



Número: **0005864-89.2014.5.15.0000**

Classe: **DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE**

- Relator: **FRANCISCO ALBERTO DA MOTTA PEIXOTO GIORDANI**

Partes	
Tipo	Nome
SUSCITANTE	AUTO ONIBUS TRES IRMAOS LTDA - CNPJ: 50.925.551/0001-34
ADVOGADO	ULISSES NUTTI MOREIRA - OAB: SP21803
SUSCITANTE	VIACAO JUNDIAIENSE LTDA - CNPJ: 50.948.587/0001-33
ADVOGADO	ULISSES NUTTI MOREIRA - OAB: SP21803
SUSCITANTE	VIACAO LEME LTDA - CNPJ: 48.635.593/0001-99
ADVOGADO	ULISSES NUTTI MOREIRA - OAB: SP21803
SUSCITANTE	RAPIDO LUXO CAMPINAS LTDA - CNPJ: 45.992.724/0025-74
ADVOGADO	ULISSES NUTTI MOREIRA - OAB: SP21803
SUSCITADO	SINDICATO DOS TRAB EM TRANSPORTE RODOVIARIO DE JUNDIAI - CNPJ: 44.657.856/0001-00
ADVOGADO	FERNANDA DOS SANTOS MELLO - OAB: SP247674
TERCEIRO INTERESSADO	MUNICIPIO DE JUNDIAI - CNPJ: 45.780.103/0001-50
CUSTUS LEGIS	Ministério Público do Trabalho - Oficial

Documentos			
Id.	Data da Assinatura	Documento	Tipo
576723	23/05/2014 17:29	Acórdão	Acórdão
596570	27/05/2014 15:48	CERTIDÃO DE PUBLICAÇÃO DE ACÓRDÃO	Certidão



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
Seção de Dissídios Coletivos

Identificação

SEÇÃO DE DISSÍDIOS COLETIVOS

PROCESSO TRT 15ª REGIÃO Nº: 0005864-89.2014.5.15.0000

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE

SUSCITANTE: AUTO ÔNIBUS TRÊS IRMÃOS LTDA

SUSCITANTE: VIAÇÃO JUNDIAIENSE LTDA

SUSCITANTE: VIAÇÃO LEME LTDA

SUSCITANTE: RÁPIDO LUXO CAMPINAS LTDA

SUSCITADO: SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE JUNDIAÍ

TERCEIRO INTERESSADO: MUNICÍPIO DE JUNDIAÍ

ORIGEM: SECRETARIA DO TRIBUNAL PLENO

Ementa

EMENTA: GREVE. ATIVIDADE ESSENCIAL. PRECIPITAÇÃO DO MOVIMENTO PAREDISTA PROVOCADA POR OUTRAS PESSOAS ENQUANTO A DIREÇÃO DO RESPEITANTE SINDICATO ESTAVA DANDO RÉGULAR ANDAMENTO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA. ABUSIVIDADE. RESPONSABILIDADE DO SINDICATO. QUANDO A CATEGORIA NÃO PODE SER RESPONSABILIZADA PELA PRECOCE EXPLOSAÇÃO DA GREVE. ESTABILIDADE. OFÍCIO AO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PARA APURAÇÃO DE RESPONSABILIDADE POR PRÁTICA DE ATOS ANTISSINDICAIS, COM AS POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS ENTÃO DECORRENTES. Conquanto inquestionável ser a greve um direito fundamental, sendo amplo o seu exercício, nem por isso pode explodir ignorando as disposições legais, constitucionais e infraconstitucionais que disciplinam o seu exercício, pelas repercussões que provoca no meio social, máxime quando de atividade essencial se cuida. Inadmissível seja, de maneira abrupta e imprevista, interrompida a negociação coletiva, sem a observância das formalidades legais, não servindo para alforriar o sindicato de sua responsabilidade, atribuir a sua eclosão à atividade de pessoas estranhas a direção da entidade sindical, designadamente quando, ainda assim, esta assume, mesmo que em momento logo seguinte, a condução do movimento grevista. Embora possível o desencontro de posições, entre os trabalhadores, pretendendo a greve, e a direção do sindicato, não a desejando, por motivos vários, tanto de uns, como da outra, para que seja lícita a atuação direta dos trabalhadores, antes, de procurar e saber se as entidades sindicais de grau superior não assumem/conduzem o movimento grevista. Situação que não pode redundar em prejuízo para os integrantes da categoria, de maneira que, não obstante reconhecida a abusividade da paralisação, de

reconhecer o direito a estabilidade provisória, o que, contribuirá, com bastante intensidade, para por cobro, de maneira definitiva, ao movimento paredista, contribuindo, destarte, de forma mais incisiva para a pacificação social. De todo interesse a expedição de ofício ao Ministério Público do Trabalho, para apuração de responsabilidade por prática de atos antissindicais, com as possíveis consequências então decorrentes.

Relatório

Vistos.

AUTO ÔNIBUS TRÊS IRMÃOS LTDA, VIAÇÃO JUNDIAIENSE LTDA, VIAÇÃO LEME LTDA e RÁPIDO LUXO CAMPINAS LTDA, suscitantes, ajuizaram o presente DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE, em face de SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE JUNDIAÍ, suscitado, visando, sobretudo, assegurar a continuidade do serviço, essencial e inadiável, do transporte público coletivo à comunidade da cidade de Jundiaí/SP e região, ante o movimento paredista deflagrado pelos trabalhadores, id 556369.

Ressaltam a condição de permissionárias do serviço público de transporte coletivo, nos municípios de Jundiaí, Campo Limpo Paulista, Várzea Paulista, Louveira e Itupeva, sendo, o sindicato suscitado, o representante de todos os seus empregados e 1º de maio, a data base. Indicam o recebimento, em 24/3/2014, da pauta de reivindicações, f.55670, bem como, as várias tentativas de concerto, das quais, entretanto, não emergiu consenso algum e, não obstante nova reunião agendada para o dia 16/5/2014, perante o Órgão Regional do Ministério do Trabalho e Emprego de Jundiaí, as suscitantes acabaram surpreendidas pela notificação da greve, anunciada pelo suscitado, a partir da 00h00 do dia 20/5/2014, id. 556668. Advertem sobre a existência e atuação de um grupo de trabalhadores dissidentes, que, confrontando os dirigentes do suscitado, estão causando tumulto e embaraço ao desenvolvimento das negociações, inclusive, são protagonistas de condutas anti-sindicais, sendo eles os protagonistas do movimento paredista, desde 15/5/2014, a despeito de a assembléia ter deliberado pela eclosão da paralisação, somente a partir de 20/5/2014. Destacam que, nos termos do inciso V do artigo 10 da Lei de Greve - Lei n. 7.783/1989 -, o serviço de transporte coletivo é considerado essencial. Expõem, ademais, o fundado temor quanto à possibilidade de práticas abusivas, como depredação e destruição dos ônibus.

Liminarmente, postularam pela manutenção do funcionamento de 70% da frota de cada uma das suscitantes. Igualmente, requereram a instauração do dissídio coletivo de greve, pugnando pelo reconhecimento da abusividade, ilegalidade e ilegitimidade do movimento e autorização

para desconto dos dias parados. Também, pelo reconhecimento da legitimidade exclusiva da entidade sindical da categoria profissional para representar os trabalhadores judicial e extrajudicialmente, "abstendo-se de realizar greve antes de serem esgotadas todas as tratativas", além da imposição de multa.

Deram à causa o valor de R\$10.000,00 e juntaram procurações e documentos.

Na audiência, as próprias partes envolvidas, empresas, sindicato e trabalhadores, acabaram ajustando a manutenção da operação da frota em 70%, nos horários de pico e 50%, nos demais horários:

"Que por ser tratar de atividade essencial, de comum acordo entre o sindicato suscitado e as declarantes citadas, fixou-se o percentual de funcionários e da frota, que normalmente circula, por empresa, 50% no horário normal e 70% no horário de pico, bem como nos sábados e domingos, para atendimento da população.

Defere-se, portanto, a Liminar requerida pelas partes para a fixação do percentual acima citado, devendo ser cumprida imediatamente, sob pena de multa de R\$ 10.000 por dia. As empresas deverão juntar relação da totalidade da frota e daqueles que estão em atividade. "

O sindicato suscitado apresentou contestação, id 568775, além de procuração e documentos e, também, durante a audiência realizada, alegou que "**não está liderando o movimento grevista**", conduzido, segundo apontou, por uma comissão composta pelos Srs. Givanilson, Mário e Kita. Entretanto, na mesma solenidade, o Sr. Givanilson declarou que "quem está liderando tal movimentação é a própria categoria, que não existe líder", mas disse, a respeito da assembléia que deliberou pela greve, ter sido presidida pelo presidente do Sindicato. Quanto ao Sr. Mário, também, declarou que "não lidera e não liderou tal movimento e só participa do mesmo"; por fim o Sr. Kita declarou "que estava no local somente tirando fotos", id 563623 - Processo 0005852 CauInom.

Como terceiro interessado, o Município de Jundiá foi admitido na lide.

Não obstante os esforços da Vide-Presidência Judicial, o impasse não teve solução amigável.

O Ministério Público do Trabalho, em parecer oral, opinou pela manutenção da ordem liminar e, no mérito, pela ilegalidade da greve.

É o relatório.

Fundamentação

VOTO

Conheço do presente dissídio coletivo, porquanto regularmente processado, encontrando-se presentes os pressupostos processuais, além das condições da ação.

MÉRITO

DA ABUSIVIDADE E ILEGALIDADE DA GREVE

A greve constitui um direito fundamental, encontrando-se, o seu exercício e, de um modo mais amplo, o da liberdade sindical, plenamente albergados pela CF/88, por inteligência, respectivamente, dos artigos 8º e 9º.

Trata-se de um instrumento legítimo de defesa dos interesses da categoria profissional.

O permissivo do art. 9º da CF/88 não exclui, ao reverso, dá fundamento para a categoria defender os seus interesses, cuja definição compete, apenas, aos próprios trabalhadores estipular.

A esse respeito Raimundo Simão de Melo, citando Luiz Alberto David Araújo e Vidal Serrano Nunes Júnior, assinala, verbis : "O direito de greve consiste na proteção de interesses, de qualquer natureza, e na reivindicação de direitos por meio de uma ação coletiva, afina a uma mesma finalidade dos trabalhadores envolvidos, que, para tanto, utilizam-se de paralisação do trabalho como mecanismo básico de pressão contra o patronato. Vigê, nesse sentido, o princípio de que, na medida em que a Constituição assegurou o direito de greve, compete ao trabalhador 'decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender' (CF, art. 9º)."

Dúvida não há que o legislador estabeleceu como postulado democrático o direito de greve, inclusive nas atividades essenciais, mesmo, no serviço público.

Todavia, impôs restrições especiais, sobretudo nos serviços e atividades essenciais, colimando garantir direitos mínimos ao cidadão.

