de cláusulas do Anexo I (atas de audiência às fls. 278 e 283, em 2 de março de 2.018, e, em 12 de março, à fl. 284).

Toda negociação deve ser norteada pelos princípios da boa-fé, lealdade e transparência. Se intimamente a categoria patronal somente gostaria de aceitar o termo inicial de vigência expressamente convencionado para a hipótese de celebração da norma ou apenas até determinada data ou período, isto deveria ter sido explicitado, servindo, inclusive, como um ingrediente relevante para a condução das tratativas e até eventual recuo por parte da categoria profissional em relação a outras pendências. Não havendo tal explicitação e nem mesmo alguma insinuação durante as numerosas reuniões, seja de negociação direta, seja de mediação ministerial ou judicial, o princípio da boa-fé deve levar a categoria econômica a honrar aquilo que espontaneamente assumiu.

O argumento do suscitado no sentido de que seria necessário colher um referendo da categoria é absolutamente frágil, pois a lei exige apenas a autorização prévia e não uma assembleia ratificadora dos termos negociados. Ademais, tal pormenor também não foi ressaltado em nenhum dos diversos encontros em que o Anexo I foi declarado pelas partes como o conjunto das cláusulas incontroversas.

Ademais, a ausência de vácuo de norma coletiva no ano de 2.018 evita a possível geração de passivos trabalhistas, como a emergência do direito dos integrantes da categoria ao recebimento de horas extras acima da oitava hora diária, nas jornadas clássicas da categoria (12x36), no período de limbo normativo, dada a regra expressa que veda a ultratividade dos instrumentos normativos (CLT, art. 614, § 3º), certamente aplicável às sentenças judiciais também.

Assim, **defiro em parte** a cláusula nos termos propostos pelo suscitante,

convergentes que são com os termos aceitos consensualmente pelas partes, devendo apenas ser ajustada a redação, nos seguintes termos:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

A sentença normativa terá vigência de um ano, produzindo seus efeitos jurídicos, inclusive financeiros, a partir de 1º de janeiro de 2.018, mantida para todos os fins a data-base da categoria em 1º de janeiro.

4.2. SALÁRIO (3ª - fl. 8)

Eis a cláusula proposta na inicial acerca do piso remuneratório e do reajuste salarial da categoria profissional:

SALÁRIO

Para cumprimento do disposto no artigo 7º, inciso V, da Constituição Federal, será adotado na base territorial do Distrito Federal, os seguintes pisos salariais, decorrente da extensão e complexidade do serviço prestado. A partir de 01º de janeiro de 2018, a todo vigilante que trabalha em empresa de segurança privada, inclusive orgânica, fica garantido o salário normativo de **R\$ 2.074,93 (dois mil, setenta e quatro reais e noventa e três centavos)**, que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) do adicional de periculosidade previsto na Lei n. 12.740/2012.

a) a partir de 01º de janeiro de 2018, o salário normativo dos vigilantes que prestam serviços terceirizados no Banco do Brasil será de **R\$ 2.779,67 (dois mil, setecentos e setenta e nove reais e sessenta e sete centavos)**, que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) do adicional de periculosidade previsto na Lei n. 12.740/2012.

b) a partir de 01º de janeiro de 2018, o salário normativo dos vigilantes que prestam serviços terceirizados no edifício sede do Banco Central do Brasil será de **R\$ 4.050,22 (quatro mil, cinquenta reais e vinte e dois centavos)** que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) do adicional de periculosidade previsto na Lei n. 12.740/2012.

c) a partir de 01º de janeiro de 2018, para os serviços de segurança de eventos será garantida a diária mínima de **R\$ 113,62 (cento e treze reais e sessenta e dois centavos)** que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) do adicional de periculosidade previsto na Lei n. 12.740/2012. Apenas os profissionais que não recebem os pisos normativos indicados nos itens anteriores farão jus ao recebimento da referida parcela, mensalmente.

d) a partir de 01º de janeiro de 2018, o salário normativo dos agentes que prestam serviços de Segurança Pessoal Privada será de **R\$ 3.622,37 (três mil, seiscentos e vinte e dois reais, trinta e sete centavos)** que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) do adicional de periculosidade previsto na Lei n. 12.740/2012.

e) a partir de 01º de janeiro de 2018, o salário normativo dos profissionais que exercem a função de fiscalização de outros vigilantes nas frentes de serviço, de forma fixa ou móvel (com ou sem veículo), será de **R\$ 2.488,83 (dois mil quatrocentos e oitenta e oito reais e trinta e três centavos)** que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) do adicional de periculosidade previsto na Lei n. 12.740/2012.

f) a partir de 01º de janeiro de 2018, aos vigilantes que exercem suas funções de forma motorizada fica assegurado o adicional de 10% (dez por cento) a incidir sobre o piso normativo mínimo indicado no caput, que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) a título do adicional de periculosidade (Lei n. 12.740/2012).

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Aos demais empregados das empresas que compõe a categoria profissional abrangida pelo presente instrumento coletivo e não contemplado pelas alíneas acima especificadas, fica assegurado o reajuste salarial de **3,10% (três**

vírgula dez por cento), que deverá incidir sobre o salário devido em 31.12.2017, ressalvado os possíveis adiantamentos, que poderão ser compensados pelo empregador.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os vigilantes que exercerem suas funções nos anexos do Banco Central do Brasil receberão o piso normativo estabelecido no *caput*.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os vigilantes, assim considerados aqueles que preenchem os requisitos da Lei n.º. 7.102/83, não poderão receber salário inferior ao piso previsto no *caput*, independentemente do local onde prestarem serviço, bem como da denominação/qualificação do seu empregador, observadas as disposições legais.

PARÁGRAFO QUARTO - As partes acordam que o adicional de risco de vida previsto nas Convenções Coletivas de Trabalho vigente nos anos de 2010, 2011 e 2012 foi integralmente absorvido e atendido pelo adicional de periculosidade previsto na lei 12.740/12, que alterou o artigo 193, da CLT e que prevê o adicional de periculosidade para aqueles que no exercício de sua profissão estejam em exposição permanente a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial, não admitida a percepção acumulada dos dois adicionais(periculosidade e risco de vida).

PARAGRAFO QUINTO - Eventuais adiantamentos anteriores a esta convenção coletiva poderão ser compensados pelo empregador.

O sindicato suscitante apresentou a seguinte justificativa:

"O valor do salário e o índice de reajuste constante nesta parte não foram objeto de acordo, porque as empresas ofereceram o índice igual ao INPC (2,7%) de reajuste e os trabalhadores postulam 3,10% (três vírgula dez por cento), EQUIVALENTE AO IPCA DO PERÍODO, acrescido de um índice pela perda salarial do período, mas a manutenção da estrutura das cláusulas é consenso entre as partes."

O sindicato suscitante requereu, a princípio, reajuste inicial de 7% (sete por cento), posteriormente recuando a proposta original para 3,10% (três inteiros e dez centésimos por cento).

Em outras passagens após a inicial, o suscitante justifica a necessidade de reajuste, alegando que no ano de 2017 a categoria ficou sem reajuste, já que a sentença normativa (Processo DC 0000271-15.2017.5.10.0000) somente considerou vigente o valor do salário a partir de 20.12.2017, em manifesto prejuízo aos trabalhadores, uma vez que expurgou 11 meses e 10 dias de inflação. Alega que o pedido inicial de 7% (sete por cento) visava repor esta perda salarial injusta. Não obstante, após os debates negociais, recuou de sua proposta para concordar com o reajuste salarial igual ao índice do IPCA (2,95%), acrescido de 0,15% pela perda do ano anterior em que não houve reajuste.

O suscitado afirma a necessidade de aplicação do INPC, índice diverso daquele pretendido pelo sindicato autor, sustentando ser razoável a concessão de reajuste de 2,07% (dois inteiros e sete centésimos por cento), de forma a respeitar o binômio "necessidade e possibilidade" inerente à realidade do setor de terceirização dos serviços de vigilância no DF.

Parecer ministerial pelo deferimento parcial, com a fixação de um índice de reajustamento salarial um pouco inferior ao INPC, na forma consagrada na jurisprudência que invoca (fls. 1.518/1.519).

Não houve contestação ao teor do texto inicialmente proposto, salvo em relação ao índice considerado e dos consequentes valores de piso remuneratório.

Há, ainda, uma discrepância entre as propostas das partes pela previsão de uma alínea a mais, no *caput* da cláusula redigida pelo suscitado, para abarcar os empregados de fiscalização dos colegas em postos de serviço do Banco do Brasil (fl. 843).

Este aspecto pontual deve merecer acolhida por resultar em condição mais benéfica a um grupo de trabalhadores, sem prejuízo para os demais - aliás nas alíneas "a" e "b" propostas por ambas as partes, apontam-se pisos normativos diferenciados para terceirizados nas dependências do Banco Central do Brasil e do Banco do Brasil.

Portanto, sobra à jurisdição desta Especializada deliberar entre os índices almejados pelas partes (3,1%, pelo suscitante, ou 2,07%, pelo suscitado).

A jurisprudência do TST a respeito do tema em discussão é monótona no sentido de que o reajuste definido em sentença normativa não pode ser fixado de acordo com o percentual exato do índice que espelhe a inflação do período, ordinariamente o INPC/IBGE, sob pena de violação ao disposto no artigo 13 da Lei nº 10.192/2001.

Nesse sentido:

DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO PARCIAL EM AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO. PENDÊNCIA DE JULGAMENTO SOBRE O REAJUSTE SALARIAL E A EXTENSÃO DO ÍNDICE ÀS CLÁUSULAS DE NATUREZA ECONÔMICA. Cediço é o entendimento desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos de que os trabalhadores têm direito a reajustamento salarial, ao menos anualmente, desde que o percentual de reajuste não seja vinculado a qualquer índice de preços, por força de vedação legal. Não é razoável se admitir que os salários pagos aos trabalhadores sejam desgastados pela incidência da inflação natural da dinâmica imposta pelo sistema capitalista. Obviamente, o ideal é que a questão seja resolvida por meio de negociação coletiva entre as partes envolvidas na respectiva atividade econômica, por intermédio das entidades representantes. Não obstante, **malogradas as tratativas negociais autônomas, não sendo alcançado um ponto satisfatório para todos os interessados no tocante à concessão do reajuste salarial da categoria profissional, incumbe à Justiça do Trabalho, se instada por meio de dissídio coletivo, fixar o valor do reajustamento salarial, no anômalo exercício do poder normativo insculpido no artigo 114 da Constituição Federal, sopesando as variáveis econômicas do País, bem como as condições das empresas e, ainda, as necessidades primordiais dos trabalhadores. A jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos tem considerado razoável o reajustamento salarial e das cláusulas econômicas, referente à data-base, pela aplicação de índice um pouco inferior ao valor do INPC/IBGE apurado no período, em respeito à proibição do art. 13 da Lei nº 10.192/2001.** No caso concreto, a categoria profissional busca a recomposição salarial relativa ao período de um ano imediatamente anterior ao início de

vigência do acordo coletivo de trabalho homologado nos autos, qual seja: de 1º de maio de 2016 a 30 de abril de 2017. O INPC relativo a esse período (maio de 2016 a abril de 2017) corresponde a 3,99% (três vírgula noventa e nove por cento). Nesse contexto, considera-se razoável o deferimento de reajuste salarial no importe de 3,98%, extensível às demais cláusulas econômicas constantes do acordo coletivo homologado nos autos. Dissídio coletivo de natureza econômica que se julga parcialmente procedente (TST, SDC, DC 1000325-40.2017.5.00.0000, GODINHO, j. 11/6/2018, DEJT 25/6/2018)

DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. REAJUSTE SALARIAL.

A Constituição Federal confere à Justiça do Trabalho a competência para decidir os dissídios coletivos econômicos, quando frustrada a solução autônoma para o conflito, "respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente" (§ 2º do art. 114 da CF/88). O art. 766 da CLT, por sua vez, prevê a possibilidade, nos dissídios, de estipulação de condições que, assegurando o justo salário aos trabalhadores, permitam também a justa retribuição às empresas interessadas. A própria dinâmica do sistema capitalista gera desgaste inflacionário, que, naturalmente, produz impacto significativo nos salários dos trabalhadores. Nessa circunstância, a concessão de reajuste salarial, na data-base da categoria, busca restituir aos trabalhadores parte das perdas sofridas pelo aumento do custo de vida, além de lhes devolver parcialmente ao patamar do poder aquisitivo que tinham na data-base anterior.

Após a vigência da Lei nº 10.192/01, esta Corte passou a não deferir, em dissídio coletivo, reajuste salarial correspondente ao valor integral da inflação apurada, por entender que o reajuste não poderia estar atrelado a nenhum índice de preços, diante da vedação do art. 13 da citada lei. Entretanto, a jurisprudência predominante desta Corte Superior admite reajustar os salários dos trabalhadores em percentual ligeiramente inferior aos índices inflacionários medidos para o período. No caso, verifica-se que o índice do INPC apurado para o período de maio/2016 a abril/2017 foi de 3,98%. Nesse contexto, na esteira da jurisprudência desta Corte, defere-se o reajuste de 3,97% (três vírgula noventa e sete por cento), a incidir nos salários do mês de abril de 2017, com repercussão nas demais cláusulas econômicas (TST, SDC, DC 14501-41.2017.5.00.0000, KÁTIA, j. 11/6/2018, DEJT 22/6/2018)

Na esteira do raciocínio traçado pela Seção Especializada de Dissídios Coletivos do Eg. TST, tem sido utilizado o INPC, ordinariamente, não havendo nenhuma razão jurídica para fugir de tal parâmetro jurisprudencial.

A variação acumulada do INPC no ano de 2017 foi de 2,07%, segundo o sítio oficial do IBGE. Logo, este deve ser o marco inflacionário a ser considerado no exame da controvérsia.

Como tal índice consta formalmente da contraproposta patronal (fls. 842/844), não deve haver nenhum óbice à adoção de tal patamar, sem um mínimo abrandamento para descaracterização da indexação inflacionária, pois o percentual considerado não deriva de arbitramento judicial, mas do acolhimento de pretensão formulada expressamente pelo sindicato patronal, ora suscitado.

Por outro lado, ante o deliberado acerca da vigência, aqui não contestado pelo réu, o novo salário é devido desde janeiro/2018. Por tal razão, suprime-se o aposto explicativo inicial das diversas alíneas da cláusula em discussão para retirar a postergação dos efeitos financeiros da sentença normativa quanto ao piso e ao reajuste salarial da categoria para a data da publicação desta sentença normativa.

Em contrapartida, para evitar transtornos imediatos às empresas, insire-se novo parágrafo à cláusula para propiciar o pagamento parcelado das respectivas diferenças salariais.

Assim, **defiro em parte** o pedido inicial, adotando, com ligeiras adequações linguísticas, a redação e índices constantes da contraproposta do sindicato suscitado, e fundindo a cláusula em discussão com a cláusula incontroversa identificada como 24ª na proposta da inicial (fl. 14), cujo exame fica conseqüentemente **prejudicado**, nos seguintes termos:

SALÁRIO

A todo vigilante que trabalha em empresa de segurança privada, inclusive orgânica, fica garantido o salário normativo de R\$ 2.054,19 (dois mil e cinquenta e quatro reais e dezenove centavos), que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) a título de adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/2012.

a) O salário normativo dos vigilantes que prestam serviços terceirizados no Banco do Brasil será de R\$ 2.751,89 (dois mil, setecentos e cinquenta e um reais e oitenta e nove centavos), que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) a título de adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/2012.

b) O salário normativo dos vigilantes que prestam serviços terceirizados no Banco Central do Brasil será de R\$ 4.009,75 (quatro mil e nove reais e setenta e cinco centavos), que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) a título de adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/2012.

c) Para os serviços de segurança de eventos será garantida a diária mínima de R\$ 112,48 (cento e doze reais e quarenta e oito centavos), que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) a título de adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/2012. Apenas os profissionais que não recebem os pisos normativos indicados nos itens anteriores farão jus ao recebimento da referida parcela, mensalmente.

d) O salário normativo dos agentes que prestam serviços de Segurança Pessoal Privada será de R\$ 3.586,17 (três mil, quinhentos e oitenta e seis reais e dezessete centavos), que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) a título de adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/2012.

e) O salário normativo dos profissionais que exercem a função de fiscalização de outros vigilantes nas frentes de serviço, de forma fixa ou móvel (com ou sem veículo), será de R\$ 2.463,95 (dois mil, quatrocentos e sessenta e três reais e noventa e cinco centavos), que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) a título de adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/2012.

f) O salário normativo dos profissionais que exercem a função de fiscalização de outros vigilantes nas frentes de serviço do Banco do Brasil, de forma fixa ou móvel (com ou sem veículo), será de R\$ 3.302,27 (três

mil, trezentos e dois reais e vinte e sete centavos), que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) a título de adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/2012.

g) Aos vigilantes que exercem suas funções de forma motorizada fica assegurado o adicional de 10% (dez por cento) a incidir sobre o piso normativo mínimo indicado no *caput*, que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) a título de adicional de periculosidade (Lei nº 12.740/2012).

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Aos demais empregados das empresas que compõem a categoria profissional abarcada pelo presente instrumento coletivo e não contemplados pelas alíneas acima especificadas, fica assegurado o reajuste salarial de 2,07% (dois virgula zero sete por cento), a incidir sobre o valor do salário vigente no mês de dezembro de 2017, ressalvados possíveis adiantamentos, que poderão ser compensados pelo empregador.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os vigilantes que exercerem suas funções nas partes internas e externas do Banco Central do Brasil receberão o piso normativo estabelecido na alínea "b".

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os vigilantes, assim considerados aqueles que preenchem os requisitos da Lei nº 7.102/83 ou norma que a suceder, não poderão receber salário inferior ao piso previsto no *caput*, independentemente do local onde prestem serviço ou da denominação ou qualificação do seu empregador.

PARÁGRAFO QUARTO - O adicional de risco de vida previsto nas Convenções Coletivas de Trabalho vigentes nos anos de 2010, 2011 e 2012 foi integralmente absorvido e atendido pelo adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/12, que alterou o artigo 193 da CLT, e que prevê o adicional de periculosidade para aqueles que no exercício de sua profissão estejam em exposição permanente a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial, não sendo admitida a percepção acumulada dos dois adicionais (periculosidade e risco de vida).

PARÁGRAFO QUINTO - As empresas poderão pagar as diferenças salariais referentes ao período de janeiro a agosto de 2.018 em até 4 (quatro) parcelas mensais, iguais e consecutivas a partir do pagamento dos salários referentes ao mês de outubro de 2.018.

4.3. OUTRAS CLÁUSULAS DEPENDENTES DA DEFINIÇÃO DO ÍNDICE DE ATUALIZAÇÃO

A solução do impasse atinente ao piso normativo e ao índice de reajuste salarial irradia os seus efeitos para as demais cláusulas econômicas pendentes de definição do novo valor a ser considerado, na esteira do que foi decidido no dissídio coletivo do ano anterior.

4.4. JORNADA DE TRABALHO (39ª - fl. 23)

No tocante à cláusula pertinente à jornada de trabalho, o sindicato suscitante afirma que a menção ao intervalo de 30 minutos consignado no Anexo I (conjunto das cláusulas incontroversas, segundo declararam as partes extrajudicialmente), a título de intervalo intrajornada mínimo para repouso e refeição, foi o resultado de um erro material, porquanto não negociado, tendo constado da ata (elaborada por representante do sindicato patronal) por engano.

Segundo o sindicato suscitado, todas as atas foram discutidas e elaboradas por ambos os sindicatos, não havendo engano quanto ao acordo entre as partes de que intervalo intrajornada a ser concedido aos empregados é de 30 minutos, estando preclusa a discussão. Afirma que o documento "Resultado das Negociações Diretas. Anexo 1 - cláusulas acordadas" apresentado pelo sindicato suscitante com a inicial (fl. 262) contempla rasura grosseira cujo teor não confere com o documento original (fl. 1.132).

O parecer ministerial é pela manutenção do intervalo intrajornada mínimo de uma hora (fl. 1.528).

Analiso.

É inequívoca a inserção do intervalo intrajornada de 30 minutos, agora autorizado pelo art. 611-A, III, da CLT, acrescido pela Lei nº 13.467/2017 justamente para permitir que, em negociação coletiva, possa ser estipulado intervalo de repouso e refeição inferior ao limite mínimo legal (CLT, art. 71, *caput*).

Por outro lado, "*nas declarações de vontade se atenderá mais à intenção nelas consubstanciada do que ao sentido literal da linguagem*" (Cód. Civil, art. 112).

Não se pode desprezar um episódio sutil durante uma das várias audiências de conciliação de que participaram suscitante e suscitado.

Refiro-me à audiência realizada perante o então Presidente deste Regional, em 2 de março de 2.018 (fl. 283). Ali, o representante do suscitado pontuou as controvérsias remanescentes e, dentre elas, estava justamente a duração do intervalo intrajornada objeto de celeuma nestes autos. Disse o representante da categoria econômica à ocasião:

"Com a palavra o Sindicato Patronal assim se manifestou: 'A manutenção do já acordado entre os Sindicatos durante a negociação coletiva 'no anexo I'; a divisão da negociação em dois blocos: o primeiro composto pela obrigação de prestação de contas dos benefícios referentes ao plano de saúde, auxílio odontológico e fundo para indenização decorrente de aposentadoria por invalidez e por doença de qualquer natureza no prazo de 10 dias, com a imediata suspensão da greve; segundo bloco a redução da intrajornada para 30 minutos e a concessão de reajuste salarial de 2%, também condicionados à imediata suspensão da greve."

Ora, ao, simultaneamente, pugnar pela "manutenção do já acordado entre os sindicatos", consoante o lançado no Anexo I, e indicar a pendência de negociação em torno do intervalo intrajornada reduzido de 30 minutos, o sindicato patronal ratifica a versão do sindicato profissional de que a inserção de tal intervalo menor no texto do Anexo I foi fruto de erro material essencial.

Ante tal prova cabal de ausência de consenso quanto à duração do intervalo a que alude a cláusula em exame, **defiro-a em parte**, nos termos inicialmente propostos pelo sindicato suscitante, com ligeiras adequações vernaculares.

Por outro lado, merece decote parcial o texto do parágrafo primeiro, ao declarar já remunerado o trabalho nos dias coincidentes com feriados, em afronta à legislação regente do repouso semanal remunerado, infensa à negociação coletiva (CLT, art. 611-B, IX; Lei nº 605/49, arts. 9º e 10), e ao pacificado jurisprudencialmente (Súmula 444/TST).

Também é de ser indeferido o parágrafo segundo ao estatuir a dispensa de licença prévia da autoridade competente, no caso de labor em ambiente insalubre na escala de 12x36 (na dicção da norma proposta: "*É desnecessária a licença prévia da autoridade competente na área de higiene do trabalho caso a jornada 12x36 seja exercida em ambiente insalubre*").

Não se acha sob o espectro de disponibilidade jurídica das partes, ainda que em nome da autonomia privada coletiva, promover avença coletiva que redunde no aumento dos riscos à saúde dos trabalhadores (CLT, art. 611-B, XVII), em claro desalinho com o disposto no art. 5º, XXII, da CF, que atribui a todos os trabalhadores o direito à "*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*". Ora, a jornada 12x36 deixa o empregado muito mais vulnerável a sinistros e adoecimento, pelos males que a fadiga provoca. Exonerar as empresas de submeterem tal jornada exaustiva ao crivo prévio do Ministério do Trabalho é expor, imprudentemente, os respectivos vigilantes a graves riscos que a própria Carta Constitucional quis evitar.

Durante o julgamento, aderi a divergência parcial apresentada pelo eminente Desembargador JOÃO AMÍLCAR PAVAN, que sugeriu a substituição da locução "observado ou indenizado" pela expressão "devidamente cumprido", na cabeça da cláusula, pois a prioridade das normas legais voltadas aos descansos do trabalhador deve estar voltada ao repouso, não sendo razoável que o Poder Judiciário flexibilize em tal questão.

Com tais ajustes, fica assim deferida a cláusula concernente à jornada de trabalho:

JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho poderá ser de doze horas seguidas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, não sendo devidas horas extraordinárias, em razão da natural compensação, devidamente cumprido o intervalo intrajornada de 1 (uma) hora para repouso e alimentação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Considera-se já remunerado o trabalho realizado nos domingos que porventura coincida com a escala prevista nesta cláusula, face à natural compensação pelo descanso nas 36 (trinta e seis) horas seguintes.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A jornada de trabalho será de 12x36 horas (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso), nas seguintes hipóteses:

a) Nos postos de serviço contratados e que venham a ser contratados por 720 (setecentos e vinte) horas/mês, 24 (vinte e quatro) horas por 30 (trinta) dias;

b) Nos postos de serviços contratados e que venham a ser contratados para trabalho noturno durante 360 (trezentos e sessenta) horas/mês, ou seja, 12 (doze) horas por 30 (trinta) dias;

c) Nos postos de serviços contratados e que venham a ser contratados para trabalho diurno durante 360 (trezentos e sessenta) horas/mês, ou seja, 12 (doze) horas por 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Às demais hipóteses não previstas no parágrafo quinto, a jornada de trabalho será de acordo com a necessidade do serviço, respeitando-se o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

PARÁGRAFO QUARTO - Na superveniência de legislação específica, aplicar-se-á sua disposição em detrimento do convencionado nesta cláusula.

PARÁGRAFO QUINTO - Considerando a natureza da prestação de serviços na escala 12x36, o gozo das férias deverá iniciar em dia de efetivo labor.

4.5. APRENDIZAGEM (25ª - fl. 15)

Com relação à cláusula de aprendizagem, a redação constante no referido item da inicial contempla a seguinte disposição (fl. 15):

"APRENDIZAGEM

No cálculo da contratação de aprendizes devem ser excluídos da base de cálculo os vigilantes, armados e/ou desarmados, pois o percentual de aprendizagem de no mínimo 5%, previsto no art. 429 da CLT, que deve ser aplicado em relação às funções que demandem formação profissional, difere do curso de formação de vigilante a que alude a Lei nº 7.102/82, em seu art. 16, IV, requisito essencial para o exercício da atividade de segurança, confundindo com a mencionada habilitação profissional obtida por meio de curso técnico de nível médio prevista nas normas que tratam da aprendizagem, e também por força de lei, o curso de formação de vigilante somente pode ser autorizado pela Polícia Federal."

O suscitado alerta para o erro material no aspecto, ante a ausência de expressão "**não se**" após as disposições "*requisito essencial para o exercício da atividade de segurança*". A própria literalidade das disposições da cláusula permite tal conclusão. Assim, a cláusula mereceria homologação com a retificação proposta pelo suscitado:

APRENDIZAGEM.

No cálculo da contratação de aprendizes devem ser excluídos da base de cálculo os vigilantes, armados e/ou desarmados pois o percentual de aprendizagem de no mínimo 5%, previsto no art. 429 da CLT, que deve ser aplicado em relação às funções que demandem formação profissional, difere do curso de formação de vigilante a que alude a Lei nº 7.102/82, em seu art. 16, IV, requisito essencial para o exercício da atividade de segurança, **não se** confundindo com a mencionada habilitação profissional obtida por meio de curso técnico de nível médio prevista nas normas que tratam da aprendizagem, e também por força de lei, o curso de formação de vigilante somente pode ser autorizado pela Polícia Federal.

Parecer ministerial pelo indeferimento da cláusula por entender possível a aprendizagem no segmento da vigilância àqueles entre 21 e 24 anos.

Analiso.

A cláusula ostenta objeto ilícito por diversas razões.

Em primeiro lugar, há um óbice de incapacidade ou ilegitimidade negocial do objeto da cláusula. Afinal, nesta cláusula não transacionam as partes direitos disponíveis por eles titularizados, mas direitos difusos de indisponibilidade absoluta infensos à negociação coletiva. A inclusão social profissionalizante de adolescentes e jovens, de inspiração constitucional (CF, art. 227, *caput*) integra a política pública de aprendizagem regulada pela CLT e pelo Decreto nº 5.598/2005. Assim, o espaço negocial somente pode ocupar-se do tema da aprendizagem *secundum legem* (as chamadas cláusulas redundantes) ou para incrementar o caráter inclusivo do instituto. Jamais para comprimir a força normativa e o alcance social e educacional das normas legais aplicáveis ao caso.

Em segundo lugar, a aprendizagem, de fato, não envolve apenas menores, mas adolescentes e jovens dos 14 aos 24 anos de idade (CLT, art. 428) e podem ser vigilantes as pessoas capazes com 21 anos completos, segundo o art. 16, II, da Lei nº 7.102/83. Logo, soa ilegal a exclusão do quantitativo de vigilantes para cálculo do número de aprendizes a serem contratados e mantidos pelas empresas integrantes da categoria econômica (Decreto nº 5.598/2005, art. 11).

A jurisprudência das 8 Turmas do TST é monótona no tema:

RECURSO DE REVISTA. MENOR APRENDIZ. COTA MÍNIMA. SERVIÇO DE VIGILÂNCIA. Na linha da jurisprudência iterativa deste Tribunal Superior, **é possível a contratação de jovens aprendizes na função de segurança privada, desde que**

observada a idade mínima de 21 anos (art. 16, II, da Lei nº 7.102/83), como assinalado no acórdão recorrido. **Embora o art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/2005 impeça a aprendizagem em funções que demandam habilitação em curso técnico ou em nível médio, esta Corte tem se posicionado no sentido de que o curso de formação específico à profissão de vigilante não se confunde com a habilitação profissional a que alude a lei e, portanto, não configura óbice à aprendizagem nessa área.** Precedentes. Recurso de revista de que não se conhece (TST, 1ª T., RR 419-13.2010.5.11.0010, WALMIR, DEJT 10/3/2017)

MANDADO DE SEGURANÇA. BASE DE CÁLCULO PARA AFERIÇÃO DO NÚMERO DE APRENDIZES A SEREM CONTRATADOS. INCLUSÃO DOS VIGILANTES. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. POSSIBILIDADE. Cinge-se a controvérsia acerca da possibilidade de inclusão do número de trabalhadores que ocupam o cargo de vigilante na reclamada, no cômputo da base de cálculo para aferição da quantidade de vagas a serem preenchidas por aprendizes, na forma do disposto no art. 429 da CLT: -Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional-. **O Decreto nº 5.598/2005, que regulamenta o tema, em seu artigo 10, § 2º, é expresso ao estabelecer que a base de cálculo para definição do número de aprendizes é composta por todas as funções existentes na empresa, sendo irrelevante se só podem ser exercidas pelos maiores de 18 anos.** Registra-se que não se inserem na base de cálculo para contratação de aprendizes os cargos que exigem habilitação técnica ou de nível superior, assim como os cargos de direção, nos termos do § 1º, do referido art. 10 do Decreto nº 5.598/2005. Neste aspecto, **importante destacar que, embora exista a exigência da aprovação em curso de formação específico (artigo 16, IV, da Lei nº 7.102/1983) para fins do exercício da profissão de vigilante, tal condição não se confunde com a -habilitação profissional de nível técnico- de que trata o § 1º do artigo 10 do Decreto nº 5.598/2005, acima transcrito. Isso porque tal habilitação é obtida por meio de curso técnico de nível médio, não se confundindo com o curso de formação de vigilante mencionado na Lei nº 7.102/1983.** De outra sorte, destaque-se que **a redação dada ao artigo 428 da CLT pela Lei nº 11.180/2005 ampliou a faixa etária das pessoas que podem firmar contrato de experiência para até 24 anos de idade. Tal fato, aliado à previsão constante artigo 16, II da Lei nº 7.102/1983, no sentido de que a idade mínima para o exercício da profissão de vigilante é de 21 anos, impõe claramente a necessidade de cômputo do número desses profissionais na apuração dos montantes mínimos e máximos de vagas a serem ocupadas por aprendizes, na forma do artigo 429 da CLT, ainda que não sejam, necessariamente, menores de idade.** Recurso de revista conhecido e provido (TST, 2ª T., RR 1112-02.2012.5.23.0007, PIMENTA, DEJT 6/3/2015)

RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. CRITÉRIO DE CÁLCULO PARA O NÚMERO DE APRENDIZES A SEREM CONTRATADOS. EMPRESA DE VIGILÂNCIA. POSSIBILIDADE DE INTEGRAÇÃO NA BASE DE CÁLCULO DA COTA DE APRENDIZAGEM. A Constituição Federal de 1988, em seu art. 227, acolheu inteiramente os fundamentos da aclamada doutrina internacional da proteção integral e prioritária da criança, do adolescente e do jovem, inaugurando no ordenamento jurídico brasileiro um novo paradigma de tratamento a ser destinado ao ser humano que se encontra na peculiar condição de pessoa em desenvolvimento. Dentro desta nova cultura jurídica, o art. 7º, XXXIII, da CF/88 conferiu aos menores de 16 anos o direito fundamental ao não trabalho (com o fim de preservar o seu desenvolvimento biopsicossocial), salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 (quatorze) anos - em perfeita harmonização com o também direito fundamental à profissionalização (art. 227, caput). Constata-se, assim, que o contrato de aprendizagem foi ressalvado pela própria Constituição (art. 7º, XXXIII; art. 227, § 3º, I), sendo tradicionalmente regulado pela CLT (arts. 428 a 433). É, na verdade, contrato empregatício, com típicos direitos trabalhistas, embora regido com certas especificidades. Segundo a lei, é pacto ajustado por escrito pelo qual o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 anos e menor de 24 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, comprometendo-se o aprendiz a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação (art. 428, caput, CLT, segundo redação da Lei n. 11.180/2005). Embora se trate de um pacto empregatício, no contrato de aprendizagem a atividade laboral deve estar subordinada à dinâmica e aos fins pedagógicos, integrando-se a um processo

educativo mais abrangente e, sem dúvida, predominante. No caso dos autos, a dúvida paira precisamente sobre a necessidade ou não da formação técnico-profissional metódica para o exercício das profissões de vigilantes, ao ponto de legitimar a contratação de aprendizes. Pela descrição contida na CBO, pode-se constatar que as atividades de vigilantes se mostram sujeitas a ensino metódico, devendo integrar a base de cálculo da cota da aprendizagem. Está claro, desse modo, que **os vigilantes devem compor a base de cálculo da cota de aprendizagem fixada pelo art. 429 da CLT, porém observado o parâmetro etário legal de profissionais com idade mínima de 21 anos (item II do artigo 16 da Lei nº 7.102/83). Assim, se o parâmetro etário é reduzido (de 21 anos até antes de 24 anos), o percentual de contratos de aprendizagem pertinentes nesses casos deve se situar no limite mínimo do art. 429, caput, da CLT, em face da necessária proporcionalidade também incidente, em observância à legislação pertinente.** Observa-se, para ambos os casos, ademais, o percentual legal de 5% (cinco por cento), nos termos do art. 429 da CLT. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido (TST, 3ª T., RR 540-15.2013.5.04.0662, GODINHO, j. 11/10/2017, DEJT 27/10/2017)

RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. PERCENTUAL DE APRENDIZES. ATIVIDADE DE VIGILÂNCIA. 1. A função de vigilante deve constar da base de cálculo do percentual de aprendizes a serem contratados pela empresa, pois tal função não demanda habilitação profissional de nível técnico ou superior, mas apenas aprovação em curso de formação específico, nos termos do art. 16, IV, da Lei nº 7.102/83. Precedentes de Turmas do TST. 2. **Limita-se a contratação de aprendizes para o exercício da atividade de vigilância à idade mínima de 21 (vinte e um) anos, conforme prevê o art. 16, II, da Lei nº 7.102/83.** 3. Recurso de revista do Ministério Público do Trabalho de que se conhece e a que se dá provimento (TST, 4ª T., RR 53200-11.2009.5.04.0020, DALAZEN, DEJT 25/8/2017)

CONTRATAÇÃO DE MENOR APRENDIZ. ATIVIDADE DE SEGURANÇA E VIGILÂNCIA. POSSIBILIDADE. NÃO PROVIMENTO. **As empresas que prestam serviços de vigilância e segurança, previstos no artigo 10 da Lei nº 7.102/83, estão obrigadas a contratarem menores aprendizes, por força do disposto no artigo 429 da CLT, devendo-se apenas observar a idade mínima de 21 anos, em face da limitação contida em seu artigo 16, II, para o desempenho dessas funções.** Precedentes. Incidência da Súmula nº 333 e do artigo 896, § 7º, da CLT. Agravo de instrumento que se nega provimento (TST, 5ª T., AIRR 1307-21.2012.5.03.0111, CAPUTO, DEJT 26/8/2016)

RECURSO DE REVISTA. INSPEÇÃO DO TRABALHO. AUTO DE INFRAÇÃO. EMPRESA DE VIGILÂNCIA, SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. BASE DE CÁLCULO PARA CONTRATAÇÃO. PROTEÇÃO INTEGRAL. DIREITO À PROFISSIONALIZAÇÃO. PRINCÍPIO DA MÁXIMA EFETIVIDADE. O art. 429 da CLT dispõe que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. Nesse contexto, a base de cálculo do percentual mínimo estipulado para contratação de aprendizes deve ser interpretada em conjunto com o direito fundamental à proteção integral e à profissionalização do adolescente e do jovem. Diante da previsão expressa, no art. 10, § 2º, do Decreto nº 5.598/05, de que mesmo as atividades proibidas para menores devem ser computadas na base de cálculo para contratação de aprendizes, uma solução correta fundamentada nos direitos individuais é a de que não há redução do número de aprendizes em função da atividade (vigilância e segurança privada) eventualmente exercida na empresa, mas tão somente a limitação de idade do aprendiz contratado. Nesse contexto, **a contratação de jovens aprendizes na função de segurança privada (vigilância patrimonial, segurança de pessoas físicas e transporte de valores e cargas - art. 10 da Lei 7.102/83), está limitada aos aprendizes maiores de 21 anos e menores de 24 anos.** Recurso de revista conhecido e desprovido (TST, 6ª T., RR 1888-81.2011.5.03.0075, ALOYSIO, j. 24/4/2013, DEJT 26/4/2013)

RECURSOS DE REVISTA DA UNIÃO (PGU) E DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO - CONTRATO DE APRENDIZAGEM - EMPRESA DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA - ATIVIDADE DE RISCO - EXIGÊNCIA DE

CONTRATAÇÃO. O art. 429 da CLT dispõe que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. Nesse contexto, a base de cálculo do percentual mínimo estipulado para contratação de aprendizes deve ser interpretada em conjunto com o direito fundamental à proteção integral e à profissionalização do adolescente e do jovem. **Diante da previsão expressa do art. 10, § 2º, do Decreto nº 5.598/2005, de que mesmo as atividades proibidas para menores devem ser computadas na base de cálculo para contratação de aprendizes, uma solução correta fundamentada nos direitos individuais é a de que não há redução do número de aprendizes em função da atividade (vigilância e segurança privada) eventualmente exercida na empresa, mas tão somente a limitação de idade do aprendiz contratado. Nesse contexto, a contratação de jovens aprendizes na função de segurança privada (vigilância patrimonial, segurança de pessoas físicas e transporte de valores e cargas - art. 10 da Lei nº 7.102/83), para a qual se exige a idade mínima de 21 anos (art. 16, II, da Lei nº 7.102/83), está limitada aos aprendizes maiores de 21 anos e menores de 24 anos.** Recursos de revista conhecidos e providos (TST, 7ª T., RR 580-21.2010.5.14.0404, PHILIPPE, DEJT 5/12/2014)

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATO DE APRENDIZAGEM - EMPRESA DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA - ATIVIDADE DE RISCO - POSSIBILIDADE. Discute-se, no caso, a possibilidade de cobrar das empresas de vigilância o cumprimento da exigência de contratar aprendizes (artigo 428 da CLT) e a inclusão da função de vigilante na base de cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelo estabelecimento (artigo 429 da CLT). **A exigência de formação profissional equiparada à habilitação de nível técnico prevista na exceção do § 1º, do artigo 10, do Decreto nº 5.598/05, apontada pelo Regional como óbice para afastar a inclusão da função de vigilante na base de cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelo estabelecimento não se verifica, pois o curso de formação de vigilante mencionado na Lei nº 7.102/83 não se confunde com a habilitação obtida por meio de curso técnico de nível médio. Dessa forma, nada impede que as empresas que atuam na área de vigilância contratem aprendizes, desde que observem a margem de idade prevista no artigo 428 da CLT e o disposto no item II do artigo 16 da Lei nº 7.102/83 que prevê, para o exercício da função de vigilante, a idade mínima de 21 anos.** Recurso de revista conhecido e provido (TST, 8ª T., RR 50300-82.2009.5.04.0011, VITRAL, DEJT 13/5/2016)

Mesmo o advento do Estatuto do Desarmamento não alterou tal panorama jurisprudencial, pois a exigência da idade mínima de 25 anos não alcança o porte de arma de fogo, mas a sua aquisição (Lei nº 10.826/2003, arts. 6º, VIII, e 28).

