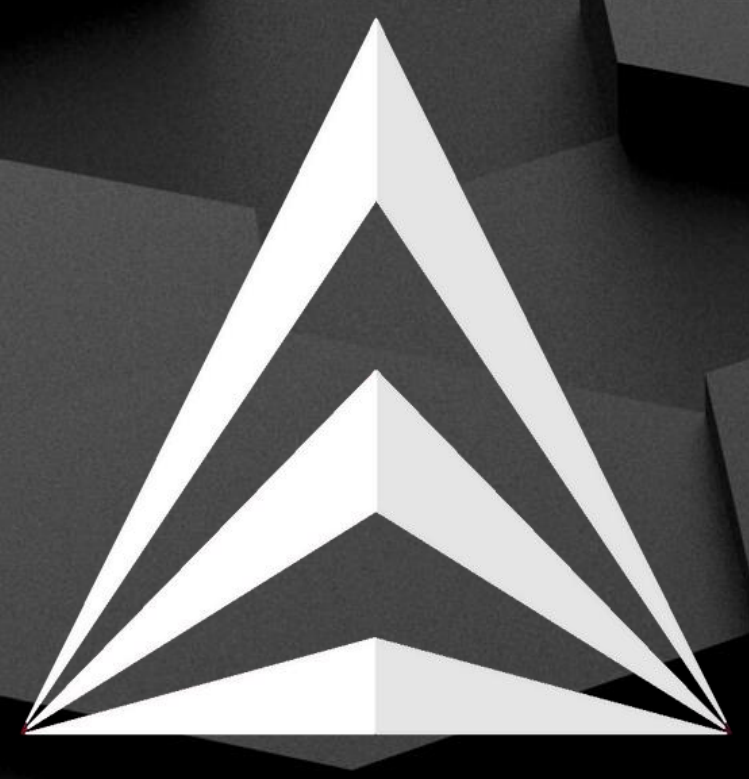


<http://anadd.org>



# ANADD

Associação Nacional de  
Advogadas e Advogados de Direito Digital



---

 [anadd.brasil](https://www.instagram.com/anadd.brasil)



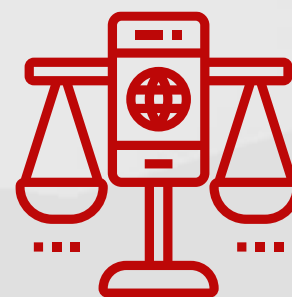
**Painel dos Especialistas**  
**LGPD NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E**  
**JURISPRUDENCIA ATUAL**





## Jurisprudência





## Jurisprudência

*O Íntuito hoje é trazer uma discussão acerca da **LGPD – Lei Geral de proteção e Dados**, no âmbito processual, contencioso.*

*Vamos refletir como esta sendo a atuação do nosso Judiciário frente a nova legislação, e como os advogados estão desenvolvendo as teses como partes, ativa e passiva.*

*Atualmente temos pelo menos 560 ações que mencionam a LGPD, contudo ainda se percebe que nem todas as ações adentram e discutem de fato a Lei 13.719/2018*







## Ementa

**Processo:RO - 1002004-84.2018.5.02.0000 Orgão Judicante: Seção Especializada em Dissídios Coletivos**

**Relator: Mauricio Godinho Delgado Julgamento: 14/02/2022 Publicação: 06/05/2022**

**Tipo de Documento: Acórdão Recurso interposto pelo sindicato PATRONALDISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO PESADA DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINICESP – a CCT é bastante extensa – 110 cláusulas**







## Objeto da Ação

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







## Considerações

DESTACO A CLÁUSULA QUE MENCIONOU A LGPD O recorrente alega que o fornecimento das informações do trabalhador deveria ser de comum acordo e que não havendo lei prevendo algo sobre o tratamento dessas informações, não poderia ser criada a obrigação para o empresário por meio de sentença normativa e por isso impugna a:

CLÁUSULA 67ª – prevê que as empresas permitirão o acesso ao conjunto de informações constantes do prontuário funcional do empregado, desde que seja por ele próprio solicitado e consultado.

FUNDAMENTOS DA LGPD - de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.







## Cláusula em Detaque

(...)

### **CLÁUSULA 67ª (ACESSO A INFORMAÇÕES)**

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

#### **CLÁUSULA 67ª - ACESSO A INFORMAÇÕES**

*As empresas permitirão o acesso ao conjunto de informações constantes do prontuário funcional do empregado, desde que seja por ele próprio solicitado e consultado.*

**DEFIRO** como postulado, pois em consonância com a efetividade do direito à informação do empregado.

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







## Análise do Tribunal

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

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







## Análise do Tribunal

*Logo, a LGPD trará impacto nas relações de trabalho, desde da fase de seleção para contratar até o fim da relação. Nesse contexto, os dados pessoais relativos aos empregados deverão ser objeto de proteção e respeitar as previsões da lei, com o objetivo de resguardar os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.*

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







## **Análise e Conclusão do Tribunal**

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

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







## Ementa – Acórdão Tribunal Superior do Trabalho - 2021

RECURSO DE EMBARGOS. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. EMPRESA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS. 1. OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER. ABSTENÇÃO DE UTILIZAR BANCO DE DADOS, DE PRESTAR E/OU BUSCAR INFORMAÇÕES SOBRE RESTRIÇÕES CREDITÍCIAS RELATIVAS A MOTORISTAS DE CARGAS, CANDIDATOS A EMPREGO. 1.1. A Eg. 7ª Turma não conheceu do recurso de revista do Ministério Público do Trabalho. Concluiu que "a atividade de gerenciamento de riscos, amplamente considerada, tem lugar no mercado, com respaldo do ordenamento jurídico, o que reforça a impossibilidade de ser inviabilizada ou restringida pelo uso que se fará das informações prestadas". 1.2. A Constituição consagra o princípio da livre iniciativa (art. 170, parágrafo único, da CF), ressalvados os limites impostos pela ordem jurídica. Quanto ao tema, a jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que as informações de cadastro de serviços de proteção ao crédito não podem ser exigidas de empregados e candidatos a emprego, por caracterizar vedada discriminação (art. 1º da Lei 9.029/95). 1.3. No que tange aos motoristas de transporte de cargas, dispõe o art. 13-A da Lei 11.442/2007, incluído pela Lei 13.103/2015, que "é vedada a utilização de informações de bancos de dados de proteção ao crédito como mecanismo de vedação de contrato com o TAC [transportador autônomo de cargas] e a ETC [empresa de transporte rodoviário de cargas] devidamente regulares para o exercício da atividade do Transporte Rodoviário de Cargas". 1.4. Poder-se-ia defender que a vedação é dirigida apenas ao empregador a quem se destina a informação prestada pela ré. Não obstante, ao incluir esse elemento como de risco ao contrato e repassá-lo inclusive à seguradora, há potencial infração à Lei. 1.5.







## **Ementa – Acórdão Tribunal Superior do Trabalho - 2021**

Destaque-se que se discute tutela inibitória, de natureza preventiva, e que tem por escopo evitar a prática, repetição ou continuação do ilícito, do qual, potencialmente, surgirá o dano a direitos fundamentais. Aqui, examina-se a probabilidade de ilícito. O certo é que a "ratio" que inspira a jurisprudência, e agora a Lei, é que referido cadastro, ainda que público, destina-se à proteção do crédito a ser concedido por bancos, particulares e associações comerciais. Não deve ser usado para aferição da empregabilidade do motorista ou da probabilidade de que venha a subtrair as mercadorias transportadas. Se não há condenação por crimes contra o patrimônio (v.g. estelionato), não há motivos para questionar o caráter do simples devedor, cujas razões para a inadimplência fogem, no mais das vezes, ao seu controle. 1.6. Embora recente, e em bom momento, a Lei de Proteção de Dados (Lei 13.709/2018), em seu art. 6º, dispõe sobre as diretrizes para o tratamento de dados pessoais. "In verbis":







## Ementa – Acórdão Tribunal Superior do Trabalho - 2021

"As atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios: I - finalidade: realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades; II - adequação: compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento; III - necessidade: limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados; [...] IX - não discriminação: impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos;". 1.7. Se se está diante de uma manipulação de dados pessoais tendente a gerar uma cadeia de quebra da isonomia e de discriminação (já repudiada no art. 1º da Lei 9.029/1995 e pela Convenção 111 da OIT), não há que se falar em prevalência do direito fundamental à livre iniciativa. No caso, a ré usa dado com fim diverso daquele para o qual foi criado, a fim de indicar ao empregador e à seguradora um maior risco na contratação ou na distribuição de serviços para determinado empregado. Culpar o empregador que acate o relatório como se ele fosse, sozinho, o violador da ordem constitucional é uma ficção. 1.8. Destarte, utilizar ou fazer utilizar o cadastro para qualquer outro fim que não a proteção ao fornecimento de crédito, salvo autorização em Lei, após a vigência da LGPD, é ilegal. Recurso de embargos conhecido e parcialmente provido.







## **Ementa – Acórdão Tribunal Superior do Trabalho - 2021**

2. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. Tratando-se de lesão que viola bens jurídicos indiscutivelmente caros a toda a sociedade, surge o dever de indenizar, sendo cabível a reparação por dano moral coletivo (arts. 186 e 927 do CC e 3º e 13 da LACP). Recurso de embargos conhecido e parcialmente provido.

(TST - E: 9334920125100001, Relator: Alberto Luiz Bresciani De Fontan Pereira, Data de Julgamento: 16/12/2021, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 25/02/2022)







## Objeto

Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, por meio da qual busca a emissão de ordem judicial para que o réu se abstenha de utilizar banco de dados, prestar ou buscar informações sobre restrições creditícias relativas a candidatos a empregos ou trabalho, sob o efeito de multa diária. Pretende, ainda, a condenação da empresa ao pagamento de indenização no valor de R\$ 400.000,00 (quatrocentos mil reais) por danos morais coletivos, reversíveis ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador (fl. 17).







## Ementa proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho - 2014

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. EMPRESA DE LOGÍSTICA E AVALIAÇÃO DE RISCO. BANCO DE DADOS. INFORMAÇÕES DE POTENCIAIS TRABALHADORES. TRANSPORTE DE CARGA. INCLUSÃO DE RESTRIÇÕES CREDITÍCIAS. DISCRIMINAÇÃO. PROVA. AUSÊNCIA. EFEITOS. 1. Empresa voltada para área de gerenciamento e avaliação de riscos, que cria e mantém banco de dados com informações e perfil de trabalhadores, inclusive autônomos, potenciais candidatos a vagas de emprego ou trabalho, na área de transporte rodoviário de cargas. 2. Ausência de prova concreta que o simples acesso ao banco de dados, considerada a sua amplitude, tenha provocado a injustificada atitude discriminatória na seleção de pessoal, pelo só fato da existência de resultados positivos quanto à restrição creditícia. Precedente.

(TRT-10 00009334920125100001 DF, Data de Julgamento: 29/01/2014, Data de Publicação: 28/02/2014)







## Outras Bases Legais

Quanto aos motoristas de transporte de cargas, dispõe o art. 13-A da Lei 11.442/2007, incluído pela Lei 13.103/2015, que “é vedada a utilização de informações de bancos de dados de proteção ao crédito como mecanismo de vedação de contrato com o TAC [transportador autônomo de cargas] e a ETC [empresa de transporte rodoviário de cargas] devidamente regulares para o exercício da atividade do Transporte Rodoviário de Cargas”.

O art. 1º da Lei 9.029/1995 e pela Convenção 111 da OIT







## Fundamentação Final

*Por tudo quanto exposto, **considero ilícita a atividade da ré somente a partir da vigência da Lei nº 13.709/2018 (agosto de 2020)**, uma vez que, antes dessa data, não se poderia, em tese, considerá-la como tal. E tal conclusão implica **convergência** ao voto do eminente Ministro Relator, no sentido de **condenar a ré à obrigação de abster-se de utilizar banco de dados, de prestar e/ou de buscar informações sobre restrições creditícias relativas a candidatos a emprego/trabalho, seus ou de terceiros, apenas a partir de agosto de 2020**; e, quanto à indenização por dano moral coletivo, também conhecer por divergência jurisprudencial e, no mérito, dar-lhe parcial provimento para condenar a ré ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, com valor a ser apurado em execução.*







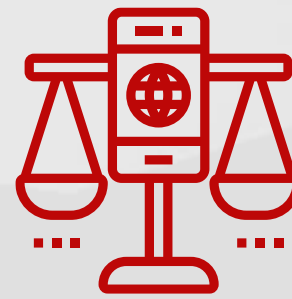
## Considerações

Importante observar que houve uma evolução Legislativa, acerca da discussão do assunto.

O processo iniciou em 2002, tendo o Ministério Público do Trabalho, se empenhado na alteração do julgado, que após quase 20 anos, teve a alteração necessária em decorrência da LGPD, lei que foi criada em 2018, e teve início de vigência em 2020







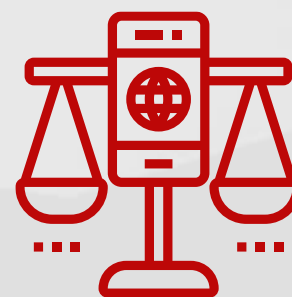
## Jurisprudência

AÇÃO REVISIONAL. MODIFICAÇÃO NO ESTADO DE FATO OU DE DIREITO. TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA. CONSULTA EM CADASTROS DE ENTIDADES DE PROTEÇÃO DE CRÉDITOS. IMPROCEDÊNCIA. A ação revisional é apta à rediscussão dos termos da condenação caso constatada modificação superveniente do estado de fato ou de direito, em vista do disposto no art. 505, I, do CPC. No caso, não obstante a LGPD estabeleça, de modo amplo, a proteção de dados, igualmente certo é que não pode ser aplicada de forma irrestrita desconsiderando as demais normas e jurisprudências, valendo frisar que a possibilidade de pesquisa em cadastros de entidades de proteção de créditos para seleção e contratação de empregados está em dissonância com a própria evolução da legislação trabalhista, notadamente do art. 508 da CLT, o qual foi revogado, de modo a não mais permitir que o empregado bancário seja dispensado por justa causa em virtude das dívidas que possui, sendo certo que o histórico financeiro do trabalhador não tem qualquer relação com a sua aptidão profissional, não havendo sentido em realizar pesquisas financeiras dos empregados, ainda que detentores de cargo de confiança ou manuseiem numerário, revelando-se como prática discriminatória, nos termos dos arts. 3º, IV, da CF e 1º da Lei n. 9.029/95, em ofensa à intimidade e privacidade obreira (art. 5º, X, da CLT), bem assim à igualdade entre os trabalhadores (art. 5º e art. 7º, XXX, da CF), razão pela qual mantenho a sentença que indeferiu a revisão da cláusula 1ª do TAC 54/2009.

(TRT-23 - ROT: 00002840620215230002 MT, Relator: AGUIMAR PEIXOTO, 2ª Turma, Data de Publicação: 11/11/2021)







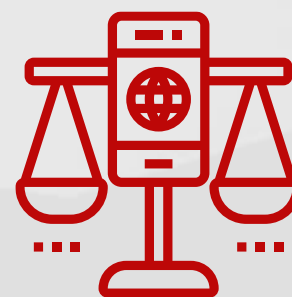
## Objeto

### **AÇÃO REVISIONAL. TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA**

A autora (Via Varejo S.A.) se insurge contra a sentença que julgou parcialmente procedente a presente ação revisional, tangente às cláusulas 1ª e 2ª do TAC 54/2009 celebrado no bojo do inquérito civil n. 000344.2007.23.000-6, aduzindo que a revisão da cláusula 1ª no sentido de ser possível a solicitação do histórico financeiro aos candidatos a cargo de confiança e que manuseiam numerário não caracteriza violação à intimidade ou ato discriminatório, nos termos da Lei n. [9.029/95](#).







## Outras Bases Legais Citadas

A [Constituição Federal](#) traça como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a vedação da prática de atos discriminatórios, conforme disposto em seu art. [3º](#), [IV](#):

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

...

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Já na esfera infraconstitucional, com o objetivo específico de coibir a prática de atos discriminatórios na relação de trabalho, foi editada a Lei n. [9.029](#), de 13 de abril de 1995, que dispõe em seu art. [1º](#):

Lei n. [9.029/95](#), em ofensa à intimidade e privacidade obreira (art. [5º](#), X, da [CLT](#)), bem assim à igualdade entre os trabalhadores (art. [5º](#) e art. [7º](#), [XXX](#), da [CF](#)).