O citado Raimundo Simão de Melo assinala, no aspecto:

"... como primado da liberdade e autonomia sindical , embora de relevante importância e contribuição à democratização das relações de trabalho, a greve é um importante direito, mas não absoluto, porque encontra restrições nos demais direitos assegurados à sociedade, devendo ser utilizado como ultima ratio, ou seja, como remédio extremo, depois de

esgotada totalmente a via do diálogo, principalmente quando em atividade essencial ao asseguramento da sobrevivência, da saúde e segurança da comunidade" (in A Greve No Direito Brasileiro, LTR, 3ª edição, p.73).

Nos moldes do art. 10, inciso V, da Lei n. 7.783/1989, o transporte público coletivo é reputado um serviço essencial:

"Art. 10 São considerados serviços ou atividades essenciais:

...

V - transporte coletivo. "

E justamente por consistir em serviço essencial, ou seja, voltado para atendimento das necessidades inadiáveis da população, há que se garantir, sempre, a prestação de serviços, sem interrupção, ao menos, em seu mínimo, consoante vaticina a Lei de Greve no seu art. 11:

"Art. 11. Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Parágrafo único. São necessidades inadiáveis, da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população".

Dispõe, demais disso, o art. 9º da Lei n. 7.783/1989:

"Art. 9º Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento. Parágrafo único. Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários a que se refere este artigo."

O confronto acirrado de interesses nas negociações coletivas trabalhistas é inerente à natureza deste fenômeno.

Além do mais, ao dispor acerca do exercício do direito de greve, a própria CF/88, no parágrafo 2º do art. 9º, estabelece que os "abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei", o que indica uma análise posterior dos fatos.

A priori, incabível medida com natureza inibitória ao exercício de direitos expressamente assegurados na Constituição; o que acaba se caracterizando quando da indevida interferência estatal nas relações e na vida sindical.

Como prevê o art. 513 da CLT, constitui prerrogativa dos sindicatos a representação, perante as autoridades administrativas e judiciárias, dos interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida.

Essa legitimidade, porém, não é exclusiva da entidade sindical, excepcionalmente, podendo, os próprios representados exercerem a prerrogativa de deflagrar o movimento, sem que haja conflito de normas, caso em que os trabalhadores deverão criar uma comissão que levará adiante a paralisação, nos moldes do art. 4º da Lei de Greve.

Dispõe, no mesmo sentido, o art. 5º da Lei 7.783/1989, a propósito, expressamente, a possibilidade de comissão especialmente eleita representar os interesses dos trabalhadores nas negociações ou na Justiça do Trabalho.

Razoável supor que a falta de entidade sindical, de que cogita o parágrafo 2º do art. 4º da Lei de Greve, analogicamente, se perfaz na hipótese de conflito e/ou divergência entre os interesses dos próprios trabalhadores e do sindicato profissional.

Contudo, destaca Fábio Túlio Barroso:

"Para que aconteça esta legitimidade extraordinária dos trabalhadores diretamente na greve, o correto é que sejam esgotadas todas as possibilidades de as entidades sindicais de grau superior participarem do processo, salvaguardando, ao menos formalmente, os interesses coletivos que lhes cabem proteger, além de elidir qualquer tipo de arguição de nulidade, uma vez que é obrigatória a participação de sindicato, leia-se, de entidade sindical, na negociação coletiva. Desta forma, utiliza-se em combinação o teor dos arts. 611, par. 2º, e 617 consolidados.

Resguarda-se desta maneira o teor do preceito constitucional no tocante aos procedimentos para a deflagração da greve, ao se utilizar a legitimidade negocial extraordinária e consequente dos próprios titulares do direito, seja porque a negociação até então foi fracassada, seja porque as entidades sindicais uma vez instadas não se pronunciaram para estabelecer, sempre, condições de trabalho mais favoráveis aos trabalhadores, pois caso contrário, para formulação de condições in pejus, a negativa sindical é perfeitamente legítima, o que impossibilita a criação da comissão para fins de greve" (in Manual de Direito Coletivo do Trabalho, Editora LTr, 2010, pág.253

Ao fim e ao cabo, a greve é direito dos próprios trabalhadores. A legislação - reitero - assegura o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender, na dicção do art. 1º da Lei n. 7.783/1989.

Mas, in casu, não tem cabimento falar de comissão regularmente instituída pelos próprios trabalhadores, os quais se, porventura, se sentiram abandonados pelo ente sindical de primeiro grau, deveriam buscar a representação pelo ente sindical de segundo grau e, sucessivamente, de terceiro grau.

Seja como for, foi o Sindicato que conduziu a assembléia que decidiu pela deflagração da greve, id 556668, de sorte que a despeito de a direção do movimento ter, em algum momento, se pulverizado, id 556673 c/c 563623 - Processo 0005852 CauInom, tem-se que, posteriormente, a categoria tornou a se aglutinar, id. 563623 - Processo 0005852 Cauinom.

Entretanto, nos termos do art. 14 da mesma Lei de Greve, configura abuso a inobservância dos requisitos obrigatórios para exercício do direito, tal como: a prévia tentativa de negociação - Art. 3º Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho -; prévia assembléia geral para deliberação acerca da paralisação dos serviços e definição da pauta de reivindicações, observada a regularidade da sua convocação e o quórum estatutário - Art. 4º Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembléia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços -; também, comunicação prévia da paralisação ao empregador, no prazo mínimo de 48h - Art. 3º. Parágrafo único. A entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, da paralisação -, sendo, no mínimo, de 72h, nas atividades essenciais - Art. 13 Na greve, em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da paralisação -.

Na hipótese vertente, incontroverso que a pauta de reivindicações foi escorreitamente aprovada e apresentada às suscitantes. Também, conclui-se que, por assembléia regularmente convocada e realizada, aliás, conduzida pelo sindicato suscitado, a categoria deliberou pela paralisação a partir de 20/5/2014, comunicando os suscitantes, com antecedência, em 14/5/2014.

Ressalto, ademais, que, durante a audiência, tanto a entidade sindical, quanto os representantes dos trabalhadores, firmaram o compromisso de discutir, de forma unificada, a proposta formulada em audiência pelas empresas. Todos, inclusive as suscitantes, concordaram com a jurisdição trabalhista, com o arbitramento para fins do art. 4º da Lei n. 10.101/2000, ainda, com a efetivação da medida liminar, restando superados, pois, os antagonismos internos da categoria profissional.

Igualmente, esgotadas as possibilidades de composição amigável, porquanto a negociação coletiva se arrasta desde, pelo menos, março/2014, tendo sido realizada, em juízo, duas audiências, sem que as partes firmassem um consenso.

Está claro, igualmente, que no curso do movimento deflagrado houve alguma melhoria da proposta patronal.

Tem-se por regular o movimento paredista, sob a ótica do atendimento dos requisitos do exaurimento da negociação coletiva, assembléia lícitamente convocada e realizada, inclusive, de acordo com o quórum estatutário, ainda, definição e apresentação da pauta de reivindicações.

Contudo, salta aos olhos que os trabalhadores desrespeitaram a necessidade de prévia comunicação da paralisação, na prática, deflagrada ao arrepio do prazo de 72h definidos na legislação.

Na dicção do art. 13 da Lei n. 7.783/89:

"Art. 13 - Na greve, em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da paralisação."

Na hipótese, em 14/5/2014, os trabalhadores comunicaram as empresas de transporte coletivo de passageiros que iriam iniciar a greve no dia 20/5/2014. Porém, de modo abrupto, o movimento paredista eclodiu em 15/5/2014, atentando, pois, contra a Lei de Greve, colhendo de surpresa tanto as suscitantes, quanto os usuários do sistema e a população dos vários municípios, que, também, deveriam ter sido avisados.

Fique claro que o sindicato sempre foi o responsável pela categoria e pela paralisação.

Assinalo que o atendimento do requisito da prévia comunicação não compromete e/ou fragiliza o direito de greve.

Por aplicação do art. 13 da Lei de Greve não há outra conclusão possível a não ser que abusivo o movimento, o que não ocorreria acaso deflagrado no dia 20, conforme programado.

As conseqüências da abusividade do movimento se manifestam, na específica hipótese dos autos, na possibilidade do desconto do dias parados, a critério dos suscitantes.

Com efeito, o princípio da liberdade sindical não compreende excessos ou o abuso de direito.

O descumprimento da exigência da prévia notificação do movimento paredista às empresas e à comunidade acarreta a abusividade do movimento, ora reconhecida, por força do disposto nos artigos 13 c/c 14 da Lei de Greve. Assim, não há cogitar da ordem de pagamento dos dias parados.

Estabelece a OJ n. 10 da SDC do A. TST:

"OJ-SDC-10 GREVE ABUSIVA NÃO GERA EFEITOS (inserida em 27.03.1998) É incompatível com a declaração de abusividade de movimento grevista o estabelecimento de quaisquer vantagens ou garantias a seus partícipes, que assumiram os riscos inerentes à utilização do instrumento de pressão máximo"

A propósito, o art. 14 da Lei n. 7.783/89 dispõe:

"Art. 14. Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho."

Não obstante, cumpre ressaltar a estabilidade de 60 dias aos trabalhadores grevistas, porquanto não é razoável admitir possam ser prejudicados pelos impasses causados para promoção e condução do movimento paredista, ainda como medida para, definitivamente, por termo ao conflito e contribuir para a pacificação social.

Em relação às depredações noticiadas nos autos, id's 567007, 567009 e 567016, embora lamentável, não há prova, minimamente, da sua autoria, particularmente, que tenha sido causada por membros do sindicato, representantes ou por qualquer dos grevistas.

Cito, ademais, o Auto de Constatação, que certificou que dos 206 ônibus da frota, apenas 54 deixaram a garagem, na hora da diligência, às 14h, concluindo, a meirinha que a Viação Jundiense e a Auto Ônibus Três Irmãos rodam com 50% tanto, nos horários normais, quanto nos de pico. Em relação à Viação Leme a Oficiala constatou que respeitada a ordem judicial de circulação mínima de 70% em horário de pico e 50% nos demais horários.

Destarte, concluo que desrespeitada a ordem judicial de operação das linhas, o que, igualmente, induz à abusividade do movimento paredista.

Como decorrência da abusividade da paralisação, determina-se o pronto retorno ao serviço, dos trabalhadores grevistas, ordem da qual as partes saem cientes da decisão, para cumprimento imediato, sob pena de ser considerada, também, abusiva a continuidade do movimento

paredista, com multa no importe de R\$100.000,00 (cem mil reais), por dia de manutenção abusiva do movimento, a cargo do suscitado e, acaso aplicada esta, reversível ao CEREST, de maneira vinculada para realização de cursos de aperfeiçoamento dos motoristas.

Determina-se, por derradeiro, a expedição de ofício ao Ministério Público do Trabalho, para apuração de responsabilidade por prática de atos antissindicaais, com as possíveis consequências então decorrentes.

DA MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DA LIMINAR

Embora faça parte do pedido, item "42" da petição inicial, a matéria é inerente ao objeto da cautelar inominada e no bojo dos respectivos autos será examinada.

DAS REIVINDICAÇÕES

O art. 8º da Lei n. 7.783/89 estabelece que "A Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações, cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato, o competente acórdão".