A decisão monocrática, invocada na contestação do sindicato suscitado (STF, ARE 1009217, CELSO, j. 17/11/2016, DJe 24/11/2016), não enuncia nada diverso, fazendo apenas alusão a um parecer ministerial onde se afirmou que a idade de 25 anos seria para porte - o que induziu este Relator, num primeiro momento, a enxergar a impropriedade da consideração dos vigilantes na base de cálculo do número mínimo de aprendizes a serem mantidos por cada empresa integrante da categoria econômica.

Em terceiro lugar, a rigor não se exige que a aprendizagem seja promovida, em termos de aulas práticas, com observância da proporcionalidade das funções existentes na empresa. O total de empregados serve apenas como base de cálculo para aferição dos percentuais mínimo e máximo legais, não atrelando a lei o conteúdo funcional dos empregos existentes em cada empresa com o conteúdo formacional a ser ministrado aos respectivos aprendizes. Prova disso é que é possível a

realização de atividades práticas fora da empresa contratante dos aprendizes nas instituições formadoras ou, mediante termo de compromisso firmado perante a "unidade descentralizada do Ministério do Trabalho, em órgãos públicos, organizações da sociedade civil e, como bem realçado no voto divergente do Desembargador ALEXANDRE NERY, unidades do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo - SINASE (Decreto nº 5.598/2005, art. 23-A, *caput* e § 2º).

A não ser assim, a inclusão do conjunto de empregados na base de cálculo dos percentuais legais mínimo e máximo para contratação de aprendizes seria completamente supérflua.

Em quarto lugar, as situações de exclusão da obrigatoriedade da contratação de aprendizes adolescentes ou jovens não comportam alargamento pela autonomia negocial coletiva, pois tal elastecimento implica na redução do diâmetro de alcance normativo e social das normas instituidoras do programa de aprendizagem que, mirando a profissionalização de adolescentes e jovens, lhe propicia horizontes mais promissores em suas vidas, reduzindo a infinidade de problemas decorrentes do ócio em tal faixa etária, com reflexos no nível de escolaridade e na segurança pública do país.

As exceções são as seguintes:

a) empregos para os quais se exija habilitação de nível técnico (que pressupõe a conclusão do ensino médio - Resolução CNE/CEBnº 4/99, art. 3º, I) ou superior (Decreto nº 5.598/2005, art. 10, § 1º);

b) cargos de direção, gerência ou confiança bancária (Decreto nº 5.598/2005, art. 10, § 1º);

c) empregos em regime de locação de mão-de-obra temporária (Decreto nº 5.598/2005, art. 12, *caput*);

d) empregados em microempresas e empresas de pequeno porte (Lei Complementar nº 123, art. 51, III);

e) empregados das entidades sem fins lucrativos que tenham por atividade a realização da formação técnico-profissional de aprendizes (CLT, art. 429, § 1º-A);

f) os aprendizes já contratados (Decreto nº 5.598/2005, art. 12, *caput*).

Logo, escorado na monótona e forte corrente jurisprudencial das 8 Turmas do TST avessa ao seu conteúdo, **indefiro** a cláusula em foco.

4.6. AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO (42ª - fls. 32/33)

Eis a proposta inicial do suscitante (fls. 32/33):

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a conceder aos seus empregados, nos dias efetivamente trabalhados, tíquete para refeição/alimentação ou o seu pagamento em dinheiro, no valor de **R\$ 36,45** (trinta e seis reais e quarenta e cinco centavos) por dia trabalhado. A presente parcela não integra os salários, por não ter caráter de contraprestação de serviços.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os tíquetes-alimentação serão fornecidos de uma única vez ao empregado, até o quinto dia útil de cada mês.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Em caso de atraso na entrega dos tíquetes alimentação ao empregado, a empresa fica obrigada a pagar-lhe em dobro o valor dos dias atrasados.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As empresas optarão por fornecer tíquetes-alimentação de empresa com ilibada reputação no mercado.

PARÁGRAFO QUARTO - Será devido o auxílio alimentação, no valor previsto no *caput*, para os profissionais descritos na alínea "c" da cláusula terceira, exceto nos casos em que é fornecida a alimentação.

Sustenta o reajustamento de 6,8%, patamar concedido ao pessoal terceirizado de limpeza e conservação mais R\$ 0,03, "conforme acertado na ata do dia 28.02.2018". Pontua ainda o suscitante que a única polêmica residiria no valor do auxílio.

O suscitado discorda da visão autoral de ser monofocal a controvérsia, neste ponto. Alega ser impossível o fornecimento a título gratuito em face das disposições do Decreto nº 5/91 (Programa de Alimentação do Trabalhador), sendo acordada nas negociações de 28/2/2018 a coparticipação do trabalhador no valor de R\$ 0,03 (três centavos). Afirma que a quantidade pretendida não pode ser atendida uma vez que o beneficiário, vigilante, trabalha em escala 12x36, ou seja, não trabalha 30 dias no mês. Contesta o pagamento no 1º dia útil porquanto tal disposição implica ingerência nos trâmites internos da empresa. Por fim, insurge-se quanto ao valor pretendido, porquanto corresponde a uma majoração de mais de 7% sobre o valor estabelecido na sentença normativa anterior, bem assim em relação aos pleitos de pagamento mesmo na hipótese de falta justificada bem como do pagamento do benefício em dobro nas hipóteses de entrega em atraso, ao fornecimento para os profissionais de eventos e ao não desconto nas faltas justificadas. Quanto ao pedido de fornecimento por empresa de ilibada reputação, argui o caráter subjetivo e genérico do conceito. Apresentou a seguinte contraproposta:

CLÁUSULA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a conceder, a cada 30 (trinta) dias aos seus empregados, e de uma única vez, nos dias efetivamente trabalhados e cuja jornada diária de trabalho supere 6 (seis) horas, o auxílio alimentação, no valor de R\$ 34,84 (trinta e quatro reais e quatorze centavos). A presente parcela não integra os salários, por não ter caráter de contraprestação de serviços.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Este benefício, concedido mediante cartão eletrônico, será fornecido de uma única vez ao empregado, até o quinto dia útil bancário de cada mês.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Também será devido o auxílio alimentação, no valor previsto no caput, para os profissionais de segurança de eventos, exceto nos casos em que é fornecida a alimentação.

PARÁGRAFO TERCEIRO- Nos períodos de afastamento ou falta do empregado ao serviço por qualquer motivo, este não receberá o vale alimentação correspondente aos dias de suas ausências, só podendo os mesmos serem descontados na entrega daqueles relativos ao mês seguinte.

PARÁGRAFO QUARTO - Fica autorizado o desconto referente ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, previsto em lei, sobre os valores devidos a título de auxílio alimentação.

PARÁGRAFO QUINTO - O reajuste deste ano corresponde ao INPC (2,07%), acrescido de R\$ 0,03 (três centavos) em compensação ao período em que o vigilante participa da reciclagem e não recebe o referido auxílio.

PARÁGRAFO SEXTO - Na hipótese de os tomadores dos serviços, por qualquer motivo, não adimplirem, cessarem e/ou suspenderem o pagamento a ser realizado às empresas, dos valores referentes ao benefício previsto no caput desta cláusula, ficarão as mesmas desobrigadas de repassarem qualquer valor ao trabalhador, não incidindo as empresas em qualquer penalidade ou responsabilidade.

Há algumas falsas polêmicas na contestação do sindicato patronal:

- a) Em ambas redações estipula-se o prazo de fornecimento do benefício até o quinto dia útil de cada mês;
- b) Em ambas redações estende-se o benefício aos profissionais de eventos, ressalvada a hipótese de fornecimento de refeição pelos promotores respectivos;
- c) Não há cogitação, na proposta do suscitante, de persistência do pagamento do benefício nos dias de faltas justificadas, por doença ou qualquer outro motivo. Ao contrário, assevera a cláusula, na versão do suscitante, que o benefício somente será devido "nos dias efetivamente trabalhados", o que claramente exclui a possibilidade imaginada pelo suscitado.

Ainda noto que a supressão da cláusula de pagamento dobrado em caso de atraso, constante da contraproposta do suscitado, não veio acompanhada de nenhuma fundamentação.

Há, portanto, controvérsia sobre **(a)** a clientela de beneficiários, **(b)** o valor do auxílio, **(c)** a incidência de uma espécie de sanção para os casos de atraso, **(d)** a explicitação da possibilidade de desconto dos vales correspondentes a ausências ao trabalho, a ser efetuado no mês seguinte, e **(e)** a exoneração do empregador cujo tomador de serviços por alguma razão cessar ou suspender o repasse financeiro referente ao benefício.

Considerando que a cláusula homóloga, na sentença normativa referente ao ano de 2.017, foi objeto de consenso integral, inclusive quanto ao valor do auxílio, é juridicamente útil a visita àquela decisão para verificar como as partes entabularam a redação contempladora do benefício em debate.

Eis a cláusula deferida na sentença normativa do ano passado (fl. 349):

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a conceder aos seus empregados, nos dias efetivamente trabalhados, tíquete para refeição/alimentação ou o seu pagamento em dinheiro, no valor de R\$ 34,11 (trinta e quatro reais e onze centavos) por dia trabalhado. A presente parcela não integra os salários, por não ter caráter de contraprestação de serviços.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os tíquetes-alimentação serão fornecidos de uma única vez ao empregado, até o quinto dia útil de cada mês.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Em caso de atraso na entrega dos tíquetes alimentação ao empregado, a empresa fica obrigada a pagar-lhe em dobro o valor dos dias atrasados.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As empresas optarão por fornecer tíquetes-alimentação de empresa com ilibada reputação no mercado.

PARÁGRAFO QUARTO - Será devido o auxílio alimentação, no valor previsto no *caput*, para os profissionais descritos na alínea "c" da cláusula terceira, exceto nos casos em que é fornecida a alimentação.

A cláusula homologada traz, salvo quanto ao valor unitário do auxílio, redação idêntica àquela proposta na petição inicial. Logo, quem tenta inovar, neste aspecto, não é o sindicato obreiro, mas o sindicato patronal.

Em tal cenário, descabem os retrocessos sociais vislumbrados na contraproposta patronal, somente aceitáveis no bojo de uma negociação coletiva, onde concessões recíprocas poderiam justificar a alteração *in pejus* da cláusula sob exame.

Noto e anoto que a mesma cláusula, com variação textual confinada ao valor unitário do benefício e a alguns ajustes redacionais, constou também de sucessivas convenções coletivas de trabalho celebradas pelas categorias: é o que se extrai das CCTs 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008, 2008/2009, 2009/2011, 2010/2011, 2010/2011 (aditivo), 2012, 2013, 2014, 2015 e 2016 (fls. 620, 606, 585/586, 569/570, 557, 547, 544, 527/528, 506, 484, 465 e 441, respectivamente), **(a)** sem fazer distinção entre empregados com jornada ordinária e empregados com jornada especial, **(b)** sem autorização expressa para descontos em caso de ausências, **(c)** sem possibilidade de interrupção do fornecimento da vantagem por força de atitude do tomador, **(d)** contemplando a obrigação de pagamento do benefício atrasado em dobro, **(e)** estendendo a vantagem para os profissionais de eventos quando não fornecida a alimentação e **(f)** exigindo a escolha de fornecedores com ilibada reputação no mercado.

Portanto, seja pela inevitável reverência da jurisdição normativa às

disposições mínimas convencionadas anteriormente (CF, art. 114, § 2º), seja pela igualmente inevitável reverência às conquistas históricas das categorias, merece abrigo a cláusula na forma redigida pelo sindicato suscitante, remanescendo à discussão apenas a definição do valor do benefício e sendo necessário agregar, ante o consenso superveniente construído entre as partes, a previsão da coparticipação dos empregados à base de R\$ 0,03 (três centavos) por dia de fruição ou recebimento da vantagem, a ser compensada mediante o acréscimo equivalente no valor unitário do benefício (ata da 15ª reunião da rodada de negociação direta, à fl. 222).

Pelas razões já declinadas quando da análise da cláusula atinente ao piso normativo e ao reajuste salarial da categoria, não havendo plausibilidade, pelo momento econômico atual, para atendimento do pleito mais oneroso do sindicato obreiro, **defiro** o valor do auxílio alimentação nos moldes propostos pelo suscitado: acréscimo de 2,07% mais três centavos sobre o valor do benefício vigente em 2.017, ou seja, $[(R\$ 34,11 \times 1,0207) + R\$ 0,03] = R\$ 34,84$, precisamente o valor oferecido.

Ante o exposto, **defiro em parte** a cláusula pertinente ao auxílio-alimentação, mesclando a redação proposta pelo suscitante com o valor oferecido pelo suscitado e o acréscimo de parágrafo (5º) para contemplar a coparticipação ajustada entre as partes:

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a conceder aos seus empregados, nos dias efetivamente trabalhados, tíquete para refeição/alimentação ou o seu pagamento em dinheiro, no valor de **R\$ 34,84** por dia trabalhado. A presente parcela não integra os salários, por não ter caráter de contraprestação de serviço.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os tíquetes-alimentação serão fornecidos de uma única vez ao empregado, até o quinto dia útil de cada mês.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Em caso de atraso na entrega dos tíquetes alimentação ao empregado, a empresa fica obrigada a pagar-lhe em dobro o valor dos dias atrasados.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As empresas optarão por fornecer tíquetes-alimentação de empresa com ilibada reputação no mercado.

PARÁGRAFO QUARTO - Será devido o auxílio alimentação, no valor previsto no *caput*, para os profissionais descritos na alínea "c" da cláusula terceira, exceto nos casos em que é fornecida a alimentação.

PARÁGRAFO QUINTO - As empresas descontarão a importância de R\$ 0,03 (três centavos) por cada auxílio-alimentação, em forma de tíquete, vale ou dinheiro, a título de coparticipação do empregado, a ser discriminada nos recibos de pagamento de salário.

4.7. FUNDO SOCIAL E ODONTOLÓGICO (43ª - fl. 42)

O sindicato autor pretende a manutenção da cláusula prescrita na sentença normativa de 2017, inclusive quanto ao valor ali consignado, consubstanciando suas alegações no fato de que o benefício consta nas últimas 20 edições das convenções coletivas assinadas e, inclusive, da sentença normativa, e visa atender aos vigilantes e aos seus familiares que não podem arcar com as despesas de serviços odontológicos, tendo em vista o valor deste serviço e o salário percebido pelos vigilantes. Apresentou a seguinte proposta:

FUNDO SOCIAL E ODONTOLÓGICO

Fica determinado que as empresas, para fins de custeio assistencial e odontológico de seus empregados lotados na frente de serviço, repassarão mensalmente ao Sindicato Laboral o valor de R\$ 10,00 (dez reais) por empregado, a ser pago até o 20º (vigésimo) dia do mês subsequente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- O não cumprimento desta cláusula obriga a empresa ao pagamento de uma multa de 2% (dois por cento) ao mês, sobre o valor devido, em benefício do sindicato laboral, salvo em caso de atraso de pagamento por parte do tomador de serviço, devidamente comprovado, hipótese em que não será devida a presente multa.

PARÁGRAFO SEGUNDO- Tendo em vista que o interesse coletivo suplanta o individual, mesmo que as empresas possuam plano odontológico, o valor estipulado no caput é devido.

O suscitado, arguindo que a gama de serviços realizados era limitada e os serviços adicionais eram cobrados acima do preço praticado no mercado, apresentou contraproposta nos seguintes termos:

PLANO ODONTOLÓGICO

Fica convencionado que as empresas, para fins de custeio odontológico de seus empregados lotados na frente de serviço, limitado ao efetivo contratado, repassarão mensalmente ao Sindicato Laboral o valor de R\$ 9,00 (nove reais) por empregado, a ser pago até o 20º (vigésimo) dia bancário do mês subsequente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- O não cumprimento desta cláusula obriga a empresa ao pagamento de uma multa de 1% (um por cento), sobre o valor devido, em benefício do sindicato laboral, salvo em caso de atraso de pagamento por parte do tomador de serviço, devidamente comprovado, hipótese em que não será devida a presente multa.

PARÁGRAFO SEGUNDO- Os sindicatos, obrigatoriamente, contratarão operadora especializada em plano odontológico, a qual deverá comprovar sua capacidade de atendimento demonstrando possuir rede credenciada em todas as regiões administrativas do Distrito Federal, com capacidade suficiente a atender todos os trabalhadores de maneira satisfatória.

PARÁGRAFO QUARTO- Para dar plena efetividade no cumprimento integral do atendimento odontológico, inclusive para os familiares diretos dos trabalhadores, o SINDESV poderá estabelecer regras e procedimentos administrativos.

PARÁGRAFO QUINTO - DO CRITÉRIO PARA ESCOLHA DA OPERADORA RESPONSÁVEL PELA PRESTAÇÃO- A operadora de assistência odontológica será indicada, por meio de documento próprio, que integrará esta convenção, elaborado pelo

sindicato laboral e, obrigatoriamente, anuído pela entidade representante da categoria patronal, devendo ser observados os critérios definidos no parágrafo primeiro desta cláusula, sob pena de nulidade da indicação.

PARÁGRAFO SEXTO- Para a indicação da operadora para a oferta de plano odontológico disposta na presente convenção, deverão obrigatoriamente, sob pena de nulidade da indicação, ser observados os seguintes critérios:

- a) Inscrição perante a Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS; e
- b) Classificação da operadora como sendo de grande porte (acima de 100.000 beneficiários), conforme critérios definidos pela Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS.

PARÁGRAFO SÉTIMO- Na hipótese de os tomadores dos serviços, por qualquer motivo, não adimplirem, cessarem e/ou suspenderem o pagamento a ser realizado às empresas, dos valores referentes ao benefício previsto no caput desta cláusula, ficarão as mesmas desobrigadas de repassarem qualquer valor ao sindicato laboral e/ou à operadora, não incidindo as empresas em qualquer penalidade ou responsabilidade, seja para com o trabalhador ou para com o sindicato laboral.

Parecer ministerial pelo deferimento da cláusula por não ser o dissídio coletivo a esfera própria para apuração das objeções do suscitado e ser "*indispensável garantir que os trabalhadores continuem tendo acesso à assistência odontológica já há muito conquistada*" (fl. 1.530).

Analiso.

Como bem pontuou o suscitante, trata-se de mera reprodução da cláusula homologada na sentença normativa anterior e que tem sido reiterada nas sucessivas convenções coletivas firmadas anteriormente a 2.017, desde 1.998 (fl. 728) e com a configuração atual, em que as empresas pagam uma taxa em valor fixo por empregado, desde 1999 (CCTs 1999/2000, 2000/2001, 2003/2004, 2004/2005, 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008, 2008/2009, 2009/2011, 2010/2011, 2012, 2013, 2014, 2015 e 2016, às fls. 708, 687, 660, 638, 623, 609, 589, 572, 559, 552, 530, 508, 498, 468 e 445, respectivamente).

Para comparação eis o texto da cláusula homologada no bojo do dissídio coletivo anterior (fls. 355/356):

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FUNDO SOCIAL E ODONTOLÓGICO

Fica determinado que as empresas, para fins de custeio assistencial e odontológico de seus empregados lotados na frente de serviço, repassarão mensalmente ao Sindicato Laboral o valor de R\$ 10,00 (dez reais) por empregado, a ser pago até o 20º (vigésimo) dia do mês subsequente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O não cumprimento desta cláusula obriga a empresa ao pagamento de uma multa de 2% (dois por cento) ao mês, sobre o valor devido, em benefício do sindicato laboral, salvo em caso de atraso de pagamento por parte do tomador de serviço, devidamente comprovado, hipótese em que não será devida a presente multa.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Tendo em vista que o interesse coletivo suplanta o

individual, mesmo que as empresas possuam plano odontológico, o valor estipulado no *caput* é devido.

Como se percebe, a proposta inicial é idêntica à cláusula acima reproduzida. Tendo sido ela objeto de consenso na sentença normativa, nesta parte meramente homologatória, e constituir cláusula histórica como detalhadamente demonstrado, apenas pelo viés da autonomia negocial coletiva seria viável agregar novas condições, melhores ou peyorativas, seja quanto ao valor, seja quanto ao modo de realização da assistência odontológica.

Note-se que, pelo teor da avença tradicional, sequer há estipulação de que o serviço odontológico seja prestado indiretamente por meio de empresa especializada, como contrapõe o suscitado, podendo o sindicato obreiro optar, se reputar mais conveniente e eficaz, pela montagem dos consultórios dentários em instalações próprias e pela contratação direta de profissionais cirurgiões-dentistas.

Qualquer outra decisão fora da reiteração da cláusula significaria ingerência indevida do Poder Judiciário.

Portanto, **defiro** a cláusula nos estritos termos da inicial, ou seja:

FUNDO SOCIAL E ODONTOLÓGICO

Fica determinado que as empresas, para fins de custeio assistencial e odontológico de seus empregados lotados na frente de serviço, repassarão mensalmente ao Sindicato Laboral o valor de R\$ 10,00 (dez reais) por empregado, a ser pago até o 20º (vigésimo) dia do mês subsequente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- O não cumprimento desta cláusula obriga a empresa ao pagamento de uma multa de 2% (dois por cento) ao mês, sobre o valor devido, em benefício do sindicato laboral, salvo em caso de atraso de pagamento por parte do tomador de serviço, devidamente comprovado, hipótese em que não será devida a presente multa.

PARÁGRAFO SEGUNDO- Tendo em vista que o interesse coletivo suplanta o individual, mesmo que as empresas possuam plano odontológico, o valor estipulado no *caput* é devido.

4.8. HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES (46ª - fl. 45)

O sindicato suscitante justifica a manutenção da cláusula de homologação das rescisões perante o sindicato laboral em face de seu caráter histórico, já que presente nos instrumentos coletivos há mais de vinte anos. Alega que a chamada Reforma Trabalhista aboliu a obrigação de homologação de demissões pelos sindicatos quanto aos novos contratos, remanescendo a obrigação de referida homologação nos contratos existentes antes do advento da Lei nº 13.467/2017. Pondera, ainda, que autorizar a dispensa sem homologação pode levar à redução da proteção dos direitos trabalhistas dos

demissionários, especialmente no setor de terceirização. Sustenta que o setor de terceirização é o que mais infringe a legislação trabalhista em relação à homologação das rescisões e à apresentação de documentos respectivos.

Eis a proposta inicial do sindicato suscitante:

HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES

As rescisões de contrato de trabalho serão homologadas no sindicato laboral, a partir de 06 (seis) meses de vigência do vínculo empregatício.

O sindicato suscitado afirma que os argumentos apresentados na inicial são genéricos e ineptos, na medida em que retira do suscitado a possibilidade de se contrapor ao pleito. Alega que a Lei nº 13.467/2017 revogou o § 1º do art. 477 da CLT, que impunha a homologação sindical das rescisões em contrato de trabalho superiores a um ano, e por isso, doravante, a homologação perante o ente sindical deve ser mera faculdade do empregador, pois ao trabalhador sempre é possível recorrer ao sindicato laboral para assessorá-lo na conferência das verbas rescisórias e para promover as ações (extra e judiciais) caso identifique irregularidades ou ofensas ao direito do trabalhador. Com base em tais argumentos, elaborou a seguinte contraproposta:

HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES

As rescisões de contrato de trabalho poderão ser homologadas no Sindicato Laboral, independente do tempo de serviço.

Parecer ministerial pelo indeferimento da cláusula, "*não havendo mais a obrigação legal de apresentar documentos à homologação do sindicato obreiro, e à minguagem de acordo*" (fl. 1.531).

Analiso.

A discrepância entre as propostas concentra-se na compulsoriedade ou voluntariedade da submissão das rescisões ao crivo sindical.

Examino preliminarmente a acusação de inépcia da cláusula proposta. É expressa e suficiente a fundamentação lançada à fl. 45, pelo suscitante, nos seguintes termos:

"A manutenção da cláusula, tal como deferida na sentença normativa em dezembro de 2018 e que consta nas normas coletivas anteriores há mais de 20 anos é de suma importância.

A reforma trabalhista acabou com a obrigação de homologação de demissões pelos sindicatos NOS NOVOS CONTRATOS, mas permanece a obrigação de fazer a

homologação nos contratos existentes antes da Reforma Trabalhista. Por outro lado, autorizar a dispensa sem homologação pode levar à redução da proteção dos direitos trabalhistas dos demissionários, especialmente no setor de terceirização. Daí a resistência patronal em manter tais cláusulas.

Permitir que os empregadores de empresas de prestação de serviço possam pagar seus empregados no seu próprio domínio, será abrir a porta para a fraude, infelizmente."

Ademais, o suscitado apresentou defesa de mérito, inclusive argumentando não vislumbrar a homologação das rescisões como "algo maléfico". Verifico também que a cláusula vem sendo objeto de avença coletiva há muito tempo. Logo, expressa e suficiente a causa de pedir e não sacrificado o exercício pleno do contraditório em torno de cláusula história, **afasto** a inépcia alegada.

É certo que a Lei nº 13.467/2017, com a revogação do § 1º do art. 477 da CLT, aboliu a obrigatoriedade de se submeter ao crivo sindical, ministerial ou judicial a rescisão de contratos de trabalho de empregados com mais de um ano de tempo de casa.

A abolição da tradicional formalidade - a rigor ruim para ambos os lados do pacto laboral, pois retira importante instrumento de segurança e salvaguarda jurídicas, seja quanto à certeza da realização e correção do pagamento, seja quanto à certeza da eficácia liberatória dos TRCTs (Súmula 330/TST) - afastou a compulsoriedade legal, mas não tornou ilícita ou irregular a exigência mantida por norma regulamentar ou coletiva ou por mera opção individual patronal. Tanto não passou a ser ilícita a assistência homologatória que o próprio suscitado propõe a manutenção da formalidade, ainda que convertendo-a em mera possibilidade a critério de cada empregador a cada rescisão contratual.

Como pontuado nas premissas de julgamento, no início da fundamentação desta decisão, "*as cláusulas propostas que se limitem a reproduzir o texto da última norma coletiva e sejam redundantes com o direito vigente à época desta não podem ser descartadas simplesmente pela desaparecimento do direito positivado que gerava a redundância porque a estipulação de regras deste jaez no âmbito negocial tem como propósito justamente assegurar a perenidade da vantagem instituída em lei mesmo quando esta venha a ser revogada, dadas as previsíveis intempéries da atuação do Parlamento federal brasileiro*".

Neste caso, a cláusula polêmica não é exatamente redundante, mas expansiva, pois impõe a homologação sindical das rescisões de contratos de trabalho com vigência por tempo igual ou superior a seis meses. Mais: a cláusula proposta não está isolada, compondo um verdadeiro sistema autônomo de regulamentação dos procedimentos rescisórios pela via da norma coletiva (homologação, forma e período de aviso prévio, documentos a serem apresentados e multa diária para o caso de atraso na submissão do instrumento rescisório à assistência sindical). Não representa, em tal cenário, mera repetição de norma legal, mas norma peculiar inserida num conjunto peculiar de regras especiais aplicáveis às categorias envolvidas no dissídio.

Em outras palavras, a inserção insistente, em sucessivas normas coletivas, por longo tempo, de cláusula com o mesmo teor daquela constante da proposta do sindicato autor e que reproduzia, de modo mais benéfico que a lei (já que alcançava todos empregados dispensados com mais de seis meses de casa - e não um ano - e continha outras providências igualmente favoráveis aos trabalhadores), teve o propósito óbvio de consagrar, como conquista histórica da categoria profissional, tal condição mais benéfica.

É inequívoco o caráter histórico da cláusula em debate.

Esteve presente não só na sentença normativa de 2.017, com idêntica redação àquela trazida na petição inicial (fl. 358), mas também nas convenções coletivas de trabalho celebradas anteriormente, inicialmente apenas determinando o cumprimento da legislação em vigor, como cláusula meramente remissiva (CCTs 1998/1999, 1999/2000, 2000/2001, às fls. 729, 710 e 689, respectivamente), e, posteriormente, estatuinto disciplina autônoma desapegada dos parâmetros estabelecidos em lei, nos mesmos termos reivindicados na petição inicial do presente dissídio coletivo (CCTs 2003/2004, 2003/2004, 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008, 2008/2009, 2009/2011, 2012, 2013, 2014, 2015 e 2016, às fls. 666, 646, 627, 613, 596, 577, 559, 531, 508, 488, 469 e 443, respectivamente).

Logo, desde a CCT 2003/2004, a sua subsistência jamais esteve atrelada à previsão legal contida no art. 477, § 1º, da CLT, mas a um sincero desejo comum das partes de emprestarem ao ato rescisório uma solenidade valiosa para assegurar a higidez da quitação passada pelo empregado, independentemente da previsão legal.

A dita Reforma Trabalhista somente inibiria a conservação da cláusula se, por alguma razão de difícil juridicidade, a assistência sindical fosse considerada ilícita ou proibida. Não se chegou a tanto.

Assim, obrigado o Regional a respeitar as disposições convencionadas anteriormente em benefício da proteção social dos trabalhadores (CF, art. 114, § 2º) e sendo a cláusula de homologação conquista histórica da categoria, **defiro** o pedido inicial.

Fica a cláusula assim redigida:

HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES

As rescisões de contrato de trabalho serão homologadas no sindicato laboral, a partir de 6 (seis) meses de vigência do vínculo empregatício.

4.9. DOCUMENTOS PARA HOMOLOGAÇÃO (44ª - fl. 44)

A cláusula concernente aos documentos a serem apresentados à homologação, constante da proposta inicial do suscitante, tem o seguinte teor:

HOMOLOGAÇÃO: DOCUMENTOS

No ato da homologação a empresa apresentará, obrigatoriamente, os documentos a seguir relacionados, sob pena da não homologação da rescisão contratual:

- a) Ficha financeira do empregado demitido;
- b) 06 (seis) últimas fichas de frequência ou documento de controle de frequência;
- c) Comprovante dos 06 (seis) últimos depósitos na conta vinculada ao FGTS;
- d) PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário;
- e) Chave de conectividade para fins de saque do FGTS;
- f) Prova da antecipação do pagamento do FGTS, para os casos das empresas que possuem parcelamento junto à CEF, e;
- g) Carta de preposição.

O suscitado propõe a seguinte redação, apresentando como dois parágrafos da cláusula examinada no tópico imediatamente anterior:

PARÁGRAFO PRIMEIRO - No ato da homologação a empresa apresentará os seguintes documentos, sem os quais não procederá a homologação:

- a) Ficha financeira do empregado demitido;
- b) 06 (seis) últimas fichas de frequência ou documento de controle de frequência;
- c) Comprovante dos 06 (seis) últimos depósitos na conta vinculada ao FGTS;
- d) PPP- Perfil Profissiográfico Previdenciário.
- e) Chave de conectividade para fins de saque do FGTS.
- f) Prova da antecipação do pagamento do FGTS, para os casos das empresas que possuem parcelamento junto a CEF,
- g) Carta de preposição
- h) LTCAT (Laudo técnico de condições ambiental de trabalho).
- i) Exame Demissional
- j) Demonstrativo de IRPF

PARÁGRAFO SEGUNDO- Os vales-transportes e o ticket alimentação ou dinheiro correspondente fornecidos na duração do aviso prévio não poderão ser objetos de descontos quando da rescisão contratual.