## Decisão em Discussão

### III – DISPOSITIVO.

Ante o exposto, com base na fundamentação supra, que integra o presente decisum para todos os fins, na ação de mandado de segurança impetrado pelo **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO** contra ato administrativo da **Presidente do Instituto de Defesa Agropecuária do Estado de Mato Grosso**, **CONCEDO** a segurança, a fim de que a autoridade coatora preste as informações abaixo descritas com relação ao ano de 2020, **no prazo de 15 (quinze) dias**, sob pena de caracterização de crime de desobediência e aplicação de sanções administrativas (art. 26 da Lei nº 12.016/09):







## Objeto

Trata-se de Mandado de Segurança, impetrado pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO contra ato administrativo da **Presidente do Instituto de Defesa Agropecuária do Estado de Mato Grosso**, pretendendo a concessão da segurança para que seja atendida a requisição ministerial (art. 8º da LC 75/93) no sentido de fornecer ao impetrante dados e elementos regularmente requisitados em Procedimento Promocional (PROMO) instaurado sob sua presidência.







## Objeto

Ambas as partes usam argumentações jurídicas baseadas na Lei n.º 13.709/2018 ( Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD)







## Outras Bases Legais

A objeção oposta ao cumprimento da requisição oriunda do MPT fundamentou-se no art. 17-B da Lei 9.613/98 (que trata sobre -se os crimes de lavagem ou ocultação de bens, direitos e valores, dentre outros temas), arguindo a impetrada que a solicitação de informações nos moldes pleiteados não poderia ser atendida, posto que as informações cadastrais deveriam se limitar à pessoa do investigado.

E, sendo a individualização do investigado (ou investigados) indispensável para o fornecimento de dados constantes de cadastro público, a negativa da autoridade coatora também fundamentou sua conduta no disposto na Lei 13.709/2018, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoas – LGPD.







## Argumentação do Judiciário

De igual, destaco a exceção prevista no parágrafo 1º do art. 4º acima referido: *“O tratamento de dados pessoais previsto no inciso III será regido por legislação específica, que deverá prever medidas proporcionais e estritamente necessárias ao atendimento do interesse público, observados o devido processo legal, os princípios gerais de proteção e os direitos do titular previstos nesta Lei”*.

Assim, ainda que se tratassem de dados pessoais albergados pelo manto da proteção da LGPD, o bem jurídico tutelado relativo à coletividade se sobressai a tais interesses, aplicando-se o princípio da proporcionalidade.

No entanto, a situação ora posta difere-se da inferência acima, eis que a comercialização de agrotóxicos e a emissão de receitas para sua aquisição possuem relação direta com o meio ambiente (incluído o meio ambiente laboral), sendo que o seu mau uso pode impactar diretamente a sociedade como um todo (art. 5º, caput, art. 6º, art. 129, III, art. 196 e 225, todos da CF/88).







<http://anadd.org>

# ANADD

Associação Nacional de  
Advogadas e Advogados de Direito Digital

Maria Santos  
@mariasantosjus



 [anadd.brasil](https://www.instagram.com/anadd.brasil)





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

**PROCESSO TRT/SDC/SP Nº 1002004-84.2018.5.02.0000**

**DISSÍDIO COLETIVO ECONÔMICO**

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

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

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

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

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

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





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

sindicato beneficia a todos os integrantes da categoria, e não somente aos seus filiados.

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

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

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

Desta feita as alterações legislativas da Lei 13.467/2017 (arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602, CLT) são consentânea com o regime constitucional que privilegia a autonomia coletiva e veda a





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

interferência estatal (art. 8º, I,CF/88) e ainda respeita a autonomia individual (art. 8º,V,CF/88).

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

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

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

**RELATÓRIO**

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

Aduz o sindicato suscitante que tem correspondência profissional do sindicato suscitado e representa os trabalhadores organizados do setor da construção pesada e afins, conforme consta do Estatuto Social e da respectiva Carta Sindical, tendo como data





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

base 1º de maio. Convocou assembleia específica dos trabalhadores para a negociação da renovação das cláusulas normativas para o período de 1º de maio de 2018 a 30 de abril de 2019.

Afirma que foram frustradas as tentativas conciliatórias, tendo o Sindicato patronal garantido a data base de 1º de maio de 2018 e anuído com a instauração do presente Dissídio Coletivo. Requer que esta Corte arbitre solução para as cláusulas econômicas e sociais, com a manutenção daquelas preexistentes, nos termos do parágrafo 2º do art. 114 da CF. Junta pauta de reivindicações, documentos e procuração.

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

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

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

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

O suscitante apresentou réplica a ff. 439/442.

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

É o relatório.

**VOTO**

**Preliminares**

*Ausência de fundamentação das reivindicações do suscitante*





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

O Sindicato suscitado sustenta que de uma simples análise da inicial verifica-se que o suscitante não apresentou qualquer fundamentação nos seus pleitos e reivindicações, se limitando a “colar” texto integral da convenção coletiva que pretende tenha vigência sem qualquer fundamento fático.

Sem razão.

Da análise da inicial verifica-se que esta contém a qualificação do suscitante e suscitado, os pedidos - rol de reivindicações - e a causa de pedir - julgamento da pauta de reivindicações da categoria profissional pelo exaurimento das negociações coletivas. Tanto o pedido quanto a causa de pedir foram perfeitamente entendidos e contestados, sendo certo, ainda, que inúmeras cláusulas repetem o já convencionado anteriormente.

A inicial encontra-se em consonância com o disposto na OJ 3 da SDC deste Regional:

**03 - FUNDAMENTAÇÃO DAS CLÁUSULAS DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES.**

A existência de fundamentação global para as cláusulas apresentadas, desde que permita aos suscitados impugnar especificamente cada uma das cláusulas postuladas, atende o pressuposto indispensável de constituição válida e regular do processo coletivo.

Rejeito.

Falta de preenchimento das condições da ação – Ilegitimidade ativa “ad causam”

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

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





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

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

Nesse sentido:

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

Ademais, o suscitante juntou aos autos o Edital de convocação (f. 245) e a ata de Assembleia Geral (ff. 246/270) em que autoriza a defesa das reivindicações por meio de dissídio coletivo, bem como a lista dos trabalhadores presentes (ff. 271/332).

Rejeito.





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

**MÉRITO**

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

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

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

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

2. Aplicação do percentual de reajuste de 1,69 % equivalente ao INPC acumulado de maio de 2017 a abril de 2018 para as cláusulas econômicas, nos termos previstos nos artigos 9º a 13 da Lei nº 10.192/2001, utilizando-se para tanto, a tabela de cálculos obtidos no *site* do Banco Central do Brasil (<https://www3.bcb.gov.br/CALCIDADA0/publico/corrigirPorIndice.do?method=corrigirPorIndice>).

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

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

Passo à análise da Pauta de Reivindicações

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

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

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

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**

**PISO SALARIAL**

**CLÁUSULA 2ª - SALÁRIO NORMATIVO**

Fica estabelecido o seguinte salário normativo para todos os integrantes

das categorias profissionais:

PROCESSO TRT/SP SDC





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

R\$ 1.900,00 (um mil e novecentos reais) por mês.

**INDEFIRO**, nos termos postulados, por depender de negociação entre as partes.

**DEFIRO**, nos seguintes termos, considerando a redação da norma coletiva anterior e a aplicação do índice de atualização:

Fica estabelecido o seguinte salário normativo para todos os integrantes das categorias profissionais:

R\$ 1.628,68 por mês, ou R\$ 7,40 por hora.

Parágrafo único: O salário normativo fixado nesta cláusula não é aplicável aos aprendizes, na forma da lei.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

**CLÁUSULA 3ª - CORREÇÃO SALARIAL**

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

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

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

**INDEFIRO**, por depender de negociação entre as partes.

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

**CLÁUSULA 4ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

A Empresa fornecerá comprovantes de pagamento a seus empregados com identificação e constando discriminadamente a natureza e o valor das importâncias pagas, descontos efetuados, horas trabalhadas e o valor do FGTS / INSS.

**DEFIRO**, pois consentâneo com o disposto no PN nº 17 deste Regional.

**CLÁUSULA 5ª - PAGAMENTO DE SALÁRIO AO EMPREGADO ANALFABETO**

O pagamento de salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de 2 (duas) testemunhas, nos termos do PN nº 58 do TST.

**DEFIRO**, pois consentâneo com o disposto no PN nº 58 do TST.





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

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

**13º SALÁRIO**

**CLÁUSULA 6ª - COMPLEMENTAÇÃO DO 13.º SALÁRIO**

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

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

**ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

**CLÁUSULA 7ª - HORAS EXTRAS**

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

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

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

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

**INDEFIRO**, nos termos postulados.

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

**HORAS EXTRAS**

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

**CLÁUSULA 8ª - INTEGRAÇÃO DAS HORAS-EXTRAS**

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

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





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

**ADICIONAL NOTURNO**

**CLÁUSULA 9ª - ADICIONAL NOTURNO**

A hora noturna, prestada das 22:00 às 05:00 horas, será remunerada com um adicional de 50% (cinquenta por cento), incidente sobre o valor da hora normal, nos termos do PN nº 6 do TRT da 2ª Região.

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

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

**OUTROS ADICIONAIS**

**CLÁUSULA 10ª - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE OU INSALUBRIDADE**

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

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

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

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

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

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

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

**CLÁUSULA 11ª - TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO**

Assegura-se ao empregado transferido, na forma do artigo 469 da CLT, parágrafo 3º, adicional de 25% (vinte e cinco por cento) calculado sobre o seu salário, enquanto durar esta condição.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Para o caso de transferência em caráter definitivo e em localidade que acarrete necessariamente mudança de domicílio do trabalhador, a empresa arcará





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

diretamente com as despesas incorridas com a mudança/transporte de seus bens, seja para assumir a posição em novo local, seja para retornar ao local de residência anterior.

**INDEFIRO.** Trata-se de matéria prevista em lei - parágrafo 3º do artigo 469 e artigo 470 da CLT.

**PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

**CLÁUSULA 12ª - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS / RESULTADOS**

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

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

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

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

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

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

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

**PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

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

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

**AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

**CLÁUSULA 13ª - REFEIÇÃO / ALIMENTAÇÃO**

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





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

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

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

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

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

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

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

**COMPOSIÇÃO CESTA BÁSICA - 35 QUILOS**

**QUANTIDADE UNIDADE DISCRIMINAÇÃO DOS PRODUTOS**

10 quilos	Arroz
05 quilos	Feijão
05 latas	óleo de soja
05 pacotes	macarrão com ovos (500 gramas)
04 quilos	açúcar refinado
04 pacotes	café torrado e moído (500 gramas)
01 quilo	sal refinado
02 pacote	farinha de mandioca crua (500 gramas)
02 quilo	farinha de trigo
03 pacote	fubá mimoso (500 gramas)
04 latas	extrato de tomate (140 gramas)
03 latas	sardinha em conserva (135 gramas)
03 latas	salsicha-tipo Viena (180 gramas)
01 pacote	tempero completo (200 gramas)
04 pacotes	biscoito sendo 2 doces/ 2 salgados (140 gramas)
01 lata	goiabada (700 gramas)
01 pacote	de charque (Jack-beef) em pacote a vácuo (500 gramas)

e **VALE ALIMENTAÇÃO** no valor mínimo mensal de R\$ 400,00 (quatrocentos reais);

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Portanto, a cláusula ficará com a seguinte redação:

**CLÁUSULA 13ª - REFEIÇÃO / ALIMENTAÇÃO**

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

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

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





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

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

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

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

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

**COMPOSIÇÃO CESTA BÁSICA - 35 QUILOS**

PRODUTOS	QUANTIDADE	UNIDADE	DISCRIMINAÇÃO	DOS
	10	quilos	Arroz	
	05	quilos	Feijão	
	05	latas	óleo de soja	
	05	pacotes	macarrão com ovos (500 gramas)	
	04	quilos	açúcar refinado	
	04	pacotes	café torrado e moído (500 gramas)	
	01	quilo	sal refinado	
	02	pacote	farinha de mandioca crua (500 gramas)	
	02	quilo	farinha de trigo	
	03	pacote	fubá mimoso (500 gramas)	
	04	latas	extrato de tomate (140 gramas)	
	03	latas	sardinha em conserva (135 gramas)	
	03	latas	salsicha-tipo Viena (180 gramas)	
	01	pacote	tempero completo (200 gramas)	
	04	pacotes	biscoito sendo 2 doces/ 2 salgados (140 gramas)	
	01	lata	goiabada (700 gramas)	
	01	pacote	de charque (Jack-beef) em pacote a vácuo (500 gramas)	

e VALE ALIMENTAÇÃO no valor mínimo mensal de R\$ 105,75 (cento e cinco reais e setenta e cinco centavos).

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

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



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

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

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

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

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

As Empresas concederão aos empregados quando estiverem sob regime de prorrogação de jornada, uma refeição/alimentação completa no local de trabalho ou um vale alimentação/refeição no valor de R\$ 38,00 (trinta e oito reais).

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

**CLÁUSULA 15ª - DÉCIMO TERCEIRO VALE ALIMENTAÇÃO E REFEIÇÃO**

As Empresas concederão, até o dia 30 de novembro de 2018, aos empregados que na data de sua concessão estiverem no efetivo exercício de suas atividades, o Décimo Terceiro Vale Alimentação e Refeição no valor de R\$ 900,00 (novecentos reais), através de crédito no cartão eletrônico.

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

**CLÁUSULA 16ª - LANCHE DA TARDE**

As Empresas fornecerão lanche da tarde aos seus empregados, consistente em café, leite e suco, pão francês, dois tipos de frios, margarina, bolo ou bolacha e frutas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O lanche da tarde será concedido através de um intervalo de 15 (quinze) minutos e deverá ser fornecido até às 16 horas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As Empresas subsidiarão integralmente o fornecimento do lanche da tarde.

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

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





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

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

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

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

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

**AUXÍLIO TRANSPORTE**

**CLÁUSULA 18ª - TRANSPORTE DE EMPREGADOS**

As empresas concederão o vale-transporte a todos os seus empregados, podendo para tanto, efetuar desconto de até 1% (um por cento) do custo do vale transporte.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Caso a empresa forneça transporte aos empregados, não poderá efetuar qualquer desconto a esse título.

**INDEFIRO** como postulado, por depender de negociação entre as partes. Defiro, nos termos da cláusula 14ª da norma coletiva anterior:

**AUXÍLIO TRANSPORTE**

As empresas concederão o vale-transporte a todos os seus trabalhadores, de acordo com os procedimentos estabelecidos pela Lei Federal nº 7.418/85, alterada pela Lei Federal nº 7.619/87 – Decreto nº 95.247 de 17/11/87, dentro dos limites fixados.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Por tratar-se de benefício colocado à disposição do trabalhador, visando dar melhores condições de trabalho, o tempo despendido em transporte fornecido pelas Empresas até o local de trabalho, inclusive para seu retorno, não será computável na jornada de trabalho.

**AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

**CLÁUSULA 19ª - INCENTIVO À EDUCAÇÃO E PROFISSIONALIZAÇÃO**

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

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



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

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

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

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

**INDEFIRO.** Depende de negociação das partes.

**AUXÍLIO SAÚDE**

**CLÁUSULA 20ª. - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

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

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

**INDEFIRO.** Depende de negociação das partes.

**CLÁUSULA 21ª - CONVÊNIO ODONTOLÓGICO**

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

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

**INDEFIRO.** Depende de negociação das partes.

**CLÁUSULA 22ª - MANUTENÇÃO DO CONVÊNIO MÉDICO**

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

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

**INDEFIRO.** Depende de negociação das partes.





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

**AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

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

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

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

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

**PRECEDENTE NORMATIVO Nº 33 - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO. (Ata publicada no DOEletrônico 29/10/2012)**

As empresas concederão ao empregado afastado do serviço por motivo de saúde (doença ou acidente) a complementação do auxílio previdenciário para que perceba a mesma remuneração que receberia em atividade, durante o prazo de 90 dias.

**CLÁUSULA 24ª - AUXÍLIO POR AFASTAMENTO**

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

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

**AUXÍLIO CRECHE**

**CLÁUSULA 25ª - AUXÍLIO CRECHE**

As Empresas arcarão com a sistemática do auxílio-creche, concedendo mensalmente, uma cota no valor equivalente a 30% (trinta por cento) do salário normativo da categoria, por filho(a) de empregada (o) que tenha de 0 (zero) a 6 (seis) anos de idade.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Este benefício será concedido mediante a apresentação de comprovante de pagamento de creche, escola infantil ou recibo de pagamento de salário de pessoa física e/ou recibo de pagamento de autônomo, que preste serviços de cuidado do(s) filho(s) da empregada da Empresa.

**INDEFIRO** como postulado. **DEFIRO**, nos termos previstos na cláusula 16ª da norma coletiva anterior:

**AUXÍLIO CRECHE**

A. As empresas onde trabalhem pelo menos 30 (trinta) empregadas com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não possuam creche própria



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

poderão optar entre celebrar o convênio previsto no § 2º do art. 389 da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite de 30% (trinta por cento) do salário normativo, mensalmente, por filho (a) com idade de 0 (zero) até 1 (um) ano de idade. Na falta do referido comprovante será pago diretamente à empregada valor fixo de 20% (vinte por cento) do salário normativo, mensalmente, por filho (a) com idade entre 0 (zero) e 1 (um) ano;

B. O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para efeito algum, o salário da empregada, e

C. Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis.