Assim, abusiva ou não a paralisação, incumbe ao Judiciário Trabalhista apreciar cada uma das reivindicações que constituem a causa do dissenso, para dar solução ao conflito coletivo de trabalho, restabelecendo, com isso, a paz social.

Mais relevante que os requisitos para reconhecimento da legalidade da greve é a resolução da razão do seu surgimento.

In casu, a despeito do descumprimento de importante formalidade, tem-se, ainda assim, por justificado o exercício do direito de greve, sem prejuízo do que aqui já decidido.

Assinalo que, no transcurso da audiência, independente do reconhecimento da legalidade ou ilegalidade da greve, as suscitantes propuseram reajuste salarial na razão de 8%, a partir de 01/05/2014, além da fixação do valor da PLR em R\$ 540,00 e do ticket alimentação no valor unitário de R\$ 13,00, id 563623 - Processo 0005852 CauInom.

A pauta de reivindicações é aquela apresentada pelo sindicato às empresas do ramo, id. 556570, adiante:

"PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

TRANSPORTE COLETIVO URBANO DE JUNDIAÍ

2014/2015

01 - MANUTENÇÃO DE TODAS AS CLÁUSULAS DO ACORDO ANTERIOR

Tendo por meta tomar as negociações mais objetivas, o Sindicato reivindica inicialmente a manutenção de todas as cláusulas do Acordo Anterior cuja vigência 2013/2014 (com base na Súmula 277 do TST); exceto as cláusulas abaixo transcritas que contemplam novas reivindicações, alteração de percentuais ou ainda mudança de redação.

02 - REAJUSTE SALARIAL

As empresas que integram a categoria econômica do Transporte Coletivo Urbano abrangidas por esse Acordo Coletivo, fixarão os salários dos trabalhadores para 1º de Maio de 2014, tendo como base os salários vigentes em 30 de Abril de 2014 e sobre esse aplicação os seguintes reajustes: 100% da variação acumulada do INPC-IBGE de Maio de 2013 à Abril de 2014.

03 - AUMENTO REAL

Sobre os salários reajustados na forma da Cláusula 2ª será aplicado um aumento real de 10% (dez por cento) incidente sobre os salários praticados em 30/04/2014.

04 - SEGURO DE VIDA

Aos profissionais motoristas empregados referidos na lei 12619/12, artigo 2º parágrafo único é assegurado o benefício de seguro obrigatório, custeado integralmente pelo empregador, destinado à cobertura dos riscos pessoais inerentes à sua atividade, cobertura de morte e acidental, invalidez permanente e seguro funeral, tanto no Exercício da profissão como nos períodos de repouso e descanso, no valor de 20 (vinte) vezes o piso salarial da categoria.

05 - PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO (PTS)

O empregado que completar dois (2) e três (3) anos de efetivo trabalho na empresa fará jus ao recebimento de um Prêmio por tempo de serviço (PTS), nos seguintes percentuais:

- a) Ao completar dois (2) anos de casa = 5,0%**
- b) Ao completar três (3) anos de casa = 8,0%**

06 - CAFÈ DA MANHÃ

As empresas forneceram diariamente e gratuitamente a todos os seus funcionários café da manhã, esse benefício poderá ser fornecido através de refeitório próprio ou terceirizado ou disponibilizado o valor de R\$ 6,00 (seis reais) por dia efetivamente trabalhado.

07 - DUPLA FUNÇÃO

Fica proibido a empresa utilizar dupla função dos profissionais inclusive quanto a cobrança de passagens pelo motorista.

08 - TICKET REFEIÇÃO

As empresas continuarão concedendo ticket refeição, correspondendo um ticket para cada dia efetivamente trabalhado no valor unitário de R\$ 16,00 (dezesesseis reais). Os tickets serão entregues até o dia 20 de cada mês.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os trabalhadores também terão direito ao ticket no mês em que gozar as férias.

09 - CESTA BÁSICA

Melhorias na qualidade dos produtos que compõe a cesta básica de alimentos.

10 - ESTABILIDADE APÓS RETORNO DE FÉRIAS

As empresas ficam obrigadas a conceder estabilidade provisória de 03 meses a partir do retorno do funcionário de férias.

11 - ESTABILIDADE AUXÍLIO DOENÇA

As empresas ficam obrigadas a conceder estabilidade provisória de 12 meses a partir da alta do auxílio doença a todos os seus funcionários.

12 - CONVÊNIO MÉDICO/ODONTOLÓGICO

1. Adaptação e Regulamentação do Convênio Médico, as novas regras da ANSS;

2. Aumento das Coberturas Médicas, sem aumento de custos;

3. Maior cobertura de Abrangência Geográfica do Convênio Médico;

4. Cobertura de Acidente de Trabalho incluso ao Plano de Saúde;

5. Melhoria e agilidade aos atendimentos hoje oferecidos (Consultas, Exames, Internações, etc.);

6. Implantação do Serviço de Odontologia aos Colaboradores e seus Dependentes;

PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas manterão em vigor o convênio médico no período integral de afastamento nos mesmos moldes estabelecidos na convenção coletiva de trabalho sem a interrupção a partir do 6º mês.

13 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR)

As empresas pagarão a todos os seus empregados, a título de Participação de Lucros ou Resultados (PLR), o valor correspondente a 01 (um) Salário Nominal do motorista já corrigido em 01/05/2014.

14 - CONFERENTE NOS TERMINAIS

As empresas manterão conferente a disposição dos cobradores em todos os terminais para entrega das férias do dia.

15 - JORNADA DE TRABALHO 6X2

As empresas adotarão sistema diferenciado de jornada de trabalho sendo 6 (seis) dias trabalhados e 2 (dois) dias de folgas consecutivas.

16 - Igualdade salarial para os motoristas da Rápido Luxo e as demais empresas de Transporte urbano de abrangência

17 - Igualdade do salário dos fiscais e apontadores de Jundiá e demais cidades, com a fiscalização da Rápido Luxo (Campo Limpo)

18 - Folga sábado, domingo, e feriado, pagamento de 100%

19 - Valorização salarial dos cobradores.

20 - GARANTIA DA DATA BASE

Seja garantida a Data Base da Categoria Profissional, ou seja, 1º de Maio de 2014

21 - VIGÊNCIA

O presente acordo tem período certo de vigência de 12 (doze) meses, iniciando-se em 1º de Maio de 2014 e terminando em 30 de Abril de 2015. "

Passo, assim, à análise individualizada das cláusulas da referida pauta de reivindicações, id 556570, atentando para o enquadramento das pretensões à legislação e aos precedentes do A. TST e deste E. Regional, ainda, às disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho. Observo, ainda, que as partes concordaram com a jurisdição trabalhista e com o arbitramento para fins do art. 4º da Lei n. 10.101/2000.

Pauta de reivindicações, id 556570:

01 - MANUTENÇÃO DE TODAS AS CLÁUSULAS DO ACORDO ANTERIOR.

Justificativa/Ressalva: Cláusula deferida, por se tratar de condições de trabalho que vigorava anteriormente, ainda, por não contrariar a legislação do trabalho e precedentes do A. TST e deste E. Regional; sentença normativa do Processo n. 0005784-62.2013.5.15.000 (DCG).

Redação final: MANUTENÇÃO DE TODAS AS CLÁUSULAS DO ACORDO ANTERIOR. Mantidas todas as cláusulas da norma coletiva anterior.

02 - REAJUSTE SALARIAL

03 - AUMENTO REAL

Justificativa/Ressalva: O suscitado pretende a variação acumulada no INPC, além de aumento real na razão de 10%. Conforme certidão de indicador econômico juntado no Processo 0005852-75.2014.5.15.0000, o acumulado atingiu 5,62%, id 564753. Na audiência as suscitantes propuseram reajuste na razão de 8% a partir de 01/5/2014, id 563623 - Processo 0005852 CauInom. Inicialmente, as empresas haviam oferecido, extrajudicialmente, 5,81%, com ganho real de 1,19%, atingindo 7% id 556369. A aplicação de índice superior depende de consenso, inexistente. Cláusulas deferidas em parte, na razão de 8%, compreendendo o reajuste e o aumento real.

Redação final: REAJUSTE SALARIAL / AUMENTO REAL: Sobre os salários devidos em 30/4/2014 incidirá majoração na razão de 8%, a partir de 01/5/2014.

04 - SEGURO DE VIDA

Justificativa/Ressalva: O suscitado pretende seguro com cobertura de morte natural e acidental, indistintamente, além de invalidez permanente e seguro funeral, na razão de 20 vezes o piso salarial. A Lei n. 12.619/2012, em seu art. 2º, parágrafo único, estabelece: "Art. 2º. Parágrafo único - Aos profissionais motoristas empregados referidos nesta Lei é assegurado o benefício de seguro obrigatório, custeado pelo empregador, destinado à cobertura dos riscos pessoais inerentes às suas atividades, no valor mínimo correspondente a 10 (dez) vezes o piso salarial de sua categoria ou em valor superior fixado em convenção ou acordo coletivo de trabalho". A ampliação do benefício dependia de consenso, inexistente. Despiciendo estipular cláusula com situação prévia e expressamente disciplinada na lei. Cláusula indeferida.

05 - PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO - PTS

Justificativa/Ressalva: O suscitado pretende adicional por tempo de serviço na razão de 5%, para os empregados com 02 anos de serviço e 8% para os empregados com 3 anos de serviço. A pretensão dependia de consenso, inexistente. Cláusula indeferida.

06 - CAFÉ DA MANHÃ

Justificativa/Ressalva: O suscitado pretende a concessão, gratuitamente, de café da manhã, com custo unitário na razão de R\$6,00. A pretensão dependia de consenso, inexistente. Cláusula indeferida.

07 - DUPLA FUNÇÃO

Justificativa/Ressalva: O suscitado pretende impedir as empresas de exigir dos seus motoristas, a cobrança de passagens dos usuários, entendendo caracterizada a situação de dupla função. Mas, a priori, tal exigência não viola qualquer norma legal de ordem pública, lembrado que o empregado sujeita-se a exercer qualquer atribuição compatível com a sua condição pessoal. Cláusula indeferida.

08 - TÍQUETE REFEIÇÃO

Justificativa/Ressalva: O suscitado pretende o pagamento do tíquete refeição na razão de R\$16,00 por dia efetivamente laborado, com pagamento no dia 20 de cada mês, abrangendo, todavia, as férias. As suscitantes ofereceram o benefício no valor unitário de R\$13,00. Importância mais elevada e extensão do benefício ao período das férias, dependia de consenso, inexistente. Cláusula deferida em parte.

Redação final: TÍQUETE REFEIÇÃO: A empregadora fornecerá tíquete refeição no valor unitário de R\$13,00, por cada dia efetivamente laborado.

09 - CESTA BÁSICA

Justificativa/Ressalva: O suscitado pretende verbis: "melhorias na qualidade dos produtos que compõe a cesta básica de alimentos". A pretensão dependia de consenso, inexistente. Cláusula indeferida.