Não houve nenhuma insurgência do sindicato obreiro em relação a esta

proposta redacional do suscitado.

Analiso.

A discrepância entre as propostas concentra-se no acréscimo **(a)** de novos documentos a serem entregues ao trabalhador despedido (LTCAT, exame demissional e demonstrativo do IRPF), sugerido pelo sindicato patronal, e **(b)** da vedação de descontos rescisórios de vale-transporte e tíquete-alimentação ou dinheiro equivalente referentes ao período de aviso prévio, também sugerido pelo sindicato patronal.

Com relação aos novos documentos e à vedação ventilados na contraproposta patronal, verifico que são medidas que alargam o raio de proteção do instrumento normativo e não contam com nenhuma oposição do sindicato obreiro, até porque trazem exclusivamente benefícios aos trabalhadores, razão pela qual **acolho** tais acréscimos sugeridos.

Assim, **defiro em parte** o pedido inicial, com os acréscimos sugeridos pelo sindicato suscitado e pequenos ajustes redacionais, nos seguintes termos:

DOCUMENTOS PARA HOMOLOGAÇÃO SINDICAL

No ato da homologação sindical a empresa apresentará os seguintes documentos, sem os quais não se procederá à homologação:

- a) Ficha financeira do empregado demitido;
- b) 6 (seis) últimas fichas de frequência ou documento de controle de frequência;
- c) Comprovante dos 6 (seis) últimos depósitos na conta vinculada ao FGTS;
- d) PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário.
- e) Chave de conectividade para fins de saque do FGTS.
- f) Prova da antecipação do pagamento do FGTS, para os casos das empresas que possuem parcelamento junto a CEF,
- g) Carta de preposição
- h) LTCAT (Laudo técnico de condições ambiental de trabalho).
- i) Exame Demissional
- J) Demonstrativo de IRPF

PARÁGRAFO ÚNICO - Os vales-transportes e o tíquete alimentação ou dinheiro correspondente fornecidos no período do aviso prévio não poderão ser descontados quando da rescisão contratual.

4.10. HORÁRIO PARA ALIMENTAÇÃO (49ª - fl. 49)

A manutenção da referida cláusula consubstancia-se, no entender do sindicato autor, no caráter histórico da medida. Afirma a impossibilidade de alteração da jornada de 12x36 por sua previsão em todos os contratos de prestação de serviços do Distrito Federal, bem assim na necessidade de o empregado ter intervalo mínimo de 1 (uma) hora para descanso e refeição. Apresenta a seguinte proposta:

HORÁRIO PARA ALIMENTAÇÃO

Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, inclusive revezamento 12x36 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, no mínimo de 1 (uma) hora, intervalo este que será usufruído em conformidade com a conveniência e necessidade do serviço, por força da natureza de custódia e guarda da atividade. Fica o vigilante desobrigado de promover a assinalação da folha de ponto ou registro do intervalo intrajornada, destinado à alimentação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será obrigatória a concessão de intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração deste ultrapassar 4 (quatro) horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO- Os vigilantes que prestam serviços no período diurno terão a concessão do intervalo para repouso ou alimentação entre as 11h00 e as 15h00, sem que isso desnature a extensão do intervalo.

PARÁGRAFO TERCEIRO- A concessão de horário para repouso ou alimentação na forma desta cláusula, independentemente da extensão, não desnatura a jornada de trabalho da categoria doze por trinta e seis (12x36) horas.

PARÁGRAFO QUARTO- Quando o gozo do intervalo para repouso e alimentação, previsto nesta cláusula, não for concedido pelo contratante dos serviços, tendo em vista a natureza ininterrupta do turno de trabalho contratado, o trabalhador terá direito a ser remunerado pelo período correspondente com um acréscimo adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, na forma do § 4º do art. 71 da CLT.

O sindicato suscitado, como já explicitado no item I - Cláusulas Incontroversas acima, no tópico pertinente à jornada de trabalho, afirma que os sindicatos acordaram que o horário de intervalo seria de, no mínimo, 30 minutos, independente do horário em que ele fosse usufruído. Sustenta não ser aceitável que houvesse um período previamente definido para a concessão e usufruto do horário de alimentação pelo trabalhador em razão das peculiaridades da atividade profissional de vigilância, que varia de acordo com o posto e/ou o tomador de serviços.

Parecer ministerial pelo deferimento por constar na sentença normativa e por corresponder a cláusula histórica (fls. 1.532/1.533).

Analiso.

Estranha a resistência da categoria econômica, pois a cláusula proposta simplesmente reproduz aquela homologada na sentença normativa de 2.017 (fl. 361). Logo, a argumentação merece repúdio, pois não arranca de nenhuma circunstância nova que pudesse conduzir a formulação diversa.

A polêmica em torno da duração do intervalo intrajornada já foi dirimida, persistindo o intervalo mínimo de uma hora (item 6.4).

Como várias outras, a par de ter sido objeto de convenção na sentença normativa anterior, neste aspecto meramente homologatória, a cláusula figura em sucessivas normas coletivas das categorias (CCTs 2003/2004, 2004/2005, 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008, 2008/2009, 2009/2011, 2012, 2013, 2014, 2015 e 2016, às fls. 711, 690, 658, 635/636, 621, 607, 586/587, 570/571, 562, 534/535, 511, 491, 472 e 449, respectivamente).

Assim, à vista do caráter histórico da conquista e do disposto no art. 114, § 2º, da CF, **defiro em parte** a cláusula, nos termos da inicial, salvo quanto ao caráter remuneratório da parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, ante a nova redação que lhe foi emprestada pela Lei nº 13.467/2017, conferindo-lhe caráter indenizatório, ficando assim redigida:

HORÁRIO PARA ALIMENTAÇÃO

Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, inclusive revezamento 12x36 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, no mínimo de 1 (uma) hora, intervalo este que será usufruído em conformidade com a conveniência e necessidade do serviço, por força da natureza de custódia e guarda da atividade. Fica o vigilante desobrigado de promover a assinalação da folha de ponto ou registro do intervalo intrajornada, destinado à alimentação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será obrigatória a concessão de intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração deste ultrapassar 4 (quatro) horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO- Os vigilantes que prestam serviços no período diurno terão a concessão do intervalo para repouso ou alimentação entre as 11h00 e as 15h00, sem que isso desnature a extensão do intervalo.

PARÁGRAFO TERCEIRO- A concessão de horário para repouso ou alimentação na forma desta cláusula, independentemente da extensão, não desnatura a jornada de trabalho da categoria doze por trinta e seis (12x36) horas.

PARÁGRAFO QUARTO- Quando o gozo do intervalo para repouso e alimentação, previsto nesta cláusula, não for concedido pelo contratante dos serviços, tendo em vista a natureza ininterrupta do turno de trabalho contratado, o trabalhador terá direito a ser indenizado pelo período

correspondente com um acréscimo adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, na forma do § 4º do art. 71 da CLT.

4.11. ELEIÇÃO DE DELEGADO SINDICAL (50ª - fl. 51)

O sindicato autor justifica a manutenção da referida cláusula em face de sua existência no curso do tempo e por entender ser a diretoria sindical insuficiente para atender toda as demandas dos trabalhadores, tendo em vista que há postos de serviços em toda parte do Distrito Federal, inclusive em áreas rurais. Eis a proposta:

ELEIÇÃO DO DELEGADO SINDICAL

Será garantida a eleição, com estabilidade igual ao do dirigente sindical, de empregado em processo eleitoral realizado pelo Sindicato dos Vigilantes do Distrito Federal, de 01 (um) Delegado Sindical por empresa com mais de 200 (duzentos) empregados).

PARÁGRAFO ÚNICO - Fica garantida, que qualquer forma, a eleição de 01 (um) Delegado para as empresas que possuam número igual ou inferior a 199 (cento e noventa e nove) empregados.

O sindicato suscitado propõe a alteração na cláusula, alegando que a figura do delegado sindical está prevista no art. 523 da CLT, sendo designados pela diretoria e detentores de estabilidade. O delegado eleito para representação perante as federações e confederações, a que alude o art. 538 da CLT, não a detém, de forma que o sindicato suscitante utiliza o fato de existir uma suposta eleição para os cargos de representação previstos no art. 523 da CLT como justificativa para estabilidade. Contudo, tal prática não preenche os requisitos de direção sindical ou de representação perante federações e confederações, de forma que não se mostra razoável conferir o tratamento do dirigente sindical ao delegado previsto no art. 538 da CLT. Daí contrapor a seguinte redação à cláusula:

DELEGADO SINDICAL

Será garantida a indicação ou eleição pelo sindicato laboral de 01 (um) Delegado Sindical por empresa com mais de 200 (duzentos) empregados, sem estabilidade.

Parecer ministerial pelo deferimento parcial, sinalizando descompasso do teor da cláusula com a OJ 369/SDI-1/TST (fl. 1.533).

Analiso.

Estranha a resistência da categoria econômica, pois a cláusula proposta simplesmente reproduz aquela homologada na sentença normativa de 2.017 (fl. 364). Logo, a

argumentação merece repúdio, pois não arranca de nenhuma circunstância nova que pudesse conduzir a formulação diversa.

Ao estatuírem a figura do delegado sindical eleito para as empresas com mais de duzentos empregados, claramente as partes não regulamentaram nem a representação do art. 523 da CLT, dependente dos sindicatos profissionais tanto para a sua criação quanto para a indicação do delegado, pela respectiva diretoria, nem a representação do art. 538 da CLT, que diz respeito a federações e confederações, entidades que não protagonizam a relação coletiva de trabalho sob exame.

Mais próxima está a figura do delegado sindical daquele representante referido no art. 11 da CF.

Mas com ele não se confunde porque expressamente o representante eleito pelos pares, na versão em debate nestes autos, é um delegado sindical, ou seja, agirá como uma *longa manus* do sindicato, aproximando este da categoria.

Portanto, a figura do delegado sindical concebida consensualmente pelas categorias não corresponde exatamente a nenhum dos protagonistas aludidos pelo texto da Constituição e da CLT, atuando a autonomia negocial coletiva aqui num vazio legislativo, já que não há nenhuma vedação para a implementação de outras formas de representação democrática dos trabalhadores. Daí não constranger a decisão constitutiva a diretriz da OJ 369/SDI-1/TST.

A cláusula é uma velha conhecida da jurisprudência (Precedente Normativo 86/TST, com garantia de estabilidade idêntica à dos dirigentes sindicais).

Como várias outras cláusulas controvertidas neste dissídio, a par de ter sido objeto de convenção na sentença normativa anterior, neste aspecto meramente homologatória, a cláusula, com previsão da garantia de emprego, figura em sucessivas normas coletivas das categorias (CCTs 1998/1999, 1999/2000, 2000/2001, 2003/2004, 2004/2005, 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008, 2008/2009, 2009/2011, 2012, 2013, 2014, 2015 e 2016, às fls. 736, 714/715, 694/695, 667, 648, 628, 614, 597/598, 578, 562, 535, 502/521, 480/501, 462/479 e 437/461, respectivamente).

Assim, à vista do caráter histórico da conquista e do disposto no art. 114, § 2º, da CF, **defiro** a cláusula, nos termos da inicial, ficando assim redigida:

ELEIÇÃO DO DELEGADO SINDICAL

Será garantida a eleição, com estabilidade igual ao do dirigente sindical, de empregado em processo eleitoral realizado pelo Sindicato dos Vigilantes do Distrito Federal, de 01 (um) Delegado Sindical por empresa com mais de 200 (duzentos) empregados).

PARÁGRAFO ÚNICO - Fica garantida, que qualquer forma, a eleição de 1 (um) Delegado para as empresas que possuam número igual ou inferior a 199 (cento e noventa e nove) empregados.

4.12. ESTABILIDADE (51ª - fl. 52)

O sindicato suscitante pleiteia cláusula concessiva de estabilidade pelo período de 60 dias em decorrência da fruição de benefício previdenciário, por acidente do trabalho ou qualquer doença.

Formulou a seguinte proposta:

ESTABILIDADE

Será garantida ao empregado estabilidade provisória conforme lei vigente, na ocasião em que, afastado do serviço por acidente de trabalho ou por doença de qualquer natureza, tenha recebido auxílio previdenciário por período igual ou superior a 60 (sessenta) dias, voltar ao trabalho, desde que não ocorra falta injustificável.

O sindicato patronal sustenta que a pretensão do autor contempla elementos sem previsão legal, a exemplo das doenças de qualquer natureza. Faz a seguinte contraproposta:

ESTABILIDADE

Será garantida ao empregado estabilidade provisória conforme lei vigente, na ocasião em que, afastado do serviço por acidente de trabalho, tenha recebido auxílio previdenciário por período igual ou superior a 60 (sessenta) dias, voltar ao trabalho, desde que não ocorra falta injustificável.

Parecer ministerial pelo deferimento da cláusula, seja por figurar na sentença normativa anterior e na convenção precedente, seja pelo caráter expansionista dos direitos fundamentais do trabalhador (fl. 1.534).

Analiso.

Estranha a resistência da categoria econômica, pois a cláusula proposta simplesmente reproduz aquela homologada na sentença normativa de 2.017 (fls. 364/365). Logo, a argumentação merece repúdio, pois não arranca de nenhuma circunstância nova que pudesse conduzir a formulação diversa. Não há vedação a que as categorias, inspiradas no princípio da adequação setorial negociada, ampliem direitos sociais legalmente previstos. No caso, a estabilidade temporária do art. 118 da Lei nº 8.213/91 foi ampliada para abarcar todo afastamento pelo INSS, seja por acidente do trabalho

típico ou atípico (doença do trabalho), seja por qualquer problema de saúde que impeça o integrante da categoria de trabalhar.

Como várias outras cláusulas controvertidas neste dissídio, a par de ter sido objeto de convenção na sentença normativa anterior, neste aspecto meramente homologatória, a cláusula figura em sucessivas normas coletivas das categorias: CCTs 1998/1999 (fl. 727), 1999/2000 (fl. 708, 2000/2001 (fl. 687), 2003/2004 (fl. 671), 2004/2005 (fl. 653), 2005/2006 (fl. 631), 2006/2007 (fl. 617), 2007/2008 (fl. 602), 2008/2009 (fl. 581), 2009/2011 (fl. 561), 2012 (fl. 534), 2013 (fl. 511), 2014 (fl. 491), 2015 (fl. 472) e 2016 (fls. 451).

Assim, à vista do caráter histórico da conquista e do disposto no art. 114, § 2º, da CF, **defiro** a cláusula, nos termos da inicial, ficando assim redigida:

ESTABILIDADE

Será garantida ao empregado estabilidade provisória conforme lei vigente, na ocasião em que, afastado do serviço por acidente de trabalho ou por doença de qualquer natureza, tenha recebido auxílio previdenciário por período igual ou superior a 60 (sessenta) dias, voltar ao trabalho, desde que não ocorra falta injustificável.

4.13. ESCALA DE 12X36 HORAS - ADICIONAL NOTURNO (54ª - fl. 56)

Justifica o autor a referida cláusula por entender que ela regulamenta e estabelece no segmento o cálculo correto do adicional noturno para aqueles empregados que trabalham na jornada de 12 X 36 horas e, ainda, por contemplar a remuneração da prorrogação ficta da jornada noturna que ocorre entre 5h00 e 7h00 da manhã, nos seguintes termos, coincidentes com a redação dada na sentença normativa de 2017, nesta parte meramente homologatória (fl. 369):

ESCALA DE 12 X 36 HORAS - ADICIONAL NOTURNO

Na escala de revezamento de trabalho 12x36 horas, exercida no período noturno, aqui consideradas a prorrogação após as 05h00 (cinco horas da manhã) e a hora noturna reduzida, o adicional noturno pago ao empregado será na razão de 14,02% (quatorze vírgula zero dois por cento), a incidir sobre a remuneração do vigilante, isto é, salário normativo acrescido do adicional de periculosidade.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- Nas demais hipóteses em que houver a prestação de labor noturno, este deverá observar o disposto no artigo 73, da Consolidação das Leis do Trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO- A elevação do percentual de adicional noturno para 14,02% (atorze vírgula zero dois por cento), com vistas à remuneração do labor noturno, na forma consignada no caput, somente possui efeito pecuniário desde 01.01.2014.

O suscitado afirma que a pretensão encontra óbice na regulamentação da

jornada 12x36, prevista no artigo 59-A da CLT, que reconhece a natureza compensatória dessa jornada, alcançando, inclusive, as prorrogações de jornada. Salienta que sequer há amparo para a incidência do inciso II da Súmula 60/TST em defesa da prorrogação da jornada noturna nas horas seguintes ao horário de 5h00 uma vez que essa se mostra incompatível com o ordenamento legal previsto no art. 8º, § 2º, da CLT. Faz a seguinte contraproposta:

ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno, quando devido, será calculado na forma da legislação vigente.

Parecer ministerial pelo deferimento da cláusula por reproduzir cláusula presente na sentença normativa anterior e na última convenção coletiva.

Analiso.

Estranha a resistência da categoria econômica, pois a cláusula proposta simplesmente reproduz aquela homologada na sentença normativa de 2.017 (fl. 369). O advento da Lei nº 13.467/2017 não altera o panorama porque as partes optaram, mesmo sendo à época redundante, reproduzir o que dispunha a legislação trabalhista justamente para assegurar sobrevida a tais condições laborais em caso de novo cenário normativo.

Como bem pondera o Ministério Público, "*no que atine à alegação de inaplicabilidade da SUM-60, II, do TST, em virtude do que dispõe o art. 8º, § 2º, da CLT, entende-se que o suscitado não tem razão, pois a referida Súmula não cria obrigação não prevista em lei, o que seria vedado pelo art. 8º, § 2º, da CLT, mas apenas enuncia exegese do dispositivo legal que cria a obrigação de pagar o adicional noturno no caso de prorrogação do trabalho noturno (art. 73, § 5º, da CLT)*" (fl. 1.536).

Diversamente de várias outras cláusulas controvertidas neste dissídio que foram objeto de consenso por ocasião do julgamento do dissídio coletivo anterior, neste aspecto meramente homologatória, essa cláusula foi instituída recentemente na rotina negocial das partes, nas CCTs 2013 (fls. 504), 2014 (fls. 482), 2015 (fls. 464) e 2016 (fls. 453).

Assim, à vista do disposto no art. 114, § 2º, da CF, **defiro em parte** a cláusula, nos termos da inicial, ficando assim redigida, com ligeiros ajustes redacionais e cronológicos:

ESCALA DE 12 X 36 HORAS - ADICIONAL NOTURNO

Na escala de revezamento de trabalho 12x36 horas, exercida no período noturno, aqui consideradas a prorrogação após as 5h00 (cinco horas da manhã) e a hora noturna reduzida, o adicional noturno pago ao empregado

será na razão de 14,02% (quatorze inteiros e dois centésimos por cento), a incidir sobre a remuneração do vigilante, isto é, salário normativo acrescido do adicional de periculosidade.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- Nas demais hipóteses em que houver a prestação de labor noturno, este deverá observar o disposto no artigo 73 da Consolidação das Leis do Trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO- A elevação do percentual de adicional noturno para 14,02% (catorze inteiros e dois centésimos por cento), com vistas à remuneração do labor noturno, na forma consignada no caput, somente possui efeito pecuniário desde 1º de janeiro de 2.018.

4.14. DIREITOS DOS MEMBROS DO SINDICATO (55ª - fl. 58)

O sindicato suscitante defende a garantia de emprego e a manutenção da licença remunerada (mediante o pagamento dos salários acrescidos do adicional de periculosidade) em favor de seus 15 diretores eleitos, durante o exercício de seus mandatos, bem como o direito ao livre acesso às dependências da empresa.

Eis a proposta do suscitante:

DIREITOS DOS MEMBROS DO SINDICATO

Aos 15 (quinze) membros eleitos da Diretoria do Sindicato dos Empregados em Empresas de Segurança e Vigilância do Distrito Federal, regularmente eleitos, será garantido enquanto durarem seus mandatos, a percepção de seus salários acrescidos do adicional de periculosidade, sem a respectiva prestação de serviços.

PARÁGRAFO ÚNICO- Fica assegurado o acesso do diretor do sindicato às dependências da empresa sempre que este acesso estiver relacionado com a atividade sindical.

O suscitado alega que a jurisprudência pátria reconhece que a estabilidade se estende apenas aos sete diretores prescritos no artigo 522 da CLT e seus respectivos suplentes, não havendo por que obrigar as empresas a arcarem com a remuneração de quinze diretores e seus quinze suplentes, sem a devida contrapartida, já que esses também são liberados de suas obrigações. Argumenta que os diretores, apesar de não exercerem a profissão, também recebem o adicional de periculosidade sem preencherem o requisito para tanto, em afronta àqueles que se colocam nas situações de risco prescritas pelo inciso II do artigo 193 da CLT. Alega que os diretores são remunerados pelo próprio SINDESV/DF, o que demonstra que o sindicato suscitante tem plenas condições financeiras de arcar isoladamente com a remuneração de seus diretores caso entenda que esses sejam necessários às suas atividades.

Alerta que o sindicato laboral não informa quais são os diretores realmente eleitos, se limitando a encaminhar uma listagem genérica, o que os permite manipular à sua vontade quem

é e quem não é diretor, seja para fins de estabilidade, seja para fins de liberação e remuneração junto às empresas. Requer o indeferimento do pleito ou que se adote a seguinte redação:

DIREITOS DOS MEMBROS DO SINDICATO

Aos 7 (sete) membros eleitos da Diretoria do Sindicato dos Empregados em Empresas de Segurança e Vigilância do Distrito Federal, regularmente eleitos e na forma da lei, será garantido seu emprego enquanto durarem seus mandatos.

Parecer ministerial pelo deferimento parcial da cláusula, em atenção à Súmula 369/II/TST, que limita a 7 o número de dirigentes sindicais detentores de garantia de emprego, à irredutibilidade salarial e ao potencial de enfraquecimento da categoria em caso de não reprodução de tal norma nesta sentença normativa (fl. 1.537).

Analiso.

Estranha a resistência da categoria econômica, pois a cláusula proposta simplesmente reproduz aquela homologada na sentença normativa de 2.017 (fl. 372). Logo, a argumentação merece repúdio, pois não arranca de nenhuma circunstância nova que pudesse conduzir a formulação diversa.

Não se extrai do texto normativo a extensão aos suplentes suposta pelo suscitado, o que torna praticamente idêntica a quantidade de diretores contemplados ali e na lei (CLT, art. 522), pois o dobro de sete (correspondente ao número de titulares e suplentes respectivos) é 14.

A garantia de emprego e remuneração é essencial para o bom e efetivo desempenho do mandato sindical dos diretores, sendo compreensível a aspiração de manutenção da importante conquista.

Por outro lado, nada há de irregular na inclusão do adicional de periculosidade na conta do valor da licença remunerada porque o propósito é assegurar aos diretores do suscitante o mesmo patamar remuneratório que aufeririam se em atividade profissional estivessem.

Eventuais dúvidas acerca da condição de diretor eleito podem ser sanadas com a solicitação da prova da eleição e posse ou de declaração do sindicato que indique a relação nominal da quinzena de diretores aos quais se reconhece o direito à garantia de emprego, licença remunerada e livre acesso às empresas.

Como várias outras cláusulas controvertidas neste dissídio, a par de ter sido objeto de convenção na sentença normativa anterior, neste aspecto meramente homologatória, a

cláusula figura em sucessivas normas coletivas das categorias ao longo de duas décadas: CCTs 1998/1999 (fls. 726), 1999/2000 (fls. 704), 2000/2001 (fls. 686), 2003/2004 (fls. 660), 2004/2005 (fls. 638), 2005/2006 (fls. 623), 2006/2007 (fls. 609), 2007/2008 (fls. 589), 2008/2009 (fls. 572), 2009/2011 (fls. 565), 2012 (fls. 540), 2013 (fls. 515), 2014 (fls. 495), 2015 (fls. 475) e 2016 (fls. 454).

Assim, à vista do caráter histórico da conquista e do disposto no art. 114, § 2º, da CF, **defiro em parte** a cláusula, nos termos da inicial, ficando assim redigida, com ajustes de linguagem:

DIREITOS DOS MEMBROS DO SINDICATO

Aos 15 (quinze) membros da Diretoria do Sindicato dos Empregados em Empresas de Segurança e Vigilância do Distrito Federal, regularmente eleitos, será garantida, enquanto durarem seus mandatos, a percepção de seus salários acrescidos do adicional de periculosidade, sem a respectiva prestação de serviços.

PARÁGRAFO ÚNICO- Fica assegurado o acesso do diretor do sindicato às dependências da empresa sempre que este acesso estiver relacionado com a atividade sindical.

4.15. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - BASE DE CÁLCULO (57ª - fl. 63)

O autor alega que, conquanto os vigilantes recebam adicional de periculosidade por força da Lei nº 12.740/2012, em alguns postos de serviços o trabalho também é insalubre, razão pela qual se justifica a possibilidade de cumulação dos mencionados adicionais, na medida em que visa minimizar os danos causados aos vigilantes que trabalhem em tal situação. Em relação à base de cálculo, sustenta a pretensão na Súmula 228/TST, com redação dada após a edição da Súmula Vinculante 4/STF, sendo que voltar a calcular o adicional de insalubridade sobre o salário mínimo representaria redução salarial.

Eis a proposta do suscitante:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - BASE DE CÁLCULO.

O percentual do adicional de insalubridade, quando este for devido, será calculado sobre o salário normativo mínimo da categoria, fixado no caput da Cláusula Terceira do presente instrumento coletivo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - CUMULAÇÃO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE COM O ADICIONAL DE PERICULOSIDADE - A despeito da disposição da Lei n. 12.740/2012 c/c item 15.3 da Norma Regulamentadora n. 15 do Ministério do Trabalho e Emprego, dispondo sobre a impossibilidade de se acumular adicionais por trabalho exercido sob riscos, nas hipóteses em que comprovado por laudo pericial a insalubridade no local da prestação de serviços do vigilante, e, apenas quando constar a obrigação de seu pagamento no contrato de prestação de serviços firmado pela empresa com o tomador de serviços ou no respectivo edital de licitação, o vigilante fará jus ao seu recebimento cumulativamente ao adicional de periculosidade. O pagamento dos adicionais de forma cumulada será então devido ao vigilante a partir da assinatura do

contrato de prestação de serviços com o tomador, vedada a retroatividade. Não havendo previsão de pagamento, não se admite a cumulação.

PARÁGRAFO SEGUNDO- Nas hipóteses em que o tomador de serviços (contratante) suspender ou cessar o pagamento do adicional de insalubridade ao empregador, cessa a obrigação de a empresa pagar ao empregado o referido adicional cumulado com o adicional de periculosidade, ainda que seja mantido o mesmo posto de serviço do vigilante.

O sindicato suscitado entende que o percentual do adicional de insalubridade deve incidir sobre o salário mínimo, conforme legislação em vigor, e não sobre o piso normativo da categoria, posicionamento corroborado no entendimento firmado pelo STF na Reclamação 6275, que recentemente julgou procedente pedido para cassar a Súmula 228/TST "*apenas e tão somente na parte em que estipulou o salário básico do trabalhador como base de cálculo do adicional de insalubridade devido*". Quanto à cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade sustenta que ela gera onerosidade excessiva, sendo também incompatível com a situação econômica brasileira, devendo ser mantida a sistemática prevista na CLT em relação a proibição de cumulação dos referidos adicionais.

Formulou a seguinte contraproposta (*sic* - fl. 895):

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - BASE DE CÁLCULO.

O percentual do adicional de insalubridade, quando este for devido, será calculado conforme legislação vigente.

O percentual do adicional de insalubridade, quando este for devido, será calculado sobre o salário mínimo.

Parecer ministerial pelo deferimento parcial, retificando a base de cálculo para o salário mínimo à luz da jurisprudência atual (fl. 1.539).

Analiso.

Estranha a resistência da categoria econômica, pois a cláusula proposta simplesmente reproduz aquela homologada na sentença normativa de 2.017 (fl. 348), momento em que a jurisprudência já se solidificara no sentido de invalidade, como base de cálculo compulsória para cálculo do adicional de insalubridade, de outro critério que não o salário mínimo.

Logo, a argumentação merece repúdio, pois não arranca de nenhuma circunstância nova que pudesse conduzir a formulação diversa.

Nada inibe que as partes estipulem a adoção do salário básico como fator

de cálculo do adicional de insalubridade. O que veda o STF é a imposição jurisdicional de tal base de cálculo. Por outro lado, a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade tem sido admitida na jurisprudência do TST, desde que por fatos geradores distintos, e, insisto, nada impede que as partes avencem a possibilidade do pagamento cumulativo (CLT, art. 444).

A argumentação em torno da onerosidade excessiva é frágil porque somente será devido o adicional de insalubridade acumulado quando tal parcela estiver prevista no contrato de prestação de serviços e apenas enquanto durar o pagamento das faturas com a inclusão de tal verba (parte final do parágrafo primeiro e parágrafo segundo).

Logo, não há sobrecarga e, ainda que houvesse, ela decorre de disposição convencionada anteriormente, constante do conjunto de cláusulas homologadas, pelo consenso das partes, na sentença normativa anterior.

Como várias outras cláusulas controvertidas neste dissídio, a par de ter sido objeto de convenção na sentença normativa anterior, neste aspecto meramente homologatória, a cláusula figura em sucessivas normas coletivas das categorias: CCTs 2012 (fl. 526, cuidando apenas da base de cálculo do adicional de insalubridade), 2013 (fl. 505), 2014 (fl. 483, com a previsão do recebimento cumulativo dos adicionais a partir desta convenção), 2015 (fls. 464/465) e 2016 (fl. 440).

Assim, à vista do disposto no art. 114, § 2º, da CF, **defiro** a cláusula, nos termos da inicial, ficando assim redigida:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - BASE DE CÁLCULO.

O percentual do adicional de insalubridade, quando este for devido, será calculado sobre o salário normativo mínimo da categoria, fixado no caput da Cláusula Terceira do presente instrumento coletivo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - CUMULAÇÃO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE COM O ADICIONAL DE PERICULOSIDADE -

A despeito da disposição da Lei n. 12.740/2012 c/c item 15.3 da Norma Regulamentadora n. 15 do Ministério do Trabalho e Emprego, dispondo sobre a impossibilidade de se acumular adicionais por trabalho exercido sob riscos, nas hipóteses em que comprovado por laudo pericial a insalubridade no local da prestação de serviços do vigilante, e, apenas quando constar a obrigação de seu pagamento no contrato de prestação de serviços firmado pela empresa com o tomador de serviços ou no respectivo edital de licitação, o vigilante fará jus ao seu recebimento cumulativamente ao adicional de periculosidade. O pagamento dos adicionais de forma cumulada será então devido ao vigilante a partir da assinatura do contrato de prestação de serviços com o tomador, vedada a retroatividade. Não havendo previsão de pagamento, não se admite a cumulação.

PARÁGRAFO SEGUNDO- Nas hipóteses em que o tomador de serviços

(contratante) suspender ou cessar o pagamento do adicional de insalubridade ao empregador, cessa a obrigação de a empresa pagar ao empregado o referido adicional cumulado com o adicional de periculosidade, ainda que seja mantido o mesmo posto de serviço do vigilante.

4.16. MENSALIDADE ASSOCIATIVA (59ª - fls. 66/67)

O autor justifica o desconto autorizado da mensalidade sindical em folha de pagamento em razão de sua existência no curso do tempo (existe desde 1.979). Registra que após a chamada Reforma Trabalhista algumas empresas resolveram investir contra as organizações sindicais, dificultando este repasse, não obstante sua previsão legal contida no artigo 545 da CLT.

Eis a proposta do suscitante:

MENSALIDADES

As empresas ficam obrigadas a descontar dos empregados sindicalizados, em folha de pagamento, as mensalidades devidas ao sindicato laboral, mediante simples autorização do empregado por escrito.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- Para efeito de comprovação de que os descontos foram feitos corretamente, as empresas deverão remeter, mensalmente, ao Sindicato dos Vigilantes do Distrito Federal, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, uma relação ordenada de todos os empregados atingidos pelo desconto, devendo constar ainda o número do CPF, função, salário e o valor do desconto. A relação descrita neste parágrafo poderá ser remetida ao SINDESV-DF por meio digital (xls, xlsx ou csv).

PARÁGRAFO SEGUNDO- O repasse de desconto para o SINDESV-DF será feito, obrigatoriamente, até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente.

PARÁGRAFO TERCEIRO- Em caso de atraso, a empresa pagará multa de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor total descontado.

O suscitado aduz que a cláusula onera as empresas, porquanto precisam destinar pessoal para promoverem o desconto em cada folha e efetivação do posterior repasse ao sindicato laboral, ao passo que o sindicato dispõe de recursos para a sua realização. Entende ser descabida a obrigação das empresas de fornecerem listagens e dados pessoais de seus empregados, porquanto não prestar as informações ao sindicato é uma forma de preservar o direito à intimidade dos vigilantes e evitar a perseguição daqueles que não queiram associar-se. Postula o indeferimento da pretensão ou, caso mantida, que a cláusula contemple a seguinte redação:

MENSALIDADES

As empresas poderão descontar dos empregados sindicalizados, em folha de pagamento, as mensalidades devidas ao sindicato laboral, desde que, mediante prévia e expressa autorização do empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- Para efeito de comprovação de que os descontos foram feitos corretamente, as empresas poderão remeter, mensalmente, ao Sindicato dos

Vigilantes do Distrito Federal, até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao desconto, uma relação ordenada de todos os empregados atingidos pelo desconto voluntário. A relação descrita neste parágrafo poderá ser remetida ao SINDESV-DF por meio digital.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Caso autorizado, o repasse de desconto para o SINDESV-DF será feito, obrigatoriamente, até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente.

Parecer ministerial pelo deferimento da cláusula, seja pelo caráter repetitivo dela em relação à sentença normativa anterior e à última convenção coletiva, seja por sua harmonia com o disposto no art. 545 da CLT (fl. 1.540).

Analiso.

Estranha a resistência da categoria econômica, pois a cláusula proposta simplesmente reproduz aquela homologada na sentença normativa de 2.017 (fl. 372). Logo, a argumentação merece repúdio, pois não arranca de nenhuma circunstância nova que pudesse conduzir a formulação diversa.

A alegação de dificuldades operacionais é inconsistente, pois é fato notório que a gestão da folha de pagamento de empresas de médio e grande porte como são as empresas de vigilância é totalmente informatizada (CPC, art. 375). Mesmo manualmente o trabalho é mínimo, pois envolve o lançamento de valores fixos na folha de pagamento e subsequente união dos valores para repasse do total ao sindicato.

Por outro lado, os cuidados acerca da identificação não são exorbitantes por evitarem qualquer risco de homonímia e permitirem o adequado monitoramento do regular fluxo de receitas sindicais.

Se a medida, até o advento da Lei nº 13.467/2017, era salutar, hoje se torna crucial, pois não serão mais as contribuições sindicais anuais a principal receita dos sindicatos, com a abolição de seu caráter universal e obrigatório.

Ademais, como bem salienta o *Parquet*, a cláusula afina-se com o disposto no art. 545 da CLT e a prática dela resultante não tem redundado em nenhum problema até o momento, sendo o sindicato patrimonialmente responsável por qualquer mau uso que fizer ou permitir que se faça com os dados de identificação dos trabalhadores filiados.

Tampouco se pode vislumbrar o potencial persecutório da medida, como ponte para a prática antissindical do assédio sobre trabalhadores não filiados, pois a listagem aguardada engloba exclusivamente os trabalhadores contribuintes da mensalidade associativa, ou seja, apenas os

filiados.