**SEGURO DE VIDA**

**CLÁUSULA 26ª - PLANO DE SEGURO**

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

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

**PLANO DE SEGURO**

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

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

**APOSENTADORIA**

**CLÁUSULA 27ª - INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 06 (seis) anos ou mais de serviços dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente por motivo de aposentadoria será pago uma indenização equivalente a 02 (dois) salários nominais, correspondente ao salário vigente na época do pagamento deste benefício. Se o empregado permanecer trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, o presente abono será pago apenas por ocasião do desligamento definitivo.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Este benefício será estendido aos empregados que se aposentam na empresa, independente do tempo de serviço e permanecem trabalhando atingindo 6 (seis) anos ou mais de serviço prestado.

**INDEFIRO** como postulado. **DEFIRO**, nos termos da cláusula 18ª da norma coletiva anterior, com a seguinte redação:





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

**ABONO POR APOSENTADORIA**

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

**OUTROS AUXÍLIOS**

**CLÁUSULA 28ª - CONVÊNIO MEDICAMENTO / FARMÁCIA / ÓTICA**

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

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

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

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

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

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

**CLÁUSULA 29ª - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

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

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

**CLÁUSULA 30ª - AUXÍLIO MATERIAL ESCOLAR**

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

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

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



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

**CLÁUSULA 31ª - PLANO DE PREVIDÊNCIA PRIVADA COMPLEMENTAR**

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

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

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

**CLÁUSULA 32ª - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do (a) empregado (a) as Empresas se obrigam a pagar a (o) viúvo (a) ou na sua falta, ao beneficiário (a) registrado (a) pelo empregado em ficha ou livro de registro de empregados, um auxílio funeral no valor correspondente às despesas comprovadas através de cópias simples dos recibos de pagamento, observado o limite de R\$ 6.500,00 (seis mil e quinhentos reais).

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O pagamento estabelecido nesta cláusula poderá ser substituído por seguro no valor não inferior ao estabelecido no "caput" da presente.

**INDEFIRO** com postulado. **DEFIRO**, nos termos do PN nº 41 deste Regional:

**PRECEDENTE NORMATIVO Nº 41 - AUXÍLIO FUNERAL.**  
(Ata publicada no DO Eletrônico 07/07/2015)

No caso de falecimento de empregado, independente das indenizações securitárias e dos direitos e benefícios assegurados em lei, a empresa pagará um auxílio funeral de 1,5 (um e meio) piso salarial da categoria vigente no mês do falecimento, inclusive àqueles que estiverem afastados do trabalho por doença ou acidente, no prazo de 10 (dez) dias contados da notificação ou ciência do falecimento, ao dependente habilitado ou herdeiro.

**CLÁUSULA 33ª - GRUPO DE APOIO AOS DEPENDENTES QUÍMICOS**

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

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

**EMPRÉSTIMOS**

**CLÁUSULA 34ª - EMPRÉSTIMO EMERGENCIAL**

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

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





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

**CLÁUSULA 35ª - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO**

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

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

**CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES  
NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

**CLÁUSULA 36ª - NOVAS ADMISSÕES**

No caso de novas contratações, as Empresas darão preferência aos empregados que foram demitidos, sem justa causa, nos últimos doze meses.

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

**CLÁUSULA 37ª - ADMITIDOS APÓS DATA-BASE**

Igual reajustamento aos empregados admitidos após a data-base (1º.05.2017) respeitado o limite do mesmo salário já reajustado do empregado exercente da mesma função.

**INDEFIRO** como postulado. **DEFIRO**, nos termos no PN nº 2 deste Regional:

**PRECEDENTE NORMATIVO Nº 2 - ADMITIDOS APÓS A DATA BASE.** (Ata publicada no DO Eletrônico 29/10/2012)

O reajuste salarial é aplicável aos admitidos após a data-base, ficando limitado ao valor do maior salário do empregado mais antigo na função.

**DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

**CLÁUSULA 38ª - PAGAMENTO DAS VERBAS DECORRENTES DA RESCISÃO CONTRATUAL**

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

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

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



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

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

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

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

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

**CLÁUSULA 40ª - EXAMES EM CASO DE DISPENSA**

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

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

**AVISO PRÉVIO**

**CLÁUSULA 41ª - AVISO DE DISPENSA**

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

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade, ou mais, que tenham prestado mais de 3 (três) anos de serviço na empresa ou outra do grupo, fica garantido um aviso prévio de 50 (cinquenta) dias, nele já computado o período previsto no art. 487 da CLT.

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

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





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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**CLÁUSULA 42ª – VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO**

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

**INDEFIRO.** Necessita negociação entre as partes.

**ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**  
**CLÁUSULA 43ª - ESTÁGIO**

As Empresas facilitarão o estágio de seus empregados estudantes, em curso técnicos e/ou superiores, na área de sua especialização, observando o disposto na Lei 11.788/2008.



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

**DEFIRO** como postulado eis propicia melhor condição para o empregado prestar serviços e não impõe a atuação pelo empregador, pelo que não há qualquer prejuízo o deferimento da cláusula.

**CLÁUSULA 44ª - APRENDIZES**

As Empresas, considerando as peculiaridades do serviço por ela prestado e a especificidade de suas áreas técnicas e estabelecimentos, contratará aprendizes nos termos da Lei.

**INDEFIRO.** Trata-se de matéria prevista em lei - artigo 429 da CLT.

**PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

**CLÁUSULA 45ª - DEFICIENTES FÍSICOS**

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

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

**OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS**

**CLÁUSULA 46ª - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

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

**CLÁUSULA 47ª - ENTREGA DE DOCUMENTOS**

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

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

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

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

**CLÁUSULA 48ª - PAGAMENTO DAS VERBAS DECORRENTES DA RESCISÃO CONTRATUAL**

O pagamento dos direitos decorrentes da rescisão contratual de iniciativa do empregador, sem justa causa, ou no caso de pedido de demissão, deverá ser feito:

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato;





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

b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

**INDEFIRO**, tendo em vista a nova redação do parágrafo 6º do artigo 477 da CLT.

**CLÁUSULA 49ª - ASSISTÊNCIA SINDICAL RESCISÓRIA**

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

a) O aviso prévio deverá ser comunicado por escrito, constando do mesmo, de forma clara, a data, local e hora para liquidação das verbas rescisórias, com o "ciente" do Empregado. Caso o Empregado não compareça, o Sindicato Profissional deverá fornecer certidão à Empresa atestando a ausência do Empregado, do mesmo modo, será fornecido ao empregado na ausência da Empresa, Certidão de não comparecimento da mesma.

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

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

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

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

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

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

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

A cláusula ficará com a seguinte redação:

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

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



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

**CLÁUSULA 50ª - RESCISÃO CONSENSUAL**

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

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

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

**CLÁUSULA 51ª - TERMO DE QUITAÇÃO DE VERBAS TRABALHISTAS**

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

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

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

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

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

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

**QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

**CLÁUSULA 52ª - ESTÍMULO PROFISSIONAL**

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

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

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

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

**NORMAS DISCIPLINARES**

**CLÁUSULA 53ª - MEDIDAS DISCIPLINARES**





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

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

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

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

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

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

**CLÁUSULA 55ª - ESTABILIDADE DA MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA**  
À empregada vítima de violência doméstica será assegurado afastamento do trabalho pelo período determinado pelo Poder Judiciário, por até 06 (seis) meses, sem prejuízo de seus vencimentos e garantias sociais e trabalhistas, a partir da notificação da decisão judicial.

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

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

**CLÁUSULA 56ª - ESTABILIDADE EM CASO DE CIRURGIA AGENDADA**  
Ao empregado que esteja com cirurgia marcada e não se encontre afastado de suas atividades laborais pelo INSS, será garantido emprego e salário até 60 (sessenta) dias após a alta médica.

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

**ESTABILIDADE GERAL**  
**CLÁUSULA 57ª - ESTABILIDADE EM DECORRÊNCIA DA DATA-BASE**  
Será assegurada estabilidade provisória durante o prazo de 60 (sessenta) dias que antecedem a data-base (01/05) a todos os empregados da Empresa.

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

**ESTABILIDADE MÃE**  
**CLÁUSULA 58ª - ESTABILIDADE DA GESTANTE**



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

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

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

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

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA  
PROFISSIONAL

**CLÁUSULA 59ª - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO**

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

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

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

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

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

ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

**CLÁUSULA 60ª - GARANTIA DE EMPREGO AO ENFERMO**

Será garantido o emprego ao empregado que conte com pelo menos 6 (seis) meses de serviços na Empresa, e que foi afastado do emprego por motivo de enfermidade, por um período igual ao do afastamento, limitada em até 12 (doze) meses, após a alta da Previdência Social.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre o empregado e o empregador, neste último caso, com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Somente para os efeitos do estabelecido no "caput" desta cláusula, levar-se-á também em consideração o tempo de serviço prestado pelo empregado (a) em empresa do mesmo grupo econômico.

**INDEFIRO** como postulado. **DEFIRO**, nos termos do PN nº 26 deste Regional:

**PRECEDENTE NORMATIVO Nº 26 - ESTABILIDADE EM RAZÃO DE DOENÇA.** (Ata publicada no DOEletrônico 29/10/2012)

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

EMPRESA **CLÁUSULA 61ª - DA RECUSA DO RETORNO AO TRABALHO PELA**





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

Quando da recusa pela Empresa de retorno do empregado ao trabalho, após alta médica dada pelo INSS, a empresa arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** No caso de haver reconsideração por parte do INSS, com o pagamento integral de todo o período, compreendendo o dia da alta médica até a data do efetivo retorno ao benefício previdenciário, os valores pagos pela empresa deverão ser reembolsados pelo empregado.

**DEFIRO** como postulado.

Após a alta médica o contrato de trabalho volta a produzir todos os seus efeitos legais, e o trabalhador é considerado à disposição do empregador aguardando ordens, com o respectivo cômputo do tempo de trabalho e direito aos salários e demais vantagens próprias do vínculo empregatício, tudo por conta do empregador (art. 4o, CLT). Ao empregador não é dado recusar o retorno do trabalhador às suas atividades, após a alta médica do INSS, sob o fundamento de que o médico do trabalho da empresa considerou-o inapto. Se a empresa não concorda com a alta médica previdenciária do trabalhador deve recorrer da decisão da autarquia previdenciária e, destruir a presunção de capacidade atestada pelo médico oficial e, fazer valer a posição do seu médico. Não pode o empregador ficar na cômoda situação de recusa em dar trabalho e, carrear aos ombros do trabalhador uma situação de limbo jurídico trabalhista-previdenciário, à própria sorte, sem receber salários e tampouco benefício previdenciário. Tal conduta não se coaduna com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho (art. 1o, III e IV, CF).

**ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

**CLÁUSULA 62ª - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

A Empresa garantirá o emprego e salário aos empregados que necessitem de até 24 (vinte e quatro) meses para aquisição de aposentadoria por tempo de serviço ou idade, desde que tenham 2 (dois) anos contínuos de trabalho na Empresa.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para o fim do previsto no "caput" desta cláusula, o empregado deverá apresentar a Simulação da Contagem de tempo para se aposentar até a data da homologação das verbas rescisórias, expedida através do site oficial da Previdência Social juntamente com a documentação comprobatória a corroborar com as informações da Simulação.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Somente para os efeitos do estabelecido no "caput" desta cláusula, levar-se-á também em consideração o tempo de serviço prestado pelo empregado em empresa do mesmo grupo econômico que o tenha cedido para prestar serviços na empresa atual, desde que seu contrato de trabalho tenha sido apenas suspenso.

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

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



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

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

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

**EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

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

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

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

**ESTABILIDADE ADOÇÃO**

**CLÁUSULA 63ª - ESTABILIDADE PROVISÓRIA / ADOÇÃO DE MENOR**

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

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

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

**ESTABILIDADE PAI**

**CLÁUSULA 64ª - GARANTIA DE EMPREGO DO PAI**

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

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

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

**OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**





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

**CLÁUSULA 65ª - DESCANSO PARA AMAMENTAÇÃO**

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

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

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

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

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

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

**CLÁUSULA 67ª - ACESSO A INFORMAÇÕES**

As empresas permitirão o acesso ao conjunto de informações constantes do prontuário funcional do empregado, desde que seja por ele próprio solicitado e consultado.

**DEFIRO** como postulado, pois em consonância com a efetividade do direito à informação do empregado.

**CLÁUSULA 68ª - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

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

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

**FALTAS**  
**JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE,**

**DURAÇÃO E HORÁRIO**

**CLÁUSULA 69ª - JORNADA DE TRABALHO**

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

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

**CLÁUSULA 70ª - JORNADA INTERMITENTE**



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

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

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

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

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

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

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

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

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

### CLÁUSULA 71ª - COMPENSAÇÃO DAS HORAS DE TRABALHO (SÁBADO)

A jornada semanal de 44 (quarenta) horas poderá ser cumprida de Segunda a Sexta-feira, mediante a compensação das horas normais de trabalho do Sábado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As horas trabalhadas a título de compensação não serão consideradas horas extras, para qualquer fim.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso a Empresa venha a adotar jornada de trabalho diferente da jornada descrita no "caput" desta cláusula ou contratada, deverá firmar novo Acordo ou Aditamento com o Sindicato.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica vedado o ajuste individual para compensação de horas.

**INDEFIRO** como postulado. **DEFIRO**, nos termos da cláusula 28ª da norma coletiva anterior:

### COMPENSAÇÃO DAS HORAS DE TRABALHO

A jornada semanal de 44 (quarenta) horas poderá ser cumprida de Segunda a Sexta-feira, mediante a compensação das horas normais de trabalho do Sábado, obedecendo-se as seguintes condições:

1.1) 01 (um) dia de 08 (oito) horas de trabalho e

1.2) 04 (quatro) dias de 09 (nove) horas de trabalho.





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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ficará a critério de cada empresa a fixação dos dias da semana de 09 (nove) horas e 08 (oito) horas, mencionadas na presente cláusula, recomendando-se, no entanto, a seguinte jornada:

De segunda a quinta-feira, 9 (nove) horas;  
Sexta-feira, 08 (oito) horas.

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

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

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

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

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

**INDEFIRO** como postulado. Depende de negociação entre as partes. **DEFIRO**, nos termos da cláusula 29ª da norma coletiva anterior:

**COMPENSAÇÃO DE HORAS - DIAS PONTES (FERIADOS)**  
Quando o feriado coincidir com o sábado, a empresa que trabalha sob regime de compensação de horas de trabalho poderá, alternativamente;

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

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

C. Incluir essas horas no sistema de compensação de dias pontes.  
As empresas comunicarão aos empregados com 15 (quinze) dias de antecedência do feriado a alternativa que será adotada.

**CONTROLE DA JORNADA**  
**CLÁUSULA 73ª - MINUTOS DE TOLERÂNCIA**



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

É facultado à Empresa não computar na jornada de trabalho dos empregados, os minutos que antecedem e/ou sucedem o horário de entrada e saída de trabalho, desde que não seja superior a 5 (cinco) minutos na entrada e a 5 (cinco) minutos na saída.

**DEFIRO**, eis que em consonância com a Súmula 366 do TST e do parágrafo 1º do art. 58 da CLT.

**FALTAS**

**CLÁUSULA 74ª - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

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

salário:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

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





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

- a) até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão, sogro ou sogra ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, viva sob sua responsabilidade econômica;
- b) até 3 (três) dias úteis em virtude de casamento;
- c) por 1 (um) dia, a cada período de 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;
- d) por 5 (cinco) dias corridos, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- e) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar;
- f) por 1 (um) dia, em caso de internação hospitalar da esposa, companheira ou filho menor de idade, devidamente comprovada.

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

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

**CLÁUSULA 75ª - DIA DO ANIVERSÁRIO DO EMPREGADO**

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

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

**CLÁUSULA 76ª - ATESTADO MÉDICO PARA ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES**

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

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

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



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

**INDEFIRO** como postulado. **DEFIRO**, nos termos da cláusula 32ª da norma coletiva anterior:

**CLÁUSULA 76ª - ATESTADO MÉDICO PARA ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES**

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

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

**CLÁUSULA 77ª - ATESTADO MÉDICO PARA ACOMPANHAMENTO DOS PAIS**

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

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

**CLÁUSULA 78ª - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE**

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

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A comprovação da realização do exame deverá ser feita em até 48h de sua realização e ao Departamento de Recursos Humanos, sob pena de ser considerada como falta injustificada, para todos os fins de direito.

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

**LICENÇA PARA ESTUDANTE**



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

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

**CLÁUSULA 79ª - PREVENÇÃO DO CÂNCER DE MAMA**

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

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

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

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

**CLÁUSULA 80ª - PREVENÇÃO DO CÂNCER DE PRÓSTATA**

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

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

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

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

**SOBREAVISO**

**CLÁUSULA 81ª - JORNADA DE SOBREAVISO**

O empregado efetivo e que permanece em sua casa de sobreaviso, aguardando a qualquer momento um chamado pela Empresa para a execução de um serviço não previsto ou para substituição, será remunerado à razão de 1/3 do salário-hora normal.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A jornada de sobreaviso não poderá ser superior a 24 (vinte e quatro) horas.