10 - ESTABILIDADE APÓS RETORNO DE FÉRIAS

Justificativa/Ressalva: O suscitado pretende a garantia de emprego, pelo período de 03 meses, subsequente ao retorno das férias, aos empregados. A pretensão dependia de consenso, inexistente. Cláusula indeferida.

11 - ESTABILIDADE / AUXÍLIO DOENÇA

Justificativa/Ressalva: O suscitado pretende a garantia de emprego, pelo período de 12 meses, subsequente à alta médica e cessação do benefício do auxílio doença, aos empregados. Quanto à situação que dá ensejo ao auxílio doença acidentário, despicando estipular cláusula com situação prévia e expressamente disciplinada na lei e, no que tange à situação que dá ensejo ao auxílio doença comum, a pretensão dependia de consenso, inexistente. Cláusula indeferida.

12 - CONVÊNIOS MÉDICO E ODONTOLÓGICO

Justificativa/Ressalva: O suscitado pretende adaptação do convênio médico à regulamentação oficial, além do aumento nas coberturas, inclusive geográficas, sem custo para os empregados, melhoria e agilidade dos atendimentos, implantação de serviços odontológicos extensíveis aos dependentes dos empregados. Despiciendo determinar a adequação dos convênios médicos à regulamentação oficial e, no mais, a pretensão dependia de consenso, inexistente. Cláusula indeferida.

13 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR

Justificativa/Ressalva: O suscitado pretende o pagamento de 01 salário nominal a título de PLR. As suscitantes que pagavam R\$500,00, extrajudicialmente, ofereceram R\$535,00, id 556369, id, sendo que, na audiência, elevaram a proposta para R\$540,00, id 563623 - Processo 0005852 CauInom. Firmo convicção da razoabilidade da proposta patronal e, ademais, valor mais elevado dependia de consenso, inexistente. Cláusula deferida em parte.

Redação final: PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR: A empregadora pagará a título de participação nos lucros e resultados - PLR o valor de R\$540,00.

14 - CONFERENTE NOS TERMINAIS

Justificativa/Ressalva: O suscitado pretende que as suscitantes mantenham conferente à disposição dos cobradores em todos os terminais para entrega das férias do dia. A pretensão dependia de consenso, inexistente, observado se tratar de medida inerente ao poder diretivo da empregadora e/ou gerencial da empresa. Cláusula indeferida.

15 - JORNADA DE TRABALHO 6x2

Justificativa/Ressalva: O suscitado pretende a implantação da jornada 6x2. A pretensão dependia de consenso, inexistente, observado se tratar de medida inerente ao poder diretivo da empregadora e/ou gerencial da empresa. Cláusula indeferida.

16 - IGUALDADE SALARIAL PARA OS MOTORISTAS DA RÁPIDO LUXO CAMPINAS E DEMAIS EMPRESAS

17 - IGUALDADE SALARIAL PARA OS FISCAIS E APONTADORES DA RÁPIDO LUXO CAMPINAS E DEMAIS EMPRESAS

O suscitado pretende a implantação de igualdade salarial para todos os motoristas, fiscais e apontadores de todas as empresas relacionadas com o dissídio. A pretensão dependia de consenso, inexistente, observado se tratar de medida inerente à administração dos recursos humanos e política salarial própria de cada uma das empregadoras e/ou empresas envolvidas. Cláusulas indeferidas.

18 - FOLGAS AOS SÁBADOS, DOMINGOS E FERIADOS / REMUNERAÇÃO COM ADICIONAL DE 100%

Justificativa/Ressalva: O suscitado pretende o reconhecimento do direito à folga dos empregados aos sábados, domingos e feriados, com pagamento do adicional de 100%, no caso de labor nos indigitados dias, indistintamente. A pretensão dependia de consenso, inexistente. Cláusula indeferida.

19 - VALORIZAÇÃO SALARIAL DOS COBRADORES

Justificativa/Ressalva: O suscitado pretende verbis: "valorização salarial dos cobradores". Os cobradores já terão majorados os seus salários na razão de 8% conforme cláusulas 2 e 3 supra. No mais, a pretensão, vaga, dependia de consenso, inexistente. Cláusula indeferida.

20 - DATA BASE

Justificativa/Ressalva: O suscitado pretende o reconhecimento de que garantida a data base em 01º de maio. Não se estabeleceu qualquer dissenso no aspecto. Cláusula deferida.

Redação final: DATA BASE: A data base é 01º de maio.

21 - VIGÊNCIA

Justificativa/Ressalva: O suscitado pretende que as presentes condições de trabalho vigorem pelo prazo de 12 meses, no período de 01/5/2014 a 30/4/2015. Não se estabeleceu qualquer dissenso no aspecto. Cláusula deferida.

Redação final: VIGÊNCIA: As condições de trabalho estabelecidas na presente sentença normativa terão vigência pelo prazo de 12 meses, ou seja, no período de 01/5/2014 a 30/4/2015.

Assim, feitas as remunerações, adaptações e supressões, relativamente à pauta de reivindicações, as cláusulas que regerão as condições de trabalho no âmbito das empresas suscitantes, no período de vigência da presente sentença normativa, serão as seguintes:

01 - MANUTENÇÃO DE TODAS AS CLÁUSULAS DO ACORDO ANTERIOR. Mantidas todas as cláusulas da norma coletiva anterior.

02 - REAJUSTE SALARIAL / AUMENTO REAL: Sobre os salários devidos em 30/4/2014 incidirá majoração na razão de 8%, a partir de 01/5/2014.

03 - TÍQUETE REFEIÇÃO: A empregadora fornecerá tíquete refeição no valor unitário de R\$13,00, por cada dia efetivamente laborado.

04 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR: A empregadora pagará a título de participação nos lucros e resultados - PLR o valor de R\$540,00.

05 - DATA BASE: A data base é 01º de maio.

06 - VIGÊNCIA: As condições de trabalho estabelecidas na presente sentença normativa terão vigência pelo prazo de 12 meses, ou seja, no período de 01/5/2014 a 30/4/2015.

Todavia, igualmente há considerar, por força da cláusula 01 supra, como condições pré existentes, consubstanciadas nas cláusulas estabelecidas pela decisão no Processo n. 0005784-62.2013.5.15.0000 (DCG), e que envolveu todas as partes do presente dissídio, indistintamente.

As suscitantes alegam, por certo, que encontra-se sub judice, tal decisão, cuja sentença normativa, ainda, não passou em julgado. Porém, não se tem notícia que o respectivo recurso ordinário tenha sido atribuído efeito suspensivo pelo Presidente de C. TST, como seria de rigor, para assim acolher como condições pré existentes aquelas cláusulas definidas nas normas coletivas invocadas pelas suscitantes, ou seja, o acordo coletivo 2012/2013, id 556580 firmado pela AUTO ÔNIBUS TRÊS IRMÃOS LTDA, VIAÇÃO JUNDIAIENSE LTDA e VIAÇÃO LEME LTDA, o acordo coletivo 2013/2014, id 556581, firmado pela RÁPIDO LUXO CAMPINAS (CAMPO LIMPO PAULISTA) e o acordo coletivo 2013/2014, id 556658, firmado pela RÁPIDO LUXO CAMPINAS (VÁRZEA PAULISTA).

Prevalece, pois, como norma coletiva anterior e/ou como condições pré existentes as cláusulas estipuladas por esta E. SDC, nos autos do Processo n. 0005784-62.2013.5.15.0000 (DCG), cuja aplicação é imediata, na dicção do art. 867 da Consolidação, ainda por força do disposto no caput do art. 6º da Lei n. 4725/65:

"CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE. As partes fixam a vigência do presente Acordo em Dissídio Coletivo no período de 1º de maio de 2013 a 30 de abril de 2014 e a data-base da categoria em 1º de maio. CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA. O presente Acordo em Dissídio Coletivo, aplicável no âmbito das empresas suscitantes, abrangerá a categoria dos trabalhadores representados pelo suscitado, SINDICATO DOS TRABALHADORES EM

TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE JUNDIAÍ E REGIÃO, em sua respectiva base territorial.

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO. Respeitando-se o mês de maio como sendo o da data-base da categoria, bem como a lei salarial vigente, o salário normativo dos motoristas e cobradores passa a ser os seguintes: 1º de Maio de 2013. Motorista de Veículos Pesados.....R\$ 1.940,99; Motorista de Veículos Leves.....R\$ 1.502,60; Cobrador.....R\$ 1.150,95.

Parágrafo Único: Para as demais funções, será aplicado o índice de 10% (dez por cento), sobre os salários praticados em 30/04/2013.

CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO PELA VIA BANCÁRIA. Sempre que os salários forem pagos por intermédio de bancos, será assegurado ao empregado o direito de se dirigir-se à agência bancária durante o expediente, em horário a ser convencionado com a empresa, a fim de evitar prejuízos mútuos.

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO. As empresas fornecerão adiantamento de 40% (quarenta por cento) do salário base mensal até o dia 20 (vinte) de cada mês.

Parágrafo Único: Quando o dia acima recair no sábado, o adiantamento deverá ser pago na sexta-feira e quando recair no domingo ou feriado, o adiantamento será feito no primeiro dia útil imediatamente posterior.

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTO DECORRENTE DE MULTA. As empresas devem comunicar a ocorrência de multas, apresentando cópias do Auto de Infração ao empregado infrator, desde que decorrentes do exercício de suas atividades, inclusive as derivadas do Decreto Municipal n. 19.153 de 2003 e suas leis acessórias e complementares, aplicadas diretamente pela Secretaria Municipal de Transportes, por meio de sua fiscalização ou de seu sistema de controle automático por geoprocessamento (GPS) ou outros meios eletrônicos que vier a empregar.

Parágrafo Primeiro: As empresas se obrigam a fornecer os elementos necessários para a elaboração da defesa se o empregado quiser recorrer contra a imposição da multa, o que se dará a critério e à custa do empregado.

Parágrafo Segundo: O montante da multa será descontado do salário do empregado somente após o não provimento do recurso administrativo (caso este tenha sido interposto). Os pontos derivados de cada infração serão imediatamente indicados ao condutor responsável. Para o caso específico da indicação de condutor em infrações de trânsito para efeitos de pontuação, quando este não fizer mais parte do quadro de funcionários da empresa, porém tenha sido o responsável pela infração à época de desempenho de suas atividades, fica a empresa autorizada a empregar o disposto da Resolução 149/03 do CONTRAN Conselho Nacional de Trânsito.

Parágrafo Terceiro: Será considerada falta grave do empregado, enquadrável no rol estipulado pelo artigo 482 da CLT, suficiente para provocar o rompimento do vínculo empregatício sem ônus para a empregadora, a cassação da sua habilitação, por exceder o limite de pontos negativos, se o exercício das funções de motorista for essencial para a atividade profissional que executa.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO. O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados ou o total da produção, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS, sendo certo que os lançamentos não poderão ser escritos à mão.

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL

DE HORAS EXTRAS. As horas laboradas nos dias destinados a descanso semanal, serão remuneradas com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal, além da dobra prevista em lei. Parágrafo único: As empresas estarão desobrigadas de pagar o referido adicional quando conceder folga compensatória.