Como várias outras cláusulas controvertidas neste dissídio, a par de ter sido objeto de convenção na sentença normativa anterior, neste aspecto meramente homologatória, a cláusula figura em sucessivas normas coletivas das categorias, por ao menos duas décadas: CCTs 1998/1999 (fls. 733), 1999/2000 (fls. 713), 2000/2001 (fls. 692), 2003/2004 (fls. 668), 2004/2005 (fls. 649/650), 2005/2006 (fls. 629), 2006/2007 (fls. 615), 2007/2008 (fls. 599), 2008/2009 (fls. 579), 2009/2011 (fls. 555), 2012 (fls. 540), 2013 (fls. 515), 2014 (fls. 495/496), 2015 (fls. 475/476) e 2016 (fls. 456).

Assim, à vista do caráter histórico da conquista e do disposto no art. 114, § 2º, da CF, **defiro** a cláusula, nos termos da inicial, ficando assim redigida:

MENSALIDADES

As empresas ficam obrigadas a descontar dos empregados sindicalizados, em folha de pagamento, as mensalidades devidas ao sindicato laboral, mediante simples autorização do empregado por escrito.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- Para efeito de comprovação de que os descontos foram feitos corretamente, as empresas deverão remeter, mensalmente, ao Sindicato dos Vigilantes do Distrito Federal, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, uma relação ordenada de todos os empregados atingidos pelo desconto, devendo constar ainda o número do CPF, função, salário e o valor do desconto. A relação descrita neste parágrafo poderá ser remetida ao SINDESV-DF por meio digital (xls,xlsx ou csv).

PARÁGRAFO SEGUNDO- O repasse de desconto para o SINDESV-DF será feito, obrigatoriamente, até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente.

PARÁGRAFO TERCEIRO- Em caso de atraso, a empresa pagará multa de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor total descontado.

4.17. ENCARGOS SOCIAIS (33ª - fls. 19/20)

A dissidência cinge-se aos números apresentados no texto proposto à cláusula pelo suscitante.

Em relação à cláusula de encargos sociais, há um óbvio equívoco no caput da cláusula, identificada na inicial como 33ª (fl. 19), pois é notório que os encargos sociais e trabalhistas são bem superiores a 3,1%, como ali constou.

Nas tabelas lançadas após o texto da aludida cláusula, informa o suscitante

o percentual total geral de 79,79%, enquanto para o suscitado deve ser 79,44% (fls. 834/836).

O percentual de 79,79% informado na inicial é o mesmo definido na sentença normativa de 2017, sendo aparentemente essa a só razão para se apontar tal patamar.

Já o suscitado invoca a incidência da Instrução Normativa nº 5, de 25 de maio de 2017, expedida pelo Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (fl. 834).

O suscitante não se posicionou na réplica acerca da divergência numérica.

A cláusula não afeta nenhum direito da categoria profissional, servindo tão somente para orientar a elaboração de editais e processos licitatórios.

Tampouco obriga a Administração Pública, não sendo ela protagonista do ajuste celebrado entre suscitante e suscitado, prevalecendo os parâmetros das normas estatais em caso de qualquer divergência em relação aos percentuais indicados na cláusula.

Com base em tais ponderações, **defiro em parte** o pedido inicial, nos termos da redação constante da contraproposta formulada pelo suscitado (fls. 833/836), com pequeno ajuste linguístico por não se tratar de convenção coletiva, mas sentença normativa:

ENCARGOS SOCIAIS

Visando assegurar a exequibilidade dos contratos de Prestação de Serviços pelas empresas contratadas junto aos tomadores, a fim de garantir a TOTAL adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, as empresas do segmento abrangidas por este instrumento coletivo de trabalho ficam obrigadas a praticar o percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas de **79,44% (setenta e nove inteiros e quarenta e quatro centésimos por cento) conforme planilha de cálculo, abaixo descrita.** Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão TCU nº. 775/2007 deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for à modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto nesse instrumento coletivo como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal como disposto nos arts. 607 e 608 da CLT.

A tabela de encargos sociais abaixo foi elaborada em conformidade com o Anexo VII-D da Instrução Normativa n.º 05, de 25/05/2017 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

TABELA DOS ENCARGOS SOCIAIS

ANEXO VII-D DA IN 05/2017 DO MPDG

MÓDULO 2

ENCARGOS E BENEFÍCIOS ANUAIS, MENSAIS E DIÁRIOS

Submódulo 2.1 - 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias

2.1 13º Salário, Férias e Adicional de Férias (%)

A. 13º (décimo terceiro) Salário (item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 MPDG): 8,33%

B. Férias e Adicional de Férias (item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 MPDG): 12,10%

Total: 20,43%

Nota 1: Como a planilha de custos e formação de preços é calculada mensalmente, provisiona-se proporcionalmente 1/12 (um doze avos) dos valores referentes a gratificação natalina e adicional de férias.

Nota 2: O adicional de férias contido no Submódulo 2.1 corresponde a 1/3 (um terço) da remuneração que por sua vez é dividido por 12 (doze) conforme Nota 1 acima.

Submódulo 2.2 - Encargos Previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e outras contribuições

2.2 GPS, FGTS e outras contribuições (%)

A. INSS: 20,00%

B. Salário Educação: 2,50%

C. SAT: 3,00%

D, SESC ou SESI: 1,50%

E. SENAI ou SENAC: 1,00%

F. SEBRAE: 0,60%

G. INCRA: 0,20%

H. FGTS: 8,00%

Total: 36,80%

Nota 1: Os percentuais dos encargos previdenciários, do FGTS e demais contribuições são aqueles estabelecidos pela legislação vigente.

Nota 2: O SAT a depender do grau de risco do serviço irá variar entre 1%, para risco leve, de 2%, para risco médio, e de 3% de risco grave.

Módulo 3 - Provisão para Rescisão

3. Provisão para Rescisão (%)

A. Aviso prévio indenizado ($33 \div 365 \times 0,20 \times 100 = 1,81\%$): 1,81%

B. Incidência do FGTS sobre aviso prévio indenizado ($8\% \times 1,81\% = 0,14\%$): 0,14%

C. Multa do FGTS e contribuição social sobre o aviso prévio indenizado (item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 MPDG): 4,25%

D. Aviso prévio trabalhado ($07 \div 30 \div 12 \times 0,15 \times 100 = 0,29\%$): 0,29%

E. Incidência dos encargos do submódulo 2.2 sobre o aviso prévio trabalhado ($36,80\% \times 0,29\% = 0,11\%$): 0,11%

F. Multa do FGTS e contribuição social sobre o aviso prévio trabalhado (item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 MPDG): 0,75%

Total: 7,35%

Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente

4.1 Ausências Legais (%)

A. Terço constitucional de férias e 13º salário do ferista ($(3,03\% + 8,33\%) \div 12 = 0,95\%$): 0,95%

B. Ausências legais e ausências por doença ($((07 \div 30 \div 12) + (07 \div 30 \div 12)) \times 100 = 3,88\%$): 3,88%

C. Licença paternidade ($((5 \div 30) \div 12 \times 0,075 \times 100 = 0,10\%)$): 0,10%

D. Ausência por acidente de trabalho ($(15 \div 30 \div 12 \times 0,10 \times 100 = 0,42\%)$): 0,42%

E. Afastamento maternidade ($((1 \div 12 \times 4) + (1,33 \div 12 \times 4)) \div 12 \times 0,0025 \times 100 = 0,02\%$): 0,02%

F. Incidência do submódulo 2.2 sobre o submódulo 2.1 e sobre as alíneas A, B, C, D e E do submódulo 4.1: 9,49%

Total: 14,86%

Nota 1: Os itens que contemplam o módulo 4 se referem ao custo dos dias trabalhados pelo repositor/substituto que por ventura venha cobrir o empregado nos casos de Ausências Legais (Submódulo 4.1) e/ou na Intra jornada (Submódulo 4.2), a depender da prestação do serviço.

Nota 2: Haverá a incidência do Submódulo 2.2 sobre esse módulo.

TOTAL DOS ENCARGOS SOCIAIS 79,44%

5. CLÁUSULAS CONTROVERTIDAS

5.1. AUXÍLIO SAÚDE (53ª - fls. 37/40)

O sindicato suscitante aduz que as partes concordaram com a manutenção do auxílio saúde, inclusive mantendo o valor previsto no instrumento normativo anterior, nos seguintes termos:

AUXÍLIO SAÚDE

Fica estipulado que para todos os contratos será obrigatório por parte das empresas a cotação, em suas planilhas, do convênio saúde mensal no valor de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais), unicamente por empregado envolvido e diretamente ativado na execução dos serviços, limitado ao quantitativo de profissionais contratados pelo tomador dos serviços. Referido valor será repassado pelas empresas mensalmente ao SINDESV-DF, visando à manutenção de um fundo administrado pelo sindicato profissional, com o objetivo de prover a assistência médica dos empregados pertencentes à base de representação do sindicato, mediante assinatura de convênio saúde a ser firmado e administrado pelo Sindicato Laboral, a ser prestado na forma dos parágrafos seguintes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O Sindicato Laboral firmará convênio com empresa de saúde de boa reputação no mercado. A adesão do empregado ao plano de saúde previsto no caput não obriga a sua filiação ao SINDESVDF, sendo de livre adesão a toda a categoria. Optando o empregado por participar do plano de saúde contratado, deverá ele contribuir com sua cota-parte.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O benefício devido ao Sindicato Laboral, de acordo com a previsão contida no caput, deverá ser recolhido pela empresa ao SINDESVDF, até o 20º (vigésimo) dia do mês subsequente a que se refere.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os sindicatos profissional e da categoria econômica ingressarão, em conjunto ou separadamente, com impugnação aos editais que não prevejam a cotação do auxílio saúde, visando assim à implantação e manutenção da presente cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO - A participação do empregado e de seus dependentes será de acordo com o que for preconizado no convênio citado no caput e normas da Agência Nacional de Saúde (ANS).

PARÁGRAFO QUINTO - O não cumprimento desta cláusula no caso de repasses ao Sindicato Laboral obriga a empresa ao pagamento de uma multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor devido, em benefício do sindicato laboral, salvo em caso de atraso de pagamento por parte do tomador de serviço, devidamente comprovado, hipótese em que não será devida a presente multa.

PARÁGRAFO SEXTO - Tendo em vista que o interesse coletivo suplanta o individual, mesmo que as empresas possuam plano de saúde, o valor previsto no caput é devido. No entanto, nos contratos em que a empresa ou o tomador de serviço arquem com a integralidade do plano de saúde, não será devido o repasse.

PARÁGRAFO SÉTIMO - As empresas, através do SINDESP-DF, terão acesso a toda a documentação referente ao plano de saúde contratado pelo SINDESVDF e oferecido aos empregados, bem como à destinação dos valores por ele recebidos a tal título. Este acesso se dará a qualquer tempo, exclusivamente mediante solicitação escrita firmada pelo SINDESP-DF. Após o recebimento do requerimento, o SINDESVDF deverá apresentar os documentos solicitados em até 72 (setenta e duas) horas.

PARÁGRAFO OITAVO - Poderá ser formada a qualquer tempo comissão intersindical com vistas a obter melhorias na concessão do plano de saúde oferecido aos empregados, inclusive quanto à redução do valor da mensalidade devida a tal título. Havendo alteração do valor, as partes assinarão termo aditivo com as modificações acordadas entre si.

PARÁGRAFO NONO - Será de responsabilidade exclusiva do SINDESV-DF a contratação e pagamento do plano de saúde dos demais vigilantes que se encontram

afastados em benefício previdenciário, auxílio maternidade, feristas, reserva técnica e outros que não estejam efetivados junto ao tomador dos serviços.

PARÁGRAFO 10 - A empresa ao pagar o valor a que se refere o caput da cláusula encaminhará ao SINDESVDF a relação nominal dos empregados cujos valores estão sendo recolhidos, relação esta que servirá de base para habilitá-lo junto ao convênio.

PARÁGRAFO 11 - Os empregados que atuam em funções administrativas nas empresas de vigilância e/ou outras empresas do mesmo grupo econômico, sediadas no Distrito Federal, poderão aderir ao plano de saúde contratado pelo SINDESV-DF, inclusive com a inclusão de seus dependentes, desde que arquem com o custo total do mesmo, na forma contratada, atendidas as normas estabelecidas pela ANS.

PARÁGRAFO 12 - Fica a critério do SINDESV-DF a destinação de parte dos recursos arrecadados com vistas à universalização do benefício.

PARÁGRAFO 13 - Na hipótese de o Tomador de serviço retirar ou deixar de pagar a parcela destinado à manutenção da Assistência médica, ficam os sindicato patronal, sindicato profissional e a empresa interessada obrigados a fazer gestão junto ao Tomador de serviço na esfera administrativa e/ou judicial para garantir este direito.

PARÁGRAFO 14 - Caso o Tomador, mesmo após as medidas administrativas e judiciais, mantenha a suspensão do pagamento, a empresa possui o direito de suspender o repasse da parcela, unicamente relativa ao contrato em referência, até que a pendência jurídica seja resolvida.

PARÁGRAFO 15 - Se ocorrer a suspensão do pagamento da parcela relativamente ao Auxílio saúde por ato unilateral do Tomador, a empresa comunicará aos seus empregados do contrato o fato, devendo informar que a assistência médica somente continuará a ser prestada caso o empregado decida assumir o compromisso, por escrito, de pagar a cota-parte até então paga pela empresa.

PARÁGRAFO 16 - Todo e qualquer valor destinado à assistência médica que seja descontado do empregado deve ser repassado ao sindicato profissional no prazo indicado no parágrafo segundo, sob pena de ser caracterizada apropriação indébita e a empresa responsável incorrerá em multa equivalente a 1% (um por cento) incidente sobre o valor devido.

O sindicato suscitado, por sua vez, pretende a exclusão do benefício dada a ausência de transparência sobre as informações do plano de saúde, na medida em que as empresas não possuem informações essenciais para analisar se os valores pagos são condizentes com o benefício, se esses valores não estão sendo desviados e se os trabalhadores estão sendo efetivamente beneficiados.

Pede que, na hipótese de manutenção do benefício, seus valores sejam revistos e que o plano de saúde seja restrito à modalidade ambulatorial em face dos riscos e da ausência de controle da sinistralidade. Sustenta que, caso haja interesse do trabalhador optar pelo plano de saúde hospitalar, nada impede que o sindicato suscitante forneça essa opção ao trabalhador, em uma relação particular sem intermediação patronal. Pede, também, a exclusão da expressão "crime de apropriação indébita" por se tratar de tipo penal específico, a demandar condições específicas para sua apuração, bem como só o Legislativo federal pode criar tipo penal, sendo tal estipulação incompatível com a redação de cláusula convencional de trabalho.

Parecer ministerial pelo deferimento da cláusula ao entendimento de que "*as objeções levantadas pelo suscitado devem ser apuradas nas esferas próprias*" e por constituir cláusula histórica (fls. 1.529/1.530).

Analiso.

Este tema é aquele que mais tomou a atenção do suscitado desde o início da tramitação deste dissídio. Esmera-se o réu em procurar demonstrar a intransparência e a consequente inconveniência de preservação da cláusula em exame.

Como pontuei ao examinar o requerimento de prova pericial, o dissídio coletivo tem objetivo muito específico: constituir as condições de trabalho a vigorarem em determinado tempo para determinado segmento profissional e para determinado segmento empresarial. Almeja o suscitado transformar o presente dissídio em uma verdadeira ação de prestação de contas, sendo este veículo e este momento inadequados para tal mister.

Efetivamente, ao que se poderá ver, a partir da leitura da cláusula deferida na sentença normativa anterior, as partes convencionaram - e esta Corte reforçou - a existência de mecanismos formais e rigorosos de controle e transparência, podendo não só o sindicato patronal, mas qualquer empresa por seu intermédio, solicitar as informações necessárias acerca da gestão do plano de saúde em favor dos integrantes da categoria profissional.

A existência de denúncia por uma associação de vigilantes e de boatos em torno da probidade da administração do fundo não são alicerces suficientes para o retrocesso desejado consistente no simples indeferimento da cláusula ou na conversão do plano em algo mais modesto, em termos de atendimento (passando para assistência meramente ambulatorial), o que redundaria em enorme prejuízo à coletividade dos vigilantes brasilienses.

No dissídio coletivo anterior, esta Especializada debruçou sobre a questão e havia consenso sobre o benefício, pendendo alguma polêmica apenas no tocante a um dos parágrafos da proposta do sindicato obreiro, descartado, tendo a Corte acolhido, nos pontos discrepantes, a redação ofertada pelo ora suscitado. Eis o texto final da respectiva cláusula (fls. 350/352):

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO SAÚDE

Fica estipulado que para todos os contratos será obrigatório por parte das empresas a cotação, em suas planilhas, do convênio saúde mensal no valor de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais), unicamente por empregado envolvido e diretamente ativado na execução dos serviços, limitado ao quantitativo de profissionais contratados pelo tomador dos serviços. Referido valor será repassado pelas empresas mensalmente ao SINDESV-DF, visando à manutenção de um fundo administrado pelo sindicato profissional, com o objetivo de prover a assistência médica dos empregados pertencentes à base de representação do sindicato, mediante assinatura de convênio saúde a ser firmado e administrado pelo Sindicato Laboral, a ser prestado na forma dos parágrafos seguintes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O Sindicato Laboral firmará convênio com empresa de saúde de boa reputação no mercado. A adesão do empregado ao plano de saúde previsto no *caput* não obriga a sua filiação ao SINDESV-DF, sendo de livre adesão a toda a categoria. Optando o empregado por participar do plano de saúde contratado, deverá ele contribuir com sua cota-parte.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O benefício devido ao Sindicato Laboral, de acordo com a previsão contida no *caput*, deverá ser recolhido pela empresa ao SINDESV-DF, até o 20º (vigésimo) dia do mês subsequente a que se refere.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os sindicatos profissional e da categoria econômica ingressarão, em conjunto ou separadamente, com impugnação aos editais que não prevejam a cotação do auxílio saúde, visando assim à implantação e manutenção da presente cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO - A participação do empregado e de seus dependentes será de acordo com o que for preconizado no convênio citado no *caput* e normas da Agência Nacional de Saúde (ANS).

PARÁGRAFO QUINTO - O não cumprimento desta cláusula no caso de repasses ao Sindicato Laboral obriga a empresa ao pagamento de uma multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor devido, em benefício do sindicato laboral, salvo em caso de atraso de pagamento por parte do tomador de serviço, devidamente comprovado, hipótese em que não será devida a presente multa.

PARÁGRAFO SEXTO - Tendo em vista que o interesse coletivo suplanta o individual, mesmo que as empresas possuam plano de saúde, o valor previsto no *caput* é devido. No entanto, nos contratos em que a empresa ou o tomador de serviço arquem com a integralidade do plano de saúde, não será devido o repasse.

PARÁGRAFO SÉTIMO - As empresas, através do SINDESP-DF, terão acesso a toda a documentação referente ao plano de saúde contratado pelo SINDESV-DF e oferecido aos empregados, bem como à destinação dos valores por ele recebidos a tal título. Este acesso se dará a qualquer tempo, exclusivamente mediante solicitação escrita firmada pelo SINDESP-DF. Após o recebimento do requerimento, o SINDESVDF deverá apresentar os documentos solicitados em até 72 (setenta e duas) horas.

PARÁGRAFO OITAVO - Poderá ser formada a qualquer tempo comissão intersindical com vistas a obter melhorias na concessão do plano de saúde oferecido aos empregados, inclusive quanto à redução do valor da mensalidade devida a tal título. Havendo alteração do valor, as partes assinarão termo aditivo com as modificações acordadas entre si.

PARÁGRAFO NONO - Será de responsabilidade exclusiva do SINDESV-DF a contratação e pagamento do plano de saúde dos demais vigilantes que se encontram afastados em benefício previdenciário, auxílio maternidade, feristas, reserva técnica e outros que não estejam efetivados junto ao tomador dos serviços.

PARÁGRAFO 10 - A empresa ao pagar o valor a que se refere *caput* da cláusula encaminhará ao SINDESV-DF a relação nominal dos empregados cujos valores estão sendo recolhidos, relação esta que servirá de base para habilitá-lo junto ao convênio.

PARÁGRAFO 11 - Os empregados que atuam em funções administrativas nas empresas de vigilância e/ou outras empresas do mesmo grupo econômico, sediadas no Distrito Federal, poderão aderir ao plano de saúde contratado pelo SINDESV-DF, inclusive com a inclusão de seus dependentes, desde que arquem com o custo total do mesmo, na forma contratada, atendidas as normas estabelecidas pela ANS.

PARÁGRAFO 12 - Fica a critério do SINDESV-DF a destinação de parte dos recursos arrecadados com vistas à universalização do benefício.

PARÁGRAFO 13 - Na hipótese de o Tomador de serviço retirar ou deixar de pagar a parcela destinado à manutenção da Assistência médica, ficam os sindicato patronal, sindicato profissional e a empresa interessada obrigados a fazer gestão junto ao Tomador de serviço na esfera administrativa e/ou judicial para garantir este direito.

PARÁGRAFO 14 - Caso o Tomador, mesmo após as medidas administrativas e judiciais, mantenha a suspensão do pagamento, a empresa possui o direito de suspender o repasse da parcela, unicamente relativa ao contrato em referência, até que a pendência jurídica seja resolvida.

PARÁGRAFO 15 - Se ocorrer a suspensão do pagamento da parcela relativamente ao Auxílio saúde por ato unilateral do Tomador, a empresa comunicará aos seus empregados do contrato o fato, devendo informar que a assistência médica somente continuará a ser prestada caso o empregado decida assumir o compromisso, por escrito, de pagar a cota-parte até então paga pela empresa.

PARÁGRAFO 16 - Todo e qualquer valor destinado à assistência médica que seja descontado do empregado deve ser repassado ao sindicato profissional no prazo indicado no parágrafo segundo, sob pena de ser caracterizada apropriação indébita e a empresa responsável incorrerá em multa equivalente a 1% (um por cento) incidente sobre o valor devido.

Como se percebe, a redação proposta pelo sindicato obreiro é exatamente a mesma adotada na sentença normativa anterior, fruto de consenso, até o parágrafo 12º, e de acolhimento das pretensões do sindicato patronal nos parágrafos subsequentes.

Consequentemente, é inevitável a reiteração da cláusula nos moldes propostos pelo suscitante, em respeito às disposições convencionadas anteriormente e às ponderações lançadas à época pelo suscitado.

Da mesma forma que a criação de novos encargos financeiros à categoria econômica não é permitida ao poder normativo da Justiça do Trabalho, não lhe cabe tampouco desonerá-la de despesas de sustentação de benefício social patrocinado pela via consensual até o ano antecessor da data-base do dissídio coletivo em apreciação.

Noto e anoto ainda que o benefício não foi inaugurado em 2.017, figurando em convenções coletivas pretéritas como se vê às fls. 557/558, 545, 528, 506/507, 485, 446, 442 (CCTs 2009/2011, 2010/2011, 2012, 2013, 2014, 2015 e 2016), ou seja, completa um decênio de existência no ano corrente.

Assim, seja por compor o conjunto de disposições convencionadas na sentença normativa anterior, seja pelo seu caráter de conquista histórica, **defiro** a cláusula nos exatos termos propostos pelo sindicato suscitante, ficando assim redigida:

AUXÍLIO SAÚDE

Fica estipulado que para todos os contratos será obrigatório por parte das empresas a cotação, em suas planilhas, do convênio saúde mensal no valor de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais), unicamente por empregado envolvido e diretamente ativado na execução dos serviços, limitado ao quantitativo de profissionais contratados pelo tomador dos serviços. Referido valor será repassado pelas empresas mensalmente ao SINDESV-DF, visando à manutenção de um fundo administrado pelo sindicato profissional, com o objetivo de prover a assistência médica dos

empregados pertencentes à base de representação do sindicato, mediante assinatura de convênio saúde a ser firmado e administrado pelo Sindicato Laboral, a ser prestado na forma dos parágrafos seguintes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- O Sindicato Laboral firmará convênio com empresa de saúde de boa reputação no mercado. A adesão do empregado ao plano de saúde previsto no caput não obriga a sua filiação ao SINDESVDF, sendo de livre adesão a toda a categoria. Optando o empregado por participar do plano de saúde contratado, deverá ele contribuir com sua cota-parte.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O benefício devido ao Sindicato Laboral, de acordo com a previsão contida no caput, deverá ser recolhido pela empresa ao SINDESVDF, até o 20º (vigésimo) dia do mês subsequente a que se refere.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os sindicatos profissional e da categoria econômica ingressarão, em conjunto ou separadamente, com impugnação aos editais que não prevejam a cotação do auxílio saúde, visando assim à implantação e manutenção da presente cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO - A participação do empregado e de seus dependentes será de acordo com o que for preconizado no convênio citado no caput e normas da Agência Nacional de Saúde (ANS).

PARÁGRAFO QUINTO - O não cumprimento desta cláusula no caso de repasses ao Sindicato Laboral obriga a empresa ao pagamento de uma multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor devido, em benefício do sindicato laboral, salvo em caso de atraso de pagamento por parte do tomador de serviço, devidamente comprovado, hipótese em que não será devida a presente multa.

PARÁGRAFO SEXTO - Tendo em vista que o interesse coletivo suplanta o individual, mesmo que as empresas possuam plano de saúde, o valor previsto no caput é devido. No entanto, nos contratos em que a empresa ou o tomador de serviço arquem com a integralidade do plano de saúde, não será devido o repasse.

PARÁGRAFO SÉTIMO - As empresas, através do SINDESP-DF, terão acesso a toda a documentação referente ao plano de saúde contratado pelo SINDESVDF e oferecido aos empregados, bem como à destinação dos valores por ele recebidos a tal título. Este acesso se dará a qualquer tempo, exclusivamente mediante solicitação escrita firmada pelo SINDESP-DF. Após o recebimento do requerimento, o SINDESVDF deverá apresentar os documentos solicitados em até 72 (setenta e duas) horas.

PARÁGRAFO OITAVO - Poderá ser formada a qualquer tempo comissão intersindical com vistas a obter melhorias na concessão do plano de saúde oferecido aos empregados, inclusive quanto à redução do valor da mensalidade devida a tal título. Havendo alteração do valor, as partes assinarão termo aditivo com as modificações acordadas entre si.

PARÁGRAFO NONO - Será de responsabilidade exclusiva do SINDESV-DF a contratação e pagamento do plano de saúde dos demais

vigilantes que se encontram afastados em benefício previdenciário, auxílio maternidade, feristas, reserva técnica e outros que não estejam efetivados junto ao tomador dos serviços.

PARÁGRAFO 10 - A empresa ao pagar o valor a que se refere o caput da cláusula encaminhará ao SINDESVDF a relação nominal dos empregados cujos valores estão sendo recolhidos, relação esta que servirá de base para habilitá-lo junto ao convênio.

PARÁGRAFO 11- Os empregados que atuam em funções administrativas nas empresas de vigilância e/ou outras empresas do mesmo grupo econômico, sediadas no Distrito Federal, poderão aderir ao plano de saúde contratado pelo SINDESV-DF, inclusive com a inclusão de seus dependentes, desde que arquem com o custo total do mesmo, na forma contratada, atendidas as normas estabelecidas pela ANS.

PARÁGRAFO 12 - Fica a critério do SINDESV-DF a destinação de parte dos recursos arrecadados com vistas à universalização do benefício.

PARÁGRAFO 13 - Na hipótese de o Tomador de serviço retirar ou deixar de pagar a parcela destinado à manutenção da Assistência médica, ficam os sindicato patronal, sindicato profissional e a empresa interessada obrigados a fazer gestão junto ao Tomador de serviço na esfera administrativa e/ou judicial para garantir este direito.

PARÁGRAFO 14 - Caso o Tomador, mesmo após as medidas administrativas e judiciais, mantenha a suspensão do pagamento, a empresa possui o direito de suspender o repasse da parcela, unicamente relativa ao contrato em referência, até que a pendência jurídica seja resolvida.

PARÁGRAFO 15 - Se ocorrer a suspensão do pagamento da parcela relativamente ao Auxílio saúde por ato unilateral do Tomador, a empresa comunicará aos seus empregados do contrato o fato, devendo informar que a assistência médica somente continuará a ser prestada caso o empregado decida assumir o compromisso, por escrito, de pagar a cota-parte até então paga pela empresa.

PARÁGRAFO 16- Todo e qualquer valor destinado à assistência médica que seja descontado do empregado deve ser repassado ao sindicato profissional no prazo indicado no parágrafo segundo, sob pena de ser caracterizada apropriação indébita e a empresa responsável incorrerá em multa equivalente a 1% (um por cento) incidente sobre o valor devido.

5.2. MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS (45ª - fl. 45)

O sindicato suscitante justifica a manutenção da multa moratória como forma de compelir o empregador a quitar as verbas rescisórias no tempo correto. Nessa seara, apresenta a seguinte redação para a cláusula:

MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS.

Fica estipulado o pagamento de multa de 0,2% (zero vírgula dois por cento) por cada dia de atraso no pagamento das verbas rescisórias, que não apresentadas dentro do prazo legal ao sindicato laboral. Este, por sua vez se obriga a vistá-las e, no caso de erro, fornecer o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para a empresa corrigi-las, sem multa.

PARÁGRAFO ÚNICO- O valor da multa acima fica limitado ao montante da obrigação principal constante do TRCT, ou seja, sobre as verbas rescisórias efetivamente devidas ou as que vierem a ser apuradas em sentença judicial, sem prejuízo da penalidade imposta pelo artigo 477 da CLT.

O sindicato patronal pretende a exclusão desta cláusula penal, aduzindo que a penalidade incide sobre o mesmo fato gerador da multa descrita no artigo 477, § 8º, da CLT, criando obrigação inexistente, qual seja, a apresentação ao sindicato laboral. Justifica a exclusão na desburocratização do processo de desligamento entre trabalhador e empregador, tornando-o menos custoso, ao passo que não elide o direito do trabalhador de, se assim desejar, ser representado pelo sindicato laboral no procedimento de "homologação de acordo extrajudicial" previsto no art. 855-B, § 2º, da CLT. Por fim, alega que o montante a ser aplicado incidindo sobre as verbas rescisórias efetivamente devidas ou as que vierem a ser apuradas em sentença judicial é desproporcional, porquanto a legislação trabalhista já impõe multas severas aos empregadores em razão de atraso de pagamento de verbas rescisórias e acrescentar mais uma penalidade no percentual de 100% ultrapassa o caráter razoável da medida.

Parecer ministerial pelo indeferimento da cláusula à míngua de acordo entre as partes, único mote para a sua manutenção na sentença normativa anterior (fl. 1.531).

Analiso.

A juridicidade da cláusula penal controvertida é inequívoca, pois é lícita a avença de penalidade por infração para a qual preveja a lei sanção específica (Súmula 384/II/TST).

Superados também, com o deferimento da cláusula atinente à homologação sindical compulsória, os argumentos em torno da inexistência do dever de submissão das rescisões contratuais ao crivo do suscitante.

A cláusula constou da sentença normativa de 2.017, com os mesmos dizeres (fl. 357) e figura há longo tempo nas sucessivas convenções coletivas das categorias (CCTs 1998/1999, 2000/2001, 2003/2004, 2004/2005, 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008, 2008/2009, 2009/2011, 2012, 2013, 2014, 2015 e 2016, às fls. 729, 689, 671, 654, 631, 618, 602/603, 582, 559/560, 532, 509, 488, 470 e 446, respectivamente), caracterizando conquista histórica somente reversível por força de negociação coletiva.

Assim, com base no disposto no art. 114, § 2º, da CF e considerando o caráter histórico da cláusula controvertida, **defiro-a** nos termos do pedido inicial, ou seja:

MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS.

Fica estipulado o pagamento de multa de 0,2% (zero vírgula dois por cento) por cada dia de atraso no pagamento das verbas rescisórias, que não apresentadas dentro do prazo legal ao sindicato laboral. Este, por sua vez se obriga a vistá-las e, no caso de erro, fornecer o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para a empresa corrigi-las, sem multa.

PARÁGRAFO ÚNICO- O valor da multa acima fica limitado ao montante da obrigação principal constante do TRCT, ou seja, sobre as verbas rescisórias efetivamente devidas ou as que vierem a ser apuradas em sentença judicial, sem prejuízo da penalidade imposta pelo artigo 477 da CLT.

5.3. AVISO PRÉVIO (47ª e 48ª - fl. 47)

O autor sustenta a manutenção do aviso prévio de 40 dias para o trabalhador dispensado com idade igual ou superior a 50 anos (cláusula aviso prévio - período) por entender se tratar de garantia mínima legal de proteção ao trabalho e ao emprego do trabalhador, na medida em que uma demissão após os 50 anos acarretará para ele maior dificuldade de reingressar no mercado de trabalho.

Em relação à cláusula "aviso prévio - forma", argumenta que objetiva inibir a fraude, em especial por evitar que o empregado seja desprovido de documentos aptos a comprovarem a demissão sendo, por vezes, acusado de abandono de emprego. Fez as seguintes proposições:

AVISO PRÉVIO - PERÍODO

O aviso prévio será de no mínimo 40 (quarenta) dias para todos os empregados com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos, observando-se, em qualquer caso, os limites da Lei n. 12.506/2011.

AVISO PRÉVIO - FORMA

Concedido o aviso prévio, neste deverá constar, obrigatoriamente:

- a) Sua forma (se cumprido ou indenizado);
- b) A redução da jornada exigida em lei, bem como o início e o fim da jornada;
- c) A data do pagamento das verbas rescisórias.

PARÁGRAFO ÚNICO - Em caso de inobservância dos itens acima mencionados, fica subentendido que o aviso prévio deverá ser cumprido pelo empregado em casa, sem qualquer prejuízo, e que o pagamento das verbas rescisórias se dará na forma da legislação em vigor.

O suscitado pretende a exclusão da cláusula aviso prévio - período, por entender que ela se mostrou onerosa às empresas e um problema ao promover o planilhamento de seus custos em suas propostas, principalmente perante a Administração Pública. Afirma, ainda, que restou verificado pelas empresas um aumento de demissões de trabalhadores perto de completar 50 anos, pois elas tentam evitar o risco do custo maior no caso do aviso prévio de 40 dias. Alega que, nesta esfera, a cláusula destinada a beneficiar o trabalhador que atinge 50 anos acabou por prejudicá-lo em razão de ter fomentado o desinteresse das empresas de manter esse trabalhador.

Parecer ministerial pelo deferimento da cláusula, "*em plana harmonia com o caráter expansionista dos direitos fundamentais do trabalhador, evocado no caput do art. 7º da CF/88*" (fl. 1.532).

Analiso.

Trata-se de pedido que simplesmente reproduz o texto das Cláusulas 24ª e 25ª da sentença normativa de 2.017 (fl. 358).

A cláusula é absolutamente lícita, pois o texto constitucional prevê o aviso prévio mínimo de 30 dias (CF, art. 7º, XXI), o que não impede a estipulação, no plano contratual, regulamentar ou convencional, de um tempo mínimo maior (CF, art. 7º, *caput*).

Por outro lado, inexistente prova empírica do fenômeno da dispensa em massa de empregados à beira do cinquentenário, alegado na contestação.

Por fim, noto e anoto que a cláusula traduz conquista histórica da categoria profissional, presente em sucessivas normas coletivas há longo tempo, mesmo antes da regulamentação legal do aviso prévio proporcional pela Lei nº 12.506/2011 (CCTs 1999/2000, 2003/2004, 2004/2005, 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008, 2008/2009, 2009/2011, 2012, 2013, 2014, 2015 e 2016, às fls. 711, 690, 664, 644, 626, 612, 594, 576, 560, 532, 509, 488, 470 e 446/447, respectivamente).

Seja pela reverência jurisdicional normativa às disposições convencionadas anteriormente, seja pelo caráter histórico da conquista, merece **deferimento** o pedido, ficando assim redigidas as duas cláusulas atinentes ao aviso prévio:

AVISO PRÉVIO - PERÍODO

O aviso prévio será de no mínimo 40 (quarenta) dias para todos os empregados com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos, observando-se, em qualquer caso, os limites da Lei nº 12.506/2011.