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

**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

**CLÁUSULA 82ª - TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR**

Quando a Empresa suspender os trabalhos, por motivos técnicos, para execução de serviços de manutenção, limpeza ou outras razões, não poderão exigir a compensação das horas





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

faltantes com trabalho extraordinário, em dias de férias, nem exigir que reponham as horas deixadas de trabalhar. Isto ocorrendo, as mesmas serão pagas como horas extraordinárias.

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

**FÉRIAS E LICENÇAS**

**LICENÇA MATERNIDADE**

**CLÁUSULA 83ª - LICENÇA MATERNIDADE**

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

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

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

**LICENÇA ADOÇÃO**

**CLÁUSULA 84ª - LICENÇA DA MÃE ADOTANTE**

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

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

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

**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

**CLÁUSULA 85ª - FÉRIAS**

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

**PARÁGRAFO DÉCIMO:** A Empresa poderá conceder e ajustar o período de férias de seus empregados em três períodos, um dos quais não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, observando-se a proteção aos menores de 18 anos e maiores de 50 anos.

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

**FÉRIAS**

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

**A FAMÍLIA**

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

- a) até 200 Km, serão concedidos somente os dias relativos ao DSR e transporte rodoviário;
- b) de 201 a 500 km, serão concedido além dos dias de DSR, mais 02 (dois) dias úteis abonados e transporte rodoviário;
- c) de 501 a 1000 km, serão concedidos além dos dias de DSR, mais 03 (tres) dias úteis abonados e transporte rodoviário;
- d) acima de 1000 km, serão concedidos além dos dias de DSR, mais 05 (cinco) dias úteis abonados e transporte aéreo.

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

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

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

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

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

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

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**  
**CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**





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

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

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

**INDEFIRO.** Embora os temas sejam relevantes e mereçam atenção pelas partes, não se pode obrigar o empregador a desenvolver campanhas e cursos, o que pode e deve ser realizado pela entidade sindical representante da categoria.

**CLÁUSULA 89ª - PROCEDIMENTOS EM CASO DE ASSALTO**

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

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

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

**DEFIRO** em razão da aplicação do princípio protetor.

**TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**

**CLÁUSULA 90ª - GINÁSTICA LABORAL**

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

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para realização da ginástica laboral, deverá haver um profissional da área de educação física que irá acompanhar e orientar os exercícios praticados.

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

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

**CLÁUSULA 91ª - ERRADICAÇÃO AO TRABALHO ESCRAVO**

Fica convencionado o nosso repúdio ao trabalho escravo e forçado que, segundo dispõe a convenção n. 29 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, é o "trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de alguma punição e para o qual o dito indivíduo não se apresentou



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

voluntariamente". Não obstante, as Empresas se comprometam a não ter parceiros de nenhuma natureza que utilizem trabalho escravo e/ou infantil.

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

**CLÁUSULA 92ª - ERRADICAÇÃO AO TRABALHO INFANTIL**

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

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

**CLÁUSULA 93ª - ERRADICAÇÃO CONTRA DISCRIMINAÇÃO**

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

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

**CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE**

**CLÁUSULA 94ª - CAMPANHA DE VACINAÇÃO**

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

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

**CLÁUSULA 95ª - CAMPANHAS EDUCATIVAS**

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

**INDEFIRO.** Embora os temas sejam relevantes e mereçam atenção pelas partes, não se pode obrigar o empregador a desenvolver campanhas e cursos, o que pode e deve ser realizado pela entidade sindical representante da categoria.

**ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

**CLÁUSULA 96ª. - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**



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

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

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

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE  
CLÁUSULA 97ª. - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

PERMANENTE

A. Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença ocupacional atestada pelo INSS, a empresa pagará aos dependentes, no primeiro caso, e ao próprio empregado, na segunda hipótese, uma indenização equivalente a 05 (cinco) salários nominais. No caso de invalidez, a indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual.

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

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

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

INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

PERMANENTE

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

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

C. As empresas que mantêm Planos de Seguro de Vida em Grupo ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados à Previdência Social, por elas inteiramente custeados, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do Seguro de





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

Vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS  
PROFISSIONAIS

**CLÁUSULA 98ª - FORNECIMENTO DE PROTETOR SOLAR**

As Empresas se comprometem a fornecer gratuitamente protetor solar, no mínimo com fator 30, para os empregados que desenvolvam suas atividades expostos aos raios solares.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Caso o empregado (a) apresente qualquer tipo de reação alérgica ao protetor solar fornecido pela Empresa, deverá apresentar Receita Médica ao departamento médico para que seja providenciado um protetor solar compatível com as necessidades do empregado (a).

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

**CLÁUSULA 99ª - ASSÉDIO MORAL**

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

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

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

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

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

RELAÇÕES SINDICAIS

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

**CLÁUSULA 100ª - RELAÇÃO PARA CONTRIBUIÇÃO**

Quando dos recolhimentos da contribuição sindical, assistencial ou social, obriga-se a Empresa a remeter ao sindicato entre os dias 10 e 20 de cada mês a relação nominal dos



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

empregados constando: nomes, nº da CTPS, bem como série e UF de emissão, CPF, função, endereço, telefone, salário e os valores das contribuições dos empregados.

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

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O Sindicato compromete-se a não utilizar as informações constantes desta relação para outro fim que não seja o de comprovação e conferência de recolhimento da contribuição.

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

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

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

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

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

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

**CLÁUSULA 101ª - MENSALIDADE SINDICAL**

A Empresa descontará a mensalidade sindical no importe de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) diretamente dos salários de seus empregados. O valor dos descontos das mensalidades



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

deverá ser recolhido pela Empresa até o quinto dia útil do mês subsequente ao desconto, com a relação nominal dos empregados para controle da entidade.

**INDEFIRO** como postulado. **DEFIRO**, nos termos da cláusula 44ª da norma coletiva anterior:

As empresas descontarão a mensalidade sindical diretamente de seus empregados, desde que por eles autorizadas por escrito, devendo entregar os respectivos comprovantes aos empregados. O valor dos descontos das mensalidades ficará à disposição do sindicato beneficiado, a partir do 10º (décimo) dia subsequente ao desconto, com a relação nominal dos empregados para controle da entidade.

**DISPOSIÇÕES GERAIS**

**CLÁUSULA 102ª - COMISSÃO BILATERAL**

Fica instituída uma Comissão Bilateral, composta por no máximo 03 (três) representantes do Sindicato Laboral e 03 (três) do Sindicato Patronal, para conciliar as divergências surgidas em decorrência da aplicação da presente Norma Coletiva e das Relações Coletivas de Trabalho de interesse geral que, para tanto, reunir-se-á a cada 04 (quatro) meses e, extraordinariamente, quando necessário, por conveniência das partes. A primeira reunião realizar-se-á em setembro de 2018.

**DEFIRO** como postulado, pois em consonância com a cláusula 49ª da norma coletiva anterior.

**CLÁUSULA 103ª - COMISSÃO DE EMPREGADOS NA EMPRESA**

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

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

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

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

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

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





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

**DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

**CLÁUSULA 104ª - MORA SALARIAL**

O empregador fica obrigado a pagar aos trabalhadores a remuneração mensal até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A inobservância do prazo previsto na presente cláusula acarretará ao empregador multa, a favor do trabalhador, correspondente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração devida, por dia de atraso.

**DEFIRO**, pois em consonância com o PN 19 deste Regional.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES**

**CLÁUSULA 105ª - INDENIZAÇÃO 40% FGTS - EMPREGADO**

**APOSENTADO**

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

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

**CLÁUSULA 106ª - CÓPIA DA R.A.I.S.**

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

**INDEFIRO**, pois depende de obrigação entre as partes. A obrigação de entrega é para o Ministério do Trabalho.

**CLÁUSULA 107ª - BOLSA DE EMPREGO DO SINDICATO**

Em caso de contratação de novos empregados, as empresas se comprometem a comunicarem ao Sindicato quanto aos cargos a serem disponibilizados, para utilização de sua Bolsa de Empregos.

**DEFIRO** como postulado eis que facilitador da contratação, bem como não impõe a atuação pelo empregador, pelo que não há qualquer prejuízo o deferimento da cláusula.

**CLÁUSULA 108ª - UNIÃO CIVIL ESTÁVEL**

No caso de união homoafetiva comprovada, a Empresa, aplicará ao companheiro ou companheira homossexual os mesmos direitos concedidos ao cônjuge, constante nesta Convenção Coletiva de Trabalho, a partir dos critérios dispostos na Instrução Normativa INSS/DC nº 45, de 6 de agosto de 2010.

**DEFIRO** como postulado, tendo em vista que são reconhecidos às uniões estáveis homoafetivas todos os direitos conferidos às uniões estáveis entre homem e mulher.



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

**COLETIVO**

**CLÁUSULA 109ª - VALIDADE E APLICABILIDADE DO ACORDO**

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

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

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

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

**Nº 120 SENTENÇA NORMATIVA. DURAÇÃO. POSSIBILIDADE E LIMITES (positivo) - (Res. 176/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011)**

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

**110ª. - CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA DOS EMPREGADOS**

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

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

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

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O recolhimento da contribuição retributiva deverá ser efetuado, até o seu vencimento, na rede bancária ou na sede do Sindicato Laboral. Após o vencimento, o recolhimento deverá ser efetuado somente na sede do Sindicato Laboral, acrescido da multa estabelecida na Convenção Coletiva de Trabalho.

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

**INDEFIRO COMO POSTULADO.**

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

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

**I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;**

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

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

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

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

A Constituição Federal de 1988, no artigo 8º, incisos III e V, deixa claro que é livre a associação sindical, sendo que o sindicato representa **toda a categoria**,





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

**sindicalizados ou não**, cabendo a ele a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais, inclusive em questões judiciais e administrativas.

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

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

Art. 612 - Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos. ([Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967](#))

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

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

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



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

“Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)”

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

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

A questão da constitucionalidade do art. 1º da Lei 13.467/2017, concernente à extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical, já foi decidida pela STF por ocasião do julgamento da ADI nº 5794, em 29.06.2018, que ao final sinaliza que : a contribuição sindical compulsória não foi recepcionada pela Carta Federal (voto do Min. Gilmar Mendes), e que o artigo 149 não abarca as contribuições sindicais (voto Min. Marco Aurelio).

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

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



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

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

Assim, o fim da contribuição legal sindical compulsória estatal apenas houve o reconhecimento do regime de contribuição sindical voluntária e da ampla liberdade de organização sindical, de associação ou não a um sindicato e, de contribuição ou não com essa representação.

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

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

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

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

Declarada a constitucionalidade da Lei nº 13.467/2017, que tornou facultativa a contribuição sindical, sendo vedada as condutas antissindicais, sejam elas





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

praticadas pelo Estado, sindicatos, empregados e empregadores, nela incluída qualquer conduta tendente a tomar, coletar, forçar, induzir, declarações dos empregados de oposição a contribuição sindical, cuja validade restará viciada.

Nesse sentido, e com o fim de adaptação a essa nova realidade jurídica que exclui a compulsoriedade estatal da principal fonte de renda dos sindicatos, o TST referendou convenções coletivas de trabalho em que se prevê a estipulação de contribuição, a ser descontada de todos os trabalhadores da categoria, fixadas em Assembleia Geral, que deverá também deliberar sobre o requisito autorização expressa e prévia, nos termos do art. 611-B, XXVI da CLT (autos PMPP 1000356-60.2017.5.00.0000, PMPP 15501-76.2017.5.02.0000 e PMPP 1000191-78.2018.5.00.0000).

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

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

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

*“CONTRIBUIÇÃO SINDICAL*

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

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

*III - O poder de controle do empregador sobre o desconto da contribuição sindical é incompatível com o caput do art. 8º da constituição federal e com o art.*



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

*1º da convenção 98 da OIT, por violar os princípios da liberdade e da autonomia sindical e da coibição aos atos antissindicais”.*

Diante de tais premissas, tem-se que o Enunciado 119 do TST não se aplica aos instrumentos normativos depositados após a vigência da Lei nº 13.467/17, cujo contexto extingue a compulsoriedade estatal da contribuição sindical e autoriza a fixação de uma contribuição sindical decorrente da autonomia coletiva, e respeitada a autonomia individual.

**CLAUSULA 110ª. - CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA**  
**DOS EMPREGADOS**

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

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

**TERMOS:** O desconto da contribuição em favor dos sindicatos de trabalhadores, fixado pela assembleia geral da categoria e devidamente registrado em ata, será efetuado em folha de pagamento dos empregados, associados ou não aos sindicatos, conforme valores e datas fixadas pela assembleia da categoria.

Parágrafo 1º: a deliberação dos trabalhadores em assembleia será tida como fonte de anuência previa e expressa dos empregados para efeito de desconto, garantido ao empregado o direito de oposição ao referido desconto, no prazo de vinte dias a contar da publicação do presente acórdão. O direito de oposição ao desconto em folha de pagamento, da contribuição sindical, pode ser manifestado por qualquer meio de comunicação ao sindicato da categoria, vedada qualquer conduta antissindical do empregador no sentido de interferir na vontade do trabalhador quando a oposição.

Parágrafo 2º: O desconto referente à Contribuição Retributiva dos Trabalhadores será de 50% do valor referente a um dia de trabalho, a



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

ser descontado no quinto dia útil do segundo mês subsequente à publicação do v. acórdão, observado o teto de incidência de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais).

Parágrafo 3º: Os admitidos após a data-base sofrerão o mesmo desconto, desde que não conste em sua carteira profissional desconto anterior sob o mesmo título.

Parágrafo 4º: O recolhimento da contribuição retributiva deverá ser efetuado, até o seu vencimento, na rede bancária ou na sede do Sindicato Laboral. Após o vencimento, o recolhimento deverá ser efetuado somente na sede do Sindicato Laboral, acrescido da multa estabelecida na Convenção Coletiva de Trabalho.

**ESTABILIDADE**

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

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

**DISPOSITIVO**

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

**AFASTAR** as preliminares arguidas

**JULGAR PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos, nos termos da fundamentação, aplicando-se o reajuste de 1,69 % equivalente ao INPC acumulado de maio de 2017 a abril de 2018 para as cláusulas econômicas, que terão vigência de 1º de maio





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

de 2018 a 30 de abril de 2019 e as demais cláusulas, de até 4 anos, nos termos do disposto no PN 120 do TST.

**CONCEDER** estabilidade provisória de 90 dias, nos termos do PN 36 deste Regional.

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

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

**IVANI CONTINI BRAMANTE**  
*Desembargadora Federal do Trabalho*  
*Relatora*

**ANEXO 1**

Transcrição final das cláusulas, conforme decidido.

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

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

**CLÁUSULA 2ª - SALÁRIO NORMATIVO**

Fica estabelecido o seguinte salário normativo para todos os integrantes das categorias profissionais:

R\$ 1.628,68 por mês, ou R\$ 7,40 por hora.

Parágrafo único: O salário normativo fixado nesta cláusula não é aplicável aos aprendizes, na forma da lei.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**  
**CLÁUSULA 3ª - CORREÇÃO SALARIAL**



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

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

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

**CLÁUSULA 4ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

A Empresa fornecerá comprovantes de pagamento a seus empregados com identificação e constando discriminadamente a natureza e o valor das importâncias pagas, descontos efetuados, horas trabalhadas e o valor do FGTS / INSS.

**CLÁUSULA 5ª - PAGAMENTO DE SALÁRIO AO EMPREGADO ANALFABETO**

O pagamento de salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de 2 (duas) testemunhas, nos termos do PN nº 58 do TST.