CLÁUSULA NONA - INSALUBRIDADE. O empregado que executar funções insalubres, ou trabalhar em locais nocivos à saúde, receberá o adicional de insalubridade de 10% (dez por cento), 20% (vinte por cento) ou 40% (quarenta por cento), conforme o grau, calculado sobre o valor do menor salário praticado na empresa, desde que seja igual ou superior ao previsto pelo artigo 192 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. No caso de transferência de município por qualquer motivo, o empregado fará jus ao adicional de transferência equivalente a 30% (trinta por cento) do valor do salário nominal. Parágrafo Único: Para os transferidos definitivamente, além do adicional, serão cobertas todas as despesas de moradia por um período mínimo de 01 (um) ano.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS-PLR. As empresas pagarão a todos os seus empregados a título de Participação nos Lucros ou Resultados - PLR o valor correspondente a R\$ 500,00 (quinhentos reais). O pagamento será efetuado em parcela única no primeiro dia útil de trabalho, após o retorno das férias programadas de cada trabalhador, caso o trabalhador não tenha suas férias programadas até o dia 20/03/2014 a empresa devera efetuar o pagamento da parcela única até a data de 06/04/2014.

Parágrafo Primeiro: O pagamento que trata a cláusula limita sua aplicação a um salário-teto de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), dele excluídos os valores pagos a título de horas extras, prêmios, comissões e demais parcelas variáveis. Para apuração do direito dos empregados ao recebimento do PLR, serão observadas as regras de proporcionalidade, tomando-se como termo inicial a data de 01/05/2013.

Parágrafo Segundo: Referida obrigação é criada nas prerrogativas e isenções fixadas pela lei, não tendo, portanto, qualquer conotação salarial, não integrando a remuneração do empregado, para quaisquer finalidades.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONCESSÃO DE "TICKET REFEIÇÃO". As empresas concederão aos empregados "ticket-refeição", sendo um para cada dia efetivamente trabalhado no valor unitário de R\$ 12,00 (doze reais).

Parágrafo Primeiro: Essa obrigação poderá ser cumprida através de cartão refeição magnético com os valores correspondentes.

Parágrafo Segundo: Mensalmente será descontada do salário dos empregados a quantia de R\$ 0,20 (vinte centavos) a título de pagamento parcial do "ticket" recebido no mês.

Parágrafo Terceiro: O "ticket" será entregue a partir do dia 20 de cada mês, perdendo o direito ao recebimento o trabalhador que não retirar o benefício até o terceiro dia útil posterior ao início da entrega.

Parágrafo Quarto: Quando a data de entrega do referido benefício recair em dia de sábado, a entrega será iniciada imediatamente na sexta-feira anterior, e se recair em domingo ou feriado, a entrega será a partir do primeiro dia útil subsequente.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONCESSÃO DA CESTA BÁSICA. As empresas fornecerão cesta básica de alimentos a todos os seus funcionários, permanecendo com a responsabilidade do gerenciamento do benefício, inclusive para aqueles afastados do trabalho e que estejam recebendo auxílio-doença ou auxílio-doença acidentário, mediante o pagamento de R\$ 0,50 (cinquenta centavos), que será descontado do salário do mês pertinente.

Parágrafo Primeiro: Perderá o direito de receber a mencionada cesta básica, o funcionário que: 1- Registrar mais de 01 (uma) falta injustificada dentro do mês; 2- Registrar mais de 02 (duas) entradas atrasadas no serviço dentro do mês; 3- Que for dispensado por justa causa; 4- Que não retirar a cesta básica no prazo de 03 (três) dias da data estipulada para entrega no local previamente estabelecido; 5- Após o sexto mês em que estiver aposentado provisoriamente por invalidez. Parágrafo Segundo: A referida cesta básica será composta dos seguintes produtos: 03 pacotes de 5kg de arroz tipo 01 (Camil - Hata - Tio João - Prato Fino); 02 pacotes de 2kg de feijão cariocinha tipo 1 (Camil - Nenê); 02 pacotes de 500g de café (Caiçara); 02 pacotes de 500g de macarrão tipo espaguete (Premiata); 03kg de açúcar refinado (União / Neve / Barra); 04 latas de 900ml de óleo de soja (Perdigão / Sadia / Soya); 01 pacote de 1kg de sal refinado (Cisne); 01 pacote de 500g de farinha de mandioca (Hikari); 01 pacote de 1kg de farinha de trigo especial (D. Benta); 02 latas de 340g de molho de tomate (Cica / Etti / Arisco); 01 pacote de 200g de biscoitos Cream Craker (Parmalat); 02 pacotes de 200g de biscoitos recheado (Parmalat); 03 pacotes de leite integral longa vida de 1 litro; 02 tubos de creme dental de 90g (Sorriso Flúor); 02 pacotes de esponjas de aço com 8 unidades (Bombril); 02 frascos de detergentes de 500ml (Ypê neutro); 01 caixa de 1kg de sabão em pó (Campeiro). Parágrafo Terceiro: Poderá ocorrer a substituição dos produtos por outros similares, de mesma qualidade e quantidade, se houver problemas para aquisição no mercado.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONDUÇÃO GRATUITA. Fica assegurada a todos os trabalhadores da categoria, a utilização do Transporte Coletivo Urbano sem o pagamento da respectiva tarifa, mediante apresentação do crachá funcional.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONVÊNIO MÉDICO-HOSPITALAR. As empresas continuarão proporcionando a seus empregados e dependentes Assistência Médico-Hospitalar no Padrão "Standard", firmando o convênio com entidades de sua livre escolha. Parágrafo Primeiro: O custo será rateado, cabendo 60% (sessenta por cento) para a empresa e 40% (quarenta por cento) para o empregado, que autoriza a dedução do importe em folhas mensais de pagamento. Parágrafo Segundo: Terão direito ao benefício contido nesta cláusula, de maneira facultativa, os filhos dos empregados que contarem com a idade de até 16 (dezesesseis) anos, exceto os filhos reconhecidamente inválidos ou excepcionais que permanecerão vinculados independentemente da idade, enquanto perdurar o direito do empregado. Parágrafo Terceiro: Arcará com o valor integral do benefício contido nesta cláusula, mediante o desconto respectivo em seu salário, o empregado que: a) Registrar mais de 01 (uma) falta injustificada dentro do mês; b) Registrar mais de 02 (duas) entradas atrasadas no serviço dentro do mês; c) For dispensado por Justa Causa.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DOCUMENTOS. As empresas quando da admissão, fornecerão aos seus empregados a cópia do contrato de trabalho, bem como de outros documentos pertinentes a relação de emprego, especialmente o regulamento interno, cujas normas deverão ser respeitadas.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CARTA DE REFERÊNCIA. Aos empregados que pedirem demissão, ou forem dispensados sem justa causa, e que não tiverem praticado nenhum ato desabonador de natureza grave, a empresa fornecerá carta de referência.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL. Ressalvado o caso

de substituição eventual, nos demais casos é assegurado ao empregado remuneração compatível com aquela percebida pelo laborista substituído. **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - LIMITAÇÃO DO VALOR DESTINADO PARA TROCO.** O empregado manterá em seu poder, fora do cofre do coletivo, numerário destinado a troco, equivalente a no máximo 25 (vinte e cinco) passagens, no horário das 6:00 às 18:00hs, e no máximo 15 (quinze) passagens, no horário das 18:01 às 5:59hs, responsabilizando-se pela falta da quantia qualquer que seja o motivo, caso não utilize o referido cofre. O numerário tem como referência à tarifa praticada em 01/05/12 sendo R\$ 2,90 (dois reais e noventa centavos). **Parágrafo Primeiro:** Se o veículo não dispuser de cofre, a empresa assumirá total responsabilidade por eventuais faltas, no caso de assalto devidamente caracterizado e comprovado. **Parágrafo Segundo:** Tratando-se de empresa voltada ao transporte intermunicipal, o numerário confiado ao empregado terá como parâmetro o valor da passagem praticada pelo setor de transporte urbano. **CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA À EMPREGADA GESTANTE.** Será garantido emprego à empregada gestante até 90 (noventa) dias após o término da licença legal. **Parágrafo Primeiro:** Não terá direito à mencionada garantia a empregada gestante que: 1 -) Cometer falta grave; 2 -) Tenha iniciativa de rescisão do contrato de trabalho, inclusive por aposentadoria; 3-) Tenha rescindido o contrato por acordo mútuo e com a assistência do sindicato da classe. **Parágrafo Segundo:** Às mães adotantes serão estendidos os mesmos direitos das mães biológicas. **Parágrafo Terceiro:** para assegurar a garantia prevista nesta cláusula, em sendo a empregada dispensada sem justa causa e estando grávida, deverá comprovar a gravidez por documento, dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, contados da data em que recebeu a comunicação da dispensa. **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR.** Será garantido o emprego ao obreiro em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento (se efetuado em época normal e não antes da idade legal) até 30 (trinta) dias da dispensa do engajamento ou desligamento da unidade em que serviu, salvo nos casos de contrato por prazo determinado, contrato de aprendizagem obrigatória se mantidos com entidades legalmente autorizadas, rescisão unilateral de contrato de trabalho por iniciativa do empregado, rescisão bilateral do contrato com assistência sindical e nos demais casos permitidos por lei. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO.** Será garantido emprego a partir da alta previdenciária, ao empregado afastado por mais de 15 (quinze) dias, por acidente de trabalho, a contar da data em que cessar o recebimento do auxílio-doença acidentário até o limite de 12 (doze) meses. **Parágrafo Primeiro:** Ficam excluídos os casos de: Aposentadoria; Rescisão por justa causa; Acordo entre as partes ou pedido de demissão, com assistência sindical; Cumprimento de aviso prévio na data do acidente. **Parágrafo Segundo:** Ao empregado vitimado por acidente do trabalho de que resulte redução de sua capacidade laborativa, e impossibilidade de continuar a exercer as funções que vinha exercendo, será assegurada readaptação nos termos da lei. **Parágrafo Terceiro:** As empresas enviarão ao sindicato cópia de todo boletim informativo de acidente de trabalho. **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA.** Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa, que possui mais de 05 (cinco) anos de serviço na