AVISO PRÉVIO - FORMA

Concedido o aviso prévio, neste deverá constar, obrigatoriamente:

- a) Sua forma (se cumprido ou indenizado);
- b) A redução da jornada exigida em lei, bem como o início e o fim da jornada;
- c) A data do pagamento das verbas rescisórias.

PARÁGRAFO ÚNICO - Em caso de inobservância dos itens acima mencionados, fica subentendido que o aviso prévio deverá ser cumprido pelo empregado em casa, sem qualquer prejuízo, e que o pagamento das verbas rescisórias se dará na forma da legislação em vigor.

5.4. CLÁUSULAS PERTINENTES AO CONTRATO TEMPORÁRIO E AO REGIME DE COMPENSAÇÃO - CONTRATO SOB REGIME DE TEMPO PARCIAL (52ª - fl. 53)

O suscitante justifica a manutenção da cláusula relativa ao contrato temporário em face de ser o exercício da função de vigilante uma atividade diferenciada haja vista que as empresas tomadoras de serviços precisam conhecer e confiar naqueles que cuidarão de seu patrimônio, não sendo aceitável que pelo turno da manhã trabalhe um vigilante e no período da tarde venha outro assumir o posto, de forma que a retirada da cláusula proporcionará a concorrência desleal entre as próprias empresas e gerará o subemprego.

Quanto aos temas regime de compensação e contrato sob regime de tempo parcial o autor propõe a manutenção da cláusula contida na sentença normativa de 2017, nos seguintes termos:

REGIME DE COMPENSAÇÃO - CLÁUSULA - CONTRATO SOB REGIME DE TEMPO PARCIAL

A contratação de empregados em regime de tempo parcial, na forma do artigo 58-A da CLT, somente estará autorizada para cobertura das ausências dos vigilantes durante o tempo do intervalo intrajornada.

O suscitado alega que, com o advento da Lei nº 13.467/2017, a cláusula de transição estabelecida em sentença normativa e a limitação do emprego do trabalhador em tempo parcial para cobertura das ausências para gozo do intervalo intrajornada ficaram prejudicadas. Isto porque consta da CLT que regras sobre intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho e, portanto, não é vedado o convencionamento para sua indenização, nos termos do artigo 611-B,

parágrafo único. Afirma que o art. 59-A da CLT, ao regulamentar a jornada 12x36, estabeleceu que os intervalos poderão ser gozados ou indenizados.

Afirma ainda que o receio de substituição do trabalhador usual por um trabalhador horista é desarrazoado, pois o artigo 58-A da CLT limita seu emprego regular a 30 horas semanais, incompatível com a jornada 12x36 já que em determinadas semanas de sua escala regular o trabalhador tem que trabalhar 36 horas ou 48 horas. Ademais, o custeio de um trabalhador por tempo parcial é mais caro do que um trabalhador usual, não existindo justificativa para a limitação de seu emprego a apenas determinado período do dia, impedindo seu emprego em outras emergências e eventualidades, sem qualquer prejuízo ao trabalhador dito "comum". Propõe a retirada da cláusula de trabalho em tempo parcial ou contrato temporário.

Parecer ministerial pelo deferimento por atender "*minimamente aos interesses das partes, já que não obriga as empresas a deixar de conceder o intervalo intrajornada*" (fls. 1.535/1.536).

Diversamente da maior parte das cláusulas controvertidas, a cláusula proposta não resultou de consenso no dissídio coletivo anterior.

Na verdade, **a cláusula corresponde ao texto deferido por esta Especializada no mesmo julgamento.**

Portanto, tendo sido controvertida a matéria e persistindo a controvérsia no presente dissídio coletivo, não é possível reproduzi-la aqui, pois não há espaço para invocação do art. 114, § 2º, da CF, e a proposta redundaria em oneração financeira e interferência na gestão dos recursos humanos das empresas de vigilância sem autorização constitucional ou legal para tanto pela via da jurisdição normativa.

Mais importante ainda: a matéria debatida tem plena e completa regulação no bojo da CLT, sendo facilitada a superação do impasse pela possibilidade de ordinarização da indenização do intervalo intrajornada, ao invés de se assegurar, prioritariamente, o seu gozo (CLT, art. 59-A, *caput*, acrescentado pela Lei nº 13.467/2017).

Por isso, ante o cenário beligerante em torno da matéria e as limitações jurídicas inexpugnáveis do poder normativo judicial, **indefiro** ambas as cláusulas propostas.

5.5. FUNDO PARA INDENIZAÇÃO DECORRENTE DE APOSENTADORIA POR INVALIDEZ DE DOENÇA DE QUALQUER NATUREZA (56ª - fls. 60/61)

Aduz o sindicato suscitante que a referida cláusula restou parcialmente acordada, divergindo as partes apenas em relação ao valor da contribuição, tendo recuado do valor inicialmente reivindicado, nas rodadas iniciais de negociação, para o valor constante na sentença normativa de 2017, uma vez que já se encontra planilhado e incorporado a todos os contratos de prestação de serviço, que as empresas já recebem do tomador de serviço e que já repassam os valores ao suscitante mesmo antes do julgamento desta ação.

Eis a proposta do suscitante:

FUNDO PARA INDENIZAÇÃO DECORRENTE DE APOSENTADORIA POR INVALIDEZ POR DOENÇA.

Para manutenção do fundo para indenização decorrente de aposentadoria por invalidez por doença de qualquer natureza, que será administrado pelo sindicato laboral, as empresas contribuirão com a quantia mensal de R\$ 14,00 (quatorze reais) por cada empregado, associado ou não ao SINDESV-DF. O repasse da parcela será efetuada pelas empresas até o dia 20 (vinte) de cada mês, subsequente ao pagamento do salário do empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- Com a captação do fundo, o sindicato laboral será responsável pelo pagamento de uma indenização compensatória no valor de R\$ 30.843,23 (trinta mil, oitocentos e quarenta e três reais e vinte e três centavos) a cada empregado das empresas de segurança e vigilância do Distrito Federal, que tiver declarado pela Previdência Social sua aposentadoria por invalidez decorrente de doença de qualquer natureza.

PARÁGRAFO SEGUNDO- Para fazer jus ao recebimento do benefício previsto no parágrafo anterior é suficiente ao empregado apresentar perante o sindicato laboral a certidão de concessão de aposentadoria emitida pelo INSS e prova de vínculo empregatício com a empresa integrante da categoria patronal no momento do protocolo perante o INSS do requerimento de concessão de sua aposentadoria.

PARÁGRAFO TERCEIRO- As importâncias serão recolhidas no Banco de Brasília (BRB), agência SDS, no prazo de 20 (vinte) dias, ou na sede do sindicato laboral, mediante guias próprias a serem fornecidas pelo SINDESV-DF, ou qualquer outro banco indicado pelo mesmo.

PARÁGRAFO QUARTO- Para efeito de comprovação de que os repasses foram efetuados corretamente, as empresas deverão remeter ao SINDESV-DF, até 20 (vinte) dias após a data prevista para o pagamento mensal, uma relação ordenada de todos os empregados, na qual deverá constar a função, salário e o valor da contribuição.

PARÁGRAFO QUINTO- O não cumprimento desta cláusula obriga a empresa ao pagamento de multa de 2% (dois por cento) ao mês, sobre o valor devido em benefício do sindicato laboral, salvo em caso de atraso de pagamento por parte do tomador de serviço, devidamente comprovada, hipótese em que não será devida a multa.

O suscitado alega que a divergência não se relaciona apenas ao valor, mas também à própria existência do fundo haja vista a reiterada recusa de apresentação de documentos perante a Presidente deste Tribunal na fase de mediação que antecedeu o ajuizamento do presente dissídio, entre eles o extrato desse fundo nos últimos 5 anos, o demonstrativo emitido pela instituição financeira acerca da rentabilidade do fundo e a indicação dos sinistros atrelada aos comprovantes de pagamento aos

beneficiários. Alega também que o MPDFT investiga uma suposta ocultação de patrimônio e lavagem de dinheiro no sindicato suscitante. Pretende a supressão do benefício ou a realização de perícia técnica apta a apurar o correto valor para custeá-lo.

Parecer ministerial pelo deferimento da cláusula por ser imprópria a esfera eleita pelo suscitado para discutir as objeções que apresenta e por reproduzir a proposta o contido na sentença normativa anterior e na última convenção coletiva (fl. 1.538).

Analiso.

Estranha a resistência da categoria econômica, pois a cláusula proposta simplesmente reproduz aquela homologada na sentença normativa de 2.017 (fls. 353/354). Logo, a argumentação merece repúdio, pois não arranca de nenhuma circunstância nova que pudesse conduzir a formulação diversa.

A notícia de denúncias e de investigações não é mote suficiente para romper com aquilo que as partes, até o ano anterior, tinham como totalmente consensual e pacífico. Eventuais dúvidas acerca da boa ou má gestão financeira podem ser dirimidas em outras instâncias, porém não em sede de dissídio coletivo, de objeto e finalidade bem peculiares.

Por outro lado, a proposta do suscitante apenas reproduz a cláusula da sentença normativa anterior, não implicando em nenhuma sobrecarga financeira às empresas representadas pelo suscitado.

Como várias outras cláusulas controvertidas neste dissídio, a par de ter sido objeto de convenção na sentença normativa anterior, neste aspecto meramente homologatória, a cláusula figura em sucessivas normas coletivas das categorias: CCTs 2006/2007 (fls. 616), 2007/2008 (fls. 600), 2008/2009 (fls. 580), 2009/2011 (fls. 556), 2012 (fls. 527), 2013 (fls. 505), 2014 (fls. 483), 2015 (fls. 467) e 2016 (fls. 443).

Assim, à vista do caráter histórico da conquista e do disposto no art. 114, § 2º, da CF, **defiro em parte** a cláusula, nos termos da inicial, ficando assim redigida, com ajustes linguísticos:

FUNDO PARA INDENIZAÇÃO DECORRENTE DE APOSENTADORIA POR INVALIDEZ POR DOENÇA.

Para manutenção do fundo para indenização decorrente de aposentadoria por invalidez por doença de qualquer natureza, que será administrado pelo sindicato laboral, as empresas contribuirão com a quantia mensal de R\$ 14,00 (quatorze reais) por cada empregado, associado ou não ao SINDESV-DF. O repasse da parcela será efetuada pelas empresas até o dia

20 (vinte) de cada mês, subsequente ao pagamento do salário do empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- Com a captação do fundo, o sindicato laboral será responsável pelo pagamento de uma indenização compensatória no valor de R\$ 30.843,23 (trinta mil, oitocentos e quarenta e três reais e vinte e três centavos) a cada empregado das empresas de segurança e vigilância do Distrito Federal que for aposentado pela Previdência Social em decorrência de doença de qualquer natureza.

PARÁGRAFO SEGUNDO- Para fazer jus ao recebimento do benefício previsto no parágrafo anterior é suficiente ao empregado apresentar perante o sindicato laboral a certidão de concessão de aposentadoria emitida pelo INSS e prova de vínculo empregatício com a empresa integrante da categoria patronal, no momento do protocolo do requerimento de concessão de sua aposentadoria perante o INSS.

PARÁGRAFO TERCEIRO- As importâncias serão recolhidas no Banco de Brasília (BRB), agência SDS, no prazo de 20 (vinte) dias, ou na sede do sindicato laboral, mediante guias próprias a serem fornecidas pelo SINDESV-DF, ou qualquer outro banco por este indicado.

PARÁGRAFO QUARTO- Para efeito de comprovação de que os repasses foram efetuados corretamente, as empresas deverão remeter ao SINDESV-DF, até 20 (vinte) dias após a data prevista para o pagamento mensal, uma relação ordenada de todos os empregados, na qual deverão constar a função, salário e o valor da contribuição.

PARÁGRAFO QUINTO- O não cumprimento desta cláusula obriga a empresa ao pagamento de multa de 2% (dois por cento) ao mês, sobre o valor devido em benefício do sindicato laboral, salvo em caso de atraso de pagamento por parte do tomador de serviço, devidamente comprovada, hipótese em que não será devida a multa.

5.6. CERTIDÃO (60ª - fl. 70)

O suscitante afirma que constitui obrigação das empresas, por força do Decreto nº 3.048/99, o envio ao sindicato laboral das guias GPS's e GFIP's, sendo a cláusula existente nas normas coletivas há muitos anos e importante instrumento de controle, porquanto no segmento empresarial da prestação de serviços, especialmente terceirizados, é comum a sonegação de impostos e contribuições de toda espécie. Ademais, afirma que a certidão fornecida pelo sindicato atesta que as empresas cumprem seu papel social e serve para distinguir uma empresa da outra no momento da contratação.

Eis a proposta do suscitante:

CERTIDÃO

Ficam as empresas obrigadas a enviar para o SINDESV-DF, até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente aos respectivos vencimentos, os comprovantes de pagamento dos encargos sociais e previdenciários de seus empregados, bem como aqueles previstos no

presente instrumento normativo, oportunidade em que será lavrada a CERTIDÃO de cumprimento do instrumento coletivo. O envio da documentação poderá ser por meio postal (AR) ou em meio digital (xls, xlsx ou csv).

PARÁGRAFO PRIMEIRO- O não cumprimento dessa cláusula obriga a empresa ao pagamento de uma multa de 2% (dois por cento) ao mês, sobre o valor das mesmas em benefício ao sindicato laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO- A recusa do recebimento da documentação por parte do sindicato laboral isenta as empresas do cumprimento dessa cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO- Fica o sindicato laboral expressamente proibido de fornecer (divulgar) ou dar publicidade a quaisquer informações comerciais fornecidas pela empresa, na forma do caput, sob pena de pagamento de multa equivalente à prevista no § 1º acima, em favor da empresa prejudicada.

PARÁGRAFO QUARTO- A comprovação dos itens relacionados no caput desta cláusula será feita até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

PARÁGRAFO QUINTO- A certidão terá validade de 30 (trinta) dias a partir de sua emissão.

PARÁGRAFO SEXTO- Qualquer dúvida na emissão da certidão pelo sindicato laboral, o assunto será submetido à comissão prevista na cláusula quinquagésima sétima.

O suscitado afirma que a obrigação de apresentar cópia da GPS ao sindicato laboral já é obrigação legal prevista no art. 225 do Decreto nº 3.048/99, não havendo a necessidade de também ser imposta essa obrigação em sentença normativa. Alega que a multa imposta na cláusula normativa é desproporcional e absurda e que, não obstante essa cláusula ter prolongada vida, não se mostraram úteis para o sindicato laboral tais informações prestadas pelas empresas, a revelar que sua existência não possui relevância para o sindicato laboral ou trabalhador e a manutenção implica retrocesso à evolução das normas trabalhistas, mormente em face das diretrizes traçadas na nova legislação. Defende a exclusão da cláusula.

Parecer ministerial pelo deferimento da cláusula por seu caráter repetitivo em relação à sentença normativa anterior e à última convenção coletiva e por harmonizar-se com o disposto no art. 225, V, do Decreto nº 3.048/99 (fls. 1.540/1.541).

Analiso.

Estranha a resistência da categoria econômica, pois a cláusula proposta simplesmente reproduz aquela homologada na sentença normativa de 2.017 (fls. 373/374). Logo, a argumentação merece repúdio, pois não arranca de nenhuma circunstância nova que pudesse conduzir a formulação diversa.

A cláusula, segundo o suscitado, seria redundante, pois o Regulamento da Previdência Social (Decreto nº 3.048/99) já o contempla. Ora, se é redundante, nenhum mal há em sua

reiteração nesta sentença normativa, até porque nenhuma garantia de perenidade da norma regulamentar há e o propósito da cláusula é louvável: permitir ao sindicato monitorar a regularidade das obrigações trabalhistas e tributárias que afetem a categoria, tornando possível a detecção precoce de qualquer anomalia em determinada empresa.

Mesmo profissionais mais modestos têm assegurada tal transparência, como se dá com os domésticos (Lei Complementar nº 150/2015, art. 34, *caput* e § 6º) e chegou a ser generalizada a mesma medida aqui discutida, no bojo da caduca Medida Provisória nº 808/2017, que acrescentou o art. 911-A à CLT, temporariamente.

Como várias outras cláusulas controvertidas neste dissídio, a par de ter sido objeto de convenção na sentença normativa anterior, neste aspecto meramente homologatória, a cláusula figura em sucessivas normas coletivas das categorias, por praticamente duas décadas: CCTs 1999/2000 (fls. 718, 2000/2001 (fls. 696/697), 2003/2004 (fls. 670), 2004/2005 (fls. 651/652), 2005/2006 (fls. 630), 2006/2007 (fls. 617), 2007/2008 (fls. 601), 2008/2009 (fls. 580/581), 2009/2011 (fls. 566), 2012 (fls. 543), 2013 (fls. 516), 2014 (fls. 498), 2015 (fls. 476) e 2016 (fls. 456).

Assim, à vista do caráter histórico da conquista e do disposto no art. 114, § 2º, da CF, **defiro em parte** a cláusula, nos termos da inicial, com ligeiros ajustes linguísticos, ficando assim redigida:

CERTIDÃO

Ficam as empresas obrigadas a enviar para o SINDESV-DF, até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente aos respectivos vencimentos, os comprovantes de pagamento dos encargos sociais e previdenciários de seus empregados, bem como aqueles previstos no presente instrumento normativo, oportunidade em que será lavrada a CERTIDÃO de cumprimento do instrumento coletivo. O envio da documentação poderá ser realizado por meio postal (AR) ou em meio digital (xls, xlsx ou csv).

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O não cumprimento dessa cláusula obriga a empresa ao pagamento de uma multa de 2% (dois por cento) ao mês, sobre o valor das obrigações referidas no *caput*, em benefício ao sindicato laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO- A recusa do recebimento da documentação por parte do sindicato laboral isenta as empresas do cumprimento dessa cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Fica o sindicato laboral expressamente proibido de fornecer, divulgar ou dar publicidade a quaisquer informações comerciais prestadas pela empresa, na forma do *caput*, sob pena de pagamento de multa equivalente à prevista no § 1º acima, em favor da empresa prejudicada.

PARÁGRAFO QUARTO- A comprovação dos itens relacionados no

caput desta cláusula será feita até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

PARÁGRAFO QUINTO- A certidão terá validade de 30 (trinta) dias a partir de sua emissão.

PARÁGRAFO SEXTO- Na hipótese de qualquer dúvida na emissão da certidão pelo sindicato laboral, o assunto será submetido à comissão prévia sindical ou à comissão de conciliação prévia.

5.7. DIAS PARADOS DURANTE A GREVE - PAGAMENTO (s/nº - fl. 73)

O suscitante sustenta que a paralisação dos vigilantes foi objeto de negociação parcial entre as partes nos autos do Processo PET 0000091-62.2018.5.10.0000, tendo como condição de suspensão da greve a suspensão dos descontos dos dias parados até 19/3/2018, sendo certo que grande parte dos tomadores de serviço não descontou os dias parados. Requer a manutenção da cláusula tal como deferida na sentença normativa anterior, com os ajustes necessários.

Eis a proposta do suscitante:

DIAS PARADOS DURANTE A GREVE. PAGAMENTO.

As empresas não descontarão nos salários dos seus empregados as faltas ocorridas entre os dias 28/02/2018 a 13/03/2018 em razão da greve ocorrido no mesmo período, salvo se o Tomador de serviço tenha comprovadamente descontado na fatura tais dias em razão da não prestação de serviços.

Parágrafo único - Caso já tenha havido o desconto destas faltas, as empresas restituirão aos empregados os valores descontados até 30 dias após a publicação da sentença normativa.

O suscitado alega a abusividade da greve deflagrada em 28/2/2018, inclusive por ter envolvido atos de violência e depredação do patrimônio e por ter recebido a comunicação da paralisação apenas no dia anterior. Sustenta violação às disposições dos artigos 13 e 14 da Lei nº 7.783/89, o que acarretou provimento liminar deste Regional para determinar a manutenção efetiva de trabalhadores no percentual de 100% ou 70%, conforme se tratasse de atividade essencial ou não. Informa irregularidades, como a não convocação de assembleia e não apresentação da lista de presentes votantes na assembleia que deliberou pelo movimento paredista. Postulou a improcedência da pretensão.

Parecer ministerial pelo indeferimento do pedido dada a abusividade do movimento paredista (fl. 1.542).

Não há nos autos a prova da comunicação prévia com a antecedência legal, exigência para a regularidade do exercício do direito de greve, sejam ou não essenciais as atividades

afetadas (Lei nº 7.783/89, arts. 3º parágrafo único, e 13), o que já seria suficiente para o reconhecimento da abusividade do súbito movimento paredista.

Em tal cenário, **indefiro** a cláusula reivindicada.

5.8. COMPENSAÇÃO DE JORNADA (s/nº - fls. 931/932)

O suscitado alerta que esta cláusula consta do Anexo III da ata de negociação (cláusulas sem nenhum acordo) e não foi abordada pelo sindicato suscitante, não obstante dispor sobre elementos de compensação da jornada, condições e remuneração na eventualidade de necessidade de cobertura do posto, bem como dispõe sobre a forma de assinalação do ponto pelo trabalhador.

Formula a seguinte proposta:

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Não descaracteriza o regime da jorna 12x36 caso seja ultrapassada a jornada para ele estabelecida em caso de extraordinária necessidade do serviço, já que a atividade de vigilância e segurança constitui ofício inadiável, ininterrupto e desenvolve-se em turnos contínuos de assunção e entrega dos postos, de modo que as horas excedentes, em razão da extensão da jornada de trabalho, motivada por atrasos e ocorrências inesperadas dos empregados, deverão ser remuneradas como horas extras, considerando-se o divisor estabelecido nesta convenção, afim de resguardar o interesse dos próprios empregados, bem como preservar a constância da execução do serviço que se destina à preservação da integridade física dos homens, bens patrimoniais e valores, na forma da lei nº 7.102/83 e regulamentações.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- É liberalidade do empregado aceitar laborar na continuidade da jornada, não podendo haver punição em caso de recusa.

PARÁGRAFO SEGUNDO- Extensão Eventual de Jornada - Entende-se por Extensão, quando por necessidade imperativa, a empresa empregadora solicita ao vigilante que este permaneça no posto de serviço, para cobrir a jornada imediatamente consecutiva do vigilante com o qual faria revezamento. Na hipótese de realização de extensão, além do pagamento de horas extras 50%, as empresas ficam obrigadas a fornecer alimentação sem ônus para o vigilante. Não sendo devido o vale transporte.

PARÁGRAFO TERCEIRO- As partes consideram válidos os registros de ponto independente da forma utilizada, se mecânica ou manual, para fins de comprovação de jornada de trabalho, ainda que efetuados de forma invariável, uma vez que cabe ao funcionário a responsabilidade sobre a pontualidade de sua prestação de serviços.

O sindicato suscitante, em sua réplica, não abordou tal proposta patronal.

Analiso.

A despeito da ausência de transcrição do teor das cláusulas controvertidas componentes do Anexo III, há, na lista ali lançada, menção a "regime de compensação" (fl. 1.138). Daí

admitir a proposta como pedido contraposto do sindicato suscitado.

Como acima apontado, não houve impugnação do suscitante à proposta patronal. Tal silêncio, porém, não permite dele deduzir a concordância, que no plano coletivo trabalhista há de ser sempre expressa. Ademais, não há previsão legal de confissão ficta para ausência ou insuficiência de réplica, diversamente do que ocorre, no plano das lides de índole individual, com a ausência ou insuficiência da contestação (CPC, art. 341).

Constato, pela declaração de voto do Desembargador ALEXANDRE NERY, no bojo da sentença normativa anterior, que a matéria foi objeto de discussão e rejeição quando da aprovação da cláusula atinente à jornada 12x36 (fl. 422) e não figura nas normas coletivas precedessoras.

Logo, o caso não comporta a invocação do art. 114, § 2º, da CF nem a historicidade convencional.

Doutro lado, lida a cláusula com a possibilidade de ultrapassagem dos limites de jornada já dilatados, no regime 12x36, e uma declaração conjunta de validade dos controles de ponto, mesmo presumidamente inidôneos (britânicos - Súmula 338/III/TST), sem o concurso da vontade do sindicato obreiro.

Portanto, navegando as disposições pretendidas por aspectos de abdicação de direitos e dependentes de consenso, não vislumbro como acolher o pedido patronal contraposto.

Indefiro a cláusula sugerida.

5.9. ESTABILIDADE - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE (58ª - fl. 65)

O suscitante funda-se no art. 10, II, "b", do ADCT e na alegação de que, no caso da vigilante feminina, o prazo de duas semanas, previsto no art. 93, § 5º, do Decreto nº 3.048/99 para as hipóteses de aborto não criminoso, é insuficiente para propor a seguinte cláusula:

GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE

Fica garantido que em caso de aborto involuntário da empregada gestante, o repouso remunerado de 60 (sessenta) dias e garantia de emprego por 01(um) ano, após o vencimento do atestado.

O sindicato suscitado afirma que essa cláusula não consta de nenhum dos Anexos da Ata da 15ª Reunião da Rodada de Negociação, de 28/02/2018, sendo certo que restou expressamente acordado entre os sindicatos que as cláusulas que não estivessem transcritas ou

nominalmente citadas nos anexos seriam excluídas da negociação de comum acordo, não mais sendo objeto de discussão, seja convencional ou judicial (fl. 222).

Logo, entende inviável aceitar a discussão da referida cláusula. Alerta que a legislação em vigor já concede 2 semanas de repouso (CLT, art. 395) e salário-maternidade de 2 semanas para a hipótese em comento. Ressalta que a exclusão da cláusula não acarretará nenhum prejuízo à trabalhadora, pois caso necessite de descanso superior ao previsto no art. 395 da CLT, poderá apresentar atestado médico que a dispense do trabalho e que não há justificativa para que no caso de aborto involuntário seja concedida estabilidade à trabalhadora, ainda mais no prazo defendido pelo suscitante de 1 ano.

Analiso.

A despeito da ausência de transcrição do teor das cláusulas controvertidas componentes do Anexo III, há, na lista ali lançada, menção a "estabilidade" (fl. 1.138). Daí rejeitar a preliminar suscitada pelo suscitado.

Estranha a resistência da categoria econômica, pois a cláusula proposta reproduz, ainda que com alguma variação redacional e jurídica, aquela homologada na sentença normativa de 2.017 (fl. 364).

Eis o texto incorporado à sentença normativa anterior:

GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE

Fica garantido em caso de aborto involuntário da empregada gestante a estabilidade de 60 (sessenta) dias após o vencimento do atestado médico.

Como várias outras cláusulas controvertidas neste dissídio, a par de ter sido objeto de convenção na sentença normativa anterior, neste aspecto meramente homologatória, a cláusula figura em sucessivas normas coletivas das categorias: CCTs 1998/1999 (fls. 720/737), 1999/2000 (fls. 700/719), 2000/2001 (fls. 680/698), 2003/2004 (fls. 656/672), 2004/2005 (fls. 633/654), 2005/2006 (fls. 619/632), 2006/2007 (fls. 605/618), 2007/2008 (fls. 584/604), 2008/2009 (fls. 568/583), 2009/2011 (fls. 554/567), 2010/2011 (fls. 549/552), 2010/2011 (Termo Aditivo - fls. 546/548), 2010/2011 (segundo Termo Aditivo - fls. 544/545), 2012 (fls. 523/543), 2013 (fls. 502/521), 2014 (fls. 480/501), 2015 (fls. 462/479) e 2016 (fls. 451).

Porém, não há como acolher a redação proposta porque ela inova em relação ao convencionado anteriormente, seja na sentença normativa de 2.017, seja nas sucessivas normas coletivas que a precederam.

Assim, à vista do caráter histórico da conquista e do disposto no art. 114, § 2º, da CF, **defiro em parte** a cláusula, reproduzindo os termos da sentença normativa anterior, ficando assim redigida:

GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE

Fica garantida, em caso de aborto involuntário da empregada gestante, a estabilidade de 60 (sessenta) dias após o vencimento do atestado médico.

6. REDAÇÃO FINAL DA SENTENÇA NORMATIVA

Ultimada a análise de todas as cláusulas apresentadas pelas partes a homologação ou decisão, passo a consolidá-las, reunindo-as pelo critério temático.

Assim, a sentença normativa aplicável às categorias em litígio passará a vigorar com o seguinte teor:

SENTENÇA NORMATIVA

DISSÍDIO COLETIVO nº 0000296-91.2018.5.10.0000

VIGÊNCIA, DATA-BASE E ABRANGÊNCIA

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

A sentença normativa terá vigência de um ano, produzindo seus efeitos jurídicos, inclusive financeiros, a partir de 1º de janeiro de 2.018, mantida para todos os fins a data-base da categoria em 1º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente instrumento normativo abrangerá as categorias, as normas salariais e direitos e obrigações coletivos referentes às representações sindicais das partes, estabelecendo as obrigações a cargo das empresas existentes em janeiro de 2018 no âmbito do Distrito Federal, bem

como das que forem constituídas ou instaladas no decorrer da vigência do presente instrumento coletivo, nas atividades de segurança privada patrimonial, pessoal, cursos de formação/especialização de vigilantes e operacionalização/monitoramento de segurança eletrônica beneficiando os empregados, independente do cargo por eles exercidos, com abrangência territorial no DF.

SALÁRIOS, PISO SALARIAL, REAJUSTES E PAGAMENTO

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO

A todo vigilante que trabalha em empresa de segurança privada, inclusive orgânica, fica garantido o salário normativo de R\$ 2.054,19 (dois mil e cinquenta e quatro reais e dezenove centavos), que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) a título de adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/2012.

a) O salário normativo dos vigilantes que prestam serviços terceirizados no Banco do Brasil será de R\$ 2.751,89 (dois mil, setecentos e cinquenta e um reais e oitenta e nove centavos), que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) a título de adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/2012.

b) O salário normativo dos vigilantes que prestam serviços terceirizados no Banco Central do Brasil será de R\$ 4.009,75 (quatro mil e nove reais e setenta e cinco centavos), que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) a título de adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/2012.

c) Para os serviços de segurança de eventos será garantida a diária mínima de R\$ 112,48 (cento e doze reais e quarenta e oito centavos), que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) a título de adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/2012. Apenas os profissionais que não recebem os pisos normativos indicados nos itens anteriores farão jus ao recebimento da referida parcela, mensalmente.

d) O salário normativo dos agentes que prestam serviços de Segurança Pessoal Privada será de R\$ 3.586,17 (três mil, quinhentos e oitenta e seis reais e dezessete centavos), que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) a título de adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/2012.

e) O salário normativo dos profissionais que exercem a função de

fiscalização de outros vigilantes nas frentes de serviço, de forma fixa ou móvel (com ou sem veículo), será de R\$ 2.463,95 (dois mil, quatrocentos e sessenta e três reais e noventa e cinco centavos), que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) a título de adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/2012.

f) O salário normativo dos profissionais que exercem a função de fiscalização de outros vigilantes nas frentes de serviço do Banco do Brasil, de forma fixa ou móvel (com ou sem veículo), será de R\$ 3.302,27 (três mil, trezentos e dois reais e vinte e sete centavos), que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) a título de adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/2012.

g) Aos vigilantes que exercem suas funções de forma motorizada fica assegurado o adicional de 10% (dez por cento) a incidir sobre o piso normativo mínimo indicado no *caput*, que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) a título de adicional de periculosidade (Lei nº 12.740/2012).

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Aos demais empregados das empresas que compõem a categoria profissional abarcada pelo presente instrumento coletivo e não contemplados pelas alíneas acima especificadas, fica assegurado o reajuste salarial de 2,07% (dois virgula zero sete por cento), a incidir sobre o valor do salário vigente no mês de dezembro de 2017, ressalvados possíveis adiantamentos, que poderão ser compensados pelo empregador.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os vigilantes que exercerem suas funções nas partes internas e externas do Banco Central do Brasil receberão o piso normativo estabelecido na alínea "b".

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os vigilantes, assim considerados aqueles que preenchem os requisitos da Lei nº 7.102/83 ou norma que a suceder, não poderão receber salário inferior ao piso previsto no *caput*, independentemente do local onde prestem serviço ou da denominação ou qualificação do seu empregador.

PARÁGRAFO QUARTO - O adicional de risco de vida previsto nas Convenções Coletivas de Trabalho vigentes nos anos de 2010, 2011 e 2012 foi integralmente absorvido e atendido pelo adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/12, que alterou o artigo 193 da CLT, e que prevê o adicional de periculosidade para aqueles que no exercício de sua profissão estejam em exposição permanente a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial, não sendo admitida a percepção acumulada dos dois adicionais (periculosidade e risco de vida).

PARÁGRAFO QUINTO - As empresas pagarão as diferenças salariais referentes ao período de janeiro a agosto de 2018 em até 4 (quatro) parcelas mensais, iguais e consecutivas a partir do pagamento dos salários referentes ao mês de outubro de 2018.

CLÁUSULA QUARTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O pagamento do salário será feito mediante recibo físico ou eletrônico (web), com a identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração, efetivamente recebida pelo empregado, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social e o valor correspondente ao FGTS.

PARÁGRAFO ÚNICO - O empregado que receber seu comprovante de pagamento por meio eletrônico poderá solicitar junto ao empregador, por escrito, cópia física de seu contracheque, devendo o empregador atender à solicitação do empregado em até 5 (cinco) dias úteis após o requerimento.

CLÁUSULA QUINTA - EMPREGADO SUBSTITUTO

O salário do empregado substituto será igual ao do substituído, inclusive no caso de férias e de afastamento por doença.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS E AUXÍLIOS

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

O pagamento do 13º salário (gratificação natalina) deverá ser efetuado em uma única parcela até o dia 19 de dezembro de 2018, na proporção a que fizer jus o empregado.

CLÁUSULA SÉTIMA - PROMOÇÃO DE VIGILANTES

As empresas assumem o compromisso de priorizar ascensão funcional dos

vigilantes para a função de fiscal, desde que estes atendam às exigências internas de cada empresa.

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

O cálculo das horas extras será efetuado dividindo-se o salário e seus adicionais por 220 (duzentas e vinte) horas, acrescido do adicional de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora resultante.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A remuneração do serviço suplementar será composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto nesta norma coletiva de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração de o trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, sem que isso descaracterize a jornada.

CLÁUSULA NONA - ESCALA DE 12 X 36 HORAS - ADICIONAL NOTURNO

Na escala de revezamento de trabalho 12x36 horas, exercida no período noturno, aqui consideradas a prorrogação após as 5h00 (cinco horas da manhã) e a hora noturna reduzida, o adicional noturno pago ao empregado será na razão de 14,02% (quatorze inteiros e dois centésimos por cento), a incidir sobre a remuneração do vigilante, isto é, salário normativo acrescido do adicional de periculosidade.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- Nas demais hipóteses em que houver a prestação de labor noturno, este deverá observar o disposto no artigo 73 da Consolidação das Leis do Trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO- A elevação do percentual de adicional noturno para 14,02% (catorze inteiros e dois centésimos por cento), com vistas à remuneração do labor noturno, na forma consignada no caput, somente possui efeito pecuniário desde 1º de janeiro de 2.018.

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - BASE DE CÁLCULO

O percentual do adicional de insalubridade, quando este for devido, será calculado sobre o salário normativo mínimo da categoria, fixado no caput da Cláusula Terceira do presente instrumento coletivo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - CUMULAÇÃO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE COM O ADICIONAL DE PERICULOSIDADE - A despeito da disposição da Lei n. 12.740/2012 c/c item 15.3 da Norma Regulamentadora n. 15 do Ministério do Trabalho e Emprego, dispondo sobre a impossibilidade de se acumular adicionais por trabalho exercido sob riscos, nas hipóteses em que comprovado por laudo pericial a insalubridade no local da prestação de serviços do vigilante, e, apenas quando constar a obrigação de seu pagamento no contrato de prestação de serviços firmado pela empresa com o tomador de serviços ou no respectivo edital de licitação, o vigilante fará jus ao seu recebimento cumulativamente ao adicional de periculosidade. O pagamento dos adicionais de forma cumulada será então devido ao vigilante a partir da assinatura do contrato de prestação de serviços com o tomador, vedada a retroatividade. Não havendo previsão de pagamento, não se admite a cumulação.