**CLÁUSULA 6ª - COMPLEMENTAÇÃO DO 13.º SALÁRIO**

**INDEFERIDA**

**ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

**CLÁUSULA 7ª - HORAS EXTRAS**

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

**CLÁUSULA 8ª - INTEGRAÇÃO DAS HORAS-EXTRAS**

**INDEFERIDA**

**ADICIONAL NOTURNO**

**CLÁUSULA 9ª - ADICIONAL NOTURNO**

**INDEFERIDA**

**OUTROS ADICIONAIS**

**CLÁUSULA 10ª - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE OU**

**INSALUBRIDADE**



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

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

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

**CLÁUSULA 11ª - TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO**

**INDEFERIDA**

**PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

**CLÁUSULA 12ª - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS / RESULTADOS**

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

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

**AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

**CLÁUSULA 13ª - REFEIÇÃO / ALIMENTAÇÃO**

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

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

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

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

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

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

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





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

**COMPOSIÇÃO CESTA BÁSICA - 35 QUILOS**

PRODUTOS	QUANTIDADE	UNIDADE	DISCRIMINAÇÃO	DOS
	10	quilos	Arroz	
	05	quilos	Feijão	
	05	latas	óleo de soja	
	05	pacotes	macarrão com ovos (500 gramas)	
	04	quilos	açúcar refinado	
	04	pacotes	café torrado e moído (500 gramas)	
	01	quilo	sal refinado	
	02	pacote	farinha de mandioca crua (500 gramas)	
	02	quilo	farinha de trigo	
	03	pacote	fubá mimoso (500 gramas)	
	04	latas	extrato de tomate (140 gramas)	
	03	latas	sardinha em conserva (135 gramas)	
	03	latas	salsicha-tipo Viena (180 gramas)	
	01	pacote	tempero completo (200 gramas)	
	04	pacotes	biscoito sendo 2 doces/ 2 salgados (140 gramas)	
	01	lata	goiabada (700 gramas)	
	01	pacote	de charque (Jack-beef) em pacote a vácuo (500 gramas)	

e VALE ALIMENTAÇÃO no valor mínimo mensal de R\$ 105,75 (cento e cinco reais e setenta e cinco centavos).

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

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

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

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



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

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

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

**INDEFERIDA**

**CLÁUSULA 15ª – DÉCIMO TERCEIRO VALE ALIMENTAÇÃO E REFEIÇÃO**

**INDEFERIDA**

**CLÁUSULA 16ª – LANCHE DA TARDE**

**INDEFERIDA**

**CLÁUSULA 17ª – EMPREGADO (A) FILIADO (A) AO SINDICATO**

**INDEFERIDA**

**CLÁUSULA 18ª -  
AUXÍLIO TRANSPORTE**

As empresas concederão o vale-transporte a todos os seus trabalhadores, de acordo com os procedimentos estabelecidos pela Lei Federal nº 7.418/85, alterada pela Lei Federal nº 7.619/87 – Decreto nº 95.247 de 17/11/87, dentro dos limites fixados.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Por tratar-se de benefício colocado à disposição do trabalhador, visando dar melhores condições de trabalho, o tempo despendido em transporte fornecido pelas Empresas até o local de trabalho, inclusive para seu retorno, não será computável na jornada de trabalho.

**AUXÍLIO EDUCAÇÃO  
CLÁUSULA 19ª - INCENTIVO À EDUCAÇÃO E  
PROFISSIONALIZAÇÃO**

**INDEFERIDA**



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

AUXÍLIO SAÚDE  
CLÁUSULA 20ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA

**INDEFERIDA**

CLÁUSULA 21ª - CONVÊNIO ODONTOLÓGICO

**INDEFERIDA**

CLÁUSULA 22ª – MANUTENÇÃO DO CONVÊNIO MÉDICO  
**INDEFERIDA**

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

As empresas concederão ao empregado afastado do serviço por motivo de saúde (doença ou acidente) a complementação do auxílio previdenciário para que perceba a mesma remuneração que receberia em atividade, durante o prazo de 90 dias.

CLÁUSULA 24ª – AUXÍLIO POR AFASTAMENTO

**INDEFERIDA**

CLÁUSULA 25ª - AUXÍLIO CRECHE

A. As empresas onde trabalhem pelo menos 30 (trinta) empregadas com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não possuam creche própria poderão optar entre celebrar o convênio previsto no § 2º do art. 389 da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite de 30% (trinta por cento) do salário normativo, mensalmente, por filho (a) com idade de 0 (zero) até 1 (um) ano de idade. Na falta do referido comprovante será pago diretamente à empregada valor fixo de 20% (vinte por cento) do salário normativo, mensalmente, por filho (a) com idade entre 0 (zero) e 1 (um) ano;

B. O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para efeito algum, o salário da empregada, e

C. Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis.

SEGURO DE VIDA  
CLÁUSULA 26ª





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

**PLANO DE SEGURO**

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

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

**APOSENTADORIA**  
**CLÁUSULA 27ª**

**ABONO POR APOSENTADORIA**

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

**OUTROS AUXÍLIOS**  
**CLÁUSULA 28ª - CONVÊNIO MEDICAMENTO /**

**FARMÁCIA / ÓTICA**

**INDEFERIDA**

**CLÁUSULA 29ª - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

**INDEFERIDA**

**CLÁUSULA 30ª - AUXÍLIO MATERIAL ESCOLAR**

**INDEFERIDA**

**CLÁUSULA 31ª - PLANO DE PREVIDÊNCIA PRIVADA**

**COMPLEMENTAR**

**INDEFERIDA**

**CLÁUSULA 32ª - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento de empregado, independente das indenizações securitárias e dos direitos e benefícios assegurados em lei, a empresa pagará um auxílio funeral de 1,5 (um e meio) piso salarial da categoria vigente no mês do falecimento,



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

inclusive àqueles que estiverem afastados do trabalho por doença ou acidente, no prazo de 10 (dez) dias contados da notificação ou ciência do falecimento, ao dependente habilitado ou herdeiro.

QUÍMICOS

CLÁUSULA 33ª - GRUPO DE APOIO AOS DEPENDENTES

**INDEFERIDA**

EMPRÉSTIMOS

CLÁUSULA 34ª – EMPRÉSTIMO EMERGENCIAL

**INDEFERIDA**

CLÁUSULA 35ª - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO

**INDEFERIDA**

MODALIDADES

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO,

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA 36ª - NOVAS ADMISSÕES

**INDEFERIDA**

CLÁUSULA 37ª - ADMITIDOS APÓS DATA-BASE

O reajuste salarial é aplicável aos admitidos após a data-base, ficando limitado ao valor do maior salário do empregado mais antigo na função.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA 38ª - PAGAMENTO DAS VERBAS  
DECORRENTES DA RESCISÃO CONTRATUAL

**INDEFERIDA**

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



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

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

**CLÁUSULA 40ª - EXAMES EM CASO DE DISPENSA**

**INDEFERIDA**

**AVISO PRÉVIO**

**CLÁUSULA 41ª - AVISO DE DISPENSA**

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

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO: INDEFERIDA**

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

**PARÁGRAFO QUARTO: INDEFERIDA**

**PARÁGRAFO QUINTO: INDEFERIDA**

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

**PARÁGRAFO SÉTIMO: INDEFERIDA**

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

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

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





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

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

**CLÁUSULA 42ª – VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO  
CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO**

**INDEFERIDA**

**ESTÁGIO/APRENDIZAGEM  
CLÁUSULA 43ª – ESTÁGIO**

As Empresas facilitarão o estágio de seus empregados estudantes, em curso técnicos e/ou superiores, na área de sua especialização, observando o disposto na Lei 11.788/2008.

**CLÁUSULA 44ª – APRENDIZES**

**INDEFERIDA**

**PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS  
CLÁUSULA 45ª - DEFICIENTES FÍSICOS**

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

**OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS  
CLÁUSULA 46ª - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO  
INDEFERIDA**

**CLÁUSULA 47ª - ENTREGA DE DOCUMENTOS**

**INDEFERIDA**

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO,  
DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**



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

CLÁUSULA 48ª - PAGAMENTO DAS VERBAS  
DECORRENTES DA RESCISÃO CONTRATUAL

**INDEFERIDA**

CLÁUSULA 49ª - ASSISTÊNCIA SINDICAL RESCISÓRIA

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

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

CLÁUSULA 50ª - RESCISÃO CONSENSUAL

**INDEFERIDA**

CLÁUSULA 51ª – TERMO DE QUITAÇÃO DE VERBAS  
TRABALHISTAS

**INDEFERIDA**

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

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA 52ª - ESTÍMULO PROFISSIONAL

**INDEFERIDA**

NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA 53ª – MEDIDAS DISCIPLINARES

**INDEFERIDA**

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

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



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

DE VIOLÊNCIA	CLÁUSULA 55ª – ESTABILIDADE DA MULHER VÍTIMA <b>INDEFERIDA</b>
AGENDADA	CLÁUSULA 56ª – ESTABILIDADE EM CASO DE CIRURGIA <b>INDEFERIDA</b>
DATA-BASE	ESTABILIDADE GERAL CLÁUSULA 57ª - ESTABILIDADE EM DECORRÊNCIA DA <b>INDEFERIDA</b>
	ESTABILIDADE MÃE CLÁUSULA 58ª - ESTABILIDADE DA GESTANTE <b>INDEFERIDA</b>
PROFISSIONAL	ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA CLÁUSULA 59ª - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO <b>INDEFERIDA</b>
PROFISSIONAL	ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO CLÁUSULA 60ª - GARANTIA DE EMPREGO AO ENFERMO O empregado afastado do trabalho por doença tem estabilidade provisória, por igual prazo do afastamento, até 60 dias após a alta.
TRABALHO PELA EMPRESA	CLÁUSULA 61ª – DA RECUSA DO RETORNO AO Quando da recusa pela Empresa de retorno do empregado ao trabalho, após alta médica dada pelo INSS, a empresa arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social. PARÁGRAFO ÚNICO: No caso de haver reconsideração por parte do INSS, com o pagamento integral de todo o período, compreendendo o dia da alta médica até a data do efetivo retorno ao benefício previdenciário, os valores pagos pela empresa deverão ser reembolsados pelo empregado.



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

**ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

**CLÁUSULA 62ª**

**EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

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

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

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

**ESTABILIDADE ADOÇÃO**

**CLÁUSULA 63ª - ESTABILIDADE PROVISÓRIA / ADOÇÃO**

DE MENOR

**INDEFERIDA**

**ESTABILIDADE PAI**

**CLÁUSULA 64ª - GARANTIA DE EMPREGO DO PAI**

**INDEFERIDA**

**OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

**CLÁUSULA 65ª - DESCANSO PARA AMAMENTAÇÃO**

**INDEFERIDA**

DE IDADE

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

**INDEFERIDA**

**CLÁUSULA 67ª - ACESSO A INFORMAÇÕES**





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

As empresas permitirão o acesso ao conjunto de informações constantes do prontuário funcional do empregado, desde que seja por ele próprio solicitado e consultado.

**CLÁUSULA 68ª – PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

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

**CONTROLE, FALTAS**  
**JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO,**

**DURAÇÃO E HORÁRIO**

**CLÁUSULA 69ª - JORNADA DE TRABALHO**

**INDEFERIDA**

**CLÁUSULA 70ª – JORNADA INTERMITENTE**

**INDEFERIDA**

**TRABALHO**  
**CLÁUSULA 71ª - COMPENSAÇÃO DAS HORAS DE**

A jornada semanal de 44 (quarenta) horas poderá ser cumprida de Segunda a Sexta-feira, mediante a compensação das horas normais de trabalho do Sábado, obedecendo-se as seguintes condições:

1.1) 01 (um) dia de 08 (oito) horas de trabalho e

1.2) 04 (quatro) dias de 09 (nove) horas de trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Ficará a critério de cada empresa a fixação dos dias da semana de 09 (nove) horas e 08 (oito) horas, mencionadas na presente cláusula, recomendando-se, no entanto, a seguinte jornada:

De segunda a quinta-feira, 9 (nove) horas;

Sexta-feira, 08 (oito) horas.

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



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

**PONTES (FERIADOS)**

**CLÁUSULA 72ª - COMPENSAÇÃO DE HORAS - DIAS**

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

relativo à compensação;

desta Convenção;

A. Reduzir a jornada de trabalho, subtraindo o período de tempo

B. Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos

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

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

**CONTROLE DA JORNADA**

**CLÁUSULA 73ª - MINUTOS DE TOLERÂNCIA**

É facultado à Empresa não computar na jornada de trabalho dos empregados, os minutos que antecedem e/ou sucedem o horário de entrada e saída de trabalho, desde que não seja superior a 5 (cinco) minutos na entrada e a 5 (cinco) minutos na saída.

**FALTAS**

**CLÁUSULA 74ª - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

**CLÁUSULA 75ª – DIA DO ANIVERSÁRIO DO EMPREGADO**  
**INDEFERIDA**

**CLÁUSULA 76ª - ATESTADO MÉDICO PARA**  
**ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES**

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

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

**CLÁUSULA 77ª – ATESTADO MÉDICO PARA**  
**ACOMPANHAMENTO DOS PAIS**

**INDEFERIDA**

**CLÁUSULA 78ª**  
**LICENÇA PARA ESTUDANTE**

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

**CLÁUSULA 79ª – PREVENÇÃO DO CÂNCER DE MAMA**  
**INDEFERIDA**

**CLÁUSULA 80ª – PREVENÇÃO DO CÂNCER DE**

**PRÓSTATA**



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

**INDEFERIDA**

**SOBREAVISO**

**CLÁUSULA 81ª – JORNADA DE SOBREAVISO**

O empregado efetivo e que permanece em sua casa de sobreaviso, aguardando a qualquer momento um chamado pela Empresa para a execução de um serviço não previsto ou para substituição, será remunerado à razão de 1/3 do salário-hora normal.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A jornada de sobreaviso não poderá ser superior a 24 (vinte e quatro) horas.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

**CLÁUSULA 82ª - TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR**

**INDEFERIDA**

**FÉRIAS E LICENÇAS**

**LICENÇA MATERNIDADE**

**CLÁUSULA 83ª - LICENÇA MATERNIDADE**

**INDEFERIDA**

**LICENÇA ADOÇÃO**

**CLÁUSULA 84ª - LICENÇA DA MÃE ADOTANTE**

**INDEFERIDA**

**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

**CLÁUSULA 85ª FÉRIAS**

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

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

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

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





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

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

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

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

**FÉRIAS**

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

**INDEFERIDA**

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

**INDEFERIDA**

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**  
**CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**  
**CLÁUSULA 88ª – ORIENTAÇÃO QUANTO A PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS**

**INDEFERIDA**

**ASSALTO**

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

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

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

**TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**

**CLÁUSULA 90ª – GINÁSTICA LABORAL**



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

**INDEFERIDA**

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

**CLÁUSULA 91ª - ERRADICAÇÃO AO TRABALHO ESCRAVO**

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

**CLÁUSULA 92ª - ERRADICAÇÃO AO TRABALHO INFANTIL**

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

**CLÁUSULA 93ª - ERRADICAÇÃO CONTRA DISCRIMINAÇÃO**

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

**CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE**  
**CLÁUSULA 94ª - CAMPANHA DE VACINAÇÃO**

**INDEFERIDA**

**CLÁUSULA 95ª - CAMPANHAS EDUCATIVAS**

**INDEFERIDA**

**ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**



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

**CLÁUSULA 96ª - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

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

**OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

**CLÁUSULA 97ª.**  
**INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE**

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

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

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

**OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

**CLÁUSULA 98ª - FORNECIMENTO DE PROTETOR SOLAR**

As Empresas se comprometem a fornecer gratuitamente protetor solar, no mínimo com fator 30, para os empregados que desenvolvam suas atividades expostos aos raios solares.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Caso o empregado (a) apresente qualquer tipo de reação alérgica ao protetor solar fornecido pela Empresa, deverá apresentar Receita Médica ao departamento médico para que seja providenciado um protetor solar compatível com as necessidades do empregado (a).

**CLÁUSULA 99ª - ASSÉDIO MORAL**



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

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

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

RELAÇÕES SINDICAIS  
CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS  
CLÁUSULA 100ª - RELAÇÃO PARA CONTRIBUIÇÃO

**INDEFERIDA**

CLÁUSULA 101ª - MENSALIDADE SINDICAL

As empresas descontarão a mensalidade sindical diretamente de seus empregados, desde que por eles autorizadas por escrito, devendo entregar os respectivos comprovantes aos empregados. O valor dos descontos das mensalidades ficará à disposição do sindicato beneficiado, a partir do 10º (décimo) dia subsequente ao desconto, com a relação nominal dos empregados para controle da entidade.

DISPOSIÇÕES GERAIS

CLÁUSULA 102ª - COMISSÃO BILATERAL

Fica instituída uma Comissão Bilateral, composta por no máximo 03 (três) representantes do Sindicato Laboral e 03 (três) do Sindicato Patronal, para conciliar as divergências surgidas em decorrência da aplicação da presente Norma Coletiva e das Relações Coletivas de Trabalho de interesse geral que, para tanto, reunir-se-á a cada 04 (quatro) meses e, extraordinariamente, quando necessário, por conveniência das partes. A primeira reunião realizar-se-á em setembro de 2018.

EMPRESA CLÁUSULA 103ª – COMISSÃO DE EMPREGADOS NA

**INDEFERIDA**

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA 104ª – MORA SALARIAL





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

O empregador fica obrigado a pagar aos trabalhadores a remuneração mensal até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

PARÁGRAFO ÚNICO: A inobservância do prazo previsto na presente cláusula acarretará ao empregador multa, a favor do trabalhador, correspondente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração devida, por dia de atraso.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES**

CLÁUSULA 105ª - INDENIZAÇÃO 40% FGTS -  
EMPREGADO APOSENTADO

**INDEFERIDA**

CLÁUSULA 106ª - CÓPIA DA R.A.I.S.