empresa e a quem, concomitantemente comprovado por meio de atestado fornecido pela previdência social, falte no máximo 12 (doze) meses para a aquisição do direito à aposentadoria em seus limites mínimos, serão reembolsadas as contribuições dele ao INSS, com base no último salário, devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 12 (doze) meses, sem que essa liberalidade implique em vínculo empregatício, ou gere qualquer outro direito. Parágrafo Único: Para fazer jus a esse ressarcimento, o empregado fica obrigado a comprovar o efetivo pagamento à previdência social das contribuições a serem reembolsadas, ou a entregar o carnê do INSS para que a empresa efetue, mensalmente, os aludidos pagamentos. CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REGISTRO DA FREQUÊNCIA E GARANTIA DE INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO E REPOUSO. Tendo em vista as peculiaridades existentes no ramo da atividade dos acordantes, os motoristas, cobradores e fiscais, assim como todos os demais empregados que exercem atividades externas, anotarão o horário de trabalho em papeletas específicas e adequadas, que serão vistas pela chefia imediata dos laboristas. Parágrafo único: Os trabalhadores abrangidos pelo sistema acima estabelecido, gozarão de intervalos intrajornada para repouso, ao término de cada viagem, sendo que um deles será de no mínimo 20 (vinte) minutos. CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FALTA ABONADA. As empresas concederão ao empregado motorista 01 (um) dia de folga para que providencie a renovação de sua carteira de habilitação, sem qualquer prejuízo salarial, desde que faça a devida comprovação dessa providência. CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO ESTUDANTE. Ao empregado estudante, cursando estabelecimento de ensino oficial autorizado ou reconhecido pelo governo, serão concedidas 02 (duas) horas anteriores ao término da jornada de trabalho nos dias em que tiver que prestar exames escolares, sem qualquer desconto no salário, desde que avise seu empregador no mínimo 72 (setenta e duas) horas antes, sujeitando-se a comprovação posterior. CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS. Em razão das escalas de trabalho e desde que o empregado tenha trabalhado mais que 05 (cinco) dias após haver desfrutado da última folga, se estiver com aviso de férias que possa resultar em prejuízo para gozo da nova folga já adquirida, esta será gozada no 1º (primeiro) dia de trabalho imediatamente posterior ao término das férias. CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA REMUNERADA PARA CASAMENTO. Quando do casamento do(a) empregado(a), as empresas concederão 02 (dois) dias de licença remunerada, além dos 03 (três) dias consecutivos concedidos por lei. O(A) empregado(a) obriga-se a apresentar à empresa, quando do retorno ao trabalho, cópia autenticada da certidão de casamento. CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LICENÇA EM CASO DE FALECIMENTO. As empresas concederão 01 (um) dia de licença remunerada, além dos 02 (dois) dias consecutivos estabelecidos por lei, em caso de morte de cônjuge ou companheiro (a), pais, filhos e irmãos. Parágrafo único: Será concedida licença de 01 (um) dia, em caso de morte de sogro e sogra do empregado, devidamente comprovado mediante apresentação da cópia autenticada do atestado de óbito. CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SANITÁRIO. As empresas se obrigam a manter os sanitários masculinos e femininos em condições de higiene. CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ARMÁRIOS. As empresas manterão

armários para a guarda de roupas e pertences dos empregados, desde que a necessidade da troca de roupa decorra da atividade desenvolvida pelo obreiro. CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES. Serão fornecidos gratuitamente aos empregados uniformes, ferramentas e demais instrumentos de trabalho de uso coletivo, quando exigidos pelo empregador. CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ELEIÇÃO DA CIPA. As empresas comunicarão ao sindicato, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, o período de inscrições para eleições da CIPA, permitindo-se que o sindicato acompanhe o pleito. CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TREINAMENTO / CURSOS. As empresas, além de ministrarem treinamentos a seus empregados para fins de prevenção contra acidentes e utilização de equipamentos de proteção, também darão cursos de qualidade e segurança gratuitamente com frequência obrigatória, ainda que fora da jornada de trabalho. CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - RECONHECIMENTO DE ATESTADOS. As empresas reconhecem os atestados odontológicos fornecidos por dentista do sindicato, além de atestados médicos fornecidos por entidades médico-hospitalares conveniadas, abonando as horas ou o dia de ausência. CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRANSPORTES DE ACIDENTADOS E ENFERMOS GRAVES. As empresas disponibilizarão aos empregados que se acidentarem ou adoecerem gravemente durante a jornada de trabalho, um veículo para transportá-los ao pronto-socorro ou aos hospitais. CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SINDICALIZAÇÃO. As empresas cederão ao sindicato local para promover a sindicalização dos trabalhadores, 02 (dois) dias por ano, podendo ser consecutivos. Os dias, horários e a forma da liberação dos obreiros serão estabelecidos por mútuo consenso e antecipadamente. CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS. O sindicato poderá afixar, nas dependências das empresas, quadro de avisos, para comunicados de interesse dos empregados, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo. CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO DOS DIRETORES SINDICAIS. Os diretores sindicais, não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço mediante simples aviso sem prejuízo do salário, até 20 (vinte) dias do ano, para cada dirigente, desde que haja posterior comprovação por escrito, assinada pelo presidente do sindicato, da utilização efetiva dos serviços do dirigente, dentro do prazo de 01 (uma) semana, a contar da ausência. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS. As empresas enviarão aos sindicatos trimestralmente a relação de seus empregados, indicando as funções por eles exercidas. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MENSALIDADES SINDICAIS. Desde que observados os termos do artigo 545 da CLT combinado com o Precedente Normativo 119 do Colendo TST e com a OJ 17 da SDC do Colendo TST, as empresas descontarão em folha de pagamento as mensalidades associativas em favor do sindicato, procedendo ao recolhimento na tesouraria da entidade, até 10 (dez) dias após a efetivação do aludido desconto. Parágrafo único: As empresas descontarão em folha de pagamento somente dos empregados sindicalizados os valores aprovados pela assembleia geral dos trabalhadores a título de contribuição assistencial, e procederá ao recolhimento no prazo e na forma acima descritas, garantido o direito à oposição. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. Os conflitos individuais decorrentes da relação laboral

poderão ser submetidos, nos termos da lei 9958 de 12 de janeiro de 2000 (Art. 625-D da CLT), à apreciação da Comissão de Conciliação Prévia, que foi instituída em fevereiro de 2001. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA. Fica estipulada multa no valor de 01 (um) salário mínimo por infração e por empregado prejudicado, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas do presente acordo, revertendo o seu valor ao empregado. Custas no importe de R\$5.000,00 pelo suscitado, calculadas sobre o valor de R\$100,00 ora arbitrado à condenação nos termos da lei (art. 789, §4º da CLT)."

Aglutinadas, destarte, as cláusulas deferidas, da pauta de reivindicações e, ainda, as cláusulas pré existentes da sentença normativa anterior, fica estabelecido o seguinte conjunto de cláusulas da presente sentença normativa, em sua redação final:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE. As partes fixam a vigência do presente Acordo em Dissídio Coletivo no período de 1º de maio de 2014 a 30 de abril de 2015 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA. O presente Acordo em Dissídio Coletivo, aplicável no âmbito das empresas suscitantes, abrangerá a categoria dos trabalhadores representados pelo suscitado, SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE JUNDIAÍ E REGIÃO, em sua respectiva base territorial.

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO. Respeitando-se o mês de maio como sendo o da data-base da categoria, bem como a lei salarial vigente, o salário normativo dos motoristas e cobradores passa a ser os seguintes: 1º de Maio de 2014. Motorista de Veículos Pesados.....R\$ 2.096,26; Motorista de Veículos Leves.....R\$ 1.622,81; Cobrador.....R\$ 1.243,03. Parágrafo Único: Para as demais funções, será aplicado o índice de 8% (oito por cento), sobre os salários praticados em 30/04/2014.

CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO PELA VIA BANCÁRIA. Sempre que os salários forem pagos por intermédio de bancos, será assegurado ao empregado o direito de se dirigir-se à agência bancária durante o expediente, em horário a ser convencionado com a empresa, a fim de evitar prejuízos mútuos.

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO. As empresas fornecerão adiantamento de 40% (quarenta por cento) do salário base mensal até o dia 20 (vinte) de cada mês. Parágrafo Único: Quando o dia acima recair no sábado, o adiantamento deverá ser pago na sexta-feira e quando recair no domingo ou feriado, o adiantamento será feito no primeiro dia útil imediatamente posterior.

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTO DECORRENTE DE MULTA. As empresas devem comunicar a ocorrência de multas, apresentando cópias do Auto de Infração ao empregado infrator, desde que decorrentes do exercício de suas atividades, inclusive as derivadas do Decreto Municipal n. 19.153 de 2003 e suas leis acessórias e complementares, aplicadas diretamente pela Secretaria Municipal de Transportes, por meio de sua fiscalização ou de seu sistema de controle automático por geoprocessamento (GPS) ou outros meios eletrônicos que vier a empregar.

Parágrafo Primeiro: As empresas se obrigam a fornecer os elementos necessários para a elaboração da defesa se o empregado quiser recorrer contra a imposição da multa, o que se dará a critério e à custa do empregado.

Parágrafo Segundo: O montante da multa será descontado do salário do empregado somente após o não provimento do recurso administrativo (caso este tenha sido interposto). Os pontos derivados de cada infração serão imediatamente indicados ao condutor responsável. Para o caso específico da indicação de condutor em infrações de trânsito para efeitos de pontuação, quando este não fizer mais parte do quadro de funcionários da empresa, porém tenha sido o responsável pela infração à época de desempenho de suas atividades, fica a empresa autorizada a empregar o disposto da Resolução 149/03 do CONTRAN Conselho Nacional de Trânsito. **Parágrafo Terceiro:** Será considerada falta grave do empregado, enquadrável no rol estipulado pelo artigo 482 da CLT, suficiente para provocar o rompimento do vínculo empregatício sem ônus para a empregadora, a cassação da sua habilitação, por exceder o limite de pontos negativos, se o exercício das funções de motorista for essencial para a atividade profissional que executa.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO. O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados ou o total da produção, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS, sendo certo que os lançamentos não poderão ser escritos à mão.

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS. As horas laboradas nos dias destinados a descanso semanal, serão remuneradas com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal, além da dobra prevista em lei. **Parágrafo único:** As empresas estarão desobrigadas de pagar o referido adicional quando conceder folga compensatória.

CLÁUSULA NONA - INSALUBRIDADE. O empregado que executar funções insalubres, ou trabalhar em locais nocivos à saúde, receberá o adicional de insalubridade de 10% (dez por cento), 20% (vinte por cento) ou 40% (quarenta por cento), conforme o grau, calculado sobre o valor do menor salário praticado na empresa, desde que seja igual ou superior ao previsto pelo artigo 192 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. No caso de transferência de município por qualquer motivo, o empregado fará jus ao adicional de transferência equivalente a 30% (trinta por cento) do valor do salário nominal. **Parágrafo Único:** Para os transferidos definitivamente, além do adicional, serão cobertas todas as despesas de moradia por um período mínimo de 01 (um) ano.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS-PLR. As empresas pagarão a todos os seus empregados a título de Participação nos Lucros ou Resultados - PLR o valor correspondente a R\$ 540,00 (quinhentos e quarenta reais). O pagamento será efetuado em parcela única no primeiro dia útil de trabalho, após o retorno das férias programadas de cada trabalhador, caso o trabalhador não tenha suas férias programadas até o dia 20/03/2015 a empresa devera efetuar o pagamento da parcela única até a data de 06/04/2015. **Parágrafo Primeiro:** O pagamento que trata a cláusula limita sua aplicação a um salário-teto de R\$ 2.160,00 (dois mil cento e sessenta reais), dele excluídos os valores pagos a título de horas extras, prêmios, comissões e demais parcelas variáveis. Para apuração do direito dos empregados ao recebimento do PLR, serão observadas as regras de proporcionalidade, tomando-se como termo inicial a data de 01/05/2014. **Parágrafo Segundo:** Referida obrigação é criada nas prerrogativas e isenções fixadas pela lei, não tendo, portanto, qualquer conotação salarial, não integrando a remuneração do empregado, para quaisquer finalidades.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONCESSÃO DE "TICKET REFEIÇÃO". As empresas concederão aos empregados "ticket-refeição", sendo um para cada dia efetivamente trabalhado no valor unitário de R\$ 13,00 (doze reais). **Parágrafo Primeiro:** Essa obrigação poderá ser cumprida através de cartão refeição magnético com os valores correspondentes. **Parágrafo Segundo:** Mensalmente será descontada do salário dos empregados a quantia de R\$ 0,20 (vinte centavos) a título de pagamento parcial do "ticket" recebido no mês. **Parágrafo Terceiro:** O "ticket" será entregue a partir do dia 20 de cada mês, perdendo o direito ao recebimento o trabalhador que não retirar o benefício até o terceiro dia útil posterior ao início da entrega. **Parágrafo Quarto:** Quando a data de entrega do referido benefício recair em dia de sábado, a entrega será iniciada imediatamente na sexta-feira anterior, e se recair em domingo ou feriado, a entrega será a partir do primeiro dia útil subsequente.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONCESSÃO DA CESTA BÁSICA.

As empresas fornecerão cesta básica de alimentos a todos os seus funcionários, permanecendo com a responsabilidade do gerenciamento do benefício, inclusive para aqueles afastados do trabalho e que estejam recebendo auxílio-doença ou auxílio-doença acidentário, mediante o pagamento de R\$ 0,50 (cinquenta centavos), que será descontado do salário do mês pertinente. **Parágrafo Primeiro:** Perderá o direito de receber a mencionada cesta básica, o funcionário que: 1- Registrar mais de 01 (uma) falta injustificada dentro do mês; 2- Registrar mais de 02 (duas) entradas atrasadas no serviço dentro do mês; 3- Que for dispensado por justa causa; 4- Que não retirar a cesta básica no prazo de 03 (três) dias da data estipulada para entrega no local previamente estabelecido; 5- Após o sexto mês em que estiver aposentado provisoriamente por invalidez. **Parágrafo Segundo:** A referida cesta básica será composta dos seguintes produtos: 03 pacotes de 5kg de arroz tipo 01 (Camil - Hata - Tio João - Prato Fino); 02 pacotes de 2kg de feijão cariquinho tipo 1 (Camil - Nenê); 02 pacotes de 500g de café (Caiçara); 02 pacotes de 500g de macarrão tipo espaguete (Premiata); 03kg de açúcar refinado (União / Neve / Barra); 04 latas de 900ml de óleo de soja (Perdigão / Sadia / Soya); 01 pacote de 1kg de sal refinado (Cisne); 01 pacote de 500g de farinha de mandioca (Hikari); 01 pacote de 1kg de farinha de trigo especial (D. Benta); 02 latas de 340g de molho de tomate (Cica / Etti / Arisco); 01 pacote de 200g de biscoitos Cream Craker (Parmalat); 02 pacotes de 200g de biscoitos recheado (Parmalat); 03 pacotes de leite integral longa vida de 1 litro; 02 tubos de creme dental de 90g (Sorriso Flúor); 02 pacotes de esponjas de aço com 8 unidades (Bombril); 02 frascos de detergentes de 500ml (Ypê neutro); 01 caixa de 1kg de sabão em pó (Campeiro). **Parágrafo Terceiro:** Poderá ocorrer a substituição dos produtos por outros similares, de mesma qualidade e quantidade, se houver problemas para aquisição no mercado.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONDUÇÃO GRATUITA.

Fica assegurada a todos os trabalhadores da categoria, a utilização do Transporte Coletivo Urbano sem o pagamento da respectiva tarifa, mediante apresentação do crachá funcional.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONVÊNIO MÉDICO-HOSPITALAR.

As empresas continuarão proporcionando a seus empregados e dependentes Assistência Médico-Hospitalar no Padrão 'Standard', firmando o convênio com entidades de sua livre escolha. **Parágrafo Primeiro:** O custo será rateado, cabendo 60% (sessenta por cento) para a empresa e 40% (quarenta por cento) para o empregado, que autoriza a dedução do importe em folhas mensais de pagamento. **Parágrafo Segundo:** Terão direito ao benefício contido nesta cláusula, de maneira facultativa, os filhos dos empregados que contarem com a idade de até 16 (dezesseis) anos, exceto os filhos reconhecidamente inválidos ou excepcionais que

permanecerão vinculados independentemente da idade, enquanto perdurar o direito do empregado. **Parágrafo Terceiro:** Arcará com o valor integral do benefício contido nesta cláusula, mediante o desconto respectivo em seu salário, o empregado que: a) Registrar mais de 01 (uma) falta injustificada dentro do mês; b) Registrar mais de 02 (duas) entradas atrasadas no serviço dentro do mês; c) For dispensado por Justa Causa.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DOCUMENTOS. As empresas quando da admissão, fornecerão aos seus empregados a cópia do contrato de trabalho, bem como de outros documentos pertinentes a relação de emprego, especialmente o regulamento interno, cujas normas deverão ser respeitadas.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CARTA DE REFERÊNCIA. Aos empregados que pedirem demissão, ou forem dispensados sem justa causa, e que não tiverem praticado nenhum ato desabonador de natureza grave, a empresa fornecerá carta de referência.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL. Ressalvado o caso de substituição eventual, nos demais casos é assegurado ao empregado remuneração compatível com aquela percebida pelo laborista substituído.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - LIMITAÇÃO DO VALOR DESTINADO PARA TROCO. O empregado manterá em seu poder, fora do cofre do coletivo, numerário destinado a troco, equivalente a no máximo 25 (vinte e cinco) passagens, no horário das 6:00 às 18:00hs, e no máximo 15 (quinze) passagens, no horário das 18:01 às 5:59hs, responsabilizando-se pela falta da quantia qualquer que seja o motivo, caso não utilize o referido cofre. O numerário tem como referência à tarifa praticada em 01/05/12 sendo R\$ 2,90 (dois reais e noventa centavos). **Parágrafo Primeiro:** Se o veículo não dispuser de cofre, a empresa assumirá total responsabilidade por eventuais faltas, no caso de assalto devidamente caracterizado e comprovado. **Parágrafo Segundo:** Tratando-se de empresa voltada ao transporte intermunicipal, o numerário confiado ao empregado terá como parâmetro o valor da passagem praticada pelo setor de transporte urbano.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA À EMPREGADA GESTANTE. Será garantido emprego à empregada gestante até 90 (noventa) dias após o término da licença legal. **Parágrafo Primeiro:** Não terá direito à mencionada garantia a empregada gestante que: 1 -) Cometer falta grave; 2 -) Tenha iniciativa de rescisão do contrato de trabalho, inclusive por aposentadoria; 3-) Tenha rescindido o contrato por acordo mútuo e com a assistência do sindicato da classe. **Parágrafo Segundo:** Às mães adotantes serão estendidos os mesmos direitos das mães biológicas. **Parágrafo Terceiro:** para assegurar a garantia prevista nesta cláusula, em sendo a

empregada dispensada sem justa causa e estando grávida, deverá comprovar a gravidez por documento, dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, contados da data em que recebeu a comunicação da dispensa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR. Será garantido o emprego ao obreiro em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento (se efetuado em época normal e não antes da idade legal) até 30 (trinta) dias da dispensa do engajamento ou desligamento da unidade em que serviu, salvo nos casos de contrato por prazo determinado, contrato de aprendizagem obrigatória se mantidos com entidades legalmente autorizadas, rescisão unilateral de contrato de trabalho por iniciativa do empregado, rescisão bilateral do contrato com assistência sindical e nos demais casos permitidos por lei.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO. Será garantido emprego a partir da alta previdenciária, ao empregado afastado por mais de 15 (quinze) dias, por acidente de trabalho, a contar da data em que cessar o recebimento do auxílio-doença acidentário até o limite de 12 (doze) meses. **Parágrafo Primeiro:** Ficam excluídos os casos de: Aposentadoria; Rescisão por justa causa; Acordo entre as partes ou pedido de demissão, com assistência sindical; Cumprimento de aviso prévio na data do acidente. **Parágrafo Segundo:** Ao empregado vitimado por acidente do trabalho de que resulte redução de sua capacidade laborativa, e impossibilidade de continuar a exercer as funções que vinha exercendo, será assegurada readaptação nos termos da lei. **Parágrafo Terceiro:** As empresas enviarão ao sindicato cópia de todo boletim informativo de acidente de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA. Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa, que possui mais de 05 (cinco) anos de serviço na empresa e a quem, concomitantemente comprovado por meio de atestado fornecido pela previdência social, falte no máximo 12 (doze) meses para a aquisição do direito à aposentadoria em seus limites mínimos, serão reembolsadas as contribuições dele ao INSS, com base no último salário, devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 12 (doze) meses, sem que essa liberalidade implique em vínculo empregatício, ou gere qualquer outro direito. **Parágrafo Único:** Para fazer jus a esse ressarcimento, o empregado fica obrigado a comprovar o efetivo pagamento à previdência social das contribuições a serem reembolsadas, ou a entregar o carnê do INSS para que a empresa efetue, mensalmente, os aludidos pagamentos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REGISTRO DA FREQUÊNCIA E GARANTIA DE INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO E REPOUSO. Tendo

em vista as peculiaridades existentes no ramo da atividade dos acordantes, os motoristas, cobradores e fiscais, assim como todos os demais empregados que exercem atividades externas, anotarão o horário de trabalho em papeletas específicas e adequadas, que serão vistas pela chefia imediata dos laboristas. **Parágrafo único:** Os trabalhadores abrangidos pelo sistema acima estabelecido, gozarão de intervalos intrajornada para repouso, ao término de cada viagem, sendo que um deles será de no mínimo 20 (vinte) minutos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FALTA ABONADA. As empresas concederão ao empregado motorista 01 (um) dia de folga para que providencie a renovação de sua carteira de habilitação, sem qualquer prejuízo salarial, desde que faça a devida comprovação dessa providência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO ESTUDANTE. Ao empregado estudante, cursando estabelecimento de ensino oficial autorizado ou reconhecido pelo governo, serão concedidas 02 (duas) horas anteriores ao término da jornada de trabalho nos dias em que tiver que prestar exames escolares, sem qualquer desconto no salário, desde que avise seu empregador no mínimo 72 (setenta e duas) horas antes, sujeitando-se a comprovação posterior.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS. Em razão das escalas de trabalho e desde que o empregado tenha trabalhado mais que 05 (cinco) dias após haver desfrutado da última folga, se estiver com aviso de férias que possa resultar em prejuízo para gozo da nova folga já adquirida, esta será gozada no 1º (primeiro) dia de trabalho imediatamente posterior ao término das férias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA REMUNERADA PARA CASAMENTO. Quando do casamento do(a) empregado(a), as empresas concederão 02 (dois) dias de licença remunerada, além dos 03 (três) dias consecutivos concedidos por lei. O(A) empregado(a) obriga-se a apresentar à empresa, quando do retorno ao trabalho, cópia autenticada da certidão de casamento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LICENÇA EM CASO DE FALECIMENTO. As empresas concederão 01 (um) dia de licença remunerada, além dos 02 (dois) dias consecutivos estabelecidos por lei, em caso de morte de cônjuge ou companheiro (a), pais, filhos e irmãos. **Parágrafo único:** Será concedida licença de 01 (um) dia, em caso de morte de sogro e sogra do empregado, devidamente comprovado mediante apresentação da cópia autenticada do atestado de óbito.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SANITÁRIO. As empresas se obrigam a manter os sanitários masculinos e femininos em condições de higiene.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ARMÁRIOS. As empresas manterão armários para a guarda de roupas e pertences dos empregados, desde que a necessidade da troca de roupa decorra da atividade desenvolvida pelo obreiro.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES. Serão fornecidos gratuitamente aos empregados uniformes, ferramentas e demais instrumentos de trabalho de uso coletivo, quando exigidos pelo empregador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ELEIÇÃO DA CIPA. As empresas comunicarão ao sindicato, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, o período de inscrições para eleições da CIPA, permitindo-se que o sindicato acompanhe o pleito.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TREINAMENTO / CURSOS. As empresas, além de ministrarem treinamentos a seus empregados para fins de prevenção contra acidentes e utilização de equipamentos de proteção, também darão cursos de qualidade e segurança gratuitamente com frequência obrigatória, ainda que fora da jornada de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - RECONHECIMENTO DE ATESTADOS. As empresas reconhecem os atestados odontológicos fornecidos por dentista do sindicato, além de atestados médicos fornecidos por entidades médico-hospitalares conveniadas, abonando as horas ou o dia de ausência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRANSPORTES DE ACIDENTADOS E ENFERMOS GRAVES. As empresas disponibilizarão aos empregados que se acidentarem ou adoecerem gravemente durante a jornada de trabalho, um veículo para transportá-los ao pronto-socorro ou aos hospitais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SINDICALIZAÇÃO. As empresas cederão ao sindicato local para promover a sindicalização dos trabalhadores, 02 (dois) dias por ano, podendo ser consecutivos. Os dias, horários e a forma da liberação dos obreiros serão estabelecidos por mútuo consenso e antecipadamente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS. O sindicato poderá afixar, nas dependências das empresas, quadro de avisos, para comunicados de interesse dos empregados, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO DOS DIRETORES SINDICAIS. Os diretores sindicais, não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço mediante simples aviso sem prejuízo do salário, até 20 (vinte) dias do ano, para cada dirigente, desde que haja posterior comprovação por escrito, assinada pelo presidente do sindicato, da utilização efetiva dos serviços do dirigente, dentro do prazo de 01 (uma) semana, a contar da ausência.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS. As empresas enviarão aos sindicatos trimestralmente a relação de seus empregados, indicando as funções por eles exercidas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MENSALIDADES SINDICAIS. Desde que observados os termos do artigo 545 da CLT combinado com o Precedente Normativo 119 do Colendo TST e com a OJ 17 da SDC do Colendo TST, as empresas descontarão em folha de pagamento as mensalidades associativas em favor do sindicato, procedendo ao recolhimento na tesouraria da entidade, até 10 (dez) dias após a efetivação do aludido desconto. **Parágrafo único:** As empresas descontarão em folha de pagamento somente dos empregados sindicalizados os valores aprovados pela assembleia geral dos trabalhadores a título de contribuição assistencial, e procederá ao recolhimento no prazo e na forma acima descritas, garantido o direito à oposição.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. Os conflitos individuais decorrentes da relação laboral poderão ser submetidos, nos termos da lei 9958 de 12 de janeiro de 2000 (Art. 625-D da CLT), à apreciação da Comissão de Conciliação Prévia, que foi instituída em fevereiro de 2001.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA. Fica estipulada multa no valor de 01 (um) salário mínimo por infração e por empregado prejudicado, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas do presente acordo, revertendo o seu valor ao empregado.

Dispositivo

CONCLUSÃO

DIANTE DO EXPOSTO, decido **CONHECER** e, no mérito, **ACOLHER EM PARTE** o presente DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE, com fundamento no art. 269, inciso I, do CPC, nos termos da fundamentação.

Deferida estabilidade de 60 dias aos trabalhadores grevistas.

Determina-se o pronto retorno ao serviço, dos trabalhadores grevistas, ordem da qual as partes saem cientes da decisão, para cumprimento imediato, sob pena de ser considerada abusiva a continuidade do movimento paredista, com multa no importe de R\$100.000,00 (cem mil reais), por dia de manutenção abusiva do movimento, a cargo do suscitado e, acaso aplicada esta, reversível ao CEREST, de maneira vinculada para realização de cursos de aperfeiçoamento dos motoristas.

Determina-se, ainda, a expedição de ofício ao Ministério Público do Trabalho, para apuração de responsabilidade por prática de atos antissindiciais, com as possíveis consequências então decorrentes.

Custas pelas partes em proporção, calculadas sobre o valor dado à causa na inicial, R\$10.000,00 (dez mil reais), na importância total de R\$200,00, sendo R\$100,00 (cem reais) para cada parte.

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS

Em sessão realizada em 22 de maio de 2014 (5ª feira), a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região julgou o presente processo.

Presidiu o julgamento o Exmo. Presidente Regimental da Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Vice-Presidente Judicial, Desembargador do Trabalho HENRIQUE DAMIANO.

Tomaram parte no julgamento os Exmos. Srs. Magistrados:

Desembargador do Trabalho LORIVAL FERREIRA DOS SANTOS

Desembargador do Trabalho GERSON LACERDA PISTORI

Desembargadora do Trabalho TEREZA APARECIDA ASTA

GEMIGNANI

Desembargador do Trabalho SAMUEL HUGO LIMA

**Juiz Titular de Vara do Trabalho Convocado SÉRGIO MILITO
BARÊA**

**Desembargador do Trabalho FRANCISCO ALBERTO DA MOTTA
PEIXOTO GIORDANI**

Desembargador do Trabalho JOÃO ALBERTO ALVES MACHADO

Desembargador do Trabalho HELCIO DANTAS LOBO JUNIOR

Desembargador do Trabalho EDER SIVERS

Desembargador do Trabalho JOÃO BATISTA MARTINS CÉSAR

Ausentes: justificadamente, os Exmos. Srs. Desembargadores Flávio Allegretti de Campos Cooper, Valdevir Roberto Zanardi e Antonio Francisco Montanagna; em licença-saúde, os Exmos. Srs. Desembargadores Flavio Nunes Campos e Maria Cristina Mattioli.

Convocados nos termos do Regimento Interno, os Exmos. Srs. Juízes Titulares de Vara do Trabalho, Hélio Grasselli (substituindo na cadeira do Exmo. Sr. Desembargador Flavio Nunes Campos, em licença-saúde), ausente justificadamente, e Sérgio Milito Barêa (substituindo na cadeira da Exma. Sra. Desembargadora Maria Cristina Mattioli, em licença-saúde).

O Ministério Público do Trabalho, em manifestação oral, opinou pela manutenção da ordem liminar e, no mérito, pela abusividade da greve, concessão de reajuste salarial de 8%, tíquete refeição no valor de R\$ 16,00, deferimento de Participação nos Lucros e Resultados - PLR e manutenção das cláusulas do dissídio anterior.

Sustentaram oralmente, pelos Suscitantes, o i. Patrono Dr. Ulisses Nutti Moreira, pelo Suscitado, o i. Patrono Dr. Angelucio Assunção Piva, e, pelo Terceiro Interessado, a i. Procuradora Dra. Ana Lúcia Monzem.

As partes saem cientes da decisão para cumprimento da determinação de retorno ao trabalho dos trabalhadores grevistas no prazo de 24 horas.

Resultado

Os Magistrados da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região ACORDAM, por maioria de votos, em CONHECER e, no mérito, ACOLHER EM PARTE o presente DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE, com fundamento no art. 269, inciso I, do CPC, nos termos da fundamentação. Deferida estabilidade de 60 dias aos trabalhadores grevistas. Determina-se o pronto retorno ao serviço, dos trabalhadores grevistas, ordem da qual as partes saem cientes da decisão, para cumprimento imediato, sob pena de ser considerada abusiva a continuidade do movimento paredista, com multa no importe de R\$100.000,00 (cem mil reais), por dia de manutenção abusiva do movimento, a cargo do suscitado e, acaso aplicada esta, reversível ao CEREST, de maneira vinculada para realização de cursos de aperfeiçoamento dos motoristas. Determina-se, ainda, a expedição de ofício ao Ministério Público do Trabalho, para apuração de responsabilidade por prática de atos antissindicais, com as possíveis consequências então decorrentes. Custas pelas partes em proporção, calculadas sobre o valor dado à causa na inicial, R\$10.000,00 (dez mil reais), na importância total de R\$200,00, sendo R\$100,00 (cem reais) para cada parte; vencidos, parcialmente, os Exmos. Srs. Magistrados Tereza Aparecida Asta Gemignani, que deferia a cláusula 6ª (concessão de café da manhã) da pauta de reivindicações, 01 (uma) hora para refeição, na cláusula 24ª, e acrescia a redação estabelecendo que o direito de oposição fosse manifestado perante o sindicato, na cláusula 41ª, Samuel Hugo Lima e Sérgio Milito Barêa, que indeferiam a estabilidade aos trabalhadores grevistas; ressaltou fundamentação na cláusula 18ª o Exmo. Sr. Desembargador Helcio Dantas Lobo Junior.

Procuradora ciente: CATARINA VON ZUBEN.

Campinas, 22 de maio de 2014.

**FRANCISCO ALBERTO DA MOTTA PEIXOTO GIORDANI
DESEMBARGADOR RELATOR**

Votos Revisores

DE ACÓRDÃO

Certifico que o v.acórdão - ID 576723, Origem 2º Grau, de 23/05/2014 - foi divulgado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 26 de maio de 2014 (2ª f.), sendo o dia 27 de maio de 2014 (3ª f.), considerado como data de publicação para efeito de contagem de prazo processual, nos termos do art. 4º§ 3º, da Lei nº 11.419/06.

Certifico ainda que, em 26 de maio de 2014 (2ª f.), foi dada ciência do referido Acórdão ao Ministério Público do Trabalho da 15ª Região, via sistema Pje-JT.

Campinas, 27 de maio de 2014.

a) Angela Maria Pinheiro da Silveira
"EU CONCILIO, VOCÊ CONCILIA. NÓS GANHAMOS"
Assistente-Chefe de Setor - Seção de Ações de Competência da Seção Especializada em Dissídios Coletivos
(19)3236.1456 ou 3236.2100 - ramal 2005/2013
Secretaria-Geral Judiciária
Tribunal Regional do Trabalho da 15a. Regiao
"TODO DIA É DIA DE CONCILIAR"
(<http://www.trt15.jus.br>)