PARÁGRAFO SEGUNDO- Nas hipóteses em que o tomador de serviços (contratante) suspender ou cessar o pagamento do adicional de insalubridade ao empregador, cessa a obrigação de a empresa pagar ao empregado o referido adicional cumulado com o adicional de periculosidade, ainda que seja mantido o mesmo posto de serviço do vigilante.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a conceder aos seus empregados, nos dias efetivamente trabalhados, tíquete para refeição/alimentação ou o seu pagamento em dinheiro, no valor de **R\$ 34,84** por dia trabalhado. A presente parcela não integra os salários, por não ter caráter de contraprestação de serviço.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os tíquetes-alimentação serão fornecidos de uma única vez ao empregado, até o quinto dia útil de cada mês.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Em caso de atraso na entrega dos tíquetes alimentação ao empregado, a empresa fica obrigada a pagar-lhe em dobro o valor dos dias atrasados.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As empresas optarão por fornecer tíquetes-alimentação de empresa com ilibada reputação no mercado.

PARÁGRAFO QUARTO - Será devido o auxílio alimentação, no valor previsto no *caput*, para os profissionais descritos na alínea "c" da cláusula terceira, exceto nos casos em que é fornecida a alimentação.

PARÁGRAFO QUINTO - As empresas descontarão a importância de R\$ 0,03 (três centavos) por cada auxílio-alimentação, em forma de tíquete, vale ou dinheiro, a título de coparticipação do empregado, a ser discriminada nos recibos de pagamento de salário.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO FAMÍLIA

As empresas se obrigam a fornecer ao empregado recibo relativo à entrega de documento (certidão de nascimento) recebida pelo empregador, para fins de percepção de salário família.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE-TRANSPORTE

Desde que solicitado por escrito pelo interessado e satisfeitas as exigências previstas no art. 7º do Decreto nº 95.247/87, que regulamenta a Lei nº 7.619/87, e as previstas na Lei nº 7.418/85, as empresas fornecerão vale-transporte a todos os seus empregados, nos dias efetivamente trabalhados para deslocamentos residência-trabalho e vice-versa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- Na hipótese de o empregado faltar ao serviço por falta de fornecimento do vale-transporte pelo empregador, é vedado a este realizar o desconto de 6% (seis por cento) referente ao vale-transporte não fornecido ou descontado.

PARÁGRAFO SEGUNDO- Nos casos dos profissionais descritos na alínea "c" da cláusula terceira, será devido o valor referente ao deslocamento casa/local do evento/casa.

PARÁGRAFO TERCEIRO- Quando do lançamento dos créditos pelas empresas, caso constate que o empregado não tenha utilizado a totalidade dos valores creditados em seu cartão de recarga, fica autorizado às empresas realizarem apenas a complementação proporcional dos valores necessários ao deslocamento do mês subsequente, haja vista a natureza jurídica do benefício.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO SAÚDE

Fica estipulado que para todos os contratos será obrigatório por parte das empresas a cotação, em suas planilhas, do convênio saúde mensal no valor de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais), unicamente por empregado envolvido e diretamente ativado na execução dos serviços, limitado ao quantitativo de profissionais contratados pelo tomador dos serviços. Referido valor será repassado pelas empresas mensalmente ao SINDESV-DF, visando à manutenção de um fundo administrado pelo sindicato profissional, com o objetivo de prover a assistência médica dos empregados pertencentes à base de representação do sindicato, mediante assinatura de convênio saúde a ser firmado e administrado pelo Sindicato Laboral, a ser prestado na forma dos parágrafos seguintes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- O Sindicato Laboral firmará convênio com empresa de saúde de boa reputação no mercado. A adesão do empregado ao plano de saúde previsto no caput não obriga a sua filiação ao SINDESVDF, sendo de livre adesão a toda a categoria. Optando o empregado por participar do plano de saúde contratado, deverá ele contribuir com sua cota-parte.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O benefício devido ao Sindicato Laboral, de acordo com a previsão contida no caput, deverá ser recolhido pela empresa ao SINDESVDF, até o 20º (vigésimo) dia do mês subsequente a que se refere.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os sindicatos profissional e da categoria econômica ingressarão, em conjunto ou separadamente, com impugnação aos editais que não prevejam a cotação do auxílio saúde, visando assim à implantação e manutenção da presente cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO - A participação do empregado e de seus dependentes será de acordo com o que for preconizado no convênio citado no caput e normas da Agência Nacional de Saúde (ANS).

PARÁGRAFO QUINTO - O não cumprimento desta cláusula no caso de repasses ao Sindicato Laboral obriga a empresa ao pagamento de uma multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor devido, em benefício do sindicato laboral, salvo em caso de atraso de pagamento por parte do tomador de serviço, devidamente comprovado, hipótese em que não será devida a presente multa.

PARÁGRAFO SEXTO - Tendo em vista que o interesse coletivo suplanta o individual, mesmo que as empresas possuam plano de saúde, o valor previsto no caput é devido. No entanto, nos contratos em que a empresa ou o tomador de serviço arquem com a integralidade do plano de saúde, não será devido o repasse.

PARÁGRAFO SÉTIMO - As empresas, através do SINDESP-DF, terão acesso a toda a documentação referente ao plano de saúde contratado pelo SINDESVDF e oferecido aos empregados, bem como à destinação dos valores por ele recebidos a tal título. Este acesso se dará a qualquer tempo, exclusivamente mediante solicitação escrita firmada pelo SINDESP-DF. Após o recebimento do requerimento, o SINDESVDF deverá apresentar os documentos solicitados em até 72 (setenta e duas) horas.

PARÁGRAFO OITAVO - Poderá ser formada a qualquer tempo comissão intersindical com vistas a obter melhorias na concessão do plano de saúde oferecido aos empregados, inclusive quanto à redução do valor da mensalidade devida a tal título. Havendo alteração do valor, as partes assinarão termo aditivo com as modificações acordadas entre si.

PARÁGRAFO NONO - Será de responsabilidade exclusiva do SINDESV-DF a contratação e pagamento do plano de saúde dos demais vigilantes que se encontram afastados em benefício previdenciário, auxílio maternidade, feristas, reserva técnica e outros que não estejam efetivados junto ao tomador dos serviços.

PARÁGRAFO 10 - A empresa ao pagar o valor a que se refere o caput da cláusula encaminhará ao SINDESVDF a relação nominal dos empregados cujos valores estão sendo recolhidos, relação esta que servirá de base para habilitá-lo junto ao convênio.

PARÁGRAFO 11- Os empregados que atuam em funções administrativas nas empresas de vigilância e/ou outras empresas do mesmo grupo econômico, sediadas no Distrito Federal, poderão aderir ao plano de saúde contratado pelo SINDESV-DF, inclusive com a inclusão de seus dependentes, desde que arquem com o custo total do mesmo, na forma contratada, atendidas as normas estabelecidas pela ANS.

PARÁGRAFO 12 - Fica a critério do SINDESV-DF a destinação de parte dos recursos arrecadados com vistas à universalização do benefício.

PARÁGRAFO 13 - Na hipótese de o Tomador de serviço retirar ou deixar de pagar a parcela destinado à manutenção da Assistência médica, ficam o sindicato patronal, o sindicato profissional e a empresa interessada obrigados a fazer gestão junto ao Tomador de serviço na esfera administrativa e/ou judicial para garantir este direito.

PARÁGRAFO 14 - Caso o Tomador, mesmo após as medidas administrativas e judiciais, mantenha a suspensão do pagamento, a empresa possui o direito de suspender o repasse da parcela, unicamente relativa ao contrato em referência, até que a pendência jurídica seja

resolvida.

PARÁGRAFO 15 - Se ocorrer a suspensão do pagamento da parcela relativamente ao Auxílio saúde por ato unilateral do Tomador, a empresa comunicará aos seus empregados do contrato o fato, devendo informar que a assistência médica somente continuará a ser prestada caso o empregado decida assumir o compromisso, por escrito, de pagar a cota-parte até então paga pela empresa.

PARÁGRAFO 16- Todo e qualquer valor destinado à assistência médica que seja descontado do empregado deve ser repassado ao sindicato profissional no prazo indicado no parágrafo segundo, sob pena de ser caracterizada apropriação indébita e a empresa responsável incorrerá em multa equivalente a 1% (um por cento) incidente sobre o valor devido.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FUNDO SOCIAL E ODONTOLÓGICO

Fica determinado que as empresas, para fins de custeio assistencial e odontológico de seus empregados lotados na frente de serviço, repassarão mensalmente ao Sindicato Laboral o valor de R\$ 10,00 (dez reais) por empregado, a ser pago até o 20º (vigésimo) dia do mês subsequente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- O não cumprimento desta cláusula obriga a empresa ao pagamento de uma multa de 2% (dois por cento) ao mês, sobre o valor devido, em benefício do sindicato laboral, salvo em caso de atraso de pagamento por parte do tomador de serviço, devidamente comprovado, hipótese em que não será devida a presente multa.

PARÁGRAFO SEGUNDO- Tendo em vista que o interesse coletivo suplanta o individual, mesmo que as empresas possuam plano odontológico, o valor estipulado no caput é devido.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FUNDO PARA INDENIZAÇÃO DECORRENTE DE APOSENTADORIA POR INVALIDEZ POR DOENÇA

Para manutenção do fundo para indenização decorrente de aposentadoria por invalidez por doença de qualquer natureza, que será administrado pelo sindicato laboral, as empresas contribuirão com a quantia mensal de R\$ 14,00 (quatorze reais) por cada empregado, associado ou não ao

SINDESV-DF. O repasse da parcela será efetuada pelas empresas até o dia 20 (vinte) de cada mês, subsequente ao pagamento do salário do empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- Com a captação do fundo, o sindicato laboral será responsável pelo pagamento de uma indenização compensatória no valor de R\$ 30.843,23 (trinta mil, oitocentos e quarenta e três reais e vinte e três centavos) a cada empregado das empresas de segurança e vigilância do Distrito Federal que for aposentado pela Previdência Social em decorrência de doença de qualquer natureza.

PARÁGRAFO SEGUNDO- Para fazer jus ao recebimento do benefício previsto no parágrafo anterior é suficiente ao empregado apresentar perante o sindicato laboral a certidão de concessão de aposentadoria emitida pelo INSS e prova de vínculo empregatício com a empresa integrante da categoria patronal, no momento do protocolo do requerimento de concessão de sua aposentadoria perante o INSS.

PARÁGRAFO TERCEIRO- As importâncias serão recolhidas no Banco de Brasília (BRB), agência SDS, no prazo de 20 (vinte) dias, ou na sede do sindicato laboral, mediante guias próprias a serem fornecidas pelo SINDESV-DF, ou qualquer outro banco por este indicado.

PARÁGRAFO QUARTO- Para efeito de comprovação de que os repasses foram efetuados corretamente, as empresas deverão remeter ao SINDESV-DF, até 20 (vinte) dias após a data prevista para o pagamento mensal, uma relação ordenada de todos os empregados, na qual deverão constar a função, salário e o valor da contribuição.

PARÁGRAFO QUINTO- O não cumprimento desta cláusula obriga a empresa ao pagamento de multa de 2% (dois por cento) ao mês, sobre o valor devido em benefício do sindicato laboral, salvo em caso de atraso de pagamento por parte do tomador de serviço, devidamente comprovada, hipótese em que não será devida a multa.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA

As empresas se obrigam a fazer seguro de vida em grupo para todos os vigilantes e trabalhadores que se ativam na sua fiscalização, para cobertura das seguintes condições e nos seguintes valores:

a) Morte natural ou acidental, decorrentes ou não de trabalho, no valor segurado de 26 (vinte e seis) salários normativos mínimos do vigilante, consoante estabelecidos na

Cláusula Terceira do presente instrumento coletivo de trabalho;

b) Invalidez que acarrete em aposentadoria, no valor segurado de 52 (cinquenta e dois) salários normativos mínimos do vigilante, consoante estabelecidos na Cláusula Terceira do presente instrumento coletivo de trabalho;

c) Reembolso ao espólio de despesas de sepultamento de até R\$ 3.560,00 (três mil e quinhenta e sessenta reais) mediante comprovação por nota fiscal emitida em nome da empregadora.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- O reembolso ao espólio de despesas de sepultamento será efetuado mediante a apresentação de nota fiscal emitida em nome da empresa que empregava o falecido, com a descrição dos dados do segurado no corpo da nota.

PARÁGRAFO SEGUNDO- É de 10 (dez) dias o prazo para a inclusão do empregado noviço como beneficiário do seguro, a contar da formação do vínculo laboral.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Comprovado pela empresa, através da entrega da apólice ao empregado, que o seguro foi feito nos termos do *caput*, não é cabível qualquer demanda contra ela, devendo o empregado/espólio que não recebeu o valor corretamente acionar a seguradora em juízo.

PARÁGRAFO QUARTO- O SINDESV-DF assume o compromisso de não patrocinar ou dar qualquer assistência, em qualquer demanda, judicial ou administrativa, objetivando receber o valor do seguro diretamente da empresa, quando essa apresentar a apólice, uma vez que expressamente reconhece e afirma a conveniência da cláusula e a considera de interesse dos vigilantes, conforme decidido em Assembleia Geral da Categoria.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONVÊNIOS

Os convênios assinados pelo sindicato laboral, exceto o plano de saúde, e com a anuência da empresa, em relação aos quais os empregados das empresas aderirem, de forma escrita, e que requerem descontos nos recibos de pagamento, esses valores serão descontados pelas empresas, desde que o empregado autorize por escrito, e a empresa fique de posse do documento que conste a sua adesão ao convênio.

PARÁGRAFO ÚNICO - As obrigações mencionadas no *caput* são limitadas àqueles convênios firmados com empresas na área de saúde.

ADMISSÃO E RESCISÃO CONTRATUAL

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATAÇÃO E HABILITAÇÃO

Fica vedado ao empregador contratar vigilantes sem que estes estejam habilitados, conforme legislação vigente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO - PERÍODO

O aviso prévio será de no mínimo 40 (quarenta) dias para todos os empregados com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos, observando-se, em qualquer caso, os limites da Lei nº 12.506/2011.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO - FORMA

Concedido o aviso prévio, neste deverá constar, obrigatoriamente:

- a) Sua forma (se cumprido ou indenizado);
- b) A redução da jornada exigida em lei, bem como o início e o fim da jornada;
- c) A data do pagamento das verbas rescisórias.

PARÁGRAFO ÚNICO - Em caso de inobservância dos itens acima mencionados, fica subentendido que o aviso prévio deverá ser cumprido pelo empregado em casa, sem qualquer prejuízo, e que o pagamento das verbas rescisórias se dará na forma da legislação em vigor.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO

Considerando a tipicidade da atividade de terceirização de serviços e a

necessidade de prever para os trabalhadores maior segurança no emprego, e para isso incentivar as empresas para efetivamente participarem desse intento, fica estabelecido que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço em razão de nova licitação pública ou novo contrato, contratarão os empregados da anterior, limitado ao quantitativo do novo contrato, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, sendo que nesse caso a rescisão do contrato dispensará o pagamento de aviso prévio indenizado, não havendo alteração em relação às demais verbas rescisórias devidas, pela empresa sucedida, ao empregado demitido, mas aproveitado pela empresa sucessora.

PARÁGRAFO PRIMEIRO -Caso a empresa sucedida entregue os avisos prévios aos seus empregados em razão da proximidade do término do contrato de prestação de serviço e por qualquer motivo der continuidade ao contrato, caberá fazer a retratação e o trabalhador não mais fará jus à rescisão, em razão da manutenção do contrato de emprego original.

PARÁGRAFO SEGUNDO -No encerramento do contrato entre o empregador e o tomador de serviço, persistindo pendências de rescisões contratuais, poderá a empresa vencedora do contrato de prestação de serviços efetuar a assinatura do novo contrato de trabalho na CTPS do trabalhador reaproveitado, independentemente da devida baixa do contrato anterior, cujos ônus persistem com a empresa sucedida.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A opção de permanecer na empresa que rescindiu o contrato com o tomador de serviço é do empregado, exceto quando a empresa sucedida tenha comprovadamente posto de serviço disponível, caso em que fica garantido o emprego do empregado por 120 (cento e vinte) dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES

As rescisões de contrato de trabalho serão homologadas no sindicato laboral, a partir de 6 (seis) meses de vigência do vínculo empregatício.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DOCUMENTOS PARA HOMOLOGAÇÃO SINDICAL

No ato da homologação sindical a empresa apresentará os seguintes documentos, sem os quais não se procederá à homologação:

- a) Ficha financeira do empregado demitido;
- b) 6 (seis) últimas fichas de frequência ou documento de controle de frequência;
- c) Comprovante dos 6 (seis) últimos depósitos na conta vinculada ao FGTS;
- d) PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário;
- e) Chave de conectividade para fins de saque do FGTS;
- f) Prova da antecipação do pagamento do FGTS, para os casos das empresas que possuem parcelamento junto a CEF;
- g) Carta de preposição;
- h) LTCAT (Laudo técnico de condições ambiental de trabalho);
- i) Exame Demissional;
- J) Demonstrativo de IRPF.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os vales-transportes e o tíquete alimentação ou dinheiro correspondente fornecidos no período do aviso prévio não poderão ser descontados quando da rescisão contratual.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARTA DE APRESENTAÇÃO

As empresas se obrigam ao fornecimento, no ato da homologação das rescisões contratuais, de carta de apresentação aos empregados que não tenham sido dispensados por justa causa e, para todos os casos, do atestado de afastamentos e salários.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS

Fica estipulado o pagamento de multa de 0,2% (zero vírgula dois por cento) por cada dia de atraso no pagamento das verbas rescisórias, que não apresentadas dentro do prazo

legal ao sindicato laboral. Este, por sua vez se obriga a vistá-las e, no caso de erro, fornecer o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para a empresa corrigi-las, sem multa.

PARÁGRAFO ÚNICO- O valor da multa acima fica limitado ao montante da obrigação principal constante do TRCT, ou seja, sobre as verbas rescisórias efetivamente devidas ou as que vierem a ser apuradas em sentença judicial, sem prejuízo da penalidade imposta pelo artigo 477 da CLT.

CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL, QUALIFICAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL E ESTABILIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CURSO DE RECICLAGEM

Fica o empregado obrigado à reciclagem prevista em Lei.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- É vedada a cobrança por parte da empresa de cursos de reciclagem.

PARÁGRAFO SEGUNDO- O comparecimento e frequência ao curso de reciclagem de que trata esta cláusula, não coincidirá com o horário de trabalho do vigilante.

PARÁGRAFO TERCEIRO- Fica a empresa obrigada a comunicar ao empregado com antecedência de até 15 (quinze) dias o início do curso de reciclagem.

PARÁGRAFO QUARTO- Visando evitar transtornos e sendo da empresa a responsabilidade pelo pagamento da reciclagem, o trabalhador deverá realizar o curso na escola de formação indicada e/ou contratada pela empresa empregadora. Caso o empregado opte por realizar o curso de reciclagem em academia diversa da indicada pela empresa, o empregado assumirá o custeio e a responsabilidade deste curso, que deverá ser devidamente homologado pela DPF.

PARÁGRAFO QUINTO- É obrigatório o vigilante estar devidamente habilitado para a profissão.

PARÁGRAFO SEXTO- O horário dispendido no curso de reciclagem não constitui hora trabalhada ou à disposição da empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CURSO DE EXTENSÃO

Salvo por requisição das empresas, fica vedada a cobrança de curso de extensão e/ou aperfeiçoamento dos empregados pela empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PROFISSIONALIZAÇÃO

Ficam todos os fiscais obrigados a se submeterem ao Curso de Formação de Vigilante.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RECURSOS HUMANOS NECESSÁRIOS À ATIVIDADE

Os serviços de segurança/vigilância somente podem ser prestados por empresas de segurança privada - devidamente autorizadas para a execução desses serviços. Considerando-se os recursos humanos necessários à atividade de segurança, na categoria de vigilância, a empresa deverá comprovar que tem sob contrato de trabalho o número mínimo de vigilantes empregados exigidos por lei. A comprovação se dará através do recibo de pagamento do salário, encargos e outras vantagens previstas neste instrumento normativo, respeitando o piso salarial da categoria.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LOCAL PARA REFEIÇÃO E ARMÁRIO: CONDIÇÃO

Os postos de serviço possuirão local adequado para as refeições e armários para a guarda e troca de uniformes, desde que disponibilizados pelo contratante.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO DE GESTANTE EM LOCAL INSALUBRE

O trabalho da Gestante obedecerá à legislação vigente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - USO E FORNECIMENTO

DO UNIFORME

Quando de uso obrigatório, as empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados o uniforme necessário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- Aos vigilantes, fiscais e demais empregados que sejam obrigados ao uso de uniforme, serão fornecidos mediante recibo em 2 (duas) vias, sendo um entregue ao empregado com 2 (dois) pares de meia, 2 (duas) camisas, 2 (duas) calças e 1 (um) par de sapatos de 6 (seis) em 6 (seis) meses ou 1 (um) coturno de 12 (doze) em 12 (doze) meses, e também 01 (uma) japona e 01 (um) cinto, de 12 (doze) em 12 (doze) meses. Para os vigilantes que trabalham de terno e gravata serão fornecidos 2 (dois) ternos e 4 (quatro) camisas a cada 12 (doze) meses. Somente os empregados que trabalham ao ar livre receberão 1 (uma) capa de chuva a cada 12 (doze) meses. Para os vigilantes que fazem uso da placa balística, será fornecido uma capa de colete a cada 12 (doze) meses.

PARÁGRAFO SEGUNDO- Aos vigilantes motorizados serão fornecidos os equipamentos de proteção individual, capacete, 1 (um) par de luvas adequada para motociclista, 1 (uma) japona adequada para motociclista, 1 (um) par de coturno e 1 (um) colete para acessórios refletivos.

PARÁGRAFO TERCEIRO- O empregado ressarcirá, com base no § 1º do art. 462 da CLT, a peça de uniforme, em caso de extravio, danos decorrentes de utilização indevida ou fora do serviço e não devolução quando da troca do uniforme.

PARÁGRAFO QUARTO- A utilização do uniforme será restrita ao local de trabalho, sendo proibida sua utilização no trajeto ida e volta ao trabalho.

PARÁGRAFO QUINTO- A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, pois os produtos utilizados para a higienização das vestimentas são de uso popular e doméstico.

PARÁGRAFO SEXTO- Não haverá distinção entre o uniforme utilizado pela vigilante e pelo vigilante, exceto em caso de gravidez.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ARMAMENTO

As empresas se obrigam a realizar semestralmente a limpeza e a revisão do armamento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTROLE DE REGISTRO DE EMPREGADOS

A ficha de registro de empregados e o livro intitulado "Inspeção do Trabalho" poderão ficar na empresa ou no posto em que o serviço é realizado, prevalecendo a regra que melhor satisfizer a viabilidade operacional do empregador, inclusive quanto à documentação pessoal do empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ANOTAÇÕES NA C.T.P.S

Fica vedado ao empregador o uso de Carteira de Trabalho e Previdência Social para anotações relativas a afastamentos para tratamento em qualquer caso.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DIREITOS DOS MEMBROS DO SINDICATO

Aos 15 (quinze) membros da Diretoria do Sindicato dos Empregados em Empresas de Segurança e Vigilância do Distrito Federal, regularmente eleitos, será garantida, enquanto durarem seus mandatos, a percepção de seus salários acrescidos do adicional de periculosidade, sem a respectiva prestação de serviços.

PARÁGRAFO ÚNICO- Fica assegurado o acesso do diretor do sindicato às dependências da empresa sempre que este acesso estiver relacionado com a atividade sindical.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ELEIÇÃO DO DELEGADO SINDICAL

Será garantida a eleição, com estabilidade igual ao do dirigente sindical, de empregado em processo eleitoral realizado pelo Sindicato dos Vigilantes do Distrito Federal, de 01 (um) Delegado Sindical por empresa com mais de 200 (duzentos) empregados).

PARÁGRAFO ÚNICO - Fica garantida, que qualquer forma, a eleição de

01 (um) Delegado para as empresas que possuam número igual ou inferior a 199 (cento e noventa e nove) empregados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GARANTIAS AOS CIPEIROS

Será garantido emprego, por um ano, e depois dele por mais um ano, a todos os membros eleitos da CIPA.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- As empresas comunicarão ao sindicato laboral a realização das eleições para composição de membros da CIPA com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO SEGUNDO- Ficam asseguradas todas as inscrições feitas dentro do prazo legal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE

Será garantida ao empregado estabilidade provisória conforme lei vigente, na ocasião em que, afastado do serviço por acidente de trabalho ou por doença de qualquer natureza, tenha recebido auxílio previdenciário por período igual ou superior a 60 (sessenta) dias, voltar ao trabalho, desde que não ocorra falta injustificável.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO DOENTE

É proibida a demissão de empregado doente e com situação comprovada por atestado médico.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE

Fica garantida, em caso de aborto involuntário da empregada gestante, a estabilidade de 60 (sessenta) dias após o vencimento do atestado médico.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇAS

Fica garantida a todo o empregado a ausência do serviço, sem prejuízo do salário, nas seguintes hipóteses:

- a) 3 (três) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente ou descendente;
- b) 5 (cinco) dias em virtude de casamento;
- c) 5 (cinco) dias no decorrer da primeira semana de vida da criança, em caso de nascimento de filho, a título de licença paternidade.

DURAÇÃO DO TRABALHO E CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho poderá ser de doze horas seguidas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, não sendo devidas horas extraordinárias, em razão da natural compensação, devidamente cumprido o intervalo intrajornada de 1 (uma) hora para repouso e alimentação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Considera-se já remunerado o trabalho realizado nos domingos que porventura coincida com a escala prevista nesta cláusula, face à natural compensação pelo descanso nas 36 (trinta e seis) horas seguintes.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A jornada de trabalho será de 12x36 horas (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso), nas seguintes hipóteses:

- a) Nos postos de serviço contratados e que venham a ser contratados por 720 (setecentos e vinte) horas/mês, 24 (vinte e quatro) horas por 30 (trinta) dias;
- b) Nos postos de serviços contratados e que venham a ser contratados para trabalho noturno durante 360 (trezentos e sessenta) horas/mês, ou seja, 12 (doze) horas por 30 (trinta) dias;

c) Nos postos de serviços contratados e que venham a ser contratados para trabalho diurno durante 360 (trezentos e sessenta) horas/mês, ou seja, 12 (doze) horas por 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Às demais hipóteses não previstas no parágrafo quinto, a jornada de trabalho será de acordo com a necessidade do serviço, respeitando-se o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

PARÁGRAFO QUARTO - Na superveniência de legislação específica, aplicar-se-á sua disposição em detrimento do convencionado nesta cláusula.

PARÁGRAFO QUINTO - Considerando a natureza da prestação de serviços na escala 12x36, o gozo das férias deverá iniciar em dia de efetivo labor.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - HORÁRIO PARA ALIMENTAÇÃO

Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, inclusive revezamento 12x36 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, no mínimo de 1 (uma) hora, intervalo este que será usufruído em conformidade com a conveniência e necessidade do serviço, por força da natureza de custódia e guarda da atividade. Fica o vigilante desobrigado de promover a assinalação da folha de ponto ou registro do intervalo intrajornada, destinado à alimentação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será obrigatória a concessão de intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração deste ultrapassar 4 (quatro) horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO- Os vigilantes que prestam serviços no período diurno terão a concessão do intervalo para repouso ou alimentação entre as 11h00 e as 15h00, sem que isso desnature a extensão do intervalo.

PARÁGRAFO TERCEIRO- A concessão de horário para repouso ou alimentação na forma desta cláusula, independentemente da extensão, não desnatura a jornada de trabalho da categoria doze por trinta e seis (12x36) horas.

PARÁGRAFO QUARTO- Quando o gozo do intervalo para repouso e alimentação, previsto nesta cláusula, não for concedido pelo contratante dos serviços, tendo em vista a

natureza ininterrupta do turno de trabalho contratado, o trabalhador terá direito a ser indenizado pelo período correspondente com um acréscimo adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, na forma do § 4º do art. 71 da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

As empresas representadas pelo SINDESP/DF poderão manter sistema alternativo de controle de jornada de trabalho, a saber:

a) cartão de ponto manual;

b) folha de frequência;

c) biometria;

d) controle de ponto por cartão magnético;

e) sistema de ponto eletrônico alternativo e outros permitidos por lei, dispensando-se a instalação de Registrador de Ponto Eletrônico - REP, sendo de responsabilidade do empregado o registro de acordo com o sistema, desde que disponibilizado pela empresa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMPARECIMENTO À JUSTIÇA: ABONO

Serão abonadas as horas ausentes, acrescido o tempo de deslocamento, dos empregados para comparecimento na Justiça como testemunha, desde que apresente formalmente à empresa a notificação 48 (quarenta e oito) horas antes, mediante ressalva judicial.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EMPREGADOS ESTUDANTES

Serão abonadas horas ausentes, acrescidas do tempo de deslocamento, dos empregados que realizarem vestibular/ENEM/concurso público, desde que apresentem formalmente à empresa a notificação até 72 (setenta e duas) horas antes da respectiva prova, acompanhada dos

comprovantes de matrícula/inscrição e de pagamento da taxa de inscrição.

PARÁGRAFO ÚNICO- É facultada à empresa a promoção da troca de plantão que será posteriormente compensado pelo vigilante.

RELAÇÕES SINDICAIS - COMISSÕES E RECEITAS SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMISSÃO PRÉVIA SINDICAL

Continua autorizado o funcionamento de uma comissão bipartite, com o intuito de ser uma instância prévia na resolução de conflitos, que poderá ser acionada por ambos os sindicatos, antes de serem efetuadas denúncias em face das empresas associadas ao SINDESP-DF, junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE, Ministério Público do Trabalho e outros órgãos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- O SINDESP-DF manterá atualizada a listagem das empresas a ele filiadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO- Estão excluídas desta cláusula as demandas decorrentes de atraso salarial.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica mantida a Comissão Intersindical pelo período de vigência do presente instrumento normativo, conforme previsto na Lei nº 9.958/2000.

PARÁGRAFO ÚNICO- Fica vedada a criação de Comissão de Conciliação Prévia por empresa.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MENSALIDADES

As empresas ficam obrigadas a descontar dos empregados sindicalizados,

em folha de pagamento, as mensalidades devidas ao sindicato laboral, mediante simples autorização do empregado por escrito.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- Para efeito de comprovação de que os descontos foram feitos corretamente, as empresas deverão remeter, mensalmente, ao Sindicato dos Vigilantes do Distrito Federal, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, uma relação ordenada de todos os empregados atingidos pelo desconto, devendo constar ainda o número do CPF, função, salário e o valor do desconto. A relação descrita neste parágrafo poderá ser remetida ao SINDESV-DF por meio digital (xls, xlsx ou csv).

PARÁGRAFO SEGUNDO- O repasse de desconto para o SINDESV-DF será feito, obrigatoriamente, até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente.

PARÁGRAFO TERCEIRO- Em caso de atraso, a empresa pagará multa de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor total descontado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Conforme decisão da Assembleia Geral da Categoria Econômica, fica estipulada a cobrança da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL a todas as empresas de segurança que operem ou vierem a operar no Distrito Federal e sejam filiadas ao SINDESP/DF.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- Também poderão recolher a contribuição sindical patronal as empresas não filiadas ao SINDESP/DF que aceitem expressamente tal contribuição.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As empresas recolherão a contribuição assistencial patronal com recursos próprios ao SINDESP/DF - Sindicato das Empresas de Segurança Privada e Transporte de Valores no Distrito Federal, através de guias fornecidas, a importância relativa à R\$ 12,50 (doze reais e cinquenta centavos) por vigilante, em 4 (quatro) parcelas iguais e consecutivas, com vencimento até o dia 15 (quinze) dos meses de setembro, outubro, novembro e dezembro do corrente ano, sendo que o pagamento pontual realizado por empresa associada ao SINDESP/DF importará em desconto de 50% (cinquenta por cento).

PARÁGRAFO TERCEIRO - Após vencido o prazo de pagamento, para resgate destes débitos, serão acrescentados 2% (dois por cento) a título de multa ao mês e 0,22% (zero vírgula vinte e dois por cento) a título de juros por dia de atraso.

SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ORGANIZAÇÃO DO SESMT COLETIVO

É facultado ao sindicato patronal firmar convênio com empresas especializadas para a realização de exames clínicos e complementares, referentes a exames médicos admissionais, periódicos e demissionais através do SESMT coletivo, conforme NR 7 da Portaria 3.214/78 do MTE.

PARÁGRAFO ÚNICO - Fica assegurado o direito de cada empresa organizar e manter, individualmente, o seu próprio SESMT ou terceirizá-lo nas condições do caput.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MEDICINA DO TRABALHO

De acordo com o disposto no art. 199 da CLT, para que o vigilante não fique em pé, ininterruptamente, será disponibilizado assento para ser utilizado nas pausas que o serviço permitir.

FISCALIZAÇÃO DO CUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CERTIDÃO

Ficam as empresas obrigadas a enviar para o SINDESV-DF, até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente aos respectivos vencimentos, os comprovantes de pagamento dos encargos sociais e previdenciários de seus empregados, bem como aqueles previstos no presente instrumento normativo, oportunidade em que será lavrada a CERTIDÃO de cumprimento do instrumento coletivo. O envio da documentação poderá ser realizado por meio postal (AR) ou em meio digital (xls, xlsx ou csv).

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O não cumprimento dessa cláusula obriga

a empresa ao pagamento de uma multa de 2% (dois por cento) ao mês, sobre o valor das obrigações referidas no *caput*, em benefício ao sindicato laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO- A recusa do recebimento da documentação por parte do sindicato laboral isenta as empresas do cumprimento dessa cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO- Fica o sindicato laboral expressamente proibido de fornecer, divulgar ou dar publicidade a quaisquer informações comerciais prestadas pela empresa, na forma do *caput*, sob pena de pagamento de multa equivalente à prevista no § 1º acima, em favor da empresa prejudicada.

PARÁGRAFO QUARTO- A comprovação dos itens relacionados no *caput* desta cláusula será feita até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

PARÁGRAFO QUINTO- A certidão terá validade de 30 (trinta) dias a partir de sua emissão.

PARÁGRAFO SEXTO- Na hipótese de qualquer dúvida na emissão da certidão pelo sindicato laboral, o assunto será submetido à comissão prévia sindical ou à comissão de conciliação prévia.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ATUAÇÃO CONJUNTA DOS SINDICATOS PATRONAL E LABORAL

Os sindicatos obreiro e patronal assumem o compromisso de atuarem em conjunto e formalmente, a título de notificação, quando o contratante dos serviços de que trata o instrumento coletivo não cumprir com todas as obrigações dele constantes, notadamente as de natureza econômica, ou não conceder e pagar os reajustes e/ou repactuações dos contratos no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da definição e ultimação negocial da data-base e/ou solicitação da contratada, desde que esta esteja rigorosamente em dia com suas obrigações convencionais junto aos sindicatos convenentes.

DISPOSIÇÕES FINAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FORO ELETIVO

Será competente o foro de Brasília-DF para dirimir quaisquer controvérsias oriundas da interpretação e cumprimento do presente instrumento normativo, em detrimento de outro, por mais privilegiado que seja.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ENCARGOS SOCIAIS

Visando assegurar a exequibilidade dos contratos de Prestação de Serviços pelas empresas contratadas junto aos tomadores, a fim de garantir a TOTAL adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, as Empresas do segmento abrangidas por este instrumento coletivo de trabalho ficam obrigadas a praticar o percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas de 79,44% (setenta e nove inteiros e quarenta e quatro centésimos por cento) conforme planilha de cálculo, abaixo descrita. Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão TCU nº. 775/2007, deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for à modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto nesse instrumento coletivo como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal como disposto nos arts. 607 e 608 da CLT.