**INDEFERIDA**

CLÁUSULA 107ª - BOLSA DE EMPREGO DO SINDICATO

Em caso de contratação de novos empregados, as empresas se comprometem a comunicarem ao Sindicato quanto aos cargos a serem disponibilizados, para utilização de sua Bolsa de Empregos.

CLÁUSULA 108ª - UNIÃO CIVIL ESTÁVEL

No caso de união homoafetiva comprovada, a Empresa, aplicará ao companheiro ou companheira homossexual os mesmos direitos concedidos ao cônjuge, constante nesta Convenção Coletiva de Trabalho, a partir dos critérios dispostos na Instrução Normativa INSS/DC nº 45, de 6 de agosto de 2010.

CLÁUSULA 109ª – VALIDADE E APLICABILIDADE DO  
ACORDO COLETIVO

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

110ª. - CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA DOS  
EMPREGADOS

O desconto da contribuição em favor dos sindicatos de trabalhadores, fixado pela assembleia geral da categoria e devidamente registrado em ata, será efetuado em folha de pagamento dos empregados, associados ou não aos sindicatos, conforme valores e datas fixadas pela assembleia da categoria.



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

Parágrafo 1º: a deliberação dos trabalhadores em assembleia será tida como fonte de anuência previa e expressa dos empregados para efeito de desconto, garantido ao empregado o direito de oposição ao referido desconto, no prazo de vinte dias a contar da publicação do presente acórdão. O direito de oposição ao desconto em folha de pagamento, da contribuição sindical, pode ser manifestado por qualquer meio de comunicação ao sindicato da categoria, vedada qualquer conduta antissindical do empregador no sentido de interferir na vontade do trabalhador quando a oposição.

Parágrafo 2º: O desconto referente à Contribuição Retributiva dos Trabalhadores será de 50% do valor referente a um dia de trabalho, a ser descontado no quinto dia útil do segundo mês subsequente à publicação do v. acórdão, observado o teto de incidência de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais).

Parágrafo 3º: Os admitidos após a data-base sofrerão o mesmo desconto, desde que não conste em sua carteira profissional desconto anterior sob o mesmo título.

Parágrafo 4º: O recolhimento da contribuição retributiva deverá ser efetuado, até o seu vencimento, na rede bancária ou na sede do Sindicato Laboral. Após o vencimento, o recolhimento deverá ser efetuado somente na sede do Sindicato Laboral, acrescido da multa estabelecida na Convenção Coletiva de Trabalho.



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

# Petição Cível

## 0100797-30.2020.5.01.0551

### Processo Judicial Eletrônico

**Data da Autuação:** 27/09/2020

**Valor da causa:** R\$ 8.050,00

**Partes:**

**AUTOR:** NYLZA MARIA TAVARES GONCALVES

ADVOGADO: LEONARDO RODRIGUES BARALDO

**RÉU:** SOBEU - ASSOCIACAO BARRAMANSENSE DE ENSINO

ADVOGADO: CELESTINO RAIMUNDO RESENDE

ADVOGADO: ANGELO LEMOS TEODORO



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

1ª Vara do Trabalho de Barra Mansa

PetCiv 0100797-30.2020.5.01.0551

AUTOR: NYLZA MARIA TAVARES GONCALVES

RÉU: SOBEU - ASSOCIACAO BARRAMANSENSE DE ENSINO

Trata-se de reclamação trabalhista proposta por **NYLZA MARIA TAVARES GONCALVES** em face de **SOBEU - ASSOCIACAO BARRAMANSENSE DE ENSINO**, consoante fatos e fundamentos aduzidos na petição inicial.

Juntou documentos e deu à causa o valor de R\$ 8.050,00.

Contestações com documentos e vista ao reclamante.

Sem outras provas, encerrou-se a instrução.

Razões finais remissivas.

Recusadas ambas as propostas de conciliação.

É o breve relatório.

Decido.

## **DOS DANOS MORAIS E À IMAGEM**

O dano moral ocorre quando há violação a um direito da personalidade (arts. 5º, V e X, da CR/88 e 11 a 21, do CC/2002), que impede o exercício completo das liberdades fundamentais da pessoa. Por possuir conteúdo extrapatrimonial, não se exige a "prova do dano", mas sim, a prova dos fatos que embasam a pretensão, para que o juízo avalie o potencial ofensivo.

Cotejando os parâmetros mínimos, para se considerar abalada a dignidade da pessoa humana da parte autora, e as ofensas comprovadas, percebe-se que estas não se enquadram em nenhum dos vetores elencados alhures, que pudesse justificar a pretensão de indenização por danos morais.

Destaca-se que os danos materialmente sofridos, que são os únicos possíveis de constatação na ação em questão, estarão ressarcidos quando do pagamento das parcelas pleiteadas.



No mesmo sentido é o enunciado abaixo:

"O dano moral, assim compreendido todo o dano extrapatrimonial, não se caracteriza quando há mero aborrecimento inerente a prejuízo material". (Enunciado 159 da III Jornada de Direito Civil do Centro de Estudos Judiciários do Conselho da Justiça Federal).

No caso, a reclamante alega que devido à pandemia da covid-19, a reclamada adotou a metodologia de ensino a distancia por meio de aulas online. Aponta que no primeiro semestre do ano as aulas eram ao vivo, não havendo a gravação.

Relata a exordial que em 11/08/2020, foi informada que as aulas do segundo semestre seriam gravadas, para serem disponibilizadas no sistema da ré aos alunos que não pudessem assistir ao vivo. A obreira concorda com a transmissão on-line das aulas, sendo contraria a gravação das aulas para posterior acesso.

Indica que não há por parte da ré garantia de como será feito o gerenciamento dos dados gravados e ainda do material confeccionado para os alunos. Aduz ainda que a ré aumentou a quantidade de alunos que assistem às aulas sem acréscimo proporcional ao salário da autora.

Postula a verba em destaque por estar sendo pressionada e obrigada a gravar e armazenar as aulas que leciona.

Compulsando os documentos acostados pela autora, verifica-se que as orientações da reclamada e as conversas entre a coordenadora do curso e os demais professores são orientações de como deve ser procedida a aula e sua gravação, inexistindo informação que os professores seriam obrigados a gravar as aulas.

Note-se que na conversa entre a coordenadora Janaina e a autora, transcrita pela reclamante, a preposta tenta convencer a autora em gravar as aulas, afirmando que as aulas ficariam gravadas no drive e que o final do semestre a autora poderia apagar. O teor da conversa não aponta que existisse obrigação e que estivesse sendo pressionada ou ameaçada para gravar as aulas. Ao contrário, infere-se que a reclamante tenha se negado a gravar e que a coordenadora e a diretoria tentavam convencer a professor a permitir a gravação, não havendo qualquer tom de pressão ou ameaça nos documentos juntados.

Além disso, a própria autora confirma na exordial que as aulas eram disponibilizadas para os alunos do curso que deixassem de assistir ao vivo, não havendo qualquer alegação que a ré estivesse utilizando de forma ilícita as aulas gravadas.

Desse modo, inexistindo prova dos danos apontados, nem mesmo por prova testemunhal, julgo improcedente o pedido de pagamento de indenização por dano moral e à imagem, na espécie em exame.

## **DA TUTELA DE URGÊNCIA INIBITÓRIA**

Há nos autos decisão deferindo a tutela de urgência para que a ré se abstenha de ordenar a gravação, bem como de armazenar, distribuir e redistribuir a imagem da autora, nesse conceito incluídos os vídeos e vídeo de aulas, em seus próprios servidores ou servidores e serviços controlados/contratados/administrados pela ré. Determinou-se ainda que a reclamada se abstenha de apresentar a autora como coordenadora do curso de Farmácia, sem que ela esteja de fato exercendo a função.

Assim, diante da cognição exaustiva em que se ampara a presente sentença, mantenho a decisão que deferiu a tutela antecipada, por seus próprios fundamentos e pelos que ora se acrescentam.

## **DA JUSTIÇA GRATUITA**

Prevê o art. 790, § 3º, da CLT: É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Ainda, o parágrafo 4º, do mesmo dispositivo, prevê: O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

Assim, não apenas os que percebem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social possuem direito aos benefícios da justiça gratuita, mas, a qualquer pessoa que comprove insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

A declaração de pobreza da parte reclamante cumpre o requisito legal, do parágrafo 4º.

Portanto, cumpridos os requisitos legais, **defiro** os benefícios da justiça gratuita na forma da Lei 1060/50, 5584/70 7115/83 e 7510/86.

## **DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS**

Ante a previsão da Lei 13.467/2017, art. 791-A, da CLT, condeno:

A reclamada a pagar 5% do valor dos pedidos julgados procedentes, a ser apurado em liquidação de sentença.

Quanto aos honorários devidos pela parte autora, tendo em vista que o reclamante é beneficiário de justiça gratuita, nos termos da decisão do E. TRT1, no Incidente de Arguição de Inconstitucionalidade Cível 0102282-40.2018.5.01.000, declaro-o isento do pagamento da parcela.

## **DA COMPENSAÇÃO/DEDUÇÃO**

Prevista nos arts. 368 e seguintes do CC, a compensação é meio indireto de pagamento, no qual uma dívida é extinta por serem duas pessoas, reciprocamente, credora e devedora uma da outra. Na Justiça do Trabalho, somente é cabível para débitos de natureza trabalhista (Súmula 18, TST).

No caso em comento, constato que o réu pleiteia, na verdade, a dedução das parcelas já pagas, instituto de proteção ao locupletamento ilícito e ao “bis in idem”. Por ser matéria de ordem pública, pode ser reconhecida de ofício e não possui eficácia preclusiva.

Dessa forma, indefiro o pedido; mas determino a dedução das verbas quitadas a idêntico título.

## **PARÂMETROS DE LIQUIDAÇÃO/IMPOSIÇÕES FISCAIS E PREVIDENCIÁRIAS**

Para os fins do art.832, §3º da CLT tem natureza salarial as parcelas previstas no art.28 da Lei 8212/91, tendo natureza indenizatória as previstas no §9º do citado dispositivo.

Nos termos do art.114, VIII da CRFB, é competente a Justiça do Trabalho para a execução de ofício das contribuições previdenciárias previstas no art.195, I e II do CFRB, decorrentes das sentenças que proferir (súmula 368, I do TST).

O reclamante deverá arcar com a sua cota previdenciária e os valores relativos ao imposto sobre a renda auferida, por expressa determinação legal, sendo de responsabilidade da ré tão somente quitar a sua quota-parte previdenciária e deduzir e recolher os valores devidos pelo autor (OJ 363, da SDI -1).

O recolhimento do imposto de renda observará o artigo 12-A da Lei 7.713/88 e a Instrução Normativa nº 1.500/14, da SRFB.

A tributação não deverá incidir sobre indenização por danos morais e materiais, pois apenas recompõem o patrimônio do indenizado. Também não haverá tributação sobre férias indenizadas, integrais ou proporcionais. Tudo em conformidade com as Súmulas 498, 125 e 386 do STJ.

Nos termos da OJ 400 da SBDI-1 do TST, os juros de mora decorrentes do inadimplemento de obrigação de pagamento em dinheiro não integram a base de cálculo do imposto de renda, independentemente da natureza jurídica da obrigação inadimplida, ante o seu cunho indenizatório, conferido pelo art. 404 do Código Civil de 2002.

Juros de mora (1,0% ao mês, simples e pro rata die, contados do ajuizamento da ação até 11/11 /2019, data da publicação da MP 905/2019), tendo em vista que os juros são disciplinados no direito material, logo, inaplicável retroativamente o § 1º do art. 39 da Lei nº 8.177/91, bem como o art. 883 da CLT, com redação dada pela MP 905/2019, face a observância do art. 5º, XXXVI da

CF e o art. 6º da LINDB. Sendo que a partir de 12/11/2019, incidirá os juros de caderneta de poupança pro rata die, nos termos dos artigos 883 da CLT e 39, §1º, da Lei nº 8.177/91, com redação dada pela MP 905/2019, vez que os juros, a partir de então, já nasceram na vigência da aludida MP, independentemente da data do ajuizamento da ação, incidindo a aplicação imediata do novo regramento, por considerar que os juros incidem mensalmente, o que evidencia que seu fato gerador renova-se mês a mês.

Observar-se-ão as Súmulas nº 200 e 381 do TST e, tratando-se empresa em liquidação extrajudicial a observância da S. 304 do TST e, sendo a ré massa falida, incidirá a regra do art. 124 da Lei nº 11.101/2005. Ressalto que em havendo condenação de dano moral a correção monetária incide a partir da publicação da sentença, a teor do que estabelece a Súmula nº 439 do TST.

A contribuição previdenciária observará o art.43, da Lei 8212/91 e serão atualizadas de acordo com os critérios estabelecidos na legislação previdenciária (artigo 879, §4º, da CLT).

Observe-se que a Fazenda Pública quando condenada subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas devidas pela empregadora principal, não se beneficia da limitação dos juros, prevista no art. 1º-F da Lei n.º 9.494, de 10.09.1997. Neste sentido é a OJ 382 da SDI-1.

Embora a Lei 11.960/09 tenha alterado a redação do artigo, de modo a impor a incidência do dispositivo em qualquer condenação “independentemente de sua natureza”, é certo que o STF, na ADI 4357, declarou inconstitucional a expressão “independentemente de sua natureza”, sem redução de texto, contida no §12 do art. 100 da CF, incluído pela EC 62/2009, e, por arrastamento, conferiu interpretação conforme a Constituição à mesma expressão contida no art. 1º-F da Lei 9.494/97, na redação dada pela Lei 11.960/2009, voltando a vigorar, portanto, a redação original do art. 1-F da Lei 9.494/97.

Ainda que assim não fosse, quando condenada subsidiariamente, a Fazenda Pública, responde nos estritos limites impostos na decisão, submetendo-se ao regime jurídico aplicável ao devedor principal – contra quem poderá exercer, mediante ação própria, o direito de regresso.

## **DA INCONSTITUCIONALIDADE DOS CRITÉRIOS DE JUROS FIXADOS PELA MP N. 905/2019**

Quanto aos juros de mora, fixados no mesmo índice da caderneta de poupança, além de não consistir em matéria de relevância e urgência, entende o Juízo que a medida é inconstitucional, por violação à proteção do salário e, conseqüentemente, de todos os rendimentos do trabalho (artigo 7º, X, da CF/88), sem contar a violação aos princípios da isonomia, razoabilidade e proporcionalidade, já que acaba por dar tratamento mais vantajoso aos créditos de natureza civil (aos quais se aplicam os juros legais de 1% ao mês) do que aos créditos trabalhistas, de natureza alimentar.

Mas não é só. A fixação dos juros constitui matéria de direito processual, que não pode ser



objeto de Medida Provisória (artigo 62, §1º, “b”, da CF/88).

Portanto, declara-se a inconstitucionalidade da parte em que o caput do artigo 883 da CLT se refere aos “juros de mora equivalentes aos aplicados à caderneta de poupança”, com redação dada pela Medida Provisória n. 905/2019.

No que tange à correção monetária dos débitos trabalhistas, diante da suspensão liminar determinada pelo STF nas ADCs 58 e 59, o índice será definido na fase de liquidação de sentença.

### **FUNDAMENTAÇÃO EXAURIENTE – ART.489, §1º DO CPC**

Destaque-se que a presente sentença apreciou todos os fundamentos indicados pelas partes que fossem capazes de infirmar as conclusões exaradas por esta juíza, isto após ter sido conferida às partes ampla oportunidade para produção de suas provas, em consonância com o disposto no artigo 489, §1º, IV, do CPC, e de acordo com artigo 3º, IX, da IN 39/2016 do TST,.

No mais, eventuais teses ou argumentos que não tenham sido apontados careceram de relevância para a resolução da controvérsia trazida no bojo dos presentes autos.

É certo que o novel dispositivo do CPC busca apenas explicitar o dever de fundamentação previsto na Constituição Federal. Nesse sentido, note-se que o STF já decidiu que não há necessidade de se rebater, de forma pormenorizada, todas as alegações e provas, sendo suficiente a fundamentação, ainda que concisa, sempre que for clara quantos aos fundamentos jurídicos, específica quanto aos fatos e precisa ao indicar a subsunção das normas ao caso concreto, vedando-se, assim, apenas as decisões genéricas.

Ante o exposto, admoesto as partes expressamente, que eventuais embargos declaratórios que não apontem, claramente a caracterização de contradição (entre os termos da própria decisão, e não entre a decisão e a prova dos autos), obscuridade (condição específica que impeça que a sentença seja inteligível) ou omissão (em relação aos pedidos formulados pelas partes, e não argumento das peças processuais que rechaçados, de forma implícita, pelos fundamentos da sentença), caracterizará intuito procrastinatório e sujeitará a parte ao pagamento da multa prevista do art.1.026, §§2º e 3º do NCPC.

Em face do exposto, **JULGO PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos formulados por **NYLZA MARIA TAVARES GONCALVES**, na forma da fundamentação supra que a este dispositivo integra, para condenar a reclamada **SOBEU - ASSOCIACAO BARRAMANSENSE DE ENSINO** nas obrigações de pagar elencadas na fundamentação.

Defiro o benefício da justiça gratuita.

Juros, correção monetária e honorários advocatícios na forma da fundamentação.

Para os efeitos do § 3º do artigo 832 da CLT, a ré deverá recolher as contribuições previdenciárias sobre as parcelas salariais deferidas na presente sentença, na forma do inciso I do artigo 28 da lei nº 8.212/91, com exceção daquelas descritas no § 9º do artigo 214 do decreto nº 3.048/99. A contribuição da reclamante será descontada de seus créditos.

No tocante ao imposto de renda autorizo a sua retenção na fonte observada sua incidência mês a mês e a tabela progressiva, na forma da Lei nº 12.350, de 20 de dezembro de 2010 e IN 1127 da Secretaria da Receita Federal do Brasil. Não há tributação sobre juros na forma da OJ 400 da SDI I.

Inexistem recolhimentos fiscais e previdenciários a serem efetuados sobre as parcelas de natureza indenizatória. Neste sentido art. 6 da Lei 7713/88.

Custas processuais a cargo das partes reclamadas no valor de R\$ 40,00, cálculo sobre o valor atribuído provisoriamente à condenação de R\$ 2.000,00 – art. 789, CLT.

Desnecessária a intimação da União (INSS), nesta fase de conhecimento, de acordo com a exegese do próprio § 4º, do art. 832, da CLT, pois, na forma do § 3º, do artigo 879, da CLT, ela será oportunamente intimada para manifestar in concreto dos cálculos de liquidação.

Intimem-se as partes.

Nada mais.

BARRA MANSA/RJ, 15 de dezembro de 2020.

RACHEL FERREIRA CAZOTTI  
Juíza do Trabalho Substituta



Assinado eletronicamente por: RACHEL FERREIRA CAZOTTI - Juntado em: 15/12/2020 19:09:33 - 0b82418  
<https://pje.trt1.jus.br/pjekz/validacao/20121519085402500000124045076?instancia=1>  
Número do processo: 0100797-30.2020.5.01.0551  
Número do documento: 20121519085402500000124045076

PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
PJE - PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO - 23ª REGIÃO  
4ª VARA DO TRABALHO DE CUIABÁ  
MSCiv 0000430-41.2021.5.23.0004  
IMPETRANTE: M. P. U.  
IMPETRADO: EMANUELE GONCALINA DE ALMEIDA E OUTROS (2)

### I – RELATÓRIO.

Trata-se de Mandado de Segurança, impetrado pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO contra ato administrativo da **Presidente do Instituto de Defesa Agropecuária do Estado de Mato Grosso**, pretendendo a concessão da segurança para que seja atendida a requisição ministerial (art. 8º da LC 75/93) no sentido de fornecer ao impetrante dados e elementos regularmente requisitados em Procedimento Promocional (PROMO) instaurado sob sua presidência.

Para tanto, aduz o impetrante que conduz o Procedimento Promocional PA – PROMO n.º 000568.2018.23.000/9, que tem como objetivo o acompanhamento das atividades e ações desenvolvidas no âmbito do FÓRUM

ESTADUAL DE COMBATE AOS IMPACTOS DOS AGROTÓXICOS NO ESTADO DE MATO GROSSO, o qual é composto por diversas organizações estatais (como Ministério Público, UFMT, etc) e da sociedade civil.

Visa o procedimento, em última análise, o combate ao uso abusivo de agrotóxicos, por meio de estudos e práticas compartilhadas no setor, sendo importante, no aspecto, o acesso à informação quanto à comercialização e utilização dos mesmos no âmbito do Estado de Mato Grosso.

Nesse quadro, inseriu-se, inicialmente, com relação à implementação do Módulo “Agrotóxicos” no Sistema de Controle Vegetal, que está sendo operado pelo INDEA, o qual permite gerar relatórios acerca da comercialização de agrotóxicos.

Os relatórios estão disponíveis na página eletrônica do INDEA. No entanto, visando obter mais dados, com critérios mais específicos, requisitou-se, no âmbito do PROMO, acima mencionado, a apresentação de relatórios (especificados na inicial), conforme Ofício n.º 2238.20201, reiterado pelo Ofício n.º 9739.2021.

O INDEA, por sua vez, atendeu parcialmente a requisição em **12/07/2021**, ao argumento de impedimento quanto ao fornecimento integral dos dados requisitados pelo MPT, diante do que preceitua

o art. 17-B da Lei 9.613/98, por ser de caráter sigiloso, uma vez que a individualização do (s) investigado (s) para o fornecimento de dados constantes de cadastro público mostra-se indispensável, sendo os dados pessoais protegidos pela Lei n.º 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD), a ser observada pela Administração Pública.

## **II – FUNDAMENTAÇÃO.**

Nos termos do art. 114 da Constituição Federal, com a redação que foi dada pela Emenda Constitucional n.º 45/2004, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações oriundas da relação de trabalho e, na forma da lei, outras controvérsias dela decorrentes, incluindo os mandados de segurança, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição, a teor do seu inciso IV.

*Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:*

*(...) IV - os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;*

Por outro lado, dispõe o art. 109, I, da CF/88:

*Art. 109. Aos juízes federais compete processar e julgar:*

*I - as causas em que a União, entidade autárquica ou empresa pública federal forem interessadas na condição de autoras, rés, assistentes ou oponentes, exceto as de falência, as de acidentes de trabalho e as sujeitas à Justiça Eleitoral e à Justiça do Trabalho;*

A par da competência material desta Justiça Especializada para analisar o caso examinado, cumpre reafirmar a legitimidade ativa do MPT para figurar como parte impetrante.

No aspecto, prevê o art. 127 da CF que o “Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis”.

Ainda, dispõem os incisos III e VI do art. 129 da CF:

*Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público:*

*III - promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos;*

*VI - expedir notificações nos procedimentos administrativos de sua competência, requisitando informações e documentos para instruí-los, na forma da lei complementar respectiva;*

Quanto ao Ministério Público da União, o art. 6º, VI e VII, da LC 75/93 é categórico ao prever que:



Art. 6º *Compete ao Ministério Público da União:*

(...)

*VI - impetrar habeas corpus e mandado de segurança;*

*VII - promover o inquérito civil e a ação civil pública para:*

*a) a proteção dos direitos constitucionais;*

*b) a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente, dos bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico;*

*c) a proteção dos interesses individuais indisponíveis, difusos e coletivos, relativos às comunidades indígenas, à família, à criança, ao adolescente, ao idoso, às minorias étnicas e ao consumidor;*

*d) outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos;*

E, especificamente em relação ao Ministério Público do Trabalho – MPT, reza a aludida Lei Complementar:

*Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:*

*I - promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas;*

*Art. 84. Incumbe ao Ministério Público do Trabalho, no âmbito das suas atribuições, exercer as funções institucionais previstas nos Capítulos I, II, III e IV do Título I, especialmente:*

*II - instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos, sempre que cabíveis, para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores;*

Nessa senda, destaco que os arts. 8º e 26 da Lei Complementar nº 75/93 asseguram ao Ministério Público, no exercício de suas funções institucionais, entre outros, requisitar informações, exames, perícias e documentos de autoridades da Administração Pública direta ou indireta, em consonância ao art. 1º da Lei 12.016/2009.

No mister de sua função constitucional, o Órgão Ministerial dispõe de mecanismos administrativos, como o Inquérito Civil, para formar o seu convencimento sobre determinadas matérias, configurando crime a recusa, o retardamento ou omissão de dados técnicos requisitados pelo Ministério Público, indispensáveis à propositura de eventual ação civil pública.

Logo, a natureza do pedido formulado pelo MP, de caráter ordinatório, tem feição mandamental e requisitório, devendo ser analisado em consonância com as missões conferidas ao *Parquet* e as suas demais garantias constitucionais.

E o documento de ID 44473bo (prova pré-constituída) comprova a negativa de encaminhamento do documento requisitado pelo MPT. Veja-se que, mesmo tendo o ora Impetrante tendo enviado três ofícios à

autoridade ora coatora (IDs cd38e2a, cf54ab1 e 6908edf) requisitando informações, a resposta foi negativa.

Cabe pontuar que a requisição de alguns dados encontra limitação no que pertine a dados fiscais, os quais não poderão ser diretamente requisitados e enviados ao MP, devendo passar antes pelo crivo judicial, eis a orientação firmada pelo STF no Tema 990 – RE 1055941 (representação fiscal para fins penais). Nesse sentido, também já se posicionou o STJ, quando firmou entendimento de ser ilegal a requisição de dados fiscais feita diretamente pelo Ministério Público, sem autorização judicial.

No caso sob análise, a objeção oposta ao cumprimento da requisição oriunda do MPT fundamentou-se no art. 17-B da Lei 9.613/98 (que trata sobre -se os crimes de lavagem ou ocultação de bens, direitos e valores, dentre outros temas), arguindo a impetrada que a solicitação de informações nos moldes pleiteados não poderia ser atendida, posto que as informações cadastrais deveriam se limitar à pessoa do investigado.

E, sendo a individualização do investigado (ou investigados) indispensável para o fornecimento de dados constantes de cadastro público, a negativa da autoridade coatora também fundamentou sua conduta no disposto na Lei 13.709/2018, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD.

Nesse quadro, as informações requisitadas quanto **1)** à quantidade de agrotóxicos comercializada por produtor rural ou, sucessivamente, se se revelar mais factível, lista dos 20 (vinte) produtores rurais/empresas que adquiriram maior quantidade de agrotóxicos; **2)** à quantidade de agrotóxicos comercializada por receita agrônômica; **3)** à quantidade de agrotóxicos comercializada por técnico agrícola ou, sucessivamente, se se revelar mais factível, lista dos 20 (vinte) técnicos agrícolas de cujas receitas decorreu maior quantidade de agrotóxico comercializado; e **4)** à quantidade de agrotóxicos comercializada por empresa fabricante/registrante, restariam inviabilizadas, bem como a atuação de fiscalização do MPT.

Cabe ressaltar que a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD (13.709/2018, de 14/08/2018), conforme prevê o seu art. 1º, dispõe sobre o **tratamento de dados pessoais**, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, aplicando-se inclusive no âmbito da administração pública (art. 3º).

Diante dessa constatação, entendo que o direito à privacidade dos envolvidos (eis que se trata de acesso a dados daqueles que comercializam agrotóxicos), no caso, não abrange dados fiscais, o que representaria um impeditivo ao cumprimento de requisição formulada pelo Ministério Público.

Ademais, também pontuo que o art. 4º, item III, da Lei 13.709/2018 (LGPD), afasta a sua aplicação ao tratamento de dados pessoais realizado para fins exclusivos de segurança pública (alínea a) e atividades de investigação e repressão de infrações penais (alínea d).

De igual, destaco a exceção prevista no parágrafo 1º do art. 4º acima referido: “*O tratamento de dados pessoais previsto no inciso III será regido por legislação específica, que deverá prever medidas proporcionais e estritamente necessárias ao atendimento do interesse público, observados o devido processo legal, os princípios gerais de proteção e os direitos do titular previstos nesta Lei*”.

Assim, ainda que se tratassem de dados pessoais albergados pelo manto da proteção da LGPD, o bem jurídico tutelado relativo à coletividade se sobressai a tais interesses, aplicando-se o princípio da proporcionalidade.

No entanto, a situação ora posta difere-se da inferência acima, eis que a comercialização de agrotóxicos e a emissão de receitas para sua aquisição possuem relação direta com o meio ambiente (incluído o meio ambiente laboral), sendo que o seu mau uso pode impactar diretamente a sociedade como um todo (art. 5º, caput, art. 6º, art. 129, III, art. 196 e 225, todos da CF/88).

Veja-se, então, que a proteção do meio ambiente revela-se como a própria função institucional do MPT (art. 129, III, da CF), o qual tem à sua disposição a figura do inquérito civil para concretizá-la, inclusive por meio do instrumento da requisição de informações e documentos para instruí-lo (art. 129, III e VI, da CF/88).

Assim, forte nas violações à própria função institucional do Órgão impetrante, que se viu impossibilitado de concretizá-la em virtude da conduta da autoridade coatora (impetrada), bem como nos documentos pré-constituídos no presente feito, entendo violado direito líquido e certo do MPT.

**Concedo a segurança** buscada, a fim de garantir ao Impetrante o acesso integral das informações não atendidas pelo INDEA, razão pela qual determino que a autoridade coatora preste as informações abaixo descritas com relação ao ano de 2020, **no prazo de 15 (quinze) dias**, sob pena de caracterização de crime de desobediência e aplicação de sanções administrativas (art. 26 da Lei nº 12.016/09):

**1)** quantidade de agrotóxicos comercializada por produtor rural, ou, sucessivamente, se se revelar mais factível, lista dos 20 (vinte) produtores rurais/empresas que adquiriram maior quantidade de agrotóxicos;

**2)** quantidade de agrotóxicos comercializada por receita agrônômica;

**3)** quantidade de agrotóxicos comercializada por técnico agrícola, ou, sucessivamente, se se revelar mais factível, lista dos 20 (vinte) técnicos agrícolas de cujas receitas decorreu maior quantidade de agrotóxico comercializado;

**4)** Quantidade de agrotóxicos comercializada por empresa fabricante/registrante.

Quanto ao pedido de autorização de publicação das informações recebidas, friso que tal deve observar os Princípios da Proporcionalidade e da Razoabilidade, podendo eventuais prejudicados pela divulgação manejar ações próprias reparadoras.

### **III – DISPOSITIVO.**

Ante o exposto, com base na fundamentação supra, que integra o presente decisum para todos os fins, na ação de mandado de segurança impetrado pelo **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO** contra ato administrativo da **Presidente do Instituto de Defesa Agropecuária do Estado de Mato Grosso, CONCEDO** a segurança, a fim de que a autoridade coatora preste as informações abaixo descritas com relação ao ano de 2020, **no prazo de 15 (quinze) dias**, sob pena de caracterização de crime de desobediência e aplicação de sanções administrativas (art. 26 da Lei nº 12.016/09):

**1)** quantidade de agrotóxicos comercializada por produtor rural, ou, sucessivamente, se se revelar mais factível, lista dos 20 (vinte) produtores rurais/empresas que adquiriram maior quantidade de agrotóxicos;

**2)** quantidade de agrotóxicos comercializada por receita agrônômica;

**3)** quantidade de agrotóxicos comercializada por técnico agrícola, ou, sucessivamente, se se revelar mais factível, lista dos 20 (vinte) técnicos agrícolas de cujas receitas decorreu maior quantidade de agrotóxico comercializado;

**4)** Quantidade de agrotóxicos comercializada por empresa fabricante/registrante.

Custas processuais pela parte impetrada, no valor de R\$ 200,00, calculadas sobre o valor atribuído à causa, qual seja, R\$ 10.000,00 (art. 789, III, da CLT).

Intimem-se as partes e a pessoa jurídica interessada (Estado do Mato Grosso – art. 13 da Lei nº 12.016/09), observando-se a prerrogativa processual prevista na alínea h do inc. II do art. 18 da Lei Complementar nº 75/1993 quanto à intimação pessoal do *Parquet*.

CUIABA/MT, 20 de maio de 2022.

FABIO LUIZ PACHECO  
Juiz (a) do Trabalho Substituto (a)



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO  
2ª Turma

PROCESSO

N. 0000284-06.2021.5.23.0002 (ROT)

RECORRENTE:

VIA

VAREJO

S.A.

RECORRIDO: MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

RELATOR: JUIZ CONVOCADO AGUIMAR PEIXOTO

EMENTA

**AÇÃO REVISIONAL. MODIFICAÇÃO NO ESTADO DE FATO OU DE DIREITO. TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA. CONSULTA EM CADASTROS DE ENTIDADES DE PROTEÇÃO DE CRÉDITOS. IMPROCEDÊNCIA.**

A ação revisional é apta à rediscussão dos termos da condenação caso constatada modificação superveniente do estado de fato ou de direito, em vista do disposto no art. 505, I, do CPC. No caso, não obstante a LGPD estabeleça, de modo amplo, a proteção de dados, igualmente certo é que não pode ser aplicada de forma irrestrita desconsiderando as demais normas e jurisprudências, valendo frisar que a possibilidade de pesquisa em cadastros de entidades de proteção de créditos para seleção e contratação de empregados está em dissonância com a própria evolução da legislação trabalhista, notadamente do art. 508 da CLT, o qual foi revogado, de modo a não mais permitir que o empregado bancário seja dispensado por justa causa em virtude das dívidas que possui, sendo certo que o histórico financeiro do trabalhador não tem qualquer relação com a sua aptidão profissional, não havendo sentido em realizar pesquisas financeiras dos empregados, ainda que detentores de cargo de confiança ou manuseiem numerário, revelando-se como prática discriminatória, nos termos dos arts. 3º, IV, da CF e 1º da Lei n. 9.029/95, em ofensa à intimidade e privacidade obreira (art. 5º, X, da CLT), bem assim à igualdade entre os trabalhadores (art. 5º e art. 7º, XXX, da CF), razão pela qual mantenho a sentença que indeferiu a revisão da cláusula 1ª do TAC 54/2009.

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos, em que são partes as acima indicadas.

O juiz **André Yudi Hashimoto Hirata** da 2ª Vara do Trabalho de Cuiabá - MT, de acordo com a sentença, cujo relatório adoto, julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na petição inicial da presente ação revisional.

Aportou aos autos o recurso ordinário da empresa autora (Via Varejo S.A.) objetivando a reforma da sentença a fim de que seja revisada a cláusula 1ª do TAC 54/2009.

Contrarrazões apresentadas.

Dispensada a manifestação do Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 51, II do Regimento Interno desta Corte.

Em síntese, é o relatório.

## ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos processuais de admissibilidade, conheço do recurso ordinário interposto.

## MÉRITO

### **AÇÃO REVISIONAL. TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA**

A autora (Via Varejo S.A.) se insurge contra a sentença que julgou parcialmente procedente a presente ação revisional, tangente às cláusulas 1ª e 2ª do TAC 54/2009 celebrado no bojo do inquérito civil n. 000344.2007.23.000-6, aduzindo que a revisão da cláusula 1ª no sentido de ser possível a solicitação do histórico financeiro aos candidatos a cargo de confiança e que manuseiam numerário não caracteriza violação à intimidade ou ato discriminatório, nos termos da Lei n. 9.029/95.

Pois bem.

Narram os autos que a empresa autora (Via Varejo S.A.) ajuizou a presente ação objetivando a revisão das cláusulas 1ª e 2ª do TAC 54/2009, em vista da alteração legislativa promovida pela Lei n. 13.709/2018 ( Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD), alterada pela Lei n. 13.853/2019, bem assim da tese jurídica superveniente do TST, de forma a modificar a relação jurídica existente entre as partes.

Consta, ainda, que o juízo *a quo* acolheu parcialmente o pedido revisional quanto à cláusula 2ª do TAC 54/2009, tangente à verificação de antecedentes criminais para os empregados e

candidatos a cargos de confiança na forma do art. 62, II e parágrafo único, da CLT, empregados ou candidatos a empregos que atuem com informações sigilosas, assim compreendidos os que têm, como necessário ao desempenho da função, amplo acesso aos dados cadastrais de clientes, de empregados ou de terceiros e, empregados ou candidatos a ofícios para os quais o manuseio de numerários se caracterize como tarefa essencial e definidora, indeferindo, contudo, o pedido de revisão da cláusula 1ª, cingindo a insurgência recursal quanto a este último.

É sabido que nos autos do inquérito civil n. 000344.2007.23.000-6 foi celebrado o termo de ajuste de conduta n. 54/2009, constando da cláusula 1ª o seguinte teor:

Cláusula Primeira - A compromissária obriga-se a não realizar pesquisa em cadastro de entidades de proteção ao crédito, tais como BANCO CENTRAL DO BRASIL, SPC -SERVIÇO DE PROTEÇÃO AO CRÉDITO e SERASA - CENTRALIZADORA DOS SERVIÇOS DOS BANCOS S/A, com a finalidade de subsidiar o processo de seleção e contratação de empregados.

A eficácia futura do termo de ajuste de conduta celebrado sobre relação jurídica continuada, a exemplo da obrigação de não fazer pertinente à "não realizar pesquisa em cadastro de entidades de proteção ao crédito", pode ser afetada por modificações no estado de fato ou de direito, daí dizer-se que se sujeita à cláusula *rebus sic stantibus*, senão vejamos:

Artigo 505 - Nenhum juiz decidirá novamente as questões já decididas relativas à mesma lide, salvo:  
I - se, tratando-se de relação jurídica de trato continuado, sobreveio modificação no estado de fato ou de direito, caso em que poderá a parte pedir a revisão do que foi estatuído na sentença;  
II - nos demais casos previstos em lei;

Reconhece-se, pois, que existindo TAC acerca de relação jurídica continuativa e ocorrendo modificação superveniente no estado de fato ou de direito sobre que se assentou, a parte pode se valer da ação revisional para obter do juízo a declaração de que, naquele momento, em virtude da alteração supra, ele não mais regula de maneira eficaz a relação jurídica continuativa.

Colho da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

...

Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se:

...

X - tratamento: toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração;

...

Veja-se que não obstante a LGPD estabeleça, de modo amplo, a proteção de dados, igualmente certo é que não pode ser aplicada de forma irrestrita desconsiderando as demais normas do arcabouço jurídico pátrio, bem como as jurisprudências predominantes.

Nesse cenário, destaco que a revisão vindicada pela empresa autora no tocante à possibilidade de pesquisa em cadastros de entidades de proteção de créditos para seleção e contratação de seus empregados está em dissonância com a própria evolução da legislação trabalhista, notadamente o art. 508 da CLT ("Considera-se justa causa, para efeito de rescisão de contrato de trabalho do empregado bancário, a falta contumaz de pagamento de dívidas legalmente exigíveis"), o qual foi revogado.

Com efeito, se o empregado bancário não mais pode ser dispensado por justa causa em virtude dos débitos que possui, não existe nexo haver consulta em cadastro de inadimplentes a fim de subsidiar a respectiva seleção e contratação.

Vale frisar que não obstante o dispositivo celetista supratranscrito faça menção ao "bancário", é cediço que se este não mais pode ser dispensado por justa causa em virtude da falta contumaz de pagamento de dívidas, com mais razão ainda não se pode, em tais hipóteses, aspirar falta grave dos demais empregados que sequer manuseiam valores ou o fazem sem ser a sua finalidade precípua.

Assim, penso que os empregados em geral não podem ser dispensados por justa causa em razão de dívidas contraídas, ainda



que detentores de cargo de confiança ou manuseiem numerário, não havendo, destarte, coerência para a realização de pesquisas de restrições financeiras, como dito alhures.

Sobreleve-se que a situação financeira de determinado empregado não tem qualquer relação com sua qualidade/aptidão laborativa, vale dizer, o seu histórico creditício não tem o condão de aferir a sua idoneidade profissional, tampouco há sentido em condicionar a sua seleção ou contratação ao fato de possuir débitos ou não.

Pelas razões expendidas, penso que a revisão almejada pela empresa no tocante à possibilidade de pesquisa em cadastro de entidades de proteção ao crédito com a finalidade de auxiliar o processo de seleção e contratação de seus empregados, ainda que detentores de cargo de confiança ou que manuseiem numerário, revela-se como prática discriminatória e abusiva.

A Constituição Federal traça como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a vedação da prática de atos discriminatórios, conforme disposto em seu art. 3º, IV:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

...

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Já na esfera infraconstitucional, com o objetivo específico de coibir a prática de atos discriminatórios na relação de trabalho, foi editada a Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995, que dispõe em seu art. 1º:

É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

A doutrina ao comentar o art. 1º da referida lei afirma que o legislador ao coibir a adoção de qualquer prática discriminatória na relação empregatícia estipulou-o em caráter geral e abrangente, de molde

a impedir todo e qualquer ato praticado pelo empregador atentatório à dignidade do empregado. Colho novamente de **Firmino Alves Lima**:

O art. 1º inicialmente dispõe que é proibida a adoção de qualquer prática discriminatória ou limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou a sua manutenção. Consagra, portanto, a adoção de um mecanismo proibitivo de atitudes discriminatórias. Quando menciona 'qualquer prática discriminatória', a norma deve ser interpretada no sentido de proibir qualquer ato discriminatório, o que leva à proibição da discriminação efetiva ocorrida como a discriminação por efeito adverso. Assim, de acordo com as disposições do art. 1º, qualquer ato discriminatório é proibido, seja de que natureza for. (id., ibid. p. 71)

Veja-se que a consulta aos órgãos de cadastros de inadimplentes com a finalidade de amparar o processo de seleção e contratação de empregados configura verdadeira óbice ao acesso no mercado de trabalho, porquanto o condiciona ao fato de ter contraído dívidas ou não, valendo frisar que aludida prática representa afronta à própria função social do trabalho, já que é justamente o novo emprego que dará à pessoa a possibilidade de quitar seus débitos.

Com efeito, não pode a pessoa se ver tolhida a ingressar no mercado de trabalho apenas por ter contraído dívidas e se encontrar inscrita nos órgãos de inadimplentes.

Por derradeiro, concluo que a revisão vindicada quanto à 1ª cláusula do TAC 54/2009 a fim de que seja possibilitada as pesquisas financeiras dos empregados detentores de cargo de confiança ou que manuseiem numerário com o fito de subsidiar a respectiva seleção e contratação amolda-se à hipótese de conduta patronal discriminatória, nos termos dos arts. 3º, IV, da CF e 1º da Lei n. 9.029/95, em ofensa à intimidade e privacidade obreira (art. 5º, X, da CLT), bem assim à igualdade entre os trabalhadores (art. 5º e art. 7º, XXX, da CF).

Colho da jurisprudência do TST:

RECURSO DE REVISTA REGIDO PELO CPC/1973 E INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. PROCESSO SELETIVO. PESQUISA PRÉVIA DE INFORMAÇÕES CREDITÍCIAS DOS CANDIDATOS AO EMPREGO. SPC. SERASA. DANO MORAL COLETIVO. A Corte regional, referindo-se à "realização de consulta prévia aos cadastros do SPC e SERASA", entendeu que, "não obstante tal fato seja considerado para a contratação dos candidatos, não se colocava como fator de eliminação sumária". Entretanto, reconheceu que "a empresa contratante não se obriga a ser surpreendida por eventuais ilícitos praticados por seus candidatos". Concluiu o Tribunal a quo que "não há justificativa razoável para condenar a reclamada pela consulta aos cadastros de órgãos oficiais criados justamente para este fim", conduta que "não caracteriza prática discriminatória, mas mero direito do empregador na busca de antecedentes de seus pretensos colaboradores". **Verifica-se,**

**portanto, a existência de conduta discriminatória por parte da reclamada, pois a situação creditícia do candidato não possui nenhuma relação com as suas qualidades ou habilidade laborais. Importante registrar que é justamente no momento da procura de colocação no mercado de trabalho que o candidato, por muitas vezes, encontra-se em situação econômica fragilizada , sem meios de subsistência e de cumprir algumas obrigações financeiras anteriormente assumidas.** Por outro lado, a Corte regional, ao apontar que "se não há reprimenda à própria existência dos serviços de proteção ao crédito, descabida a assertiva da não legalidade de seu uso", baseou-se em uma premissa equivocada . Os citados serviços tem por finalidade a proteção dos comerciantes, instituições financeiras e creditícias, entre outros, para o fornecimento de crédito para pessoas com histórico de não honrar com suas obrigações, independentemente do motivo que as levou a tanto, não se destinando à consulta prévia de candidato ao emprego - conduta claramente discriminatória e reprovável. Para a configuração do dano moral coletivo, basta, como no caso dos autos, a violação intolerável de direitos coletivos e difusos, ação ou omissão reprováveis pelo sistema de justiça social do ordenamento jurídico, conduta antijurídica capaz de lesar a esfera de interesses da coletividade, cuja essência é tipicamente extrapatrimonial. O caráter coletivo decorre da repercussão no meio social, pela adoção reiterada de um padrão de conduta por parte do infrator, com inegável extensão lesiva à coletividade, de forma a violar o sistema jurídico de garantias fundamentais. É por isso que o dano moral coletivo, em face de suas características próprias de dano genérico, enseja muito mais uma condenação preventiva e inibitória do que propriamente uma tutela ressarcitória. Cabe trazer a lume a lição de Xisto Tiago de Medeiros Neto sobre a preponderância da função sancionatória da indenização por dano moral coletivo, alertando que esta se afasta da função típica que prevalece no âmbito dos direitos individuais, onde se confere maior relevância à finalidade compensatória da indenização em favor das vítimas identificadas, e, apenas em segundo plano, visualiza-se a função suasória. Ainda, diante da incontrovérsia dos fatos relativos à conduta ilícita da reclamada, o dano moral daí decorrente é considerado *in re ipsa* , já que decorre da própria natureza das coisas, prescindindo, assim, de prova da sua ocorrência concreta, em virtude de ele consistir em ofensa a valores humanos, bastando a demonstração do ato ilícito ou antijurídico em função do qual a parte afirma ter ocorrido a ofensa ao patrimônio moral. Aplica-se à hipótese sub judice a tese firmada no IRR- 243000-58.2013.5.13.0023, item III, *in verbis* : "A exigência de Certidão de Antecedentes Criminais, quando ausente alguma das justificativas de que trata o item II, supra, caracteriza dano moral *in re ipsa*, passível de indenização, independentemente de o candidato ao emprego ter ou não sido admitido". Desse modo, **a consulta prévia dos candidatos aos cadastros do SPC e SERASA acarretou dano moral coletivo in re ipsa** , o que é suficiente para a responsabilização da ré, sendo desnecessária para sua condenação, prova de prejuízo sofrido pela coletividade de trabalhadores (inocorrência da contratação de candidatos submetidos à consulta). **A prática dos citados atos antijurídicos e discriminatórios configurou ofensa ao patrimônio moral coletivo** [sem destaques no original], sendo, portanto, passível de reparação por meio da indenização respectiva. Recurso de revista conhecido e provido . (TST - RR: 11707520105020066 - 2ª Turma - Relator: Jose Roberto Freire Pimenta - Data de Publicação: 13/11/2020 - extraído do respectivo sítio eletrônico)

"RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. PESQUISA DA SITUAÇÃO FINANCEIRA DE CANDIDATO A EMPREGO - SPC E SERASA . Na hipótese dos autos, extrai-se do acórdão recorrido que é incontroversa a prática pela Ré de pesquisa nos sistemas de proteção ao crédito quando do processo de seleção de candidato ao emprego. **Ora, chega a ser absurdo imaginar que o cidadão pode não ser contratado por ter seu nome registrado no SPC ou SERASA. Tais serviços devem ser utilizados para proteger o crédito e não para inviabilizar o emprego. Se o candidato a uma vaga de emprego eventualmente tem dívidas com outras pessoas, esta não pode ser a razão para impedir que o trabalhador obtenha o emprego. E isto se justifica porque para um candidato nesta situação, a recolocação no mercado de trabalho tem justamente o objetivo de saldar as dívidas do trabalhador. Nesse esteio, qualquer restrição ao acesso de um candidato a uma vaga de emprego em razão de seu nome constar em uma das listas de empresas de proteção ao crédito, como SERASA e SPC, é ato discriminatório e deve ser coibido por esta Justiça Especializada. A conduta do empregador é inegavelmente discriminatória, pois visa a inibir a contratação de candidatos que figurem em listas cadastrais dos serviços de proteção ao crédito. A prática da conduta discriminatória em apreço importa ofensa a**

princípios de ordem constitucional, tais como o da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da isonomia e da não discriminação (arts. 1º, III e IV, 3º, IV, e 5º da Constituição da República). Deve ser ressaltado ainda o teor do artigo 1º, da Lei nº 9.029/95, que prevê a proibição de práticas discriminatórias nas relações de trabalho[sem destaque no original]. Precedentes. Recurso de revista conhecido por violação do artigo 1º da Lei nº 9.029/95 e provido" ( RR-209-39.2011.5.05.0027 - 3ª Turma - Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte - DEJT 2/12/2016 - extraído do respectivo sítio eletrônico).

Ante o exposto, mantenho incólume a sentença que indeferiu a revisão da cláusula 1ª do TAC 54/2009.

Nego provimento.

## CONCLUSÃO

Isso posto, conheço do recurso ordinário interposto e, no mérito, nego-lhe provimento, nos termos da fundamentação supra.

É como voto.

## ACÓRDÃO

### ISSO POSTO:

A Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, durante a 32ª Sessão Ordinária de Julgamento, realizada virtual e telepresencialmente entre as 09h00 do dia 10/11/2021 e as 09h00 do dia 11/11/2021, **DECIDIU**, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário interposto e, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto do Juiz Convocado Relator, seguido pelo Juiz Convocado Wanderley Piano e pelo Desembargador João Carlos.

O advogado Wagner Kohatsu falou em defesa da parte autora e o procurador Bernardo Leôncio Moura Coelho apresentou razões orais pelo Ministério Público do Trabalho.

**Obs.:** Ausente a Excelentíssima Senhora Desembargadora Maria Beatriz Theodoro Gomes, em virtude de sua participação, pelo Cejusc, na XVI Semana da Conciliação do Conselho Nacional de Justiça. O Excelentíssimo Senhor Desembargador João Carlos Ribeiro de Souza presidiu a sessão.

Plenário virtual, quinta-feira, 11 de novembro de 2021.

(Firmado por assinatura digital, conforme Lei n. 11.419/2006)

**AGUIMAR PEIXOTO**



**Juiz Convocado  
Relator**