A tabela de encargos sociais abaixo foi elaborada em conformidade com o Anexo VII-D da Instrução Normativa n.º 05, de 25/05/2017 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

TABELA DOS ENCARGOS SOCIAIS

ANEXO VII-D DA IN 05/2017 DO MPDG

MÓDULO 2

ENCARGOS E BENEFÍCIOS ANUAIS, MENSALIS E DIÁRIOS

Submódulo 2.1 - 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias

2.1 13º Salário, Férias e Adicional de Férias (%)

A. 13º (décimo terceiro) Salário (item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 MPDG): 8,33%

B. Férias e Adicional de Férias (item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 MPDG): 12,10%

Total: 20,43%

Nota 1: Como a planilha de custos e formação de preços é calculada mensalmente, provisiona-se proporcionalmente 1/12 (um doze avos) dos valores referentes a gratificação natalina e adicional de férias.

Nota 2: O adicional de férias contido no Submódulo 2.1 corresponde a 1/3 (um terço) da remuneração que por sua vez é dividido por 12 (doze) conforme Nota 1 acima.

Submódulo 2.2 - Encargos Previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e outras contribuições

2.2 GPS, FGTS e outras contribuições (%)

A. INSS: 20,00%

B. Salário Educação: 2,50%

C. SAT: 3,00%

D, SESC ou SESI: 1,50%

E. SENAI ou SENAC: 1,00%

F. SEBRAE: 0,60%

G. INCRA: 0,20%

H. FGTS: 8,00%

Total: 36,80%

Nota 1: Os percentuais dos encargos previdenciários, do FGTS e demais contribuições são aqueles estabelecidos pela legislação vigente.

Nota 2: O SAT a depender do grau de risco do serviço irá variar entre 1%, para risco leve, de 2%, para risco médio, e de 3% de risco grave.

Módulo 3 - Provisão para Rescisão

3. Provisão para Rescisão (%)

A. Aviso prévio indenizado ($33 \div 365 \times 0,20 \times 100 = 1,81\%$): 1,81%

B. Incidência do FGTS sobre aviso prévio indenizado ($8\% \times 1,81\% = 0,14\%$): 0,14%

C. Multa do FGTS e contribuição social sobre o aviso prévio indenizado (item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 MPDG): 4,25%

D. Aviso prévio trabalhado ($07 \div 30 \div 12 \times 0,15 \times 100 = 0,29\%$): 0,29%

E. Incidência dos encargos do submódulo 2.2 sobre o aviso prévio trabalhado ($36,80\% \times 0,29\% = 0,11\%$): 0,11%

F. Multa do FGTS e contribuição social sobre o aviso prévio trabalhado (item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 MPDG): 0,75%

Total: 7,35%

Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente

4.1 Ausências Legais (%)

A. Terço constitucional de férias e 13º salário do ferista ((3,03% + 8,33%)

÷ 12 = 0,95%): 0,95%

B. Ausências legais e ausências por doença ((07 ÷ 30 ÷ 12) + (07 ÷ 30 ÷ 12) x 100 = 3,88%): 3,88%

C. Licença paternidade ((5 ÷ 30) ÷ 12 x 0,075 x 100 = 0,10%): 0,10%

D. Ausência por acidente de trabalho (15 ÷ 30 ÷ 12 x 0,10 x 100 = 0,42%): 0,42%

E. Afastamento maternidade ((1 ÷ 12 x 4) + (1,33 ÷ 12 x 4)) ÷ 12 x 0,0025 x 100 = 0,02%): 0,02%

F. Incidência do submódulo 2.2 sobre o submódulo 2.1 e sobre as alíneas A, B, C, D e E do submódulo 4.1: 9,49%

Total: 14,86%

Nota 1: Os itens que contemplam o módulo 4 se referem ao custo dos dias trabalhados pelo repositor/substituto que por ventura venha cobrir o empregado nos casos de Ausências Legais (Submódulo 4.1) e/ou na Intra jornada (Submódulo 4.2), a depender da prestação do serviço.

Nota 2: Haverá a incidência do Submódulo 2.2 sobre esse módulo.

TOTAL DOS ENCARGOS SOCIAIS 79,44%

CONCLUSÃO DO JULGAMENTO

Ante o exposto, conheço do primeiro agravo interno do suscitado e nego-lhe provimento, não conheço do segundo agravo interno interposto pelo suscitado, não admito o dissídio coletivo suscitado em reconvenção pelo SINDESP/DF, admito parcialmente o dissídio coletivo suscitado pelo SINDESV/DF e julgo-o parcialmente procedente para:

a) deferir as cláusulas referentes a comprovantes de pagamento de salários, empregado substituto, pagamento do 13º, promoção de vigilantes, adicional de horas extras, salário família, vale-transporte, seguro de vida, convênios, curso de reciclagem, curso de extensão, profissionalização, local para refeição e armário, empregado doente, trabalho da gestante em local insalubre, uso e fornecimento de uniformes, armamento, controle de registro de empregados, anotações na CTPS, garantia dos cipeiros, sistema alternativo de controle de jornada, comparecimento à Justiça, estudantes, SESMT coletivo, atuação conjunta dos sindicatos, adicional de insalubridade - base de

cálculo, auxílio saúde, fundo social e odontológico, aviso prévio - período, aviso prévio - forma, homologação das rescisões, multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias, eleição do delegado sindical, estabilidade, mensalidades;

b) **deferir em parte** as cláusulas referentes à abrangência, vigência e data base, escala 12x36 - adicional noturno, contratação e habilitação, documentos para homologação das rescisões, carta de apresentação, comissão prévia sindical, comissão de conciliação prévia, foro eletivo, recursos humanos necessários à atividade, direitos dos membros dos sindicatos, licenças, fundo para indenização por aposentadoria por invalidez, jornada de trabalho, certidão, salários, auxílio alimentação, incentivo à continuidade no emprego, garantia de emprego da gestante, horário de alimentação, contribuição assistencial patronal, medicina do trabalho e encargos sociais, e

d) **indeferir** as cláusulas referentes a pessoas com deficiência, aprendizagem, regime de tempo parcial, pagamento dos dias de greve e compensação de jornada.

Custas pelas partes, uma vez que mutuamente sucumbentes, no importe de R\$ 10,00 para cada sindicato, calculadas sobre R\$ 1.000,00, valor atribuído à causa.

É o meu voto.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos,

ACORDAM os Desembargadores da Primeira Seção Especializada do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região em aprovar o relatório, não conhecer do segundo agravo interno interposto pelo suscitado, conhecer do primeiro agravo interno interposto pelo suscitado e negar-lhe provimento não admitir o dissídio coletivo suscitado em reconvenção pelo SINDESP/DF, admitir parcialmente o dissídio coletivo ajuizado pelo SINDESV/DF e julgá-lo parcialmente procedente, nos termos do voto do Relator. Ementa aprovada.

Brasília (DF), Sala de Sessões (data do julgamento).

ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JÚNIOR
Relator
Juiz Convocado

DECLARAÇÃO DE VOTO

**Voto do(a) Des(a). ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA / Desembargador
Alexandre Nery de Oliveira**

DC-0000296-91.2018.5.10.0000

RELATOR: JUIZ ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JÚNIOR

**SUSCITANTE: SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS
DE SEGURANÇA E VIGILÂNCIA DO DF**

ADVOGADO: JOMAR ALVES MORENO

ADVOGADA: WANDA MIRANDA SILVA

ADVOGADA: RENATA FERNANDES DA COSTA BARROS

ADVOGADO: JONAS DUARTE JOSE DA SILVA

**SUSCITADO: SINDICATO DE EMPRESAS DE SEGURANÇA
PRIVADA, SISTEMAS DE SEGURANÇA ELETRÔNICA, CURSOS DE FORMAÇÃO E
TRANSPORTE DE VALORES NO DISTRITO FEDERAL**

ADVOGADO: EDUARDO HAN

DECLARAÇÃO DE VOTO

DO DESEMBARGADOR ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA

(1) AGRAVOS INTERNOS:

a) primeiro agravo interno:

O eminente Relator não conhece o agravo interno, sob a premissa de que a decisão atacada tem cunho interlocutório e não seria recorrível de imediato e que não houve apresentação de protestos quando da audiência de instrução do dissídio coletivo.

Com a devida vênia, apresento DIVERGÊNCIA.

No caso, observo que não encontro a preclusão assinalada pelo eminente Relator, porquanto o despacho atacado, não permitindo a produção da prova pericial requerida, não restou enunciado em audiência, mas dada a ciência por publicação, vindo na sequência a apresentação do agravo interno, além de referida a impugnação, ainda, quando do oferecimento de razões finais pelo Sindicato patronal.

Com relação ao cabimento em si do agravo interno, observo que o artigo 1021/CPC regula o agravo interno contra decisão do Relator, e assim também o nosso Regimento Interno, artigo 214, I, que anota o cabimento "contra decisão monocrática proferida pelo Relator", sem estabelecer outra premissa.

Não há dúvidas, doutro lado, que o artigo 893/CLT e a Súmula 214/TST regulam que as decisões interlocutórias não terminativas não são recorríveis de imediato, mas, nesse viés, há que se notar poder o intérprete encontrar campo para recorribilidade posterior.

No caso de decisão do Relator, contudo, a questão posta já se perfaz sob molde de julgamento colegiado, em que não há mais possibilidade de apresentação de argumentos contra a decisão inibitória de produção de provas, senão na sensação de adiamento da questão à eventual devolução ao Tribunal Superior.

Não por menos, o próprio Tribunal Superior do Trabalho, ao editar a Súmula 214, enunciou-lhe nova redação, assim estando o texto vigente:

"Súmula nº 214/TST:

DECISÃO INTERLOCUTÓRIA. IRRECORRIBILIDADE:

Na Justiça do Trabalho, nos termos do art. 893, § 1º, da CLT, as decisões interlocutórias não ensejam recurso imediato, salvo nas hipóteses de decisão:

- a) de Tribunal Regional do Trabalho contrária à Súmula ou Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho;
- b) suscetível de impugnação mediante recurso para o mesmo Tribunal;
- c) que acolhe exceção de incompetência territorial, com a remessa dos autos para Tribunal Regional distinto daquele a que se vincula o juízo excepcionado, consoante o disposto no art. 799, § 2º, da CLT."

Ora, conforme decorre da alínea "b" da Súmula 214/TST, no caso em que possa haver recurso para o mesmo Tribunal, as decisões interlocutórias ensejam recorribilidade imediata, e assim ocorre, exatamente, com a interposição de agravo interno, a teor do artigo 1021/CPC c/c artigo 214, I, do RI/TRT-10, porque não se pode permitir, nesse desiderato, a preclusão ou irreCORribilidade, para o próprio Tribunal Regional, das decisões monocráticas do Relator, porque assim restaria comprometido, em tese, o próprio julgamento colegiado exigido, ao instante em que as decisões monocráticas não estariam sujeitas a um crivo de impugnação nem de confirmação, emergindo a possibilidade de discutir o vício de nulidade apenas em seara recursal ao Tribunal Superior, o que se evidencia contrária à exegese do enunciado invocado.

Conheço o agravo interno.

Adianto, contudo, que embora de modo que considero equivocado, o exame de mérito do tema do cerceio de prova, objeto do agravo interno, perfez-se sob modo preliminar pelo eminente Relator, no que considero possível apenas deslocar o tema havido como rejeição da arguição para eventual desprovimento do agravo interno interposto pelo Sindicato patronal:

"Alega o sindicato suscitado que a parte autora não produziu elementos que demonstrem a constituição de seu direito, tendo-se apoiado na insustentável premissa de "cláusulas históricas", mediante a apresentação de cópias das CCT's anteriores, para defender a manutenção de um status quo deturpado em detrimento de seus representados e do setor econômico como um todo, não tendo apontado nenhuma prova que sirva de suporte a seus pleitos. Afirma violação ao art. 319, VI, do CPC.

Requeru, ainda, a produção de prova pericial contábil e a apresentação de extratos bancários relativos ao fundo assistencial, sob a alegação de que os elementos dos autos evidenciam que o sindicato autor se recusou a entregar os documentos necessários à avaliação da probidade e correta administração dos benefícios por ele administrados. Acerca do tema interpôs agravo interno.

Observo que a inicial contempla as razões pelas quais entende o sindicato suscitante merecer acolhimento a sua aspiração à manutenção das cláusulas controvertidas destinadas à defesa dos interesses da categoria bem assim as obrigações de cada convenente.

Assim, o fato de o autor não ter postulado a produção de novas provas não acarreta prejuízo a ninguém, mormente pelo fato de o feito estar devidamente instruído e apto ao julgamento.

Quanto à produção de prova pericial e a apresentação dos documentos solicitados pelo suscitado, constatado que os elementos dos autos são suficientes ao regular

processamento e apreciação das matérias levadas a debate, reitero o entendimento pela desnecessidade de adoção de outras medidas, além daquelas já constantes dos autos (CLT, art. 765; CPC, art. 370).

Como já frisado na decisão de encerramento da instrução, o propósito do dissídio coletivo de natureza econômica é de natureza constitutiva. As provas almejadas pelo suscitado não se voltam para o futuro, mas ao passado, insinuando má ou ineficiente gestão dos recursos financeiros destinados ao custeio do plano de saúde dos integrantes da categoria profissional, aspecto que extrapola os limites restritos da jurisdição normativa.

Incólumes todos os dispositivos legais indigitados, em especial os arts. 5º, XXXV e LV, da CF e 319, VI, do CPC."

Nego provimento ao primeiro agravo interno do suscitado.

b) segundo agravo interno:

O segundo agravo interno, com a devida vênia, não ataca nenhuma decisão, mas mero ato de inclusão em pauta, equiparável antes a despacho de mero expediente, assim irrecurável.

Não conheço o segundo agravo interno.

(2) ADMISSIBILIDADE - DISSÍDIO COLETIVO E

RECONVENÇÃO:

a) dissídio coletivo:

Conforme o eminente Relator: admito em parte o dissídio coletivo suscitado.

b) reconvenção:

O eminente Relator não admite a reconvenção.

Com a devida vênia, apresento DIVERGÊNCIA.

Inicialmente, observo que o CPC/2015 prevê que a reconvenção se perfaça como pedido contraposto contido na própria contestação, assim passando a não mais configurar peça autônoma, mas pedidos reconventionais (contrapostos), quando da contestação.

Na linha de precedentes deste Tribunal, admito o dissídio coletivo se

suscitado pela entidade patronal, e assim igualmente os pedidos reconventionais, mas não se pode olvidar que, nesse desiderato, há que se observar os mesmos requisitos exigidos se viessem os pedidos contrapostos como pedidos exordiais.

Observo que, quando da conversão do julgamento em diligência, o Sindicato patronal demonstrou a regularidade de convocação e de realização de assembleia para autorizar a entidade à instauração do dissídio coletivo econômico, com as cláusulas objeto do anexo à ata da assembleia geral ocorrida.

Não questiono a alteração da posição deste egrégio Tribunal Regional, ocorrida no ano de 2017 e envolvendo as mesmas categorias, quando, aplicando precedentes superiores, acabou por refluir de precedentes internos para não admitir o dissídio coletivo patronal, mas persisto na convicção de que a Constituição, artigo 114, não estabeleceu campo imune ao direito de ação pertinente pela representação patronal, não encontrando campo para delimitar o dissídio coletivo normativo como restrito à entidade obreira.

Admito o dissídio coletivo reconvenicional.

(3) PRELIMINAR DE NULIDADE POR CERCEIO DE DEFESA:

Conforme o eminente Relator: rejeito a preliminar.

(4) PRELIMINAR DE NULIDADE POR CERCEIO DE PROVA:

Resta prejudicada, ante o deslocamento da questão ao mérito do primeiro agravo interno.

(5) MÉRITO:

Observo, no exame, a mesma ordem de cláusulas indicadas pelo eminente Relator, embora considerando que a melhor técnica seria, como de praxe, a sequência numérica.

Inicialmente, divirjo da premissa estabelecida pelo eminente Relator concernente à historicidade de cláusulas como fundamento para sua adoção pelo Tribunal.

Com a devida vênia, o mero aspecto da cláusula já antes compor o que se havia em norma coletiva anterior não é suficiente à repetição da cláusula, mais ainda em sede normativa.

As cláusulas não se agregam sem aceitação e é razoável que as partes, a cada ano-base, reexaminem as condições sociais e econômico-financeiras para viabilizarem ou não a

repetição de normas coletivas.

Se pode ser salutar a persistência de certas normas, não é o mero fato de antes existirem que afasta a possibilidade de discussão, repulsa e não-adoção, até porque, doutro lado, restaria diminuído o objeto negocial ao instante que bastaria aos sindicatos obreiros indicar no rol de pretensões as cláusulas antes adotadas porque, mesmo havendo resistência patronal, o mero fato de estarem antes situada em norma coletiva pretérita resultaria na necessidade de sua reinserção, mas, então, já não haveria mais campo à negociação sobre tais aspectos, numa efetiva redução do campo negocial inerente às normas coletivas.

Igualmente, não pode esse substrato ser considerado pelo Tribunal, sob pena de afastar o próprio e regular direito de resistência do patronato à repetição da cláusula, enquanto o direito de defesa pode manifestar-se na falta de condições da categoria econômica persistir a suportar certo benefício, ou quando menos no pressuposto de que tais devem resultar de efetivas contrapartidas com outros benefícios em discussão.

O argumento adotado de estabelecer a historicidade de cláusula como premissa parece, então, conflitar com a índole do artigo 114 da Constituição, quando estabelece a exaustão da negociação coletiva como pressuposto ao dissídio coletivo normativo e, assim, a consideração do Tribunal do Trabalho, no exercício do poder normativo, de que a negociação não pode ser um exercício inócuo nem mero simulacro, se antes já se houvesse por inserida na norma em discussão algo apenas por contar antes do texto pretérito.

Nessas circunstâncias, o caráter meramente histórico da cláusula como fundamento para sua adoção pelo Tribunal não parece encontrar sustentação jurídica, inclusive na Constituição, nem nos pressupostos que balizam a atuação do poder normativo que nos é inerente na construção substitutiva da norma coletiva mediante a equivalente sentença normativa.

- abrangência:

Conforme o eminente Relator: defiro em parte, com ajuste redacional.

- carta de apresentação:

Conforme o eminente Relator: defiro em parte, com ajuste redacional.

- férias e licenças:

Conforme o eminente Relator: defiro em parte, com ajuste redacional.

- comissão prévia sindical e ccp:

Conforme o eminente Relator: defiro em parte, com ajuste redacional.

- foro eletivo:

Conforme o eminente Relator: defiro em parte, com ajuste redacional.

- recursos humanos necessários à atividade:

Conforme o eminente Relator: defiro em parte, com ajuste redacional.

- contratação e habilitação:

A redação proposta pelo Suscitante é sofrível porque não é o posto de serviço que deve estar habilitado, mas o contratante, em situação prévia à própria contratação e não à mera disponibilidade a posto de serviço, pelo que merece ajustes redacionais por parte do Tribunal, assim sugerindo nova redação:

"CONTRATAÇÃO E HABILITAÇÃO:

Fica vedado ao empregador contratar vigilantes sem que este esteja habilitado, conforme legislação vigente."

Defiro em parte, com ajuste redacional.

- garantia de emprego (incentivo à continuidade):

Com a devida vênia, acompanho o eminente Relator quanto à ilegalidade da redução da indenização compensatória de 40% do saldo fundiário, porquanto envolve indevida transferência dos riscos econômicos ao trabalhador.

Com relação ao aviso prévio, temos reiteradamente decidido no Tribunal ser viável considerar a desnecessidade quando o empregado tem assunção imediata de novo posto de trabalho, como decorre da continuidade na empresa sucessora da anterior empregadora.

Nesse efeito, não me parece razoável indeferir toda a cláusula, mas apenas proceder à glosa da parte ilícita.

Assim, ajusto o "caput" e excluo o parágrafo primeiro, renumerando os demais, com ajustes redacionais.

Por isso, sugiro a seguinte redação para a cláusula convencional:

"GARANTIA DE EMPREGO

Considerando a tipicidade da atividade de terceirização de serviços e a necessidade de prever para os trabalhadores maior segurança no emprego, e para isso incentivar as empresas para efetivamente participarem desse intento, fica estabelecido que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço em razão de nova licitação pública ou novo contrato, contratarão os empregados da anterior, limitado ao quantitativo do novo contrato, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, sendo que nesse caso a rescisão do contrato dispensará o pagamento de aviso prévio indenizado, não havendo alteração em relação às demais verbas rescisórias devidas, pela empresa sucedida, ao empregado demitido, mas aproveitado pela empresa sucessora.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caso a empresa sucedida entregue os avisos prévios aos seus empregados em razão da proximidade do término do contrato de prestação de serviço e por qualquer motivo der continuidade ao contrato, caberá fazer a retratação e o trabalhador não mais fará jus à rescisão, em razão da manutenção do contrato de emprego original.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No encerramento do contrato entre o empregador e o tomador de serviço, persistindo pendências de rescisões contratuais, poderá a empresa vencedora do contrato de prestação de serviços efetuar a assinatura do novo contrato de trabalho na CTPS do trabalhador reaproveitado, independentemente da devida baixa do contrato anterior, cujos ônus persistem com a empresa sucedida.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A opção de permanecer na empresa que rescindiu o contrato com o tomador de serviço é do empregado, exceto quando a empresa sucedida tenha comprovadamente posto de serviço disponível, caso em que fica garantido o emprego do empregado por 120 (cento e vinte) dias."

Defiro em parte o pedido.

- portador de deficiência:

DIVERGÊNCIA:

Com a devida vênia, já votei, em caso envolvendo cota de portador de deficiência em empresa de vigilância por compreender haver condicionantes que devem ser considerados.

Mais: esta egrégia Primeira Seção Especializada, ao analisar cláusula de idêntico teor e envolvendo os Sindicatos Suscitante e Suscitado, então questionada como nula pelo

Ministério Público, entendeu por julgar improcedente o pedido anulatório, conforme acórdão da minha lavra:

"Ementa:

- AÇÃO ANULATÓRIA DE NORMA COLETIVA: CLÁUSULA DEFINIDORA DE DESTINAÇÃO DE COTA PARA PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS EM EMPRESAS DE VIGILÂNCIA: RAZOABILIDADE: INTERPRETAÇÃO DEVIDA: IMPROCEDÊNCIA DO PEDIDO: CLÁUSULA MANTIDA ÍNTEGRA.

- AÇÃO ANULATÓRIA DE NORMA COLETIVA: CLÁUSULA DE PRORROGAÇÃO DE JORNADA: ANULAÇÃO DA EXCLUSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA: PROCEDÊNCIA PARCIAL DO PEDIDO: CLÁUSULA ANULADA EM PARTE.

Ação anulatória admitida, reconvenção inadmitida e, no mérito, pedidos julgados parcialmente procedentes."

TRT - 10ª Região - 1ª Seção Especializada

Redator Desembargador Alexandre Nery de Oliveira

AACC-0000076-64.2016.5.10.0000

Julgado em 06/09/2016

Repriso os fundamentos do voto condutor então acompanhado pela douta Maioria deste egrégio Colegiado Especializado:

"A cláusula questionada pelo "Parquet" tem o seguinte teor:

"CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATAÇÃO DE PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA HABILITADO OU REABILITADO.

Considerando que o vigilante tem a função legal de inibir ou proibir ação delituosa com o uso de armas de fogo ou branca, sendo treinado para defesa pessoal, de patrimônio, de pessoas necessitando, assim, estar em plenitude física e mental, o cumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/91 e arts. 136 a 141 do Decreto 3.048/99, com relação a admissão de pessoa portadora de deficiência física habilitada ou reabilitada, tomará como parâmetro, a exemplo do que ocorre na contratação de policiais (Art. 37, VIII/CF), o dimensionamento relativo ao pessoal da administração, ressalvado o comparecimento de profissionais atendendo a publicação da empresa, que comprove ter

curso de formação de vigilante, e que porte Certificado Individual de Reabilitação ou Habilitação expedido pelo INSS, que indique expressamente que está capacitado profissionalmente para exercer a função de vigilante (art. 140 e 141 do Decreto nº 3048/99). Fica facultado a empresa submeter antes à Polícia Federal, conforme Lei 7.102/83 e Portaria/DPF 387/2006, e não se aplicará o aproveitamento em outras funções, porque mais de 99% (noventa e nove por cento) de seus empregados são vigilantes."

A norma de regência alusiva às cotas para portadores de necessidades especiais, assim o art. 93 da Lei nº 8.213/91, tem a seguinte redação:

"Lei nº 8.213/1991:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção (...)"

Os preceitos regulamentadores, contidos no Decreto nº 3.048/1999, explicitam o caráter de reingresso no mercado de trabalho, conforme descreve o respectivo artigo 136:

"Decreto nº 3.048/1999:

Art. 136. A assistência (re)educativa e de (re)adaptação profissional, instituída sob a denominação genérica de habilitação e reabilitação profissional, visa proporcionar aos beneficiários, incapacitados parcial ou totalmente para o trabalho, em caráter obrigatório, independentemente de carência, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios indicados para proporcionar o reingresso no mercado de trabalho e no contexto em que vivem."

Nesse contexto, não se pode ter a norma como uma obrigação inconsequente, mas condizente com a finalidade social de inserir o portador de necessidades especiais em trabalho digno e possível de ser realizado, ou de reinsserir o trabalhador incapacitado em novo ou mesmo trabalho mediante habilitação ou reabilitação profissional para capacitação ou recapacitação.

Não se pode, nessa compreensão decorrente do próprio texto legal e da respectiva regulamentação, que o cumprimento às denominadas cotas sociais seja desprovida de efetivo significado, senão o meramente simular o atender a números mínimos e estatísticas, se o portador de necessidade especial é submetido a trabalho fora do contexto de suas capacidades, inclusive com risco à integridade como trabalhador ou mediante sujeição a situação de desconforto moral ou social.

No caso sob exame, a cláusula convencional discutida, firmada entre os sindicatos do ramo de vigilância, denotam uma excludente para o cálculo das cotas destinadas a

portadores de necessidades especiais, mas, com a devida vênia do Ministério Público, sob manto de razoabilidade.

Não é razoável, na apuração do quantitativo, incluir vagas que não podem, dadas as exigências legais para o exercício, ser ocupadas por portadores de deficiência física ou mental, emergindo que o cálculo deve considerar, apenas, as remanescentes, onde se é possível reservar vaga destinadas a tais trabalhadores especiais.

Com efeito, a Lei 7102/1983, que regula a atividade dos vigilantes, exige qualidades físicas e mentais, inclusive dada a necessidade de porte de arma e mobilidade necessária à autodefesa e a do local e/ou pessoas vigiadas.

Apenas pode ser vigilante apenas o trabalhador aprovado em curso de formação específica, que envolve educação física, defesa pessoal, treinamento com armamento e tiro, conforme Portaria DPF-387/2006.

Não é necessário avançar na percepção lógica de que os trabalhadores portadores de deficiência não têm como obter aprovação em educação física e defesa pessoal, pela exigida e não possuída mobilidade, ainda que, nas empresas de vigilância, possam vir a obter postos em atividades burocráticas.

Por isso, a consideração de inclusão do quantitativo de vigilantes no cálculo da cota destinada a trabalhadores portadores de deficiência se mostra irrazoável, porque resulta na quebra dos percentuais adequados, alterando significativamente o quantitativo na área burocrática, se apenas nessa pode o deficiente lograr colocação adequada.

E nisso, sem ser piegas, saliento a necessidade de ser cuidadosa a aplicação do artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, porque, antes de tudo, deve prevalecer o ensejo contido no artigo 24, XIV, da Constituição Federal, que estabelece, como preceito prevalecente, o intuito de proteção com integração social o portador de deficiência física e não de falsa proteção sob o manto efetivo da degradação ou do velado preconceito social.

Com efeito, não é razoável esperar que portador de deficiência física, por esta condição especial, seja submetido a emprego degradante apenas para se considerar o preenchimento de alguma reserva legal.

Há, antes, que se dignificar a condição de ingresso no emprego, e tal, para os fins do artigo 5o, I, da Constituição Federal, revela-se pelo tratar desiguais desigualmente para estabelecer parâmetros de identidade jurídica, e não submeter desiguais a condições de degradação social

para consideração de suposta isonomia.

O que se deve esperar na aplicação do artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 é permitir aos portadores de necessidades especiais alcançar as condições que minimizem suas dificuldades ao ponto de não ser a deficiência possuída elemento que os afastem de emprego ou função para o quais detenham qualificação intelectual, assim permitindo trabalhar com dignidade, como todos os demais colegas.

Nesse sentido, o diferencial deve corresponder à redução de capacidade de competição em razão da deficiência e não à incapacidade em si, pelo que a reserva eventual de vaga não pode emergir como mero lugar a ser preenchido para completar-se cota, mas posto de serviço condizente à condição especial, provido em concurso de iguais em situação deficiente, em que aquele melhor habilitado, dentro de tais limitações, obtenha a vaga reservada.

Com isso, há dignidade reservada ao portador de deficiência física ou mental, e não a mera desoneração de obrigação legal.

Há, pois, que ser aplaudida a empresa que se dispõe a suplantar a deficiência estatal (a pior de todas!) e estabelecer medidas para capacitação de deficientes físicos ou mentais para ocuparem vagas em funções dignas e não apenas para proverem vagas simuladamente criadas no intuito de observar o contido no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991.

Aliás, seria muito mais fácil e menos oneroso às empresas contratar quaisquer deficientes para empregos desnecessários e humilhantes, ao invés de investirem na real capacitação e alocação de tais pessoas em funções condizentes às deficiências, sem distinção significativa com outras que sejam ocupadas por pessoas em condições normais, no instante em que isso revela preocupação em dignificar a pessoa e não em torná-la mero número estatístico que resolveria a exigência legal, mas persistiria em submeter o portador de deficiência ao preconceito silencioso.

Nisso, a existência eventual de vaga destinada a portador de deficiência física ou mental não é o elemento que descreve a inobservância da empresa ao contido na Lei nº 8.213/1991, artigo 93, se o Poder Público não demonstra estar a recapacitar ou a habilitar trabalhadores portadores de necessidades especiais, diretamente ou por via equivalente, enquanto, ao contrário, a empresa demonstra estar em constante majoração da ocupação das vagas por tais trabalhadores, em posições dignas e não apenas simuladas da observância ao preceito legal.

Não por menos, o precedente da Egrégia Primeira Turma Regional, apreciando causa coletiva proposta pelo Sindicato das Empresas de Segurança Privada, Sistemas de Segurança Eletrônica, Cursos de Formação e Transporte de Valores no Distrito Federal - SINDESP/DF,

ente representativo similar à parte patronal ora Ré, em relação à União, dado o contexto da demanda pertinente:

"EMENTA:

EMPRESAS DE VIGILÂNCIA PRIVADA. VAGAS DESTINADAS A DEFICIENTES FÍSICOS. ART. 93, DA LEI 8213/91. CÁLCULO DO PERCENTUAL. INCIDÊNCIA SOBRE O EFETIVO DAS EMPRESAS, EXCLUÍDOS OS EMPREGOS DE VIGILANTES.

A empresa que contar com 100 ou mais trabalhadores deverá obedecer a um percentual mínimo de empregados portadores de necessidades especiais, segundo estabelece o caput do art. 93 da Lei 8.213/91.

Contudo, tal dispositivo de lei deve ser interpretado levando-se em consideração as peculiaridades materializadas no caso concreto.

As empresas de vigilância privada são regidas pela Lei 7102/83 que traz normas específicas para o exercício da profissão de vigilante, sendo obrigatória a aprovação em curso de formação de vigilante, envolvendo matérias relativas à defesa pessoal, armamento e tiro, entre outras, além de aprovação em exames de saúde física, mental e psicotécnico.

É de se notar que as habilidades exigidas no curso de qualificação para vigilantes revelam-se incompatíveis com as restrições de uma pessoa portadora de necessidades especiais, devendo o cálculo do percentual a que alude o referido dispositivo de lei incidir sobre o efetivo das empresas de vigilância, excluídos os empregos de vigilante."

TRT - 10ª Região - 1ª Turma

Redator Desembargador André Damasceno

RO-00437-2007-018-10-00-1

Julgado em 24.09.2008

Acórdão publicado em 17.10.2008

Percebo, pois, que a situação descrita na presente demanda coincide com o conteúdo daquela demanda coletiva apreciada pela Egrégia Primeira Turma Regional, a merecer, inclusive por questão de segurança jurídica, mesmo entendimento no sentido de exclusão dos vigilantes do efetivo das empresas para fins de apuração da cota destinada à ocupação por trabalhadores portadores

de deficiência, por interpretação conjugada do artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 com o artigo 16 da Lei nº 7.102/1983 que, como norma especial, não resta atingido pela norma geral posterior, e assim exclui os efeitos impróprios decorrentes.

Nesse particular, sob o fundamento da impropriedade do cálculo de quantitativo em empresas de vigilância, quando não excluídos os vigilantes do efetivo do quadro de pessoal para apuração das cotas destinadas a trabalhadores portadores de deficiência, julgo improcedente o pedido anulatório pertinente à cláusula 16ª da CCT firmada pelos Sindicatos Réus.

(...)"

Observo, ainda, que, não apenas porque cabe preservar a jurisprudência desta egrégia Primeira Seção Especializada, o precedente referido merece incidir também no caso presente porque a cláusula referida teve o exame devolvido à colenda Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho que manteve o acórdão regional decorrente da AACC-0000076-64.2016.5.10.0000, conforme acórdão superior assim ementado:

"Ementa:

RECURSO ORDINÁRIO - AÇÃO ANULATÓRIA - CLÁUSULA 16 -
CONTRATAÇÃO DE PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA HABILITADO OU REABILITADO -
SERVIÇO DE VIGILÂNCIA

É válida cláusula convencional que altera a base de cálculo da reserva legal de vagas de pessoas com deficiência (art. 93 da Lei nº 8.213/1991) para cargos compatíveis com suas habilidades, em atenção à realidade do setor. Valorização do instrumento autônomo, nos termos do art. 7º, XXVI, da Constituição da República.

Recurso Ordinário conhecido e desprovido."

TST - SDC

Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi

RO-0000076-61.2016.5.10.0000

Julgado em 13/03/2017

Acórdão publicado em 11/04/2017

Ou seja, a cláusula similar encontra precedente deste egrégio Tribunal

Regional mantido em sede superior pela colenda Seção de Dissídios Coletivos do TST, cabendo notar, no particular, que eventuais precedentes de Turmas do TST não se sobrepõem à análise específica do órgão especializado superior para questões envolvendo normas coletivas.

Observo, ainda, não ser razoável a indicação de que as partes não poderiam estabelecer a base de cálculo pertinente, sob manto de falta de legitimidade para tanto, porque doutro modo sequer se poderia avançar no exame de mérito da cláusula, que restaria obstada na barreira da admissibilidade, já antes suplantada, com a devida vênua. De todo modo, assinalo que não parece irrazoável que as categorias ajustem em que atividades devem adotar as cotas, mais ainda, como no caso, em que atuam em atividades de extrema sensibilidade e exigências legais, de ordem física e mental, que afastam os portadores de necessidades especiais do grupo de atividade-fim das empresas de vigilância, à conta do próprio normativo pertinente à atividade de vigilante, cabendo notar, outrossim, que essa consideração parece ter sido a enunciada pela c. SDC/TST ao ultrapassar tais questões processuais para adentrar no mérito, no caso em que mantido o precedente deste Tribunal acolhendo como regular cláusula similar à ora discutida.

Defiro a cláusula.

- contribuição assistencial patronal:

Conforme o eminente Relator: defiro em parte.

- medicina do trabalho:

Conforme o eminente Relator: defiro em parte, com ajuste redacional.

- comprovantes de pagamento de salários:

Conforme o eminente Relator: defiro.

- empregado substituto:

Conforme o eminente Relator: defiro.

- pagamento do 13º salário:

Conforme o eminente Relator: defiro.

- promoção de vigilantes:

Conforme o eminente Relator: defiro.

- adicional de horas extras:

Conforme o eminente Relator: defiro.

- salário-família:

Conforme o eminente Relator: defiro.

- vale-transporte:

Conforme o eminente Relator: defiro.

- seguro de vida:

Conforme o eminente Relator: defiro.

- convênios:

Conforme o eminente Relator: defiro.

- curso de reciclagem:

Conforme o eminente Relator: defiro.

- curso de extensão:

Conforme o eminente Relator: defiro.

- profissionalização:

Conforme o eminente Relator: defiro.

- local para refeição e armário: condição:

Conforme o eminente Relator: defiro.

- empregado doente:

Conforme o eminente Relator: defiro.

- trabalho de gestante em local insalubre:

Tenho reiteradamente indicado que a mera referência em norma coletiva a obrigarem-se as categorias a cumprirem a legislação vigente é inócua.

Apenas não indefiro para não parecer que não há concordância do Tribunal com a óbvia exigência de cumprir-se o comando legal.

Conforme o eminente Relator, com ressalvas: defiro.

- uso e fornecimento do uniforme:

Conforme o eminente Relator: defiro.

- armamento:

Conforme o eminente Relator: defiro.

- controle de registro de empregados:

Conforme o eminente Relator: defiro.

- anotações na ctps:

Conforme o eminente Relator: defiro.

- garantias aos cipeiros:

Conforme o eminente Relator: defiro.

- sistema alternativo de controle de jornada de trabalho:

Conforme o eminente Relator: defiro.

- comparecimento à justiça: abono:

Conforme o eminente Relator: defiro.

- empregados estudantes:

Conforme o eminente Relator: defiro.

- organização do sesmt coletivo:

Conforme o eminente Relator: defiro.

- atuação conjunta dos sindicatos patronal e laboral:

Conforme o eminente Relator: defiro.

- vigência e data-base:

DIVERGÊNCIA:

O presente dissídio coletivo foi instaurado em 13/06/2018.

O Suscitado invoca os efeitos do artigo 616, § 3º, da CLT, que descreve que "havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo".

No caso sob exame, a CCT anterior vigorou até 31/12/2016 e, não tendo havido negociação frutífera, houve ajuizamento do DC-0000271-15.2017.5.10.0000, Relator Desembargador André Damasceno, julgado em 14/12/2017, quando aplicado o preceito legal referido porque o referido dissídio apenas foi instaurado após o prazo legal, em 24/05/2017, resultando então que a sentença normativa definiu a vigência a partir da publicação do acórdão regional até 31/12/2017, mantendo a data-base em primeiro de janeiro, para todos os fins.

Nesse efeito, não havia convenção coletiva nem sentença normativa em vigor nos sessenta dias anteriores à data-base determinada no acórdão decorrente do DC-0000271-15.2017.5.10.0000, que, efetivamente, apenas restou enunciada como mantida para janeiro/2018 às vésperas de sua ocorrência, quando do julgamento perto do recesso judiciário, em 14/12/2017, e o acórdão pertinente, inclusive, apenas restou publicado em 18/12/2017.

A última rodada de negociações para a norma coletiva a vigorar para 2018 ocorreu em 28/02/2018.

Observo, nesse sentido, que novamente a parte demandante restou inerte e, se não se pode vislumbrar o efeito mais grave do contido no artigo 616, § 3º, da CLT, doutro lado emerge inequívoco que caberia à parte Suscitante promover o dissídio coletivo logo que frustrada a negociação coletiva e não quando já decorridos quase quatro meses do encerramento da mesa de discussões entre os Sindicatos.

A exegese do artigo 616, § 3º, da CLT, ademais, é propiciar que a demora do Tribunal em enunciar a sentença normativa não tenha efeitos em relação à continuidade das normas coletivas, mas não se pode, doutro lado, enunciar efeitos à parte inerte retroativamente à sua inércia, quando menos considerado o marco final das negociações havidas.

Com efeito, o vazio normativo decorrente da inércia da parte laboral não pode resultar em efeitos pecuniários inesperados à parte demandada depois, numa ruptura do ideal do sistema negocial, porque não se pode privilegiar que eventual dissídio proposto com mais tardar a romper a previsibilidade da categoria econômica quanto a ônus que possa eventualmente suportar.

Nesse sentido, tenho que, conquanto deva ainda ser mantida a data base em primeiro de janeiro, a vigência da sentença normativa deve retroagir apenas à data da propositura do dissídio coletivo, assim 13/06/2018, para os fins pertinentes, sobretudo financeiros decorrentes das diferenças que possam resultar dos reajustes e benefícios reconhecidos pelo Tribunal como devidos.

Portanto, se não se deve emprestar a vigência pretendida pela parte Suscitada apenas a partir da publicação do acórdão, doutro lado não se há como efetivar retroação a data anterior à propositura do próprio dissídio coletivo, que deve emergir como o marco dos efeitos jurídicos e financeiros da sentença normativa, mantida, de todo modo, a data-base em primeiro de janeiro.

Por isso, sugiro a seguinte redação para a cláusula convencional:

"VIGÊNCIA E DATA-BASE:

A sentença normativa terá vigência e efeitos jurídicos, inclusive financeiros, retroativos à data da propositura do dissídio coletivo - 13/06/2018, mantida para todos os fins a data-base da categoria em primeiro de janeiro."

Defiro em parte o pedido.

- piso e reajuste salarial:

DIVERGÊNCIA:

Com a devida vênia, a jurisprudência superior afasta possa ser adotado reajuste pretendido pela classe laboral segundo índice oficial, evitando indexação imprópria, mas não quando a categoria econômica aceita a aplicação do índice como patamar mínimo de reajuste.

Nesse efeito, a consideração de arredondamento para menos do percentual mínimo aceito pela defesa resultaria no contrassenso de afastar o próprio limite reconhecido como devido pela categoria econômica, além de situar o exame pelo Tribunal fora dos limites da lide.

Doutro lado, considerando que a categoria profissional já não teve maiores efeitos na recomposição salarial anterior, por conta do atraso na propositura do dissídio coletivo para o ano-base de 2017, assim como para agora, ainda que em menor prejuízo que antes, é razoável considerar

um índice intermediário que suplante os prejuízos do passado e os que podem decorrer do atraso na implementação de valores para a categoria.

A categoria obreira pretende 3,1% de reajuste salarial e correção igual dos pisos salariais, enquanto a categoria patronal aceita 2,07% de reajuste.

Observo que esses valores foram aqueles lançados durante as negociações frustradas e, portanto, consideravam então, quando menos, os reflexos financeiros a partir da data-base em janeiro/2018.

Não se está, portanto, como parecia indicar a defesa, a compensar efeitos pecuniários decorrentes do ano-base de 2017, relativos às perdas havidas em 2016 e impactadas em menor extensão pela vigência da sentença normativa apenas a partir de 18/12/2017, mas a regular razoável valor de compensação para as perdas havidas em 2017, num índice que não alcança a pretensão obreira, nem se arrasta ao piso pretendido pelas empresas, mais ainda, repita-se, quando as diferenças pecuniárias apenas serão apuradas a partir da data da propositura da ação, "pro rata die" e depois.

Por isso, inclusive à conta de ajuste redacional, sugiro a seguinte redação para a cláusula convencional:

"REAJUSTE E PISO SALARIAL:

A todo vigilante que trabalha em empresa de segurança privada, inclusive orgânica, fica garantido o salário normativo de R\$ 2.064,56 (dois mil e sessenta e quatro reais e cinquenta e seis centavos), que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) a título de adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/2012, excetuados os pisos salariais a seguir descritos:

I - o salário normativo dos vigilantes que prestam serviços terceirizados no Banco do Brasil será de R\$ 2.765,78 (dois mil, setecentos e sessenta e cinco reais e setenta e oito centavos), que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) a título de adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/2012;

II - o salário normativo dos vigilantes que prestam serviços terceirizados no Banco Central do Brasil será de R\$ 4.029,98 (quatro mil e vinte e nove reais e noventa e oito centavos), que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) a título de adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/2012;

III - para os serviços de segurança de eventos será garantida a diária mínima de R\$ 113,05 (cento e treze reais e cinco centavos), que deverá ser acrescido de 30% (trinta por

cento) a título de adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/2012, aplicável apenas aos profissionais que não recebam os pisos normativos superiores mensalmente;

IV - o salário normativo dos agentes que prestam serviços de Segurança Pessoal Privada será de R\$ 3.604,27 (três mil, seiscentos e quatro reais e vinte e sete centavos), que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) a título de adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/2012;

V - o salário normativo dos profissionais que exercem a função de fiscalização de outros vigilantes nas frentes de serviço, de forma fixa ou móvel (com ou sem veículo), será de R\$ 2.476,39 (dois mil, quatrocentos e setenta e seis reais e trinta e nove centavos), que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) a título de adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/2012;

VI - o salário normativo dos profissionais que exercem a função de fiscalização de outros vigilantes nas frentes de serviço do Banco do Brasil, de forma fixa ou móvel (com ou sem veículo), será de R\$ 3.302,27 (três mil, trezentos e dois reais e vinte e sete centavos), que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) a título de adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/2012;

VII - aos vigilantes que exercem suas funções de forma motorizada fica assegurado o adicional de 10% (dez por cento) a incidir sobre o piso normativo mínimo indicado no caput, que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) a título de adicional de periculosidade (Lei nº 12.740/2012).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aos demais empregados das empresas que compõem a categoria profissional abarcada pelo presente instrumento coletivo e não contemplados pelas alíneas acima especificadas, fica assegurado o reajuste salarial de 2,6% (dois vírgula seis décimos por cento), a incidir sobre o valor do salário vigente no mês de dezembro de 2017, ressalvados possíveis adiantamentos, que poderão ser compensados pelo empregador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os vigilantes que exercerem suas funções nas partes internas e externas do Banco Central do Brasil receberão o piso normativo estabelecido no item II do "caput".

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os vigilantes, assim considerados aqueles que preenchem os requisitos da Lei nº 7.102/83 ou norma que a suceder, não poderão receber salário inferior ao piso previsto no caput, independentemente do local onde prestem serviço ou da denominação ou qualificação do seu empregador.

PARÁGRAFO QUARTO: O adicional de risco de vida previsto nas Convenções Coletivas de Trabalho vigentes nos anos de 2010, 2011 e 2012 foi integralmente absorvido e atendido pelo adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/12, que alterou o artigo 193 da CLT, e que prevê o adicional de periculosidade para aqueles que no exercício de sua profissão estejam em exposição permanente a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial, não sendo admitida a percepção acumulada dos dois adicionais (periculosidade e risco de vida).

PARÁGRAFO QUINTO: As empresas poderão pagar as diferenças salariais referentes ao período de junho a agosto de 2018 em até 2 (duas) parcelas mensais, iguais e consecutivas a partir do pagamento dos salários referentes ao mês de setembro de 2018."

Defiro em parte o pedido.

- cláusulas dependentes do índice de reajuste:

DIVERGÊNCIA:

Como antes indicado, adoto percentual intermediário entre as propostas de Suscitante e de Suscitado.

Defiro em parte os pedidos.

- jornada de trabalho:

DIVERGÊNCIA:

Com a devida vênia, com a inclusão do artigo 611-A à CLT pela Lei nº 13.467/2017, parece-me que a leitura pertinente ao intervalo intrajornada conduz à possibilidade de definição de mínimo de trinta minutos para jornada superior a seis horas, como no caso em discussão, em exceção ao contido no artigo 71 da CLT.

No caso sob exame, a discussão se centra no aspecto de ter ou não havido consenso para a redução do intervalo intrajornada descrito pelo artigo 71 da CLT (uma hora) para aquele intervalo intrajornada mínimo autorizado pelo artigo 611-A, III, da CLT (trinta minutos).

Mas não compreendo ter havido, no documento que enuncia os aspectos negociados, parcialmente negociados ou pendentes à negociação, ter havido erro material em relação ao intervalo intrajornada, que transparece em cláusula expressa como trinta minutos e em anexo I pertinente a cláusulas negociadas, sem constar, doutro lado, em quaisquer dos demais anexos II e III, decorrentes da

15ª rodada de negociações entre as partes, ocorrida em 28/02/2018 (fls. 1120/1138), chamando a atenção exatamente os textos que enunciam a cláusula descritiva do intervalo reduzido (fl. 1131) e dos demais anexos (fls. 1136/1137 e 1138), não se verificando rasura no documento subscrito pelos representantes sindicais e pelos advogados dos sindicatos.

A controvérsia posterior, portanto, parece-me deslocada do contexto efetivo do que havido em mesa de negociação, pelo que considero possível a fixação como antes acolhido entre as partes, embora agora, com a resistência obreira a partir do que descrito na exordial, para ensejar o deferimento parcial do que requerido, observado o ajuste pertinente.

Observo, ainda, que o havido em audiência de conciliação perante a Presidência do Tribunal emerge, com a devida vênia, no contexto do que contido na exordial, onde o tema antes incontroverso, segundo o anexo I da ata referida, acabou deslocado para controverso em razão da judicialização do dissídio pelo Sindicato obreiro, em que reverteu a pretensão ao que havia em anos anteriores à Lei nº 13.467/2017. Por óbvio, então, não emerge o alegado ato falho do Sindicato patronal, mas afirmação segundo o contexto do que contido na exordial, que se afastara do que antes contido em mesa de negociação como resolvido.

Por isso, inclusive à conta de ajuste redacional, sugiro a seguinte redação para a cláusula convencional:

"JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho poderá ser de doze horas seguidas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, não sendo devidas horas extraordinárias, em razão da natural compensação, observado ou indenizado, o intervalo intrajornada mínimo de 30 (trinta) minutos para repouso e alimentação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Considera-se já remunerado o trabalho realizado nos domingos que porventura coincida com a escala prevista nesta cláusula, face à natural compensação pelo descanso nas 36 (trinta e seis) horas seguintes.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A indenização do intervalo intrajornada será no percentual de 50% sobre a hora normal de trabalho, na proporção do que for suprimido.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A jornada de trabalho será de 12x36 horas (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso), nas seguintes hipóteses:

a) Nos postos de serviço contratados e que venham a ser contratados por

720 (setecentos e vinte) horas/mês, 24 (vinte e quatro) horas por 30 (trinta) dias;

b) Nos postos de serviços contratados e que venham a ser contratados para trabalho noturno durante 360 (trezentos e sessenta) horas/mês, ou seja, 12 (doze) horas por 30 (trinta) dias;

c) Nos postos de serviços contratados e que venham a ser contratados para trabalho diurno durante 360 (trezentos e sessenta) horas/mês, ou seja, 12 (doze) horas por 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO QUARTO: Às demais hipóteses não previstas no parágrafo quinto, a jornada de trabalho será de acordo com a necessidade do serviço, respeitando-se o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

PARÁGRAFO QUINTO: Na superveniência de legislação específica, aplicar-se-á sua disposição em detrimento do convencionado nesta cláusula.

PARÁGRAFO SEXTO: Considerando a natureza da prestação de serviços na escala 12x36, o gozo das férias deverá iniciar em dia de efetivo labor. "

Defiro em parte o pedido.

- aprendizagem:

DIVERGÊNCIA:

Inicialmente, repriso que a discussão não se pode fundar no aspecto de ilegitimidade das categorias para adotar a cláusula em discussão, porquanto tal seara já se revela antes ultrapassada em precedente que examinara a discussão alusiva a cotas de PNE/PcD, como ainda porque pode haver campo de razoabilidade em certas discussões quanto ao aproveitamento e distribuição de pessoal por cotas, mais ainda quando envolvida categoria de atividade sensível e regulada por legislação especial.

No aspecto da aprendizagem, tenho reiteradamente insistido que, em caso de atuação em atividades de risco, inclusive com uso de arma de fogo, a ensejar necessidade de curso prévio para a contratação, revela-se despropositado abrir a exceção para aprendizes menores ou sem a qualificação própria do curso preparatório prévio.

Nesse efeito, então, já não se revelaria mais aprendizagem, mas contrato de experiência daquele vigilante aprovado em cursos preparatórios, em relação ao posto de serviço efetivo, e não mera aprendizagem.

Por isso, parecia-me razoável excluir da cota de aprendizes os postos destinados a vigilantes, porque não seria próprio inseri-los nessa atividade de risco, no que decorre possível a apuração do quantitativo apenas nas vagas remanescentes, como as áreas administrativas e de mero apoio fora do corpo efetivo de vigilância.

Contudo, percebo que a mera exclusão das cotas de aprendizagem acabaria, nessa matemática, por privilegiar as empresas com pessoal em área sensível, enquanto, exatamente por essa circunstância, emerge possível vislumbrar a inserção de cumprimento das cotas exigidas por lei fora do ambiente laboral de risco, conforme enunciado pelo Decreto nº 5.598/2005, segundo a redação dada pelo Decreto nº 8.740/2016, assim inserindo o artigo 23-A com o seguinte teor:

"Art. 23-A. O estabelecimento contratante cujas peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituam embaraço à realização das aulas práticas, além de poderem ministrá-las exclusivamente nas entidades qualificadas em formação técnico profissional, poderão requerer junto à respectiva unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Previdência Social a assinatura de termo de compromisso para o cumprimento da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz.

§ 1º Caberá ao Ministério do Trabalho e Previdência Social definir:

I - os setores da economia em que a aula prática poderá se dar nas entidades concedentes; e

II - o processamento do pedido de assinatura de termo de compromisso.

§ 2º Consideram-se entidades concedentes da experiência prática do aprendiz:

I - órgãos públicos;

II - organizações da sociedade civil, nos termos do art. 2º da Lei nº 13.019, de 31 de julho de 2014; e

III - unidades do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo - Sinase.

§ 3º Firmado o termo de compromisso com o Ministério do Trabalho e Previdência Social, o estabelecimento contratante e a entidade qualificada por ele já contratada deverão firmar conjuntamente parceria com uma das entidades concedentes para a realização das aulas práticas.

§ 4º Caberá à entidade qualificada o acompanhamento pedagógico da etapa prática.

§ 5º A seleção de aprendizes será realizada a partir do cadastro público de emprego, disponível no portal eletrônico Mais Emprego e deverá priorizar a inclusão de jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade ou risco social, tais como:

I - adolescentes egressos do sistema socioeducativo ou em cumprimento de medidas socioeducativas;

II - jovens em cumprimento de pena no sistema prisional;

III - jovens e adolescentes cujas famílias sejam beneficiárias de programas de transferência de renda;

IV - jovens e adolescentes em situação de acolhimento institucional;

V - jovens e adolescentes egressos do trabalho infantil;

VI - jovens e adolescentes com deficiência;

VII - jovens e adolescentes matriculados na rede pública de ensino, em nível fundamental, médio regular ou médio técnico, inclusive na modalidade de Educação de Jovens e Adultos; e,

VIII - jovens desempregados e com ensino fundamental ou médio concluído na rede pública.

§ 6º Os percentuais a serem cumpridos na forma alternativa e no sistema regular deverão constar do termo de compromisso firmado com o Ministério do Trabalho e Previdência Social, com vistas ao adimplemento integral da cota de aprendizagem, observados, em todos os casos, os limites previstos na Seção IV do Capítulo IV do Título III do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho e a contratação do percentual mínimo no sistema regular,"

Nesse efeito, a regulamentação empreendida pelo Decreto em relação às cotas de aprendizagem previstas na CLT e no Estatuto da Infância e Adolescência permitem reequilibrar as empresas quanto ao apoio ao jovem a ser inserido em mercado de trabalho, inclusive podendo atuar em prol de menores infratores, ao instante em que se patrocina ou provoca-se a atuação dos serviços

nacionais de aprendizagem para que prestem o mister devido, embora fora do ambiente de risco e em atividade compatível com a futura colocação em empregos, mesmo que, no caso das empresas de vigilância, ao longe de armas de fogo.

Por isso, ao instante em que antes contemplava razoável a adoção da cláusula de exclusão proposta pelas categorias, parece-me ser possível, agora, com a leitura da regulamentação havida, efetivar medida proativa equivalente, consistente na consideração do cumprimento da cota de aprendizagem à distância, mediante termo de compromisso para colocação de tantos quantos forem as vagas necessárias ao atingimento da cota, e não possíveis de colocação no âmbito das próprias atividades de risco empreendidas pelas empresas, efetivando resultado social compatível com a índole da norma legal, sem doutro lado colocar em risco o jovem aprendiz ou quebrar as exigências legais para a atuação em vigilância armada ou ostensiva.

A cláusula proposta pelas partes, assim, pode ser, com ajuste de redação e inserção de expressa vinculação do quantitativo excedente à cota ao cumprimento diverso da colocação no próprio ambiente de risco da atividade empresarial, resolvida pela invocação e descritivo expresso do conteúdo do Decreto nº 5.598/2005, artigo 23-A, conforme inserido pelo referido Decreto nº 8.740/2016.

O erro material enunciado pela defesa, doutro lado, parece evidente em razão do contexto da cláusula, pelo que tenho por adotar, em parte, a redação proposta pelo patronato, que se revela a indicada pelo Suscitante, com ajuste redacional necessário, com o acréscimo necessário a compatibilizá-la com as questões de segurança do jovem aprendiz e as exigências técnicas para a atividade de risco compreendida na vigilância, sobretudo armada, enquanto, doutro lado, resolve-se a questão do cumprimento, por modo diverso, da cota necessária exigível das empresas do ramo, em medida proativa e de inegável impacto social, inclusive como medida de possível reeducação de jovens infratores na indicação de atividade que lhe possa, depois do cumprimento do tempo de internação, alcançar emprego digno e fora do ambiente de crimes, além de poder inserir, ainda, outros jovens mediante convênios com as entidades de aprendizagem (sistema "S"), para o igual cumprimento da cota exigida por lei.

Percebo que o indeferimento da cláusula simplesmente poderia conduzir à necessidade de cumprimento indistinto da cota de aprendizagem, inserindo o jovem aprendiz em indesejável atividade de risco, enquanto a contrapartida exigida de cumprimento da cota, por meio diverso, como admite a regulamentação empreendida pelo Decreto nº 5.598/2005, sobretudo a partir da redação dada pelo Decreto nº 8.740/2016, parece alcançar o ponto de equilíbrio, ao instante em que a empresa não se pode furtar de cumprir a cota, inclusive observando todo o quantitativo do seu quadro funcional, em prol sobretudo da isonomia com outras empresas de ramos diversos, enquanto preserva-se a integridade do jovem aprendiz com a exclusão da aprendizagem direta em atividade de risco para

permitir-se o cumprimento por modo equivalente, mais ainda com a possibilidade de inserção de menores infratores, longe das armas, para a colocação futura de uns e outros no mercado de ativo, como medida proativa e de alto cunho social.

Observo que, nos limites da lide, é possível ao Tribunal do Trabalho empreender cláusula com redação e conteúdo diverso para os fins de exercitar a composição do conflito, atendendo à finalidade social do trabalho, mais ainda, como no caso, quando envolvida situação de necessário cumprimento a limites legais para inserção de jovens trabalhadores, futuramente, no mercado de trabalho, à conta do poder normativo que emerge do artigo 114, § 2º, da Constituição Federal.

Por isso, inclusive à conta de ajuste redacional, sugiro a seguinte redação para a cláusula convencional:

"APRENDIZAGEM:

No cálculo da cota de aprendizes, para os fins do art. 429 da CLT, as empresas observarão o quantitativo total de empregados, inclusive na atividade-fim de vigilância, mas a parcela da cota correspondente às funções que demandem formação profissional como requisito essencial para a atividade de segurança, decorrente do art. 16, IV, da Lei nº 7.102/1982, por exigido curso de formação autorizado pela Polícia Federal, será necessariamente cumprida pelas empresas na forma alternativa do art. 23-A do Decreto nº 5.598/2005, conforme inserido pelo Decreto nº 8.740/2016."

Defiro em parte o pedido.

- auxílio-alimentação:

Conforme o eminente Relator: defiro em parte, ressalvado o índice.

- fundo social e odontológico:

Conforme o eminente Relator, com ressalvas parciais de fundamentação, por considerar o viés de falta de demonstração, pelo Suscitado, de redução das capacidades econômico-financeiras das empresas para buscar a alteração dos valores do benefício, ressalvado o índice: defiro em parte.

- homologação das rescisões:

DIVERGÊNCIA:

Como o eminente Relator, tenho que a alteração empreendida ao artigo

477 da CLT pela Lei nº 13.467/2017 não afastou a possibilidade de exigência homologatória pelos sindicatos, em havendo norma coletiva, mas doutro lado não qualifica a anterior exigência como possível de ser prorrogada sob o mero manto de resultar de cláusula dita por histórica.

Porque, por óbvio, todo o passado da cláusula decorria do comando anterior do artigo 477 consolidado, que não mais subsiste.

Na seara distinta, portanto, a invocação de haver normativo repetido ao longo dos anos perde relevo.

Doutro lado, sempre tive, inclusive a partir da consideração jurisprudencial de menor efeito às homologações sindicais, traduzirem ato sem maior consistência de validação do ato rescisório, tanto assim que a Justiça do Trabalho, por vezes, desconsidera por completo a homologação havida para considerar devidas parcelas não integrantes do TRCT ou para ensejar como outra a causa resilitória.

Sem olvidar da importância da assistência sindical ao trabalhador quando da rescisão contratual, não me parece residir no ato de homologação o efeito a inibir desvios, enquanto, quando ocorridos, persiste possível a atuação sindical para ensejar a reparação de direitos atingidos dos trabalhadores assistidos, aliás, sequer sem o constrangimento, por vezes, de repudiar o próprio ato homologatório emanado de sua entidade sindical.

Também há que se considerar, por vezes, os complicadores dos adiamentos a envolver a necessidade de homologação quando a pauta dos sindicatos não conseguem absorver a demanda exigida, no que emerge apenas maior ônus ao empregador na busca da entidade laboral para liberar o termo rescisório, enquanto para o empregado a angústia de nada receber enquanto não houver a homologação.

Não tenho dúvidas de que os recebimentos persistem, com todos os sinais, com as mesmas ressalvas de antes, até porque não parecia razoável a exceção legal que conduzia ao limbo os empregados sem o tempo de contrato exigido como mínimo para resultar na necessidade de homologação, o que justifica, novamente, os meus fundamentos.

A cláusula, portanto, parece-me, à falta de negociação a respeito, doravante imprópria à inserção por atuação normativa do Tribunal.

Indefiro o pedido.

- documentos para homologação:

DIVERGÊNCIA:

Como antes não defiro a cláusula que exige homologação, o pedido acessório relativo aos documentos pertinentes também acompanha o mesmo resultado.

Indefiro o pedido.

Contudo, como antes vencido no tema principal, ressalvo entendimento e fundamentação para acompanhar o eminente Relator: defiro em parte.

- horário para alimentação:

DIVERGÊNCIA:

Conforme antes descrito com relação ao intervalo intrajornada, a estipulação do período mínimo para alimentação segue o mesmo contexto, assim para compreender como possível o intervalo mínimo de trinta minutos e considerar, ainda, que antes havia sido compreendido assim no contexto das negociações prévias.

Repriso que, ante o contexto decorrente da Lei nº 13.467/2017, é impróprio invocar-se caráter histórico da cláusula proposta para ensejar sua mera repetição em normativos posteriores.

Por isso, inclusive à conta de ajuste redacional, sugiro a seguinte redação para a cláusula convencional:

"HORÁRIO PARA ALIMENTAÇÃO E REPOUSO:

Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, inclusive revezamento 12x36 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, no mínimo de 30 (trinta) minutos, intervalo este que será usufruído em conformidade com a conveniência e necessidade do serviço, por força da natureza de custódia e guarda da atividade. Fica o vigilante desobrigado de promover a assinalação da folha de ponto ou registro do intervalo intrajornada, destinado à alimentação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será obrigatória a concessão de intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração deste ultrapassar 4 (quatro) horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os vigilantes que prestam serviços no

período diurno terão a concessão do intervalo para repouso ou alimentação entre as 11h00 e as 15h00, sem que isso desnature a extensão do intervalo.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A concessão de horário para repouso ou alimentação na forma desta cláusula, independentemente da extensão, não desnatura a jornada de trabalho da categoria doze por trinta e seis (12x36) horas.

PARÁGRAFO QUARTO - Quando o gozo do intervalo para repouso e alimentação, previsto nesta cláusula, não for concedido pelo contratante dos serviços, tendo em vista a natureza ininterrupta do turno de trabalho contratado, o trabalhador terá direito a ser indenizado pelo período correspondente com um acréscimo adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, na forma do § 4º do art. 71 da CLT."

Defiro em parte o pedido.

- eleição de delegado sindical:

DIVERGÊNCIA:

Conforme já enunciei em casos anteriores, a designação de outros sujeitos como detentores de estabilidade sindical, além dos dirigentes descritos na lei, envolvem ônus e efeitos que exigem conformação das partes e não encontra espectro de razoabilidade em norma imperativa por parte do Tribunal.

Nesse contexto, considerando que o Sindicato Suscitado aceita haver os delegados sindicais, mas sem emprestar-lhes a estabilidade pretendida pelo Sindicato Suscitante, no contexto mínimo que emerge empresto à cláusula proposta em defesa a inserção possível na norma aplicável à categoria.

Por isso, inclusive à conta de ajuste redacional, sugiro a seguinte redação para a cláusula convencional:

"DELEGADO SINDICAL:

Será garantida a eleição, como Delegado Sindical, de empregado em processo eleitoral realizado pelo Sindicato dos Vigilantes do Distrito Federal, nas empresas com mais de 200 (duzentos) empregados."

Defiro em parte o pedido.

- estabilidade:

Conforme o eminente Relator, com divergência parcial de fundamentação, no aspecto repudiado da historicidade da cláusula: defiro em parte.

- escala de 12x36 horas - adicional noturno:

DIVERGÊNCIA:

Com a devida vênia, o panorama trabalhista se revela profundamente modificado, seja em decorrência da Lei 13.467/2017, sem em razão das condições econômicas do mercado brasileiro.

Nesse efeito, a alteração de padrões estabelecidos por lei não podem prosperar quando haja resistência, ainda que sob o manto de haver cláusula anteriormente adotado em sentido contrário, porque a mera existência de norma antecedente não passa a traduzir a repetição futura das cláusulas, o que inclusive resultaria em desestímulo à concessão de benefícios aos trabalhadores, pela ameaça constante aos padrões de que nenhuma concessão poderia ser futuramente revista.

Nesse efeito, parece-me que a resistência não é de todo despropositada, sem esquecer que, afastada a pretensão exordial, os trabalhadores não se encontram no limbo, mas regulados pelo que contido na CLT e ainda pelo que enunciado em verbetes jurisprudenciais.

Indefiro o pedido.

- direitos dos membros do sindicato:

DIVERGÊNCIA:

Novamente, não considero a situação histórica como ensejadora de repetição de cláusulas, sob pena de esvaziar o campo normativo.

No caso, inclusive, o excesso de dirigentes sindicais tem sido repudiado pela jurisprudência, que sustenta a persistência do mínimo contido na CLT.

Como a cláusula, doutro lado, enseja garantir atributos ao exercício sindical, observo razoabilidade no contexto pertinente, sem, repito, emprestar estabilidade além do mínimo legal.

Por isso, inclusive à conta de ajuste redacional, sugiro a seguinte redação para a cláusula convencional:

"DIREITOS DOS MEMBROS DO SINDICATO:

Aos 7 (sete) membros eleitos da Diretoria do Sindicato dos Empregados em Empresas de Segurança e Vigilância do Distrito Federal, regularmente eleitos e na forma da lei, será garantido seu emprego enquanto durarem seus mandatos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Havendo mais de 7 (sete) membros eleitos, a garantia alcançará os sete primeiros indicados pelo Sindicato, além dos seus suplentes, quando em exercício.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica assegurado o acesso de qualquer Diretor do Sindicato às dependências da empresa, sempre que este acesso estiver relacionado com a atividade sindical."

Defiro em parte o pedido.

- adicional de insalubridade - base de cálculo:

DIVERGÊNCIA:

Com a devida vênia, o cerne da questão é a acumulabilidade com o adicional de periculosidade, o que restou afastado em decisões do c. TST/SDI-1.

O contexto remanescente, doutro lado, também não merece normatização coletiva, à conta do que emerge da CLT e da jurisprudência vinculante do c. STF.

A cláusula contraposta pelo Sindicato Suscitado revelaria mera repetição do contexto normativo oficial, assim inócua.

Para repetir a norma legal, desnecessária a norma coletiva.

Indefiro o pedido.

- mensalidade associativa:

Conforme o eminente Relator, com divergência parcial de fundamentação, no aspecto repudiado da historicidade da cláusula: defiro.

- encargos sociais:

DIVERGÊNCIA:

Com a devida vênia, a cláusula proposta institui obrigações dirigidas a terceiros, no caso os órgãos da Administração Pública direta ou indireta federal, estadual, distrital ou municipal, inclusive de caráter administrativo nos procedimentos licitatórios.

A referência ao que consta do Acórdão-TCU-775/2007 não contribui para o pecado da cláusula pretendida, porque a obrigação eventualmente decorrente do precedente da Corte de Contas se revela noutra esfera que não a das cláusulas de contratos coletivos de trabalho, mais ainda não cabendo aos Sindicatos atuarem para exigir do Poder Público o modo de sua atuação, situação própria ao próprio Estado na gestão e controle de suas atividades, de modo interno ou externo.

Indefiro o pedido.

- auxílio-saúde:

Conforme o eminente Relator, com divergência parcial de fundamentação, no aspecto repudiado da historicidade da cláusula, acrescendo aos fundamentos do eminente Relator a consideração de que a questão não ensejava perícia, porque eventuais desvios do Suscitante devem ser discutidos em seara diversa pelo Suscitado, enquanto, no caso normativo, ora sob exame, não veio a categoria econômica a demonstrar dificuldades na manutenção dos repasses necessários ao benefício, não se situando a defesa senão no aspecto da irregularidade de gestão do plano, mas não em efetivo repúdio ao benefício pretendido manter-se: defiro.

- multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias:

DIVERGÊNCIA:

Não compreendendo razoável a exigência para homologação sindical, obviamente sucumbem os pedidos pertinentes a tal situação, como o concernente a eventual inobservância para o prazo de homologação sindical.

No mais, a questão resolve-se pelo artigo 477 da CLT e dispensa normativo pelas categorias.

Indefiro o pedido.

Contudo, como antes vencido no tema das homologações, acompanho o eminente Relator com ressalvas de entendimento e de fundamentação: defiro em parte.

- aviso prévio:

Conforme o eminente Relator, com divergência parcial de fundamentação, no aspecto repudiado da historicidade da cláusula: defiro.

- cláusulas pertinentes ao contrato temporário e ao regime de compensação - contratos sob regime de tempo parcial:

Conforme o eminente Relator, com ressalvas de fundamentação: indefiro.

- fundo para indenização decorrente de aposentadoria por invalidez de doença de qualquer natureza:

Conforme o eminente Relator, com divergência parcial de fundamentação, no aspecto repudiado da historicidade da cláusula: defiro em parte.

- certidão:

Conforme o eminente Relator, com divergência parcial de fundamentação, no aspecto repudiado da historicidade da cláusula: defiro em parte.

- dias parados durante a greve - pagamento:

Conforme o eminente Relator: indefiro.

- compensação de jornada:

Conforme o eminente Relator: indefiro.

- estabilidade - garantia de emprego à gestante:

Conforme o eminente Relator, com divergência parcial de fundamentação, no aspecto repudiado da historicidade da cláusula: defiro em parte.

(6) CONCLUSÃO:

Concluindo, conheço e nego provimento ao primeiro agravo interno, não conheço o segundo agravo interno, admito em parte o dissídio coletivo normativo instaurado pelo Sindicato obreiro, admito a reconvenção, rejeito a preliminar de nulidade por cerceio de defesa, prejudicada a preliminar por por cerceio de prova (examinada no âmbito do primeiro agravo interno) e, no mérito, julgo parcialmente procedentes os pedidos exordiais, nos termos da fundamentação.

É o voto.

Brasília, 01 de outubro de 2018.

Desembargador ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA