



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

A C Ó R D ã O

SDC

KA/ks/pr

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. RECURSO ORDINÁRIO DA FUNDAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO MÉDICO E HOSPITALAR - FAMESP. AÇÃO PROPOSTA NA VIGÊNCIA DA LEI N° 13.467/2017. REQUERIMENTO DE CONCESSÃO DE EFEITO SUSPENSIVO. Compete exclusivamente à presidente do Tribunal Superior do Trabalho a apreciação de pedido de efeito suspensivo a recurso interposto contra decisão normativa emanada de Corte regional, nos termos do art. 14 da Lei n° 10.192/2001. A postulação deve ser apresentada em procedimento específico, separadamente do recurso ordinário, e acompanhada da documentação descrita no art. 238 do RI TST. Portanto, inviável o exame do pedido formulado neste feito. **EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DE MÉRITO. NÃO ESGOTAMENTO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA PRÉVIA.** Segundo a jurisprudência desta Corte, é suficiente para o ajuizamento do dissídio coletivo a demonstração da tentativa de negociação, sem que se exija o exaurimento das tratativas negociais. No caso, não há controvérsia de que houve a tentativa de negociação entre os demandantes, que, porém, não lograram êxito na elaboração do instrumento normativo autônomo. Recurso ordinário a que se nega provimento. **FALTA DE INTERESSE PROCESSUAL DO SINDICATO PROFISSIONAL.** O art. 17 do Código de Processo Civil, ao tratar sobre o direito de ação, dispõe que para postular em juízo é necessário ter interesse e legitimidade. O interesse de agir, caracterizado pelo binômio necessidade-utilidade, exsurge da necessidade de a parte ir a juízo para alcançar a tutela pretendida e, ainda, quando essa tutela for capaz de trazer



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

alguma utilidade do ponto de vista prático. Da análise dos autos, depreende-se o que o Sindicato dos Auxiliares e Técnicos de Enfermagem e Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Bauru e Região tentou buscar a composição autônoma diretamente com a Fundação para o Desenvolvimento Médico e Hospitalar - FAMESP. Restando infrutíferas todas as tentativas de negociação, a categoria profissional deflagrou movimento paredista em 10/05/2018 e o sindicato laboral ajuizou o presente dissídio coletivo em 12/05/2018, como forma de defesa dos interesses da categoria que representa. É importante ressaltar que, nos termos do art. 114, § 3º, da Constituição Federal - que se refere especificamente à greve em atividade essencial -, e dos arts. 7º, *in fine*, e 8º da Lei nº 7.783/1989, compete à Justiça do Trabalho, em caso de greve, decidir o conflito, apreciando a procedência ou não dos pedidos. Portanto, ajuizado o dissídio coletivo, cabe ao Judiciário não só deliberar a respeito das questões relacionadas à paralisação, mas também analisar as reivindicações dos trabalhadores que, não satisfeitas, possam ter dado causa à greve. No caso concreto, é manifesto o interesse processual do sindicato suscitante na instauração da instância, sob os aspectos da necessidade e utilidade, pois busca melhores condições de trabalho para a categoria profissional. Nesse sentido, a provocação do Poder Judiciário é adequada para a fixação de novas vantagens ao trabalhador, sendo o sindicato da categoria profissional legitimado a ajuizar o presente dissídio coletivo, como prerrogativa inerente a sua função de patrono dos interesses dos trabalhadores no plano



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

da relação de trabalho. Recurso ordinário a que se nega provimento.

ULTRATIVIDADE DAS NORMAS. IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO. ADPF 323. SUSPENSÃO DO PROCESSO. No caso, em razão da recusa da Fundação para o Desenvolvimento Médico e Hospitalar - FAMESP em promover efetiva negociação para elaboração de instrumento normativo autônomo, a categoria decidiu pela paralisação dos trabalhos. Iniciada a paralisação, a entidade representante da categoria profissional instaurou o presente dissídio coletivo de greve, pleiteando, além do reconhecimento da não abusividade do movimento paredista, o deferimento das reivindicações da categoria que motivaram a eclosão da greve. Em cenário de greve, nos termos do ordenamento jurídico vigente no país, cabe à Justiça do Trabalho, quando instada, dirimir as questões decorrentes do movimento paredista, inclusive no que concerne à procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações apresentadas pela categoria, que motivaram a eclosão da greve. E foi exatamente nessa perspectiva que o Tribunal *a quo* atuou, por intermédio do exercício do poder normativo, conferido pela Carta Magna aos Tribunais do Trabalho (art. 114, § 2º, da CF/88). A Corte regional decidiu sobre a questão da abusividade ou não da greve e, também, dirimiu as questões das reivindicações da categoria que motivaram a paralisação, estabelecendo o instrumento normativo heterônomo para reger as relações de trabalho entre as partes durante o período de vigência fixado. Ressalta-se que o Tribunal Regional, quando da fixação das cláusulas - embora tenha adotado como balizamento o rol dos benefícios

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10042359214057288F.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

estabelecidos na sentença normativa anterior -, não decidiu com base na ultratividade das normas, mas, sim, com fulcro na preexistência das condições, nos termos da parte final do § 2º do art. 114 da CF. Ou seja, o Tribunal de origem estabeleceu um novo instrumento normativo (heterônomo), que atendeu parte das reivindicações da categoria profissional. Desse modo, não há se falar em ultratividade das normas coletivas. Recurso ordinário a que se nega provimento. **PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL.** A lei estabelece que no processo do trabalho somente haverá nulidade quando resultar dos atos inquinados manifesto prejuízo às partes litigantes (art. 794 da CLT). No caso, o TRT julgou o dissídio coletivo enfrentando os incidentes e abordando os questionamentos apresentados no processo, conforme o convencimento do colegiado. Oportuno destacar que é suficiente que a decisão demonstre as teses jurídicas e a valoração das provas que motivaram a formação do convencimento do julgador (art. 371 do CPC/2015). Acrescente-se que, no caso, ainda que se conclua que a Corte regional não se pronunciou satisfatoriamente sobre toda a matéria suscitada pelas partes, por si só, não gera nulidade do julgamento. É que o exame do recurso ordinário nesta instância superior não está adstrito aos fundamentos da decisão do Regional, uma vez que o efeito devolutivo em profundidade, próprio desta espécie de recurso, transfere à Corte ad quem o conhecimento de toda a matéria suscitada e discutida, desde que impugnada no recurso, consoante o teor do art. 1.013 do CPC/2015. Não constatada a apontada violação dos arts. 93, IX, da CF/88 e 489 do CPC,

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10042359214057288F.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

rejeita-se a preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional. **LITISCONSÓRCIO NECESSÁRIO.** O art. 114 do Código de Processo Civil dispõe que "o litisconsórcio será necessário por disposição de lei ou quando, pela natureza da relação jurídica controvertida, a eficácia da sentença depender da citação de todos que devam ser litisconsortes." Observa-se que não há determinação legal, tampouco comunhão de interesses, que obrigue a formação da relação litisconsorcial necessária entre a FAMESP e o Sindicato das Santas Casas de Misericórdia e Hospitais Filantrópicos do Estado de São Paulo - SINDHOSFIL, nos moldes do artigo supracitado. Recurso ordinário a que se nega provimento. **ABUSIVIDADE DA GREVE NÃO CONFIGURADA. OBSERVÂNCIA DOS REQUISITOS DA LEI Nº 7.783/89. NÃO COMPROVAÇÃO DO DESRESPEITO À MEDIDA LIMINAR.** Greve é o instrumento de pressão, de natureza constitucional, exercida pela categoria profissional, a fim de obter da categoria econômica a satisfação dos interesses dos trabalhadores, aos quais compete "decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender" (art. 9º da CF/88). Não obstante a amplitude constitucionalmente conferida ao direito de greve, a Lei Maior estabelece diretrizes limitadoras ao seu exercício, e remete à legislação infraconstitucional a definição dos serviços ou atividades essenciais, o disciplinamento sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, bem como a responsabilização pelos abusos cometidos. A lei define o exercício do direito de greve como a "suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador" (art. 2º da Lei nº 7.783/89), e estabelece os seguintes requisitos de

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10042359214057288F.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

validade: 1 - tentativa de negociação; 2 - aprovação em assembleia de trabalhadores; 3 - regra geral, aviso-prévio à contraparte a respeito da paralisação, com antecedência de 48 horas. Tratando-se de greve em serviços ou atividades essenciais a comunicação deverá ocorrer, no mínimo, com 72 horas de antecedência; e, ainda, durante o período de paralisação, em comum acordo, os envolvidos no conflito - sindicatos dos trabalhadores e empregadores - ficam obrigados a garantir a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Não há controvérsia quanto ao cumprimento dos requisitos formais estabelecidos na legislação para a deflagração da greve. Portanto, sob esse ângulo a greve não foi abusiva. A recorrente alega abusividade da greve amparada pelo descumprimento da determinação judicial de se manter um percentual mínimo de trabalhadores (100% nas áreas sensíveis e 50% nas demais áreas). Segundo a FAMESP, houve a paralisação total dos serviços. Ao se analisar a documentação juntada aos autos, observa-se que não há prova capaz de demonstrar, por si só, que a ordem liminar não foi cumprida integralmente. Recurso ordinário a que se nega provimento. **ESTABILIDADE PROVISÓRIA.** Esta Seção Especializada tem decidido que, no caso de dissídio coletivo de greve, em que se declara a não abusividade do movimento, a razoabilidade da concessão da estabilidade àqueles empregados que participaram da paralisação decorre, não só da necessidade de lhes proporcionar, após o julgamento da ação, a eficácia da decisão, mas também de evitar despedidas com caráter de retaliação. Precedente. Ressalta-se

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10042359214057288F.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

que a garantia prevista no Precedente Normativo nº 82 da SDC do TST vai desde a data do julgamento do dissídio coletivo até 90 dias após a publicação do acórdão, limitado ao período de 120 dias. Recurso ordinário a que se nega provimento. **GREVE. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. DESCONTOS DOS DIAS PARADOS.** O entendimento que prevalece na SDC é de que a greve configura a suspensão do contrato de trabalho, e, por isso, como regra geral, não é devido o pagamento dos dias de paralisação, exceto quando a questão é negociada entre as partes ou em situações excepcionais, como na paralisação motivada por descumprimento de instrumento normativo coletivo vigente, não pagamento de salários e más condições de trabalho. No caso, não constatada a ocorrência de nenhuma das hipóteses excepcionais admitidas pela jurisprudência, que, se motivadora da paralisação dos serviços, justificaria a decretação do pagamento dos dias parados. Recurso ordinário a que se dá provimento, para autorizar os descontos nos salários dos trabalhadores relativos aos dias não trabalhados. **CLÁUSULA 02 - ABRANGÊNCIA.** A Fundação para o Desenvolvimento Médico e Hospitalar - FAMESP afirma que não é a mantenedora do Hospital Estadual Manoel de Abreu. Da análise dos autos, verifica-se que a recorrente não traz ao processo documentos que comprovem a sua alegação. Recurso ordinário a que se nega provimento. **CLÁUSULA 03 - REAJUSTE SALARIAL.** A Constituição Federal confere à Justiça do Trabalho a competência para decidir os dissídios coletivos econômicos, quando frustrada a solução autônoma para o conflito, "respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10042359214057288F.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

as convencionadas anteriormente" (§ 2º do art. 114 da CF/88). O art. 766 da CLT, por sua vez, prevê a possibilidade, nos dissídios, de estipulação de condições que, assegurando o justo salário aos trabalhadores, permitam também a justa retribuição às empresas interessadas. A própria dinâmica do sistema capitalista gera desgaste inflacionário, que, naturalmente, produz impacto significativo nos salários dos trabalhadores. Nessa circunstância, a concessão de reajuste salarial busca restituir aos trabalhadores parte das perdas sofridas pelo aumento do custo de vida, além de lhes restituir parcialmente o poder aquisitivo que tinham na data-base anterior. Após a vigência da Lei nº 10.192/01, esta SDC passou a não admitir, em dissídio coletivo, a concessão de reajuste salarial correspondente ao valor integral da inflação apurada, diante da vedação do art. 13 da citada lei, que veda o deferimento de correção salarial atrelada a qualquer índice de preços. Entretanto, jurisprudência predominante desta Corte Superior admite reajustar os salários dos empregados em percentual ligeiramente inferior aos índices inflacionários medidos, considerando que, no § 1º do já citado dispositivo da norma estatal, a concessão da revisão salarial na data-base anual é permitida. No caso, o reajuste salarial reivindicado corresponde ao período entre abril/2017 a março/2018, cujo INPC apurado foi de 1,55% (um vírgula cinquenta e cinco por cento). Constata-se que o Tribunal a quo deferiu reajuste salarial no patamar de 3%, ratificando o reajuste já concedido pela recorrente desde abril de 2018. Para corroborar com a decisão do TRT, cabe salientar que, em contestação, a

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10042359214057288F.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

FAMESP confirma a concessão do reajuste nos moldes proposto pelo Tribunal Regional. Nega-se provimento ao recurso ordinário, a fim de manter o reajuste salarial concedido pela Corte Regional no importe de 3% (três por cento).

CLÁUSULA 05 - DESCONTOS NOS SALÁRIOS. O art. 462 da CLT dispõe que *"ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo"*. A jurisprudência desta Corte sobre a matéria encontra-se firmada na Súmula nº 342, na Orientação Jurisprudencial nº 18 da SDC e no Precedente Normativo nº 93. Dessa forma, verifica-se que a redação da cláusula está em consonância com a jurisprudência desta Corte Superior. Recurso ordinário a que se nega provimento. **CLÁUSULA 08 - HORAS EXTRAS.** O entendimento desta Seção Especializada, ainda que cancelado o Precedente Normativo nº 43 da SDC deste Tribunal, é no sentido de se reconhecer o percentual de 100% para o serviço prestado de forma extraordinária, em jornada superior àquela estipulada pelo art. 58 da CLT, ou seja, para todas as horas extras laboradas, como forma de coibir práticas irregulares que restrinjam o mercado de trabalho e atentem contra a saúde do trabalhador. Precedentes. A cláusula fixada pelo Tribunal Regional, ao estabelecer o patamar de 100% (cem por cento) aos domingos, feriados, folgas e dobras de turno, apresenta condição mais benéfica ao empregador, em relação ao que seria estabelecido, caso se aplicasse a jurisprudência desta Corte. Recurso ordinário a que se nega provimento. **CLÁUSULA 32 - LIVRE ACESSO DIRIGENTE SINDICAL A EMPRESA.** Observa-se que a redação da cláusula está em consonância



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

com a jurisprudência desta Corte Superior, firmada no Precedente Normativo nº 91. Desse modo, mesmo que a cláusula não seja considerada preexistente, o deferimento desse tipo de benefício se enquadra na competência do poder normativo, conferido pela Carta Magna à Justiça do Trabalho (art. 114, § 2º, da CF). Recurso ordinário a que se nega provimento. **CLÁUSULA 37 - EXAMES MÉDICOS.** Nos termos da jurisprudência desta Seção Especializada, a cláusula não é preexistente, uma vez que não constou em instrumento coletivo autônomo com vigência imediatamente anterior. Embora a matéria objeto da norma possua regulamentação em norma estatal, infere-se que a cláusula atua de forma complementar ao regramento heterônomo cogente, principalmente no tocante à imunização. Desse modo, considerando as particularidades dos locais de trabalho (hospitais e estabelecimentos de serviços de saúde) e a natureza das atividades desempenhadas pelos trabalhadores desta categoria, que estão mais propensos ao risco de contágio de doenças transmissíveis, a razoabilidade da cláusula justifica sua concessão. Acrescente-se que a cláusula se harmoniza plenamente com a orientação do texto constitucional, considerando-se o disposto no inciso XXII do art. 7º, que impõe a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Nesse sentido, mesmo a cláusula não sendo preexistente, nos termos da jurisprudência desta Seção Especializada, mostra-se razoável a instituição de cláusula dessa natureza, cujo propósito é o de resguardar à saúde do trabalhador. Recurso ordinário a que se nega provimento. **CLÁUSULA 45 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EMPREGADOS.**

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10042359214057288F.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Predominava nesta SDC o entendimento de que faltava interesse processual à categoria patronal para recorrer contra a fixação de cláusula que prevê contribuição dos trabalhadores ao sindicato profissional, uma vez que os valores não são atribuídos à categoria econômica, que apenas efetua seu repasse. No entanto, em recentíssima decisão, a SDC alterou o entendimento, a fim de reconhecer o interesse da categoria econômica para recorrer quanto ao estabelecimento de cláusula desse jaez, ressalvado o entendimento contrário desta Relatora. Quanto à regra, prevalece nesta Corte o entendimento de que a imposição de desconto de contribuição em favor da entidade sindical deve se restringir apenas aos trabalhadores filiados à entidade coletiva, em respeito ao estabelecido nos arts. 5º, XVII e XX, 7º, X, e, 8º, V, da Constituição Federal de 1988. No caso em comento, verifica-se que a regra impugnada impõe contribuição apenas aos empregados "associados", portanto, em consonância com a diretriz jurisprudencial firmada na Súmula Vinculante nº 40 da Suprema Corte, bem como no Precedente Normativo nº 119 da SDC do TST. Nega-se provimento ao recurso ordinário. **CLÁUSULA 04 - ATRASO DE PAGAMENTOS. CLÁUSULA 13 - FÉRIAS. CLÁUSULA 16 - FALTAS ABONADAS. CLÁUSULA 25 - CIPAS. CLÁUSULA 30 - DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL. CLÁUSULA 31 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL. CLÁUSULA 34 - QUADRO DE AVISO E CAIXA DE CORRESPONDÊNCIA. CLÁUSULA 36 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES, MATERIAL/EQUIPAMENTOS INDISPENSÁVEL AO TRABALHO. CLÁUSULA 40 - MULTA. CLÁUSULA 46 - AUXÍLIO CRECHE. CLÁUSULA 48 - ATESTADOS MÉDICOS.** Recurso ordinário parcialmente provido, para adaptar a redação das cláusulas impugnadas ao

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10042359214057288F.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

teor dos precedentes normativos do TST e ao entendimento jurisprudencial predominante nesta Corte. **DEMAIS CLÁUSULAS.** Esta Seção Especializada admite a manutenção de benefício preexistente, quando fixado em instrumento normativo autônomo imediatamente anterior, seja acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo, ou quando se trata de conquista histórica da categoria (caso em que o benefício constou, seguidamente, por mais de 10 anos nos instrumentos coletivos autônomos firmados pelas categorias patronal e profissional). No caso, a norma coletiva anterior é sentença normativa, o que afasta a condição de norma preexistente. Recurso ordinário a que se dá provimento. **HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA.** Em decorrência do Código de Processo Civil de 2015, a Súmula nº 219 do TST sofreu alterações em sua redação, sendo acrescido, entre outros, o item IV, segundo o qual “na ação rescisória e nas lides que não derivem de relação de emprego, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários advocatícios da sucumbência submete-se à disciplina do Código de Processo Civil (arts. 85, 86, 87 e 90)”. Diante da atual jurisprudência da SDC do TST, consubstanciada no reconhecimento da possibilidade de condenação de honorários de sucumbência nas ações de dissídios coletivos ajuizadas após a edição da Lei nº 13.467/2017, e considerando que os pedidos do sindicato suscitante foram deferidos parcialmente, evidencia-se a sucumbência recíproca, nos termos dos arts. 85, 86 e 87 do CPC, impondo-se a condenação das partes envolvidas ao pagamento dos honorários advocatícios de forma partilhada. Desse modo, dá-se provimento parcial ao recurso ordinário, atribuindo-se ao sindicato

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10042359214057288F.



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

suscitante o pagamento da metade do valor atribuído a título de honorários advocatícios, cabendo à FAMESP o pagamento da outra metade. **RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO DO SINDICATO DOS AUXILIARES E TÉCNICOS DE ENFERMAGEM E EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE BAURU E REGIÃO. CLÁUSULA 06 – QUINQUÊNIO.** Prejudicada a análise do recurso ordinário adesivo, nesse ponto, tendo em vista que a matéria foi devidamente apreciada no julgamento do recurso ordinário da Fundação Para o Desenvolvimento Médico e Hospitalar – FAMESP. **CLÁUSULA 10 – ADICIONAL DE SETORES ESPECIALIZADOS. CLÁUSULA 27 – AUXÍLIO REFEIÇÃO. CLÁUSULA 38 – PLANO DE SAÚDE. CLÁUSULA 44 – VALE COMPRA.** O deferimento das cláusulas reivindicadas pela via judicial não encontra amparo na jurisprudência prevalente nesta Corte. Recurso ordinário a que se nega provimento.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário Trabalhista n° **TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000**, em que são Recorrente e Recorrido **FUNDAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO MÉDICO E HOSPITALAR – FAMESP e SINDICATO DOS AUXILIARES E TÉCNICOS DE ENFERMAGEM E EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE BAURU E REGIÃO** e.

O Sindicato dos Auxiliares e Técnicos de Enfermagem e Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Bauru e Região ajuizou dissídio coletivo de greve em face da Fundação para o Desenvolvimento Médico e Hospitalar – FAMESP.

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região decidiu: **“REJEITAR** as preliminares arguidas em defesa; e, no mérito, **JULGÁ-LO PROCEDENTE EM PARTE**, para **DECLARAR** a legalidade e não abusividade da greve; **DETERMINAR** o pagamento integral dos dias de paralisação; **CONCEDER** estabilidade de 90 dias contados a partir da publicação



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

do acórdão e **DEFERIR** a pauta de reivindicações, nos termos da fundamentação. Custas pelas partes, em proporção, no valor de R\$800,00, calculadas sobre o valor da causa (R\$ 40.000,00).”, consoante o acórdão de fls. 1.306/1.376, complementado às fls. 1.889/1.894.

A Fundação Para o Desenvolvimento Médico e Hospitalar - FAMESP interpôs recurso ordinário, às fls. 1.914/2.005, que foi admitido pelo despacho de fl. 2.011.

O Sindicato dos Auxiliares e Técnicos de Enfermagem e Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Bauru e Região interpôs recurso ordinário adesivo (fls. 2.022/2.046), que foi admitido pelo despacho de fl. 2.372.

Foram apresentadas contrarrazões, às fls. 2.327/2.371 e 2.376/2.394.

Dispensada nova remessa à Procuradoria-Geral do Trabalho, nos termos do art. 95, IV, do RI do TST, haja vista haver parecer exarado pela Procuradoria Regional (fls. 1.296/1.303).

É o relatório.

V O T O

I - RECURSO ORDINÁRIO DA FUNDAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO MÉDICO E HOSPITALAR - FAMESP

1. CONHECIMENTO

Atendidos os pressupostos legais de admissibilidade do recurso ordinário.

Conheço.

2. MÉRITO

O TRT rejeitou as preliminares e acolheu parcialmente as pretensões do dissídio coletivo de greve.

A Fundação Para o Desenvolvimento Médico e Hospitalar - FAMESP interpôs recurso ordinário, arguindo as seguintes preliminares: efeito suspensivo ao recurso ordinário, não esgotamento de negociação coletiva, falta de interesse processual do sindicato profissional, ultratividade das normas e nulidade por negativa de prestação jurisdicional. No mérito, insurge-se contra a decisão da Corte Regional



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

quanto aos seguintes temas: litisconsórcio necessário, abusividade da greve, estabilidade provisória, desconto salarial dos dias parados em razão da greve, prerrogativas das entidades filantrópicas, honorários advocatícios e cláusulas econômicas e sociais.

2.1. EFEITO SUSPENSIVO AO RECURSO ORDINÁRIO

A Fundação Para o Desenvolvimento Médico e Hospitalar - FAMESP postula a concessão de efeito suspensivo ao recurso ordinário por ela interposto.

Compete exclusivamente ao presidente do Tribunal Superior do Trabalho a apreciação de pedido de efeito suspensivo a recurso interposto contra decisão normativa emanada de Corte regional, nos termos do art. 14 da Lei nº 10.192/2001.

A postulação deve ser apresentada em procedimento específico, separadamente do recurso ordinário, e acompanhada da documentação descrita no art. 238 do RI TST.

Portanto, inviável o exame do pedido formulado neste feito.

Indefiro.

2.2. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DE MÉRITO. NÃO ESGOTAMENTO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA PRÉVIA

O TRT rejeitou a preliminar, pelos seguintes fundamentos:

“AUSÊNCIA DE ESGOTAMENTO DA VIA NEGOCIAL

Alega a suscitada que as negociações para que se pudesse ajuizar o presente dissídio não restaram esgotadas. Assim, entende ser prematura a instauração do dissídio, requerendo a extinção do feito sem resolução do mérito.

Ao contrário do alegado, os documentos encartados com a inicial revelam que o suscitante tentou negociar diretamente com a suscitada, sem êxito.

Não obstante, em audiências realizadas no presente feito, ambas as partes se mostraram irredutíveis e não aceitaram qualquer proposta de conciliação.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Restou demonstrado, assim, que o suscitante tentou buscar a composição autônoma diretamente com a suscitada, o que revela o seu empenho na tentativa de negociação prévia, cumprindo os requisitos legais para o ajuizamento da ação coletiva.

Rejeito.”

A recorrente renova a questão, alegando que a via negocial ainda estava em curso no momento do ajuizamento do presente dissídio.

Informa que o sindicato recorrido encaminhou contraproposta à FAMESP no dia 11/05/2018, conferindo cinco dias de prazo para manifestação, e ajuizou o presente dissídio no dia 12/05/2018, com as negociações ainda em andamento.

Sustenta que a ausência do interesse de agir do recorrido, uma vez que as negociações não se findaram.

Salienta que “o esgotamento das negociações prévias é um dos pressupostos autorizadores para a instauração do dissídio coletivo”.

Argumenta que o não esgotamento da via negocial acarreta a extinção do processo sem resolução de mérito.

Requer o indeferimento da petição inicial, nos termos do art. 330, III, do CPC, e, como consequência, a extinção do feito sem resolução de mérito, nos moldes do art. 485, I, do CPC.

Ao exame.

A recorrente não tem razão.

É cediço que a negociação é princípio basilar da Justiça do Trabalho.

No âmbito coletivo, ainda que ajuizado o dissídio, há sempre a possibilidade e espaço para composição do conflito a partir da negociação entre as partes envolvidas.

No entanto, a negociação coletiva na busca por melhores condições de trabalho a que se refere a lei e a Constituição Federal não é do interesse apenas dos sindicatos dos trabalhadores. O objetivo por uma solução negociada para o conflito deve partir de todos os interessados. Isso é o que se espera para que as negociações avancem



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

e ao final seja alcançado e elaborado um instrumento autônomo, capaz de pôr fim ao conflito coletivo.

No caso, percebe-se que é incontroversa a tentativa de negociação entre os demandantes, entretanto não lograram êxito na elaboração do instrumento normativo autônomo.

Vale lembrar que, segundo a jurisprudência desta Corte, é suficiente para o ajuizamento do dissídio coletivo a demonstração da tentativa de negociação, sem que se exija o exaurimento das tratativas negociais.

Portanto, não há como se acolher a pretensão.

Nega-se provimento ao recurso ordinário quanto a este aspecto.

2.3. INÉPCIA DA INICIAL. FALTA DE INTERESSE PROCESSUAL DO SINDICATO PROFISSIONAL.

O TRT afastou a preliminar de inépcia da inicial suscitada.

A recorrente renova o tema, arguindo a falta de interesse de agir do sindicato da categoria profissional, tendo em vista que o recorrido encaminhou pauta de reivindicação para a celebração de convenção coletiva de trabalho com a entidade sindical patronal SINDHOSFIL.

Noticia que “o Sindicato das Santas Casas de Misericórdia e Hospitais Filantrópicos do Estado de São Paulo – SINDHOSFIL, através da Circular - 036.2018, convocou AGE para participação de todos os hospitais filantrópicos das Cidades que tenham seus funcionários vinculados com base territorial sindical do Sindicato dos Auxiliares e Técnicos de Enfermagem e Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Bauru e Região.”

Complementa que, dessa assembleia geral, sobreveio a contraproposta encaminhada ao recorrido.

Reafirma que “as negociações coletivas estavam em andamento, avançando com as providências necessárias para a celebração dos instrumentos normativos, tendo ocorrido à AGE Patronal para exame, discussão e votação das reivindicações apresentadas, razão pela qual prosseguiu-se com as tratativas e ulteriores deliberações, enviando oportunamente à entidade sindical profissional os instrumentos coletivos”.



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Alega que o sindicato laboral não pode, por intermédio do Poder Judiciário, impor sentença normativa a recorrente.

Afirma que o recorrido carece de uma das condições da ação - interesse de agir -, tendo em vista que as tratativas para celebração de instrumento normativo que abrange toda a categoria estão em andamento.

Afirma que, pelo princípio da legalidade, ínsito no art. 5º, II, da CF, não está obrigada a celebrar acordo coletivo de trabalho.

Requer a extinção a extinção do processo, por falta de interesse processual e/ou por carência de ação.

Ao exame.

O art. 17 do Código de Processo Civil, ao tratar sobre o direito de ação, dispõe que para postular em juízo é necessário ter interesse e legitimidade.

O interesse de agir, caracterizado pelo binômio necessidade-utilidade, exsurge da necessidade de a parte ir a juízo para alcançar a tutela pretendida e, ainda, quando essa tutela for capaz de trazer alguma utilidade do ponto de vista prático.

Da análise dos autos, depreende-se o que o Sindicato dos Auxiliares e Técnicos de Enfermagem e Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Bauru e Região buscou a composição autônoma para o conflito diretamente com a FAMESP, conforme demonstra as reuniões realizadas no Ministério do Trabalho nos dias 14/03/2018 (fl. 516) e 19/03/2018 (fls. 715/716). Restando infrutíferas todas as tentativas de composição autônoma, o sindicato suscitante deflagrou movimento paredista que foi encampado somente pelos empregados dos hospitais administrados pela Fundação para o Desenvolvimento Médico e Hospitalar - FAMESP.

Diante do impasse instaurado, o sindicato da categoria profissional ajuizou o presente dissídio coletivo de greve, como forma de defesa dos interesses da categoria que representa.

É importante ressaltar que, nos termos do art. 114, § 3º, da Constituição Federal - que se refere especificamente à greve em atividade essencial -, e dos arts. 7º, *in fine*, e 8º da Lei n°



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

7.783/1989, compete à Justiça do Trabalho, em caso de greve, decidir o conflito, apreciando a procedência ou não dos pedidos.

Portanto, ajuizado o dissídio coletivo, cabe ao Judiciário não só deliberar a respeito das questões relacionadas à paralisação, mas também analisar as reivindicações dos trabalhadores que, não satisfeitas, possam ter dado causa à greve.

No caso concreto, é manifesto o interesse processual do sindicato suscitante na instauração da instância, sob os aspectos da necessidade e utilidade, pois busca melhores condições de trabalho para a categoria profissional.

Nesse sentido, a provocação do Poder Judiciário é adequada para a fixação de novas vantagens ao trabalhador, sendo o sindicato da categoria profissional legitimado a ajuizar o presente dissídio coletivo, como prerrogativa inerente a sua função de patrono dos interesses dos trabalhadores no plano da relação de trabalho.

Ademais, o interesse da categoria profissional também encontra amparo no art. 617 da CLT, que faculta aos trabalhadores o direito de negociarem diretamente com seus empregadores. Ao teor do § 1º do art. 611 da CLT, o acordo coletivo é o pacto normativo firmado entre um sindicato de categoria profissional com uma ou mais empresas da categoria econômica correspondente, com a finalidade de estipular condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

Não se exige, assim, a participação do sindicato da categoria econômica na elaboração dos instrumentos normativos, pois o empregador é, individualmente considerado, um ente coletivo capaz de, em igualdade de condições com o sindicato profissional, negociar novas condições de trabalho a serem aplicadas às suas relações de trabalho.

Nesse cenário, não se vislumbra falta de interesse processual do Sindicato dos Auxiliares e Técnicos de Enfermagem e Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Bauru e Região, tampouco violação do art. 5º, II, da Constituição Federal.

Nego provimento ao recurso ordinário.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

2.4. ULTRATIVIDADE DAS NORMAS. IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO. ADPF 323. SUSPENSÃO DO PROCESSO

O TRT rejeitou a preliminar, pelos seguintes fundamentos:

“Sustenta a suscita a impossibilidade jurídica do pedido, uma vez que o suscitante pretende com o presente dissídio a ultratividade da sentença normativa anterior.

Sem razão.

De fato, o Ministro Gilmar Mendes, em decisão proferida em 14/10/2016 - a ser referendada pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal -, na ADPF nº 323, ajuizada pela Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino, na qual se questionava a Súmula nº 277 do TST, concedeu medida cautelar para suspender todos os processos e efeitos de decisões no âmbito da Justiça do Trabalho que tratassem da aplicação da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas.

Conforme os fundamentos apresentados naquela decisão, a Súmula nº 277, ao estabelecer que as cláusulas previstas em convenções ou acordos coletivos integram os contratos individuais de trabalho, mesmo depois de expirada sua validade, contraria os princípios constitucionais da separação dos poderes, previsto no art. 2º, e da legalidade, de que trata o art. 5º.

Todavia, o ajuizamento do presente dissídio objetiva a definição da não abusividade da greve, bem como o estabelecimento das condições de trabalho para vigerem no período de 2018/2019 e as reivindicações da categoria não se baseiam na ultratividade das normas coletivas, tratada na Súmula nº 277 do TST, mas sim na preexistência das condições.

Nesses moldes, rejeito a preliminar.”

A FAMESP afirma que a Reforma Trabalhista trouxe em seu bojo a vedação da ultratividade das normas coletivas, nos termos do art. 614, § 3º, da CLT.

Levando em consideração a vedação da ultratividade imposta pela Lei nº 13.467/2017 e o término da vigência da sentença normativa em 31/03/2018, a FAMESP alega que o presente dissídio, ajuizado sob a égide da legislação citada, mostra-se juridicamente impossível.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Reforça que a presente ação foi ajuizada em total discrepância com o ordenamento jurídico vigente.

Alega que o TRT, ao deferir as cláusulas sob o fundamento da preexistência, aplica a ultratividade da sentença normativa que não foi fruto de acordo.

Postula a reforma da decisão, para que seja extinto o processo, sem resolução de mérito, nos termos do art. 485, incisos I e IV, do CPC.

Alternativamente, requer a suspensão do feito nos termos da ADPF 323.

Ao exame.

No caso, em razão da recusa da Fundação para o Desenvolvimento Médico e Hospitalar - FAMESP em promover efetiva negociação para elaboração de instrumento normativo autônomo, a categoria decidiu pela paralisação dos trabalhos.

Iniciada a paralisação, a entidade representante da categoria profissional instaurou o presente dissídio coletivo de greve, pleiteando, além do reconhecimento da não abusividade do movimento paredista, o deferimento das reivindicações da categoria que motivaram a eclosão da greve.

Em cenário de greve, nos termos do ordenamento jurídico vigente no país, cabe à Justiça do Trabalho, quando instada, dirimir as questões decorrentes do movimento paredista, inclusive no que concerne à procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações apresentadas pela categoria, que motivaram a eclosão da greve.

E foi exatamente nessa perspectiva que o Tribunal *quo* atuou, por intermédio do exercício do poder normativo, conferido pela Carta Magna aos Tribunais do Trabalho (art. 114, § 2º, da CF/88). A Corte regional decidiu sobre a questão da abusividade ou não da greve e, também, dirimiu as questões das reivindicações da categoria que motivaram a paralisação, estabelecendo o instrumento normativo heterônomo para reger as relações de trabalho entre as partes durante o período de vigência fixado.



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Ressalta-se que o Tribunal Regional, quando da fixação das cláusulas - embora tenha adotado como balizamento o rol dos benefícios estabelecidos na sentença normativa anterior -, não decidiu com base na ultratividade das normas, mas, sim, com fulcro na preexistência das condições, nos termos da parte final do § 2º do art. 114 da CF. Ou seja, o Tribunal de origem estabeleceu um novo instrumento normativo (heterônomo), que atendeu parte das reivindicações da categoria profissional.

Desse modo, não há se falar em ultratividade das normas coletivas.

Nega-se provimento ao recurso ordinário quanto ao tema.

2.5. PRELIMINAR. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

A FAMESP alega que a decisão do TRT é genérica e carece de fundamentação.

Afirma que, "em que pese os esforços da Recorrente para que fossem sanados os vícios, verifica-se que a ausência de fundamentação perdura no caso *sub judice*, o que acaba por revestir de nulidade o *decisum*."

Reforça que a "decisão mostra-se genérica, uma vez que não enfrenta a argumentação trazida à baila pela Recorrente, não trazendo em seu bojo qualquer justificativa para a rejeição dos pontos discutidos, não merecendo subsistir, e muito menos ser tratada como fundamentada".

Postula que a decisão do TRT seja declarada nula, nos termos dos arts. 93, IX, da Constituição Federal e 489, § 1º, IV, do CPC.

Ao exame.

A lei estabelece que no processo do trabalho somente haverá nulidade quando resultar dos atos inquinados manifesto prejuízo às partes litigantes (art. 794 da CLT).

O TRT julgou o dissídio coletivo enfrentando os incidentes e abordando os questionamentos apresentados no processo, conforme o convencimento do colegiado.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Oportuno destacar que é suficiente que a decisão demonstre as teses jurídicas e a valoração das provas que motivaram a formação do convencimento do julgador (art. 371 do CPC/2015).

Acrescente-se que, no caso, ainda que se conclua que a Corte regional não se pronunciou satisfatoriamente sobre toda a matéria suscitada pelas partes, por si só, não gera nulidade do julgamento.

É que o exame do recurso ordinário nesta instância superior não está adstrito aos fundamentos da decisão do Regional, uma vez que o efeito devolutivo em profundidade, próprio desta espécie de recurso, transfere à Corte *ad quem* o conhecimento de toda a matéria suscitada e discutida, desde que impugnada no recurso, consoante o teor do art. 1.013 do CPC/2015.

Não constatada a apontada violação dos arts. 93, IX, da CF/88 e 489 do CPC, rejeita-se a preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional.

2.6. LITISCONSÓRCIO NECESSÁRIO

O TRT rejeitou o pedido de litisconsórcio necessário, pelos seguintes fundamentos:

“LITISCONSÓRCIO NECESSÁRIO E ASSISTÊNCIA LITISCONSORCIAL

No tópico, assim como d. Representante do MPT, entendo que não existe qualquer justificativa plausível para o reconhecimento do litisconsórcio do sindicato patronal e do Ministério Público Estadual, os quais sequer têm legitimidade para discutir as cláusulas normativas em discussão no presente dissídio, sendo certo, ainda, que posteriormente poderão ser informados pela própria suscitante acerca do resultado.

Rejeito.”

A recorrente alega que se faz necessária a intimação do Sindicato das Santas Casas de Misericórdia e Hospitais Filantrópicos do Estado de São Paulo – SINDHOSFIL para integrar a presente demanda na qualidade de litisconsorte necessário.

Afirma que o SINDHOSFIL tem interesse jurídico na improcedência desta ação.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Ao exame.

O art. 114 do Código de Processo Civil dispõe sobre a formação do litisconsórcio necessário:

Art. 114. O litisconsórcio será necessário por disposição de lei ou quando, pela natureza da relação jurídica controvertida, a eficácia da sentença depender da citação de todos que devam ser litisconsortes.

Observa-se que não há determinação legal, tampouco comunhão de interesses, que obrigue a formação da relação litisconsorcial necessária entre a FAMESP e o SINDHOSFIL, nos moldes do artigo supracitado.

Pelo exposto, nego provimento ao recurso ordinário.

**2.7. ABUSIVIDADE DA GREVE NÃO CONFIGURADA.
OBSERVÂNCIA DOS REQUISITOS DA LEI Nº 7.783/89**

O TRT considerou a greve não abusiva, pelos seguintes fundamentos:

“ILEGALIDADE E ABUSIVIDADE DO MOVIMENTO PARELISTA

Nos termos do artigo 9º da Constituição Federal de 1988:

"Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º - A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º - Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei."

A greve é um direito dos trabalhadores assegurado constitucionalmente, conforme dispõe o art. 9º da CF/88, supratranscrito, cabendo a esses decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Contudo, não se trata de um direito absoluto, pois para ser exercido deve atender a certas formalidades, que se encontram previstas na Lei nº 7783/89, a saber, frustração da negociação (art. 3º), comunicação à empresa com antecedência mínima de 48 horas da paralisação (art. 3º, parágrafo



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

único), deliberação pela assembleia geral da deflagração da greve (art. 4º) e realização da greve por meios pacíficos (art. 6º, I e §3º).

Ademais, nos termos do artigo 10, da Lei nº 7783/89:

"Art. 10. São considerados serviços ou atividades essenciais: I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis; II - assistência médica e hospitalar; III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos; IV - funerários; V - transporte coletivo; VI - captação e tratamento de esgoto e lixo; VII - telecomunicações; VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares; IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais; X - controle de tráfego aéreo; XI compensação bancária."

In casu, incontroverso que as atividades desenvolvidas pela FAMESP são Assim, nos termos do artigo 11 de referida lei:

"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."

E, nos termos do artigo 13 da lei em comento:

"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."

Conforme se verifica dos autos, todas as formalidades exigidas pela lei foram observadas:

a) em relação às negociações, o Sindicato enviou a pauta de reivindicação, aprovada em assembleia, à FAMESP; houve reuniões para tentativa de negociação, as quais restaram infrutíferas; b) houve assembleia para deliberação do estado de greve e da paralisação; c) o prazo de 72 horas para comunicação à empresa da deliberação de paralisação, também foi observado. Ademais, as negativas apresentadas pela FAMESP até então quanto às negociações indicavam no sentido da não pactuação das pretensões deliberadas, o que acarretaria a deflagração do movimento paredista; d) não há notícia de excessos no desenvolvimento da greve.

Ademais, de acordo com o artigo 14 da Lei nº 7.783/89, é abusiva a greve deflagrada na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa, salvo se tiver por objetivo o cumprimento de cláusula ou condição ou se



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

motivada pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

"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.

Parágrafo único. Na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que: I - tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição."

In casu, o movimento paredista se justifica diante ausência de consenso quanto às reivindicações da categoria.

Destarte, não há que se falar em abusividade ou ilegalidade.

Logo, impõe-se reconhecer a legalidade e não abusividade da greve e o direito dos trabalhadores aos salários integrais."

A FAMESP diz que "recebeu de forma surpreendente a notificação de greve com início da paralisação prevista para 10.05.2018, haja vista estar em curso às negociações coletivas, não tendo encerrado as providências para a celebração dos instrumentos normativos".

Afirma que o recorrido não cumpriu com o seu papel de representante da categoria, uma vez que criou obstáculos para o avanço das negociações coletivas.

Salienta que o suscitante ignora o sindicato patronal e insiste somente na celebração de acordo coletivo de trabalho com a FAMESP.

Reafirma que as negociações coletivas estão em andamento, avançando com as providências necessárias para a celebração dos instrumentos normativos.

Salienta que "em 09.05.2018 a Suscitada se colocou à disposição para debater e avançar nas negociações, mesmo antes do envio dos instrumentos normativos, a fim de evitar a deflagração da greve, culminando assim no envio da 3ª Proposta de Aditivo à CCT".

Alega que o suscitante deveria manter a comissão de greve formada em março de 2018, para que as questões surgidas durante o movimento paredista pudessem ser resolvidas entre os representantes patronal e profissional.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Complementa que o sindicato laboral negou a representatividade dos próprios membros indicados para a comissão de greve.

Ressalta que "o Suscitante preferiu ignorar o compromisso entabulado entre as partes e o Ministério Público do Estado de São Paulo, garantindo 100% (cem por cento) de efetivo nas áreas sensíveis dos hospitais geridos pela Suscitada e mínimo de 50% nos demais setores, aconselhando a categoria a manter apenas 30% de funcionários, afetando diretamente as UTI's, sendo a primeira delas a UTI neonatal".

Sustenta que, "mesmo diante da decisão liminar na Ação Civil Pública, o Suscitante continuou indicando diretamente a seus membros o não cumprimento da ordem judicial, razão pela qual nos dias subsequentes a Suscitada registrou descumprimento do percentual de funcionários em sua unidade".

Destaca que a conduta do recorrido colocou em risco a vida da população carente que depende do serviço do SUS - Sistema Único de Saúde.

Afirma que, nos termos dos arts. 9º e 11 da Lei nº 7.783/89, o sindicato suscitante deveria manter em atividade equipes para prestação básica do serviço. Ressalta que a paralisação não poderia ter ocorrido da forma como ocorrera, devendo ser garantida a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Assevera que há várias nulidades no processo de deflagração de greve, que culminam na manifesta abusividade do movimento paredista.

Postula a reforma da decisão, a fim de que seja declarado abusivo o movimento paredista, em razão da paralisação total das atividades dos trabalhadores.

Ao exame.

Greve é o instrumento de pressão, de natureza constitucional, exercida pela categoria profissional, a fim de obter da categoria econômica a satisfação dos interesses dos trabalhadores, aos quais compete "decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender" (art. 9º da CF/88).

Não obstante a amplitude constitucionalmente conferida ao direito de greve, a Lei Maior estabelece diretrizes



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

limitadoras ao seu exercício, e remete à legislação infraconstitucional a definição dos serviços ou atividades essenciais, o disciplinamento sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, bem como a responsabilização pelos abusos cometidos.

A lei define o exercício do direito de greve como a "suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador" (art. 2º da Lei nº 7.783/89), e estabelece os seguintes requisitos de validade: 1 - tentativa de negociação; 2 - aprovação em assembleia de trabalhadores; 3 - regra geral, aviso-prévio à contraparte a respeito da paralisação, com antecedência de 48 horas. Tratando-se de greve em serviços ou atividades essenciais a comunicação deverá ocorrer, no mínimo, com 72 horas de antecedência; e, ainda, durante o período de paralisação, em comum acordo, os envolvidos no conflito - sindicatos dos trabalhadores e empregadores - ficam obrigados a garantir a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

A declaração da abusividade do movimento paredista implica na verificação da observância ou não dos requisitos legais referidos.

Não há controvérsia quanto ao cumprimento dos requisitos formais estabelecidos na legislação para a deflagração da greve. Portanto, sob esse ângulo a greve não foi abusiva.

A recorrente alega abusividade da greve amparada pelo descumprimento da determinação judicial de se manter um percentual mínimo de trabalhadores (100% nas áreas sensíveis e 50% nas demais áreas). Segundo a FAMESP, houve a paralisação total dos serviços.

Analisando a documentação juntada aos autos, observa-se que não há prova capaz de demonstrar que a ordem liminar não foi cumprida integralmente no que se refere ao percentual estipulado.

Para corroborar esse entendimento, transcrevo parte do parecer do Ministério Público do Trabalho e, também, do acórdão do Tribunal *a quo*, respectivamente:

“A despeito da alegação da suscitada de que o movimento paredista é abusivo, não se vislumbrou nele, como já antecipado, qualquer irregularidade. Ao contrário, na inicial constou que o Sindicato adotou as



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

medidas necessárias para manter os serviços. Aliás, ficou consignado que “(...) a categoria de médicos e enfermeiros não é representada pelo Sindicato suscitante e esses profissionais não aderiram ao movimento. Portanto, não há que se falar em prejuízos para os atendimentos da população usuária dos hospitais e maternidade, uma vez que assistência está sendo mantida”. De mais a mais, não ficou comprovada a existência de qualquer prejuízo em decorrência da greve, que foi suspensa no dia 17/5/2018 (ID – 2e777ed).”

“Conforme se verifica dos autos, todas as formalidades exigidas pela lei a) em relação às negociações, o Sindicato enviou a pauta de reivindicação, aprovada em assembleia, à FAMESP; houve reuniões para tentativa de negociação, as quais restaram infrutíferas; b) houve assembleia para deliberação do estado de greve e da paralisação; c) o prazo de 72 horas para comunicação à empresa da deliberação de paralisação, também foi observado. Ademais, as negativas apresentadas pela FAMESP até então quanto às negociações indicavam no sentido da não pactuação das pretensões deliberadas, o que acarretaria a deflagração do movimento paredista; **d) não há notícia de excessos no desenvolvimento da greve.**” (grifo nosso)

No caso, não ficou comprovado que a categoria profissional desrespeitou a medida liminar. Desse modo, mantenho a decisão do Tribunal Regional que declarou a greve não abusiva.

Pelo exposto, nego provimento ao recurso ordinário.

2.8. ESTABILIDADE PROVISÓRIA

O TRT conferiu estabilidade aos trabalhadores, sob o seguinte fundamento:

“O Precedente Normativo nº 29 da SDC desta Corte expressa o entendimento de que os empregados não podem ser dispensados sem justa causa em decorrência do movimento grevista. Transcreve-se para elucidação.

"DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA - GARANTIA DE SALÁRIOS E CONSECTÁRIOS: Assegura-se o pagamento de salários



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

e consectários ao empregado despedido sem justa causa, desde a data do julgamento do dissídio coletivo de greve até 90 dias após a publicação do acórdão, limitado o período total a 120 dias." (Alterado conforme o Comunicado da Presidência nº 99/2006)

Assim, concede-se estabilidade de 90 dias contados a partir da publicação do acórdão."

A recorrente alega que a referida estabilidade deve ter como termo inicial a data de retorno ao trabalho após o movimento paretista, e não a data de publicação do acórdão.

Postula a reforma da decisão, a fim de que o início da contagem da estabilidade se dê após o encerramento do movimento de greve e o efetivo retorno ao trabalho, que ocorreu em 17/05/2018.

Ao exame.

Esta Seção Especializada tem decidido que, no caso de dissídio coletivo de greve, em que se declara a não abusividade do movimento, a razoabilidade da concessão da estabilidade àqueles empregados que participaram da paralisação decorre, não só da necessidade de lhes proporcionar, **após o julgamento da ação**, a eficácia da decisão, mas também de evitar despedidas com caráter de retaliação.

Nesse sentido, cito o precedente:

"RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. 1. GREVE (...). 2. ESTABILIDADE PROVISÓRIA AOS GREVISTAS. O reconhecimento do direito à garantia de emprego é consectário da qualificação jurídica da greve, e, em face do entendimento quanto à não abusividade do movimento, nada há a ser reformado na decisão regional que, ao conceder a estabilidade de 90 dias aos grevistas, baseou-se, também, no Precedente Normativo nº 82 desta Corte. Nega-se provimento ao recurso. (...)." (RO - 5681-50.2016.5.15.0000, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 17/02/2017).

Observa-se que a garantia prevista no Precedente Normativo nº 82 da SDC do TST vai desde a data do julgamento do dissídio



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

coletivo até 90 dias após a publicação do acórdão, limitado ao período de 120 dias:

Nº 82 DISSÍDIO COLETIVO. GARANTIA DE SALÁRIOS E CONSECTÁRIOS (positivo)

Defere-se a garantia de salários e consectários ao empregado despedido sem justa causa, desde a data do julgamento do dissídio coletivo até 90 dias após a publicação do acórdão, limitado o período total a 120 dias.

Desse modo, a decisão da Corte Regional revela-se compatível com a jurisprudência prevalente nesta SDC.

Nego provimento ao recurso, neste aspecto.

2.9. GREVE. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. DESCONTO SALARIAL DOS DIAS PARADOS

O TRT, ao reconhecer a legalidade e a não abusividade da greve, deferiu o direito aos salários integrais dos trabalhadores.

A Fundação Para o Desenvolvimento Médico e Hospitalar - FAMESP postula o desconto salarial correspondente aos dias parados em razão do movimento paredista.

Ao exame.

O entendimento que prevalece na SDC é de que a greve configura a suspensão do contrato de trabalho, e, por isso, como regra geral, não é devido o pagamento dos dias de paralisação, exceto quando a questão é negociada entre as partes ou em situações excepcionais, como na paralisação motivada por descumprimento de instrumento normativo coletivo vigente, não pagamento de salários e más condições de trabalho.

No caso, não constatada a ocorrência de nenhuma das hipóteses excepcionais admitidas pela jurisprudência, que, se motivadora da paralisação dos serviços, justificaria a decretação do pagamento dos dias parados.

Dou provimento ao recurso ordinário, para autorizar os descontos nos salários dos trabalhadores relativos aos dias não trabalhados.



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

2.10. ENTIDADE FILANTRÓPICA. PRERROGATIVAS DOS ARTIGOS 844, § 6º, E 899, § 10, DA CLT. GARANTIA E PENHORA NA FASE DE EXECUÇÃO. ISENÇÃO DO DEPÓSITO RECURSAL.

A FAMESP requer a concessão das benesses e prerrogativas prevista nos arts. 884, § 6º, e 899, § 10, da CLT aplicáveis às entidades filantrópicas.

Ao exame.

Assim dispõe os arts. 884, § 6º, e 899, § 10, da CLT:

Art. 884 - Garantida a execução ou penhorados os bens, terá o executado 5 (cinco) dias para apresentar embargos, cabendo igual prazo ao exeqüente para impugnação.

(...).

§ 6º. A exigência da garantia ou penhora não se aplica às entidades filantrópicas e/ou àqueles que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições.

Art. 899 – (...).

(...).

§ 10. São isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial.

A finalidade do depósito recursal, previsto no § 1º do art. 899 da CLT, é garantir a execução, sendo necessária, portanto, a existência de sentença condenatória para a exigibilidade de tal ônus processual.

De outro lado, a natureza da sentença proferida na ação coletiva é constitutivo-declaratória. Portanto, é dispensável o cumprimento do disposto no art. 899, § 1º, da CLT nas ações de dissídio coletivo.

Assim, não há se falar em depósito recursal em dissídio coletivo, diante, inclusive, do que dispõe o inciso V da Instrução Normativa n° 03/93 deste Tribunal Superior, *in verbis*:

"Nos termos da redação do § 3º do art. 40, não é exigido depósito para recurso ordinário interposto em dissídio coletivo, eis que a regra aludida



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

atribui apenas valor ao recurso, com efeitos limitados, portanto, ao cálculo das custas processuais."

Quanto à dispensa da exigência da garantia ou penhora prevista no § 6º do art. 884 da CLT, observa-se que a postulação da FAMESP é atinente a procedimento de execução, portanto escapa da natureza do dissídio coletivo.

Recurso ordinário a que se nega provimento.

2.11. CLÁUSULAS

CLÁUSULA 02 - ABRANGÊNCIA

O TRT deferiu parcialmente a cláusula, pelos seguintes fundamentos:

“CLÁUSULA 02 - ABRANGÊNCIA

O presente acordo tem abrangência e aplicabilidade a todos os empregados vinculados e aos que vierem ser admitidos ao quadro de empregados da FAMESP - Fundação para o Desenvolvimento Médico e Hospitalar, mantenedora das empresas Hospital Estadual Bauru, Hospital Estadual Manoel de Abreu, Ambulatório Médico de Especialidade de Bauru, Maternidade Santa Izabel e Hospital de Base de Bauru, durante a vigência do presente acordo.

JUSTIFICATIVA: defere-se parcialmente, adequando-se a redação da cláusula preexistente.

A cláusula passa a ter a seguinte redação:

CLÁUSULA 02 – ABRANGÊNCIA A presente sentença normativa tem abrangência e aplicabilidade a todos os empregados vinculados e aos que vierem ser admitidos ao quadro de empregados da FAMESP - Fundação para o Desenvolvimento Médico e Hospitalar, mantenedora das empresas Hospital Estadual Bauru, Hospital Estadual Manoel de Abreu, Ambulatório Médico de Especialidade de Bauru, Maternidade Santa Izabel e Hospital de Base de Bauru, durante a vigência do presente acordo.”

A FAMESP alega que não é gestora do Hospital Estadual Manoel de Abreu.



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Postula a reforma da cláusula, a fim de que seja excluído o referido hospital do instrumento normativo.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 02 – ABRANGÊNCIA

A presente sentença normativa tem abrangência e aplicabilidade a todos os empregados vinculados e aos que vierem ser admitidos ao quadro de empregados da FAMESP - Fundação para o Desenvolvimento Médico e Hospitalar, mantenedora das empresas Hospital Estadual Bauru, Hospital Estadual Manoel de Abreu, Ambulatório Médico de Especialidade de Bauru, Maternidade Santa Izabel e Hospital de Base de Bauru, durante a vigência do presente acordo.

A Fundação para o Desenvolvimento Médico e Hospitalar - FAMESP afirma que não é a mantenedora do Hospital Estadual Manoel de Abreu, entretanto, ao analisar os autos, verifica-se que a recorrente não traz ao processo documentos que comprovem a sua alegação.

Pelo exposto, nego provimento ao recurso ordinário.

CLÁUSULA 03 - REAJUSTE SALARIAL

O TRT deferiu parcialmente o reajuste salarial, pelos seguintes fundamentos:

CLÁUSULA 03 - REAJUSTE SALARIAL/AUMENTO REAL/PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS EM ATRASO

Fica garantido aos trabalhadores representados por este sindicato, reajuste salarial, nos seguintes termos: 100% (cem por cento) do INPC/IBGE, correspondente ao período abr/2017 a mar/2018, cujo número será efetivamente apurado por ocasião da divulgação dos índices oficiais, incidente sobre os salários já reajustados com os percentuais deferidos na Sentença Normativa - DCG n.º 0005720-13.2017.5.15.0000.

3,5% (três e meio por cento), a título de aumento real, em razão do acúmulo de serviço e da lucratividade patronal, por conta do elevado número de demissões no setor sem a correspondente contratação de novos funcionários.



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

JUSTIFICATIVA - defere-se parcialmente. De fato, o índice que reflete o correto reajuste anual para fins de atualização salarial é o INPC. Ressalte-se que não se trata de conceder aumento salarial à categoria, mas apenas de manter o poder aquisitivo dos salários.

O presente dissídio coletivo objetiva o estabelecimento das condições laborais para vigerem de 1º de abril de 2018 a 31 de março de 2019.

O índice apurado pelo INPC/IBGE em relação ao período de abril de 2017 a março de 2018 foi de 1,56% (ID d0f1b0d).

Todavia, a suscitada concordou e já aplicou, a partir de abril/2018, o reajuste salarial de 3%.

Assim, ratifica-se o reajuste salarial já concedido pela suscitada.

Indefere-se, ademais, a cláusula no que concerne ao aumento real de salários, uma vez que não há cláusula preexistente e a matéria depende de negociação entre as partes e não houve consenso entre as mesmas. Ademais, o suscitante não produziu quaisquer provas quanto aos indicadores objetivos da lucratividade e/ou produtividade na empresa ou setor, no período de 12 meses imediatamente anterior à data-base, conforme Precedente Normativo nº 14 desta SDC.

A cláusula passa a ter a seguinte redação:

CLÁUSULA 03 - REAJUSTE SALARIAL Fica garantido aos trabalhadores representados por este sindicato, reajuste salarial, de 3%, a partir de abril de 2018.

A recorrente alega que o reajuste salarial corresponde a 1,56%, sendo o restante, 1,44%, compensatório.

Diz que o ressarcimento da indevida folga a ser adimplida pela recorrente, constante na cláusula 15, deve sofrer dedução/compensação de 1,44%.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 03 - REAJUSTE SALARIAL

Fica garantido aos trabalhadores representados por este sindicato, reajuste salarial, de 3%, a partir de abril de 2018.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

A Constituição Federal confere à Justiça do Trabalho a competência para decidir os dissídios coletivos econômicos, quando frustrada a solução autônoma para o conflito, "respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente" (§ 2º do art. 114 da CF/88).

O art. 766 da CLT, por sua vez, prevê a possibilidade, nos dissídios, de estipulação de condições que, assegurando o justo salário aos trabalhadores, permitam também a justa retribuição às empresas interessadas.

A própria dinâmica do sistema capitalista gera desgaste inflacionário, que, naturalmente, produz impacto significativo nos salários dos trabalhadores.

Nessa circunstância, a concessão de reajuste salarial busca restituir aos trabalhadores parte das perdas sofridas pelo aumento do custo de vida, além de lhes restituir parcialmente o poder aquisitivo que tinham na data-base anterior.

Após a vigência da Lei nº 10.192/01, esta SDC passou a não admitir, em dissídio coletivo, a concessão de reajuste salarial correspondente ao valor integral da inflação apurada, diante da vedação do art. 13 da citada lei, que veda o deferimento de correção salarial atrelada a qualquer índice de preços.

Entretanto, jurisprudência predominante desta Corte Superior admite reajustar os salários dos empregados em percentual ligeiramente inferior aos índices inflacionários medidos, considerando que, no § 1º do já citado dispositivo da norma estatal, a concessão da revisão salarial na data-base anual é permitida.

No caso, o reajuste salarial reivindicado corresponde ao período entre abril/2017 a março/2018, cujo INPC apurado foi de 1,55% (um vírgula cinquenta e cinco por cento).

Constata-se que o Tribunal *a quo* deferiu o reajuste salarial no patamar de 3%, ratificando o reajuste já concedido pela recorrente desde abril de 2018.

Para corroborar com a decisão do TRT, cabe salientar que, em contestação, a FAMESP confirma a concessão do reajuste nos moldes proposto pelo Tribunal Regional, conforme transcrito à fl. 1.101:



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

“(…) a suscitada propôs e já efetivou incremento no reajuste salarial, extensivo a toda à categoria, como medida compensatória e forma de amortização da 3ª (terceira) folga. Nessa hipótese, o reajuste salarial passou de 100% do INPC, correspondente ao período de abril/2017 à março/2018 para 3% (três por cento);”

Desse modo, nego provimento ao recurso ordinário e mantenho o reajuste salarial concedido pela Corte Regional no importe de 3% (três por cento).

CLÁUSULA 04 - ATRASO DE PAGAMENTOS

O Tribunal Regional deferiu a cláusula, nos seguintes termos:

CLÁUSULA 04 - ATRASO DE PAGAMENTOS

Sem prejuízo da caracterização de justa causa, prevista no art. 483, letra "d", CLT, o empregador pagará multa equivalente a 2% (dois por cento) do menor salário normativo do Hospital Estadual Bauru, revertendo em favor do funcionário, caso não satisfaça, nos prazos de lei, os salários, gratificações natalinas e remuneração ou abono de férias.

JUSTIFICATIVA - defere-se, por tratar-se de cláusula preexistente, bem como por não contrariar a legislação vigente, tampouco os precedentes normativos desta SDC.

A recorrente alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.

Postula a reforma da decisão, a fim de que a cláusula seja excluída da sentença normativa.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 04 - ATRASO DE PAGAMENTOS

Sem prejuízo da caracterização de justa causa, prevista no art. 483, letra "d", CLT, o empregador pagará multa equivalente a 2% (dois por cento) do menor salário normativo do Hospital Estadual Bauru, revertendo em favor



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

do funcionário, caso não satisfaça, nos prazos de lei, os salários, gratificações natalinas e remuneração ou abono de férias.

A jurisprudência desta Corte admite, pela via judicial, a concessão de benefício dessa espécie, que acarreta a elevação dos custos para a categoria patronal, apenas nos casos em que há preexistência da norma ou, ainda, quando se trata de conquista histórica da categoria profissional.

O benefício é preexistente quando fixado em instrumento normativo autônomo imediatamente anterior, seja acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo. Para ser considerado conquista histórica, o benefício deve constar, seguidamente, por mais de 10 anos nos instrumentos coletivos autônomos firmados pelas categorias patronal e profissional.

No caso, a norma coletiva anterior é a sentença normativa proferida nos autos do DCG-5720-13.2017.5.15.000, o que afasta a condição de norma preexistente.

Entretanto, cabe a adequação da regra ao teor do Precedente Normativo nº 72 da SDC do TST, que dispõe:

Nº 72 MULTA. ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO
Estabelece-se multa de 10% sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 dias, e de 5% por dia no período subsequente.

Dou provimento parcial ao recurso ordinário para conferir a seguinte redação para a regra: "CLÁUSULA 04 - ATRASO DE PAGAMENTOS - Estabelece-se multa de 10% sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 dias, e de 5% por dia no período subsequente."

CLÁUSULA 05 - DESCONTOS NOS SALÁRIOS

O Tribunal Regional deferiu a cláusula, nos seguintes termos:

CLÁUSULA 05 - DESCONTOS NOS SALÁRIOS

A empregadora poderá descontar a remuneração de seus funcionários as parcelas relativas a empréstimos, convênios a bem como prestações de



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

tratamento odontológicos e demais convênios feitos pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Bauru, bem como as verbas devidas a entidade, quando expressamente autorizado pelo empregado e desde que não exceda a 30% (trinta por cento) da remuneração mensal.

Parágrafo Único - A empregadora fornecerá a todos os seus empregados, comprovantes de pagamentos de salários dos quais constam os valores pagos, discriminadamente, assim como os descontos e valores recolhidos a título de FGTS e INSS.

JUSTIFICATIVA - **defere-se**, por tratar-se de cláusula preexistente, bem como por não contrariar a legislação vigente, tampouco os precedentes normativos desta SDC.

A recorrente alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.

Postula a reforma da decisão, a fim de que a cláusula seja excluída da sentença normativa.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 05 - DESCONTOS NOS SALÁRIOS

A empregadora poderá descontar a remuneração de seus funcionários as parcelas relativas a empréstimos, convênios a bem como prestações de tratamento odontológicos e demais convênios feitos pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Bauru, bem como as verbas devidas a entidade, quando expressamente autorizado pelo empregado e desde que não exceda a 30% (trinta por cento) da remuneração mensal.

Parágrafo Único - A empregadora fornecerá a todos os seus empregados, comprovantes de pagamentos de salários dos quais constam os valores pagos, discriminadamente, assim como os descontos e valores recolhidos a título de FGTS e INSS.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

O art. 462 da CLT dispõe que *"ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo"*.

A jurisprudência desta Corte sobre a matéria encontra-se firmada na Súmula nº 342, na Orientação Jurisprudencial nº 18 da SDC e no Precedente Normativo nº 93, que dispõem:

SUM-342 DESCONTOS SALARIAIS. ART. 462 DA CLT (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

OJ-SDC-18 DESCONTOS AUTORIZADOS NO SALÁRIO PELO TRABALHADOR. LIMITAÇÃO MÁXIMA DE 70% DO SALÁRIO BASE (inserida em 25.05.1998)

Os descontos efetuados com base em cláusula de acordo firmado entre as partes não podem ser superiores a 70% do salário base percebido pelo empregado, pois deve-se assegurar um mínimo de salário em espécie ao trabalhador.

Nº 93 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.

Verifica-se que a redação da cláusula está em consonância com a jurisprudência desta Corte Superior. Desse modo, mesmo



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

que a cláusula não seja considerada preexistente, o deferimento desse tipo de benefício se enquadra na competência do poder normativo, conferido pela Carta Magna à Justiça do Trabalho (art. 114, § 2º, da CF).

Pelo exposto, nego provimento ao recurso ordinário.

CLÁUSULA 06 - QUINQUÊNIO

O TRT deferiu parcialmente o quinquênio, pelos seguintes fundamentos:

CLÁUSULA 06 - QUINQUÊNIO

Fica acordado que a empresa pagará a todos os seus empregados, mensalmente, um adicional fixo, por tempo de serviço, correspondente a 5% (cinco por cento) a cada 05 (cinco) anos de serviços prestados.

JUSTIFICATIVA - defere-se, parcialmente, por tratar-se de cláusula preexistente, bem como por não contrariar a legislação vigente, tampouco os precedentes normativos desta SDC.

Todavia, a suscitada apenas concordou com a manutenção de referida cláusula até a implantação de plano de cargos e salários.

A cláusula passa a ter a seguinte redação: **CLÁUSULA 06 - QUINQUÊNIO** Fica acordado que a empresa pagará a todos os seus empregados, mensalmente, um adicional fixo, por tempo de serviço, correspondente a 5% (cinco por cento) a cada 05 (cinco) anos de serviços prestados, salvo instituição de sistema mais benéfico.

A recorrente alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.

Postula a reforma da decisão, a fim de que a cláusula seja excluída da sentença normativa.

Ao exame.

Eis a cláusula Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 06 - QUINQUÊNIO

Fica acordado que a empresa pagará a todos os seus empregados, mensalmente, um adicional fixo, por tempo de serviço, correspondente



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

a 5% (cinco por cento) a cada 05 (cinco) anos de serviços prestados, salvo instituição de sistema mais benéfico.

A jurisprudência desta Corte admite, pela via judicial, a concessão de benefício dessa espécie, que acarreta a elevação dos custos para a categoria patronal, apenas nos casos em que há preexistência da norma ou, ainda, quando se trata de conquista histórica da categoria profissional.

O benefício é preexistente quando fixado em instrumento normativo autônomo imediatamente anterior, seja acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo. Para ser considerado conquista histórica, o benefício deve constar, seguidamente, por mais de 10 anos nos instrumentos coletivos autônomos firmados pelas categorias patronal e profissional.

No caso, a norma coletiva anterior é a sentença normativa proferida nos autos do DCG-5720-13.2017.5.15.0000, o que afasta a condição de norma preexistente.

Nessa condição, o entendimento predominante desta Seção Especializada é de que não cabe o deferimento de benefício dessa natureza, que tem cunho econômico, por intermédio do exercício do poder normativo. Trata-se de matéria afeta à negociação coletiva.

Dou provimento ao recurso ordinário para excluir a "CLÁUSULA 06 - QUINQUÊNIO" da sentença normativa.

CLÁUSULA 07 - 13° SALÁRIO NAS FÉRIAS

O Tribunal Regional deferiu a cláusula, nos seguintes termos:

CLÁUSULA 07 - 13° SALÁRIO NAS FÉRIAS

Fica assegurado aos trabalhadores que entrarem em gozo de férias, o adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13° salário.

Parágrafo Primeiro - O empregado que não quiser o adiantamento, deve informar a empresa com antecedência de no mínimo 30 (trinta) dias do início de suas férias.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Parágrafo Segundo - A empregadora complementar^á o valor integral do 13º sal^ário dos meses efetivamente trabalhados, dos funcion^ários que estiverem afastados do trabalho por motivo de doen^ça e acidente de trabalho.

JUSTIFICATIVA - defere-se, por tratar-se de cl^áusula preexistente, bem como por n^ão contrariar a legisla^ço^ã vigente, tampouco os precedentes normativos desta SDC.

A recorrente alega que a norma n^ão ^é preexistente, pois n^ão h^á instrumento negocial aut^ônomo celebrado no per^íodo imediatamente anterior ao presente diss^ídio, tampouco senten^ça normativa homologat^ória de acordo judicial.

Salienta que "disciplina contida no Par^ágrafo Primeiro pode acarretar in^úmeros debates entre as partes da rela^ço^ã de emprego, especialmente pela inobserv^ância do empregado".

Diz que a regra do par^ágrafo segundo ^é um absurdo, sendo que inexiste qualquer fundamento que autorize a sua incid^ência.

Postula a reforma da decis^ão, a fim de que a cl^áusula seja exclu^ída da senten^ça normativa.

Ao exame.

Eis a cl^áusula impugnada:

CLÁUSULA 07 - 13º SALÁRIO NAS FÉRIAS

Fica assegurado aos trabalhadores que entrarem em gozo de f^érias, o adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º sal^ário.

Parágrafo Primeiro - O empregado que n^ão quiser o adiantamento, deve informar a empresa com anteced^ência de no m^ínimo 30 (trinta) dias do in^ício de suas f^érias.

Parágrafo Segundo - A empregadora complementar^á o valor integral do 13º sal^ário dos meses efetivamente trabalhados, dos funcion^ários que estiverem afastados do trabalho por motivo de doen^ça e acidente de trabalho.

Conforme j^á dito, esta Se^ço^ã Especializada admite a manuten^ço^ã de benef^ício preexistente, ou seja, quando estabelecido em instrumento normativo aut^ônomo imediatamente anterior.



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

No caso, a norma coletiva anterior é a sentença normativa proferida nos autos do DCG-5720-13.2017.5.15.0000, o que afasta a condição de norma preexistente.

Nessa condição, o entendimento predominante nesta Corte é de que benefício dessa espécie, que tem cunho econômico, não pode ser estabelecido por intermédio do exercício do poder normativo, mas, tão somente, pela via da negociação coletiva.

Dou provimento ao recurso ordinário para excluir a "CLÁUSULA 07 - 13° SALÁRIO NAS FÉRIAS" da sentença normativa.

CLÁUSULA 08 - HORAS EXTRAS

O Tribunal Regional deferiu a cláusula, nos seguintes termos:

CLÁUSULA 08 - HORAS EXTRAS

Fica estabelecido que as horas extraordinárias sejam pagas com acréscimo de 100% (cem por cento), aos domingos, feriados, folgas e dobras de turno.

Parágrafo Primeiro - As horas extras integrarão a remuneração dos empregados, conforme Legislação Vigente.

JUSTIFICATIVA - defere-se, por tratar-se de cláusula preexistente, bem como por não contrariar a legislação vigente, tampouco os precedentes normativos desta SDC.

A recorrente alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.

Afirma que o percentual deferido mostra-se excessivo diante do disposto no art. 7º, XVI, da CF/88. Complementa que a remuneração da hora extra nos feriados e folgas, como disposta na cláusula, afronta o art. 59-A da CLT.

Postula a reforma da decisão, a fim de que a cláusula seja excluída da sentença normativa.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

CLÁUSULA 08 - HORAS EXTRAS

Fica estabelecido que as horas extraordinárias sejam pagas com acréscimo de 100% (cem por cento), aos domingos, feriados, folgas e dobras de turno.

Parágrafo Primeiro - As horas extras integrarão a remuneração dos empregados, conforme Legislação Vigente.

A Constituição da República, em seu art. 7º, XVI, afirma que é direito do trabalhador *"a remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal"*, o que permite a atuação supletiva da Justiça do Trabalho para fixar, pela via normativa, percentual superior àquele mencionado no texto constitucional.

Ainda que cancelado o Precedente Normativo nº 43 da SDC deste Tribunal, que reconhecia o cabimento do adicional de 100% sobre as horas extras prestadas, esta Seção Especializada permanece com o entendimento de conferir o percentual de 100% para o serviço prestado de forma extraordinária, em jornada superior àquela estipulada pelo art. 58 da CLT, ou seja, para todas as horas extras laboradas, como forma de coibir práticas irregulares que restrinjam o mercado de trabalho e atentem contra a saúde do trabalhador. Nesse sentido:

"A) EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO ORDINÁRIO OPOSTOS PELA SUSCITADA, URBANIZADORA MUNICIPAL S.A. - URBAM. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. CLÁUSULA 12 - HORAS EXTRAS. CONTRADIÇÃO EM RELAÇÃO À DECISÃO PROFERIDA NA CLÁUSULA 14 - ADICIONAL NOTURNO. NÃO CONFIGURAÇÃO. ESCLARECIMENTOS. O fato de esta SDC ter mantido a cláusula 12 - HORAS EXTRAS, com percentuais superiores ao mínimo previsto no art. 7º, XVI, da Constituição Federal, decidindo de forma diversa, mas por outro fundamento, em relação à cláusula 14 - ADICIONAL NOTURNO, já que ambas as cláusulas não se configuravam como preexistentes, não induz à conclusão de que o acórdão tenha se mostrado contraditório. Há de se esclarecer que a jurisprudência desta SDC é firme no sentido de que, mesmo na hipótese de não se tratar de cláusula preexistente, a cláusula relativa a horas extras pode ser fixada pela via normativa, com o



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

estabelecimento do percentual do 100%, em respeito ao princípio protetivo da higidez do trabalhador e como forma de dificultar e vedar a prática de algumas empresas de prorrogar a jornada de trabalho. Embargos de declaração acolhidos, em parte, apenas para prestar esclarecimentos, sem imprimir efeito modificativo ao julgado. B) (...)." (Grifei) (ED-RO-8251-72.2017.5.15.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 29/09/2020).

"RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. 1. (...). 2. CLÁUSULA 8ª - HORAS EXTRAS . A decisão regional, ao estabelecer o patamar de 100% do adicional apenas para as horas extras subsequentes às duas primeiras, apresenta condição mais benéfica ao empregador, em relação ao que seria fixado caso se aplicasse a jurisprudência desta Corte, que concede o adicional de 100% para todas as horas extraordinárias laboradas. Nega-se provimento ao recurso. (...)" (RO-3035-49.2011.5.04.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 15/12/2017).

"RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. (...). HORAS EXTRAS. Domina, nesta Seção Especializada, o entendimento segundo o qual as horas extras devem ser remuneradas com o adicional de 100%, ainda que cancelado o Precedente Normativo n.º 43 desta Corte Superior, que assim dispunha. Recurso Ordinário parcialmente provido." (RO-6330-20.2013.5.15.0000, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, DEJT 30/11/2016)

"I - RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE DERIVADOS DE PETRÓLEO DO ESTADO DE SANTA CATARINA (SINDIPETRO) - DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA - (...) CLÁUSULA 16ª - JORNADA DE TRABALHO As horas extras devem ser remuneradas com adicional de 100% (cem por cento), para preservar a integridade psicofísica do



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

trabalhador. Inteligência do art. 7º, XVI, da Constituição. Julgados da C. SDC. (...)" (RO-221-37.2014.5.12.0000, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 17/6/2016).

A cláusula fixada pelo Tribunal Regional, ao estabelecer o patamar de 100% (cem por cento), aos domingos, feriados, folgas e dobras de turno, apresenta condição mais benéfica ao empregador, em relação ao que seria estabelecido, caso se aplicasse a jurisprudência desta Corte.

Dessa forma, mantenho a decisão do Tribunal *a quo*. Nego provimento ao recurso ordinário.

CLÁUSULA 09 - ADICIONAL NOTURNO

O Tribunal Regional deferiu a cláusula, nos seguintes termos:

CLÁUSULA 09 - ADICIONAL NOTURNO

Pagamento de adicional noturno, no importe de 45% (quarenta e cinco) por cento, sobre a remuneração contratual sempre que for executado o trabalho entre as 22:00 e 07:00 horas do dia seguinte. A hora noturna terá a duração prevista na lei vigente.

Parágrafo Único - A transferência do trabalhador para o período diurno não implica na perda do adicional noturno que vinha recebendo, desde que tenha trabalhado por período superior a 02 (dois) anos ininterruptamente, desde que a alteração seja solicitada pela empregadora. No caso de solicitado pelo empregado o mesmo perderá o direito no adicional noturno.

JUSTIFICATIVA - defere-se, por tratar-se de cláusula preexistente, bem como por se tratar de cláusula mais benéfica, diante da fixação de adicional noturno maior que o previsto em lei. Ademais, houve consenso entre as partes quanto à manutenção de referido adicional (ID 473597d).

A recorrente alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.

Diz que o instrumento normativo contraria o art. 73 da CLT, assim como a Súmula nº 265 do TST.

Postula a reforma da decisão, a fim de que a cláusula seja excluída da sentença normativa.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 09 - ADICIONAL NOTURNO

Pagamento de adicional noturno, no importe de 45% (quarenta e cinco) por cento, sobre a remuneração contratual sempre que for executado o trabalho entre as 22:00 e 07:00 horas do dia seguinte. A hora noturna terá a duração prevista na lei vigente.

Parágrafo Único - A transferência do trabalhador para o período diurno não implica na perda do adicional noturno que vinha recebendo, desde que tenha trabalhado por período superior a 02 (dois) anos ininterruptamente, desde que a alteração seja solicitada pela empregadora. No caso de solicitado pelo empregado o mesmo perderá o direito no adicional noturno.

Constata-se que o benefício reivindicado pela categoria profissional não é preexistente, segundo a jurisprudência desta Corte, uma vez que não constou em instrumento normativo autônomo firmado entre as partes no período imediatamente anterior.

Nessa condição, o entendimento predominante desta Seção Especializada é de que não cabe o deferimento de benefício dessa espécie por intermédio do exercício do poder normativo. Trata-se de matéria afeta à negociação coletiva.

Ademais, conforme consta na contestação (fl. 1.097), a FAMESP refutou a concessão do benefício proposto na referida cláusula.

Pelo exposto, dou provimento ao recurso ordinário, a fim de excluir a "CLÁUSULA 09 - ADICIONAL NOTURNO" da sentença normativa.

CLÁUSULA 12 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

O Tribunal Regional deferiu a cláusula, pelos seguintes fundamentos:

CLÁUSULA 12 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As atividades desenvolvidas pelos integrantes da categoria serão remuneradas com observância dos índices estabelecidos em Laudos Periciais, aplicados sobre os índices estabelecidos na legislação vigente.

Parágrafo Primeiro - A empregadora se compromete a promover a implantação dos Serviços Especializados em Saúde Ocupacional e a manter entendimentos próximos, para análise do Laudo Pericial já elaborado.

Parágrafo segundo - A Empregadora realizará no prazo de 60 dias a implantação do Laudo nas unidades sob sua gestão: Hospital Estadual Bauru, Hospital Estadual Manoel de Abreu e Maternidade Santa Izabel e Hospital de Base, para aplicação dos índices na forma correta da legislação: a) Funcionários da área de Assistência Enfermagem - 20% do salário mínimo vigente. b) Funcionários da área Administrativa - 20% do salário mínimo vigente. c) Nas funções não citadas será aplicado o percentual determinado para a função.

JUSTIFICATIVA - defere-se, por tratar-se de cláusula preexistente, bem como por não contrariar a legislação vigente, tampouco os precedentes normativos desta SDC.

A recorrente alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.

Afirma que a cláusula não pode predeterminar o percentual referente ao adicional e insalubridade.

Assevera que é indispensável a elaboração de laudo pericial por profissional qualificado, porém o prazo contido na cláusula para elaboração do laudo é inaceitável, tendo em vista a amplitude e a dimensão dos estabelecimentos geridos pela suscitada.

Postula a reforma da decisão, a fim de que a cláusula seja excluída da sentença normativa.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

CLÁUSULA 12 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As atividades desenvolvidas pelos integrantes da categoria serão remuneradas com observância dos índices estabelecidos em Laudos Periciais, aplicados sobre os índices estabelecidos na legislação vigente.

Parágrafo Primeiro - A empregadora se compromete a promover a implantação dos Serviços Especializados em Saúde Ocupacional e a manter entendimentos próximos, para análise do Laudo Pericial já elaborado.

Parágrafo segundo - A Empregadora realizará no prazo de 60 dias a implantação do Laudo nas unidades sob sua gestão: Hospital Estadual Bauru, Hospital Estadual Manoel de Abreu e Maternidade Santa Izabel e Hospital de Base, para aplicação dos índices na forma correta da legislação: a) Funcionários da área de Assistência Enfermagem - 20% do salário mínimo vigente. b) Funcionários da área Administrativa - 20% do salário mínimo vigente. c) Nas funções não citadas será aplicado o percentual determinado para a função.

Conforme já dito, esta Seção Especializada admite a manutenção de benefício preexistente, ou seja, quando estabelecido em instrumento normativo autônomo imediatamente anterior.

No caso, a norma coletiva anterior é a sentença normativa proferida nos autos do DCG-5720-13.2017.5.15.0000, o que afasta a condição de norma preexistente.

Nessa condição, o entendimento predominante nesta Corte é de que benefício dessa espécie, que tem cunho econômico, não pode ser estabelecido por intermédio do exercício do poder normativo, mas, tão somente, pela via da negociação coletiva.

Dou provimento ao recurso ordinário para excluir a "CLÁUSULA 12 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE" da sentença normativa.

CLÁUSULA 13 - FÉRIAS

O Tribunal Regional deferiu a cláusula, pelos seguintes fundamentos:

CLÁUSULA 13 - FÉRIAS



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana.

Parágrafo Primeiro - As férias serão sempre comunicadas por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias e o pagamento com a antecedência de 02 (dois) dias antes do seu início.

Parágrafo Segundo - Os funcionários por quando da concessão das férias terão direito a opção do abono pecuniário correspondente a 10 (dez dias) de remuneração, gozando 20 (vinte) dias de férias, que deverá ser solicitado por escrito até 20 dias antes do início das férias.

JUSTIFICATIVA - defere-se, por tratar-se de cláusula preexistente, bem como por não contrariar a legislação vigente, tampouco os precedentes normativos desta SDC.

A recorrente alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.

Postula a reforma da decisão, a fim de que a cláusula seja excluída da sentença normativa.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 13 - FÉRIAS

O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana.

Parágrafo Primeiro - As férias serão sempre comunicadas por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias e o pagamento com a antecedência de 02 (dois) dias antes do seu início.

Parágrafo Segundo - Os funcionários por quando da concessão das férias terão direito a opção do abono pecuniário correspondente a 10 (dez dias) de remuneração, gozando 20 (vinte) dias de férias, que deverá ser solicitado por escrito até 20 dias antes do início das férias.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

A jurisprudência desta Corte admite, pela via judicial, a concessão de benefício dessa espécie apenas nos casos em que há preexistência da norma ou, ainda, quando se trata de conquista histórica da categoria profissional.

No caso, a vantagem postulada não é preexistente.

Entretanto, cabe a adequação da regra conforme a jurisprudência desta Corte consubstanciada no Precedente Normativo nº 100 da SDC, que dispõe:

“Nº 100 FÉRIAS. INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO (positivo)
O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.”

Dessa forma, cabe o deferimento da norma com a adequação da redação conforme a diretriz revelada pelo citado precedente normativo.

No tocante ao parágrafo primeiro da cláusula, verifica-se que a redação do instrumento normativo está em consonância com o previsto nos arts. 135 e 145 da CLT, portanto, não há necessidade de repetição pela via do Poder Normativo:

Art. 135 - A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo.

Art. 145 - O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

Parágrafo único - O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias.

Do mesmo modo o parágrafo segundo da cláusula trata de matéria regulada em lei (art. 143 da CLT), portanto, desnecessária a fixação via sentença normativa:

Art. 143 - É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

§ 1º - O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

§ 2º - Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independentemente de requerimento individual a concessão do abono.

Pelo exposto, dou provimento parcial ao recurso ordinário, para adequar a redação da norma nos seguintes termos: "CLÁUSULA 13 - FÉRIAS - O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal."

CLÁUSULA 14 - AVISO PRÉVIO

O Tribunal Regional deferiu a cláusula, pelos seguintes fundamentos:

CLÁUSULA 14 - AVISO PRÉVIO:

- a) Aos empregados com um ano de serviços prestados a empresa, dispensados sem justa causa, será concedido Aviso Prévio de 30 (trinta) dias;
- b) Aos empregados com tempo de serviço superior a um ano serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias;
- c) Aos empregados com mais de 65 (sessenta e cinco) anos de idade, que contem com mais de 03 (três) anos de serviços prestados à empresa, dispensadas sem justa causa, será concedido um aviso prévio de 60 (sessenta) dias, caso o disposto na Lei 12.506/2011, não seja mais vantajoso;
- d) Fica assegurada a dispensa do cumprimento do aviso prévio por parte do empregado despedido, no momento em que o mesmo comprovar a obtenção de novo emprego;
- e) Fica vedada qualquer alteração nas condições de trabalho do empregado durante o cumprimento do aviso prévio.

JUSTIFICATIVA - defere-se, por tratar-se de cláusula preexistente, bem como por não contrariar a legislação vigente, tampouco os precedentes normativos desta SDC.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

A recorrente alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.

Diz que a norma afronta a Lei nº 12.506/11.

Postula a reforma da decisão, a fim de que a cláusula seja excluída da sentença normativa.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 14 - AVISO PRÉVIO:

- a) Aos empregados com um ano de serviços prestados a empresa, dispensados sem justa causa, será concedido Aviso Prévio de 30 (trinta) dias;
- b) Aos empregados com tempo de serviço superior a um ano serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias;
- c) Aos empregados com mais de 65 (sessenta e cinco) anos de idade, que contem com mais de 03 (três) anos de serviços prestados à empresa, dispensadas sem justa causa, será concedido um aviso prévio de 60 (sessenta) dias, caso o disposto na Lei 12.506/2011, não seja mais vantajoso;
- d) Fica assegurada a dispensa do cumprimento do aviso prévio por parte do empregado despedido, no momento em que o mesmo comprovar a obtenção de novo emprego;
- e) Fica vedada qualquer alteração nas condições de trabalho do empregado durante o cumprimento do aviso prévio.

Conforme já dito, esta Seção Especializada admite a manutenção de benefício preexistente, ou seja, quando estabelecido em instrumento normativo autônomo imediatamente anterior.

No caso, a norma coletiva anterior é a sentença normativa proferida nos autos do DCG-5720-13.2017.5.15.0000, o que afasta a condição de norma preexistente.

Nessa condição, o entendimento predominante nesta Corte é de que benefício dessa espécie não pode ser estabelecido por intermédio do exercício do poder normativo, mas, tão somente, pela via da negociação coletiva.



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Acrescente-se que a matéria é regulada pela Lei n° 12.506/2011.

Dou provimento ao recurso ordinário para excluir a "CLÁUSULA 14 - AVISO PRÉVIO" da sentença normativa.

CLÁUSULA 15 - JORNADA DE TRABALHO

O TRT deferiu parcialmente a cláusula, pelos seguintes fundamentos:

CLÁUSULA 15 - JORNADA DE TRABALHO

Para os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, fica estabelecida jornada especial de trabalho de seis horas diárias, com seis folgas mensais ou de 12x36 (doze horas de trabalho, com intervalo de uma hora para refeição, por trinta e seis horas de descanso), com três folgas mensais, não podendo tais folgas ser concedidas em dias já compensados, ou, ainda, o pagamento das horas extras correspondentes, conforme escala de trabalho estabelecida pelo empregador, sempre com a assistência dos sindicatos de trabalhadores, sem prejuízo dos feriados nacionais, estaduais e municipais, estabelecidos em Lei, mesmo que o feriado recaia no domingo.

Parágrafo Primeiro - ENFERMAGEM e APOIO. O caput desta cláusula cobre os empregados de copa, cozinha, lavanderia, limpeza, manutenção, costura, farmácia, porteiros, segurança e outros não especificados se aplica desta forma: a) 12 x 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), com três folgas mensais, observada a jornada noturna e diurna, conforme estabelecido em lei, sem prejuízo dos feriados nacionais, estaduais e municipais, estabelecidos em Lei, mesmo que o feriado recaia no domingo, conforme artigo 9º da Lei nº605/49 e Súmula 444 do TST, com uma hora de intervalo para descanso e refeição, assim como, um intervalo posterior à refeição de 10 minutos para lanche, inclusas na referida jornada ou; b) Seis horas diárias com seis folgas mensais, observada a jornada noturna e diurna conforme estabelecido em lei, sem prejuízo dos feriados nacionais, estaduais e municipais, estabelecidos em Lei, mesmo que o feriado recaia no domingo, conforme artigo 9º da Lei nº 605/49, com 15 (quinze) minutos de intervalo para descanso e refeição, inclusos estes na referida jornada.



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Parágrafo Segundo - Para o pessoal da ADMINISTRAÇÃO - escritório, faturamento, contabilidade e outros não especificados serão: a) 40 (quarenta) horas semanais, com sábados, domingos e feriados livres.

Parágrafo Terceiro - Para o pessoal de - MANUTENÇÃO - pedreiro, eletricista, caldeireiro, encanador, marceneiro, carpinteiro e eletrotécnico serão: a) 40 (quarenta) horas semanais, com sábados, domingos e feriados livres ou b) Seis horas diárias, com seis folgas mensais, observada a jornada noturna e diurna, conforme estabelecido em lei, sem prejuízo dos feriados nacionais, estaduais e municipais, estabelecidos em Lei, mesmo que o feriado recaia no domingo, conforme artigo 9º da Lei nº 605/49, com 15 (quinze) minutos de intervalo para descanso e refeição, inclusos estes na referida jornada.

Parágrafo Quarto - Os trabalhadores que já laboram em jornada de seis horas diárias e que optarem pela jornada de 40 (quarenta) horas semanais terão direito ao reajuste salarial de 11,11% (onze inteiros centésimos por cento) a partir do mês da opção.

Parágrafo Quinto - Ainda que previsto em contrato de trabalho, o empregador não poderá alterar a jornada de forma unilateral, devendo notificar o empregado com antecedência mínima de 30 dias.

Parágrafo Sexto - Qualquer alternância no quantitativo da jornada diária, em qualquer setor, será objeto de ACT entre a empresa e a entidade sindical profissional.

Parágrafo Sétimo - A empregadora se compromete a conceder jornada de 30 (trinta) horas aos profissionais da área da Saúde, assim que a Lei for aprovada sem prejuízo aos salários.

Parágrafo Oitavo - Em nenhuma hipótese o período de intervalo será descontado da jornada.

Parágrafo Nono - É vedado ao empregador a utilização de Banco de Horas, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por trabalhador atingido pela infração, em benefício do prejudicado, além das penalidades legais aplicáveis à espécie.

JUSTIFICATIVA - defere-se parcialmente.

O parágrafo nono não se trata de cláusula preexistente, uma vez que o C. TST, em sede de recurso de revista, excluiu da sentença normativa proferida no processo nº 5720-13.2017.5.15.0000 referido parágrafo.



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Ademais, a cláusula deve ser adaptada, para que seja observado o sistema praticado atualmente pela suscitada, sendo que como compensação, a suscitada concederá a cada trabalhador uma folga extra anual, no mês de aniversário do empregado, sendo certo que a escolha caberá ao mesmo, desde que comunicada com antecedência de 45 dias à empresa, nos moldes da proposta sugerida pela Vice Presidência Judicial e pelo i. representante do MPT, em audiência.

No mais, a cláusula deve ser mantida, por tratar-se de cláusula preexistente, bem como por não contrariar a legislação vigente, tampouco os precedentes normativos desta SDC.

A cláusula passa a ter a seguinte redação:

CLÁUSULA 15 - JORNADA DE TRABALHO Para os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, fica estabelecida jornada especial de trabalho de seis horas diárias, com seis folgas mensais ou de 12x36 (doze horas de trabalho, com intervalo de uma hora para refeição, por trinta e seis horas de descanso), com três folgas mensais, não podendo tais folgas ser concedidas em dias já compensados, ou, ainda, o pagamento das horas extras correspondentes, conforme escala de trabalho estabelecida pelo empregador, sempre com a assistência dos sindicatos de trabalhadores, sem prejuízo dos feriados nacionais, estaduais e municipais, estabelecidos em Lei, mesmo que o feriado recaia no domingo.

Parágrafo Primeiro - ENFERMAGEM e APOIO. O caput desta cláusula cobre os empregados de copa, cozinha, lavanderia, limpeza, manutenção, costura, farmácia, porteiros, segurança e outros não especificados se aplica desta forma: a) 12 x 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), com três folgas mensais, observada a jornada noturna e diurna, conforme estabelecido em lei, sem prejuízo dos feriados nacionais, estaduais e municipais, estabelecidos em Lei, mesmo que o feriado recaia no domingo, conforme artigo 9º da Lei nº605/49 e Súmula 444 do TST, com uma hora de intervalo para descanso e refeição, assim como, um intervalo posterior à refeição de 10 minutos para lanche, inclusas na referida jornada ou; b) Seis horas diárias com seis folgas mensais, observada a jornada noturna e diurna conforme estabelecido em lei, sem prejuízo dos feriados nacionais, estaduais e municipais, estabelecidos em Lei, mesmo que o feriado recaia no domingo, conforme artigo 9º da Lei nº 605/49, com 15



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

(quinze) minutos de intervalo para descanso e refeição, inclusos estes na referida jornada.

Parágrafo Segundo - Para o pessoal da ADMINISTRAÇÃO - escritório, faturamento, contabilidade e outros não especificados serão: a) 40 (quarenta) horas semanais, com sábados, domingos e feriados livres.

Parágrafo Terceiro - Para o pessoal de - MANUTENÇÃO - pedreiro, eletricista, caldeireiro, encanador, marceneiro, carpinteiro e eletrotécnico serão: a) 40 (quarenta) horas semanais, com sábados, domingos e feriados livres ou b) Seis horas diárias, com seis folgas mensais, observada a jornada noturna e diurna, conforme estabelecido em lei, sem prejuízo dos feriados nacionais, estaduais e municipais, estabelecidos em Lei, mesmo que o feriado recaia no domingo, conforme artigo 9º da Lei nº 605/49, com 15 (quinze) minutos de intervalo para descanso e refeição, inclusos estes na referida jornada.

Parágrafo Quarto - Os trabalhadores que já laboram em jornada de seis horas diárias e que optarem pela jornada de 40 (quarenta) horas semanais terão direito ao reajuste salarial de 11,11% (onze inteiros centésimos por cento) a partir do mês da opção.

Parágrafo Quinto - Ainda que previsto em contrato de trabalho, o empregador não poderá alterar a jornada de forma unilateral, devendo notificar o empregado com antecedência mínima de 30 dias.

Parágrafo Sexto - Qualquer alternância no quantitativo da jornada diária, em qualquer setor, será objeto de ACT entre a empresa e a entidade sindical profissional.

Parágrafo Sétimo - A empregadora se compromete a conceder jornada de 30 (trinta) horas aos profissionais da área da Saúde, assim que a Lei for aprovada sem prejuízo aos salários.

Parágrafo Oitavo - Em nenhuma hipótese o período de intervalo será descontado da jornada.

Parágrafo Nono - Ao empregado, escalado e que cumprir a jornada no feriado, na escala de revezamento 12x36, será concedida uma folga a mais;

Parágrafo Décimo - A empresa concederá a cada trabalhador, uma folga extra anual, no mês do aniversário do empregado, sendo certo



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

que a escolha caberá ao mesmo, desde que comunicada com antecedência de 45 dias à empresa.

A recorrente alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.

Afirma que cessou o sistema de "folgas a mais" após o término da norma coletiva 2017/2018, descaracterizando, portanto, condição preexistente.

Diz que "a Súmula 444 do TST suscitada na presente cláusula, hodiernamente, resta superada pelo instituto do *Overriding*, a luz do supracitado artigo 59-A, parágrafo único".

Salienta que a concessão de folgas não previstas na legislação interfere nas escalas de trabalho de toda a equipe.

Noticia que propôs e até já efetivou "incremento no reajuste salarial, extensivo a toda à categoria, como medida compensatória e forma de amortização da 3ª (terceira) folga. Nessa hipótese, o reajuste salarial passou de 100% do INPC, correspondente ao período de abril/2017 à março/2018 para 3% (três por cento)".

Argumenta que "a referida "folga a mais" nos termos da presente cláusula, beneficia apenas aproximadamente 26% da categoria, enquanto a compensação da benesse por incremento no reajuste salarial beneficia 100% da categoria".

Alega que "as folgas citadas nas letras do parágrafo primeiro e segundo são excessivas, (...), sendo que sua manutenção constituiria encargos injustificável e oneroso à Fundação".

Ressalta que as previsões nos demais parágrafos da norma não possuem amparo legal e constituem encargos excessivos à recorrente.

Afirma que há erro material no acórdão do TRT, pois trouxe no bojo da cláusula uma folga a mais para o sistema de jornada 12x36 e para a jornada de seis horas.

Informa que as folgas vêm sendo praticadas da seguinte forma: 2 folgas mensais para o regime de trabalho 12x36 e 5 folgas mensais para o sistema de 6 horas diárias.



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Explica que “não havia o porquê acrescer na proposta do Tribunal e concordância da FAMESP na folga extra de aniversário, compensatória, além do reajuste salarial a maior, caso não fosse a mudança nas folgas de 3 para 2 (duas porque são compensatórias da jornada da função de 36h/semana) e as 05 ao invés de 06”.

Argumenta que as demais jornadas de trabalho não previstas no *caput* da cláusula deverão respeitar a legislação em vigor, não havendo necessidade de se repetir a previsão legal, haja vista que são jornadas de 44 horas semanais.

Postula a reforma da decisão, a fim de que seja acolhida a alteração no número de folgas previstas no *caput* da cláusula. Requer, também, a exclusão de todos os parágrafos do instrumento normativo.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 15 - JORNADA DE TRABALHO

Para os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, fica estabelecida jornada especial de trabalho de seis horas diárias, com seis folgas mensais ou de 12x36 (doze horas de trabalho, com intervalo de uma hora para refeição, por trinta e seis horas de descanso), com três folgas mensais, não podendo tais folgas ser concedidas em dias já compensados, ou, ainda, o pagamento das horas extras correspondentes, conforme escala de trabalho estabelecida pelo empregador, sempre com a assistência dos sindicatos de trabalhadores, sem prejuízo dos feriados nacionais, estaduais e municipais, estabelecidos em Lei, mesmo que o feriado recaia no domingo.

Parágrafo Primeiro - ENFERMAGEM e APOIO. O *caput* desta cláusula cobre os empregados de copa, cozinha, lavanderia, limpeza, manutenção, costura, farmácia, porteiros, segurança e outros não especificados se aplica desta forma: a) 12 x 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), com três folgas mensais, observada a jornada noturna e diurna, conforme estabelecido em lei, sem prejuízo dos feriados nacionais, estaduais e municipais, estabelecidos em Lei, mesmo que o feriado recaia no domingo, conforme artigo 9º da Lei nº605/49 e Súmula 444 do TST, com uma hora de intervalo para descanso e refeição, assim como, um intervalo posterior à refeição de 10 minutos para lanche, inclusas na



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

referida jornada ou; b) Seis horas diárias com seis folgas mensais, observada a jornada noturna e diurna conforme estabelecido em lei, sem prejuízo dos feriados nacionais, estaduais e municipais, estabelecidos em Lei, mesmo que o feriado recaia no domingo, conforme artigo 9º da Lei nº 605/49, com 15 (quinze) minutos de intervalo para descanso e refeição, inclusos estes na referida jornada.

Parágrafo Segundo - Para o pessoal da ADMINISTRAÇÃO - escritório, faturamento, contabilidade e outros não especificados serão: a) 40 (quarenta) horas semanais, com sábados, domingos e feriados livres.

Parágrafo Terceiro - Para o pessoal de - MANUTENÇÃO - pedreiro, eletricista, caldeireiro, encanador, marceneiro, carpinteiro e eletrotécnico serão: a) 40 (quarenta) horas semanais, com sábados, domingos e feriados livres ou b) Seis horas diárias, com seis folgas mensais, observada a jornada noturna e diurna, conforme estabelecido em lei, sem prejuízo dos feriados nacionais, estaduais e municipais, estabelecidos em Lei, mesmo que o feriado recaia no domingo, conforme artigo 9º da Lei nº 605/49, com 15 (quinze) minutos de intervalo para descanso e refeição, inclusos estes na referida jornada.

Parágrafo Quarto - Os trabalhadores que já laboram em jornada de seis horas diárias e que optarem pela jornada de 40 (quarenta) horas semanais terão direito ao reajuste salarial de 11,11% (onze inteiros centésimos por cento) a partir do mês da opção.

Parágrafo Quinto - Ainda que previsto em contrato de trabalho, o empregador não poderá alterar a jornada de forma unilateral, devendo notificar o empregado com antecedência mínima de 30 dias.

Parágrafo Sexto - Qualquer alternância no quantitativo da jornada diária, em qualquer setor, será objeto de ACT entre a empresa e a entidade sindical profissional.

Parágrafo Sétimo - A empregadora se compromete a conceder jornada de 30 (trinta) horas aos profissionais da área da Saúde, assim que a Lei for aprovada sem prejuízo aos salários.

Parágrafo Oitavo - Em nenhuma hipótese o período de intervalo será descontado da jornada.



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Parágrafo Nono - Ao empregado, escalado e que cumprir a jornada no feriado, na escala de revezamento 12x36, será concedida uma folga a mais;

Parágrafo Décimo - A empresa concederá a cada trabalhador, uma folga extra anual, no mês do aniversário do empregado, sendo certo que a escolha caberá ao mesmo, desde que comunicada com antecedência de 45 dias à empresa.

A jurisprudência desta Corte admite, pela via judicial, a concessão de benefício dessa espécie, que acarreta a elevação dos custos para a categoria patronal, apenas nos casos em que há preexistência da norma ou, ainda, quando se trata de conquista histórica da categoria profissional.

No caso, a vantagem postulada não é preexistente.

Nessa condição, o entendimento predominante desta Seção Especializada é de que não cabe o deferimento de benefício dessa espécie por intermédio do exercício do poder normativo. Trata-se de matéria afeta à negociação coletiva.

Pelo exposto, dou provimento ao recurso ordinário, a fim de que seja excluída a "CLÁUSULA 15 - JORNADA DE TRABALHO" da sentença normativa.

CLÁUSULA 16 - FALTAS ABONADAS

O Tribunal Regional deferiu a cláusula, pelos seguintes fundamentos:

CLÁUSULA 16 - FALTAS ABONADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, nos dias escalados para trabalhar sem prejuízo do salário; a) 03 (três) dias consecutivos em virtude de falecimento do cônjuge/filho(a), pai/mãe, irmão/a ou pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência.

b) 02 (dois) dias consecutivos em virtude de falecimento de neto/a, avó/ô, sogro/a; c) 04 (quatro) dias consecutivos em virtude de casamento; d) 04 (quatro) dias por ano para solucionar problemas de doença de: cônjuge, filho/a, pai/mãe, irmão/o ou pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência; e) 01 (um) dia para doação de sangue por ano. O empregado



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

poderá deixar de comparecer ao serviço, em dias consecutivos independente da escala de trabalho, sem prejuízo do salário; f) 05 (cinco) dias em virtude de nascimento de filho/a, a contar a partir da data do nascimento, desde que não tenha cumprido a jornada de trabalho relativa a estes dias.

JUSTIFICATIVA - defere-se, por tratar-se de cláusula preexistente, bem como por não contrariar a legislação vigente, tampouco os precedentes normativos desta SDC.

A FAMESP alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.

Postula a reforma da decisão, a fim de que a cláusula seja excluída da sentença normativa.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 16 - FALTAS ABONADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, nos dias escalados para trabalhar sem prejuízo do salário;

a) 03 (três) dias consecutivos em virtude de falecimento do cônjuge/filho(a), pai/mãe, irmão/a ou pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência. b) 02 (dois) dias consecutivos em virtude de falecimento de neto/a, avó/ô, sogro/a; c) 04 (quatro) dias consecutivos em virtude de casamento; d) 04 (quatro) dias por ano para solucionar problemas de doença de: cônjuge, filho/a, pai/mãe, irmã/o ou pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência; e) 01 (um) dia para doação de sangue por ano. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, em dias consecutivos independente da escala de trabalho, sem prejuízo do salário; f) 05 (cinco) dias em virtude de nascimento de filho/a, a contar a partir da data do nascimento, desde que não tenha cumprido a jornada de trabalho relativa a estes dias.

Segundo a jurisprudência desta Corte, o instrumento normativo pretendido não é preexistente, uma vez que a norma coletiva



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

anterior é a sentença normativa proferida nos autos do DCG-5720-13.2017.5.15.0000.

Entretanto, cabe a adequação da norma conforme a jurisprudência desta Corte consubstanciada no Precedente Normativo nº 95 da SDC, que dispõe:

“Nº 95 ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO (positivo)

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas.”

Dessa forma, cabe o deferimento da norma com a adequação da redação conforme a diretriz revelada pelo citado precedente normativo.

Pelo exposto, dou provimento parcial ao recurso ordinário, para adequar a redação da norma nos seguintes termos: “CLÁUSULA 16 - FALTAS ABONADAS. Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas.”

CLÁUSULA 18 - TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

O Tribunal Regional deferiu a cláusula, pelos seguintes fundamentos:

CLÁUSULA 18 - TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Eventuais interrupções do trabalho, ocasionadas por culpa da empresa ou caso fortuito ou força maior, não poderão ser descontados e nem trabalhadas posteriormente, sob a rubrica de compensação.

Parágrafo Único - O tempo despendido pelo trabalhador para realização de cursos promovidos pela empresa, participar de reuniões, treinamentos ou qualquer outra atividade exigida pela empregadora, dar-se á dentro da jornada normal de trabalho.



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Quando ocorrer fora da jornada normal de trabalho, por estar investimento no trabalhador, melhorando seu currículo as mesmas não serão remuneradas, facultando ao empregado a participação fora da jornada.

JUSTIFICATIVA - defere-se, por tratar-se de cláusula preexistente, bem como por não contrariar a legislação vigente, tampouco os precedentes normativos desta SDC.

A suscitada alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.

Diz que as questões tratadas no instrumento normativo devem observar as novas diretrizes do art. 4º da CLT.

Postula a reforma da decisão, a fim de que a cláusula seja excluída da sentença normativa.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 18 - TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Eventuais interrupções do trabalho, ocasionadas por culpa da empresa ou caso fortuito ou força maior, não poderão ser descontados e nem trabalhadas posteriormente, sob a rubrica de compensação.

Parágrafo Único - O tempo despendido pelo trabalhador para realização de cursos promovidos pela empresa, participar de reuniões, treinamentos ou qualquer outra atividade exigida pela empregadora, dar-se á dentro da jornada normal de trabalho.

Quando ocorrer fora da jornada normal de trabalho, por estar investimento no trabalhador, melhorando seu currículo as mesmas não serão remuneradas, facultando ao empregado a participação fora da jornada.

Constata-se que o benefício reivindicado pela categoria profissional não é preexistente, segundo a jurisprudência desta Corte, uma vez que não constou em instrumento normativo autônomo firmado entre as partes no período imediatamente anterior.

Nessa condição, o entendimento predominante desta Seção Especializada é de que não cabe o deferimento de benefício dessa



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

espécie por intermédio do exercício do poder normativo. Trata-se de matéria afeta à negociação coletiva.

Pelo exposto, dou provimento ao recurso ordinário, a fim de excluir a "CLÁUSULA 18 - TEMPO À DISPOSICÃO DO EMPREGADOR" da sentença normativa.

CLÁUSULA 19 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO OU EM AUXÍLIO DOENÇA

O Tribunal Regional deferiu a cláusula, pelos seguintes fundamentos:

CLÁUSULA 19 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO OU EM AUXÍLIO DOENÇA

Garantia de 12 (doze) meses aos empregados vitimados por acidente do trabalho, típico ou doença profissional, a contar do término da garantia legal já existente, desde que o afastamento tenha sido por prazo superior a 15 (quinze) dias; Garantia de 30 (trinta dias) aos empregados que retorna de auxílio doença, desde que o afastamento tenha sido superior a 15 (quinze) dias.

Parágrafo Primeiro - Ao trabalhador vitimado por acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte da capacidade laborativa, será assegurada a readaptação a função compatível com o seu estado físico sem prejuízo da remuneração antes percebida ou das demais garantias desse acordo.

Parágrafo Segundo - A inexistência do exame demissional torna nula a dispensa do trabalhador e concluindo o médico do trabalho estar o trabalhador inapto por ocasião da dispensa, a mesma será suspensa até a recuperação definitiva da capacidade laborativa, conforme laudos a serem emitidos por agentes legais.

Parágrafo Terceiro - Atestando os órgãos oficiais, estar o trabalhador com suspeita de doença profissional, a empresa tomará todas as medidas necessárias suportando os custos para a ação de todos e qualquer exame necessário requisitado por mais especializados que sejam para a confirmação da doença.

Parágrafo Quarto - A empresa remeterá ao sindicato profissional cópias das CATs, assim como listagem dos trabalhadores afastados por



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

doença, informando os setores, cargos, data de admissão e horários em que prestam serviços.

JUSTIFICATIVA -defere-se, por tratar-se de cláusula preexistente, bem como por não contrariar a legislação vigente, tampouco os precedentes normativos desta SDC.

A FAMESP alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.

Postula a reforma da decisão, a fim de que a cláusula seja excluída da sentença normativa.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 19 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO OU EM AUXÍLIO DOENÇA

Garantia de 12 (doze) meses aos empregados vitimados por acidente do trabalho, típico ou doença profissional, a contar do término da garantia legal já existente, desde que o afastamento tenha sido por prazo superior a 15 (quinze) dias; Garantia de 30 (trinta dias) aos empregados que retorna de auxílio doença, desde que o afastamento tenha sido superior a 15 (quinze) dias.

Parágrafo Primeiro - Ao trabalhador vitimado por acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte da capacidade laborativa, será assegurada a readaptação a função compatível com o seu estado físico sem prejuízo da remuneração antes percebida ou das demais garantias desse acordo.

Parágrafo Segundo - A inexistência do exame demissional torna nula a dispensa do trabalhador e concluindo o médico do trabalho estar o trabalhador inapto por ocasião da dispensa, a mesma será suspensa até a recuperação definitiva da capacidade laborativa, conforme laudos a serem emitidos por agentes legais.

Parágrafo Terceiro - Atestando os órgãos oficiais, estar o trabalhador com suspeita de doença profissional, a empresa tomará todas as medidas necessárias suportando os custos para a ação de todos e qualquer exame



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

necessário requisitado por mais especializados que sejam para a confirmação da doença.

Parágrafo Quarto - A empresa remeterá ao sindicato profissional cópias das CATs, assim como listagem dos trabalhadores afastados por doença, informando os setores, cargos, data de admissão e horários em que prestam serviços.

Conforme já dito, esta Seção Especializada admite a manutenção de benefício preexistente, ou seja, quando estabelecido em instrumento normativo autônomo imediatamente anterior.

No caso, a norma coletiva anterior é a sentença normativa proferida nos autos do DCG-5720-13.2017.5.15.0000, o que afasta a condição de norma preexistente.

Ademais, a garantia de emprego ao empregado acidentado ou em auxílio doença é regulada pela Lei nº 8.213/91.

Prevalece nesta Corte o entendimento de que não se insere na competência do poder normativo estabelecer regra que trate de matéria regulada por norma estatal.

Dou provimento ao recurso ordinário para excluir a "CLÁUSULA 19 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO OU EM AUXÍLIO DOENÇA" da sentença normativa.

CLÁUSULA 23 - ALEITAMENTO

O Tribunal Regional deferiu a cláusula, pelos seguintes fundamentos:

CLÁUSULA 23 - ALEITAMENTO

As empregadas que apresentarem comprovantes médico de que estão amamentando, terão redução de 2 horas diárias para as jornadas de 8 horas, 1 hora e meia para as jornadas de 6 horas e 1 hora para as jornadas de 4 horas, até o sexto mês de vida do recém-nascido.

JUSTIFICATIVA - defere-se, por tratar-se de cláusula preexistente, bem como por não contrariar a legislação vigente, tampouco os precedentes normativos desta SDC.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

A recorrente alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.

Diz que o aleitamento materno possui previsão legal no art. 396 da CLT.

Postula a reforma da decisão, a fim de que a cláusula seja excluída da sentença normativa.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 23 - ALEITAMENTO

As empregadas que apresentarem comprovantes médico de que estão amamentando, terão redução de 2 horas diárias para as jornadas de 8 horas, 1 hora e meia para as jornadas de 6 horas e 1 hora para as jornadas de 4 horas, até o sexto mês de vida do recém-nascido.

A jurisprudência desta Corte admite, pela via judicial, a concessão de benefício dessa espécie, que acarreta a elevação dos custos para a categoria patronal, apenas nos casos em que há preexistência da norma ou, ainda, quando se trata de conquista histórica da categoria profissional.

No caso, a vantagem postulada não é preexistente.

Nessa condição, o entendimento predominante desta Seção Especializada é de que não cabe o deferimento de benefício dessa natureza por intermédio do exercício do poder normativo. Trata-se de matéria afeta à negociação coletiva.

Acrescente-se que a matéria tratada na norma é regulada pelo art. 396 da CLT.

Pelo exposto, dou provimento ao recurso ordinário para excluir a "CLÁUSULA 23 - ALEITAMENTO" da sentença normativa.

CLÁUSULA 24 - ESTABILIDADE NO PERÍODO DE NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

O Tribunal Regional deferiu a cláusula, pelos seguintes fundamentos:



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

**CLÁUSULA 24 - ESTABILIDADE NO PERÍODO DE
NEGOCIAÇÕES COLETIVAS**

Aos empregados serão garantidos os empregos ou salários, no período que compreende a data de publicação do edital da AGE para início das negociações coletivas até o término das mesmas.

JUSTIFICATIVA - defere-se, por tratar-se de cláusula preexistente, bem como por não contrariar a legislação vigente, tampouco os precedentes normativos desta SDC.

A FAMESP alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.

Postula a reforma da decisão, a fim de que a cláusula seja excluída da sentença normativa.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

**CLÁUSULA 24 - ESTABILIDADE NO PERÍODO DE
NEGOCIAÇÕES COLETIVAS**

Aos empregados serão garantidos os empregos ou salários, no período que compreende a data de publicação do edital da AGE para início das negociações coletivas até o término das mesmas.

Conforme já explanado nessa assentada, a vantagem postulada não é preexistente.

Nessa condição, o entendimento predominante desta Seção Especializada é de que não cabe o deferimento de benefício dessa natureza por intermédio do exercício do poder normativo. Trata-se de matéria afeta à negociação coletiva.

Pelo exposto, dou provimento ao recurso ordinário, a fim de que seja excluída a "CLÁUSULA 24 - ESTABILIDADE NO PERÍODO DE NEGOCIAÇÕES COLETIVAS" da sentença normativa.

CLÁUSULA 25 - CIPAS



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

O Tribunal Regional deferiu a cláusula, pelos seguintes fundamentos:

CLÁUSULA 25 - CIPAS

Serão constituídas CIPAS em todas as empresas com mais de 20 (vinte empregadas) ou que tenham em suas estatísticas mais de 03 (três) casos de acidente do trabalho ou doença profissional nos últimos 12 (doze) meses.

a) Eleições - as eleições serão convocadas com antecedência de 30 (trinta) dias, mediante edital que será afixado no local de trabalho e nos quadros de avisos do sindicato profissional; b) A convocação será comunicada ao Sindicato nas 48 (quarenta e oito) horas subsequentes; c) As candidaturas serão individuais, constituindo-se lista única de candidatos vedada qualquer restrição que impeça qualquer trabalhador de disputar o pleito; d) A votação será feita por escrutínio secreto, proclamando-se os eleitos inclusive suplentes, os mais votados na sequência; e) O processo eleitoral, inclusive votação e apuração serão fiscalizados pelo representante do Sindicato; f) Presidirá o pleito uma junta integrada pelo presidente, vice presidente da CIPA e um representante dos trabalhadores, sendo este o indicado pelo Sindicato; g) O empregador garantirá ao cipeiro (titular e suplente), a estabilidade garantida na legislação vigente; h) O descumprimento destas normas importará em nulidade do processo eleitoral.

JUSTIFICATIVA - defere-se, por tratar-se de cláusula preexistente, bem como por não contrariar a legislação vigente, tampouco os precedentes normativos desta SDC.

A suscitada alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.

Diz que "a regulamentação das atribuições, composição e funcionamento é competência do Ministério do Trabalho, a teor do que dispõe o artigo 161 e parágrafo único da CLT".

Postula a reforma da decisão, a fim de que a cláusula seja excluída da sentença normativa.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 25 - CIPAS



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Serão constituídas CIPAS em todas as empresas com mais de 20 (vinte empregadas) ou que tenham em suas estatísticas mais de 03 (três) casos de acidente do trabalho ou doença profissional nos últimos 12 (doze) meses.

a) Eleições - as eleições serão convocadas com antecedência de 30 (trinta) dias, mediante edital que será afixado no local de trabalho e nos quadros de avisos do sindicato profissional; b) A convocação será comunicada ao Sindicato nas 48 (quarenta e oito) horas subsequentes; c) As candidaturas serão individuais, constituindo-se lista única de candidatos vedada qualquer restrição que impeça qualquer trabalhador de disputar o pleito; d) A votação será feita por escrutínio secreto, proclamando-se os eleitos inclusive suplentes, os mais votados na sequência; e) O processo eleitoral, inclusive votação e apuração serão fiscalizados pelo representante do Sindicato; f) Presidirá o pleito uma junta integrada pelo presidente, vice presidente da CIPA e um representante dos trabalhadores, sendo este o indicado pelo Sindicato; g) O empregador garantirá ao cipeiro (titular e suplente), a estabilidade garantida na legislação vigente; h) O descumprimento destas normas importará em nulidade do processo eleitoral.

Constata-se que o benefício reivindicado pela categoria profissional não é preexistente, segundo a jurisprudência desta Corte, uma vez que não constou em instrumento normativo autônomo firmado entre as partes no período imediatamente anterior.

A constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA encontra previsão legal nos arts. 163 a 165 da CLT, além de que o respectivo processo eleitoral é minuciosamente tratado na NR-05 da Portaria n° 3.214/1978 do extinto Ministério do Trabalho e Emprego.

Prevalece nesta Corte o entendimento de que não se insere na competência do poder normativo estabelecer regra que trate de matéria regulada por norma estatal.

Acontece que, não obstante os referidos dispositivos estabeleçam proteção contra a despedida arbitrária dos membros titulares da CIPA, não se referem aos membros suplentes e, a esse respeito, a Súmula n° 339, item I, do TST, dispõe que "o suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT, a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988".



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Nesse contexto, dou provimento parcial ao recurso para adaptar a redação da cláusula ao item I da Súmula nº 339 do TST, que passa ter a seguinte redação: "CLÁUSULA 25 - CIPAS. O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT, a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988."

CLÁUSULA 26 - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO CONTRATUAL

O Tribunal Regional deferiu a cláusula, pelos seguintes fundamentos:

CLÁUSULA 26 - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO CONTRATUAL O saldo de salário do período trabalhado antes do vencimento do aviso prévio e do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento dos demais funcionários, se a homologação da rescisão estiver agendada para data posterior.

Parágrafo Primeiro - Todas as rescisões de contrato de trabalho dos funcionários que constarem com mais de um ano de serviço, serão preferencialmente homologadas junto à entidade sindical profissional.

Parágrafo Segundo - Por ocasião da homologação serão entregues todos os documentos referentes a rescisão do contrato de trabalho, bem como o demonstrativo do cálculo das médias e seus reflexos, extrato do FGTS. A empresa entregará ainda PPP informando sobre atividades insalubres, penosas e perigosas.

Parágrafo Terceiro - Os pagamentos das verbas rescisórias deverão dar-se em cheques visados, dinheiro ou depósito em conta corrente, com a apresentação do referido recibo de depósito, sendo obrigatórios os descontos dos valores devidos a entidade sindical a título de contribuições e convênios.

Parágrafo Quarto - No ato da homologação do termo de rescisão, a empresa deverá promover a entrega dos tickets a que tiver direito o trabalhador.

Parágrafo Quinto - Quanto o prazo para homologação coincidir com sábado, domingo ou feriado, a mesma deverá dar-se no dia mediante anterior. Nos feriados em que o Sindicato fizer compensação de dias, dar-se no dia imediatamente anterior.



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

JUSTIFICATIVA - defere-se, por tratar-se de cláusula preexistente, bem como por não contrariar a legislação vigente, tampouco os precedentes normativos desta SDC.

A suscitada alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.

Diz que a Lei n° 13.467/2017 alterou a sistemática anterior, não sendo mais necessária a homologação da rescisão do contrato de trabalho perante o sindicato profissional.

Reforça que inexistente qualquer tipo de consenso entre as partes nos que se refere a presente norma.

Postula a reforma da decisão, a fim de que a cláusula seja excluída da sentença normativa.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 26 - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO CONTRATUAL

O saldo de salário do período trabalhado antes do vencimento do aviso prévio e do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento dos demais funcionários, se a homologação da rescisão estiver agendada para data posterior.

Parágrafo Primeiro - Todas as rescisões de contrato de trabalho dos funcionários que constarem com mais de um ano de serviço, serão preferencialmente homologadas junto à entidade sindical profissional.

Parágrafo Segundo - Por ocasião da homologação serão entregues todos os documentos referentes a rescisão do contrato de trabalho, bem como o demonstrativo do cálculo das médias e seus reflexos, extrato do FGTS. A empresa entregará ainda PPP informando sobre atividades insalubres, penosas e perigosas.

Parágrafo Terceiro - Os pagamentos das verbas rescisórias deverão dar-se em cheques visados, dinheiro ou depósito em conta corrente, com a apresentação do referido recibo de depósito, sendo obrigatórios os descontos dos valores devidos a entidade sindical a título de contribuições e convênios.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Parágrafo Quarto - No ato da homologação do termo de rescisão, a empresa deverá promover a entrega dos tickets a que tiver direito o trabalhador.

Conforme já dito, esta Seção Especializada admite a manutenção de benefício preexistente, ou seja, quando estabelecido em instrumento normativo autônomo imediatamente anterior.

No caso, a norma coletiva anterior é a sentença normativa proferida nos autos do DCG-5720-13.2017.5.15.0000, o que afasta a condição de norma preexistente.

Nessa condição, o entendimento predominante nesta Corte é de que benefício dessa espécie não pode ser estabelecido por intermédio do exercício do poder normativo, mas, tão somente, pela via da negociação coletiva.

Dou provimento ao recurso ordinário para excluir a "CLÁUSULA 26 - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO CONTRATUAL" da sentença normativa.

CLÁUSULA 28 - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

CLÁUSULA 28 - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO.

A empregadora pagará aos empregados em gozo de auxílio previdenciário, inclusive acidentário, complementação de salários em valor equivalente a diferença entre o efetivamente percebido pela Previdência Social e o salário nominal mensal o empregado.

Com as alterações dos aumentos e reajustes legais, convencionais ou espontâneos no decorrer do afastamento por um prazo de 12 (doze) meses.

JUSTIFICATIVA - defere-se, por tratar-se de cláusula preexistente, bem como por não contrariar a legislação vigente, tampouco os precedentes normativos desta SDC.

A suscitada alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.

Diz que os valores pretendidos acarretaria encargo excessivo e incompatível com a realidade econômica do país.

Postula a reforma da decisão, a fim de que a cláusula seja excluída da sentença normativa.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 28 - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO.

A empregadora pagará aos empregados em gozo de auxílio previdenciário, inclusive acidentário, complementação de salários em valor equivalente a diferença entre o efetivamente percebido pela Previdência Social e o salário nominal mensal o empregado.

Com as alterações dos aumentos e reajustes legais, convencionais ou espontâneos no decorrer do afastamento por um prazo de 12 (doze) meses.

A jurisprudência desta Corte admite, pela via judicial, a concessão de benefício dessa espécie, que acarreta a elevação dos custos para a categoria patronal, apenas nos casos em que há preexistência da norma ou, ainda, quando se trata de conquista histórica da categoria profissional.

O benefício é preexistente quando fixado em instrumento normativo autônomo imediatamente anterior, seja acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo. Para ser considerado conquista histórica, o benefício deve constar, seguidamente, por mais de 10 anos nos instrumentos coletivos autônomos firmados pelas categorias patronal e profissional.

No caso, a norma coletiva anterior é a sentença normativa proferida nos autos do DCG-5720-13.2017.5.15.0000, o que afasta a condição de norma preexistente.

Nessa condição, o entendimento predominante desta Seção Especializada é de que não cabe o deferimento de benefício dessa natureza, que tem cunho econômico, por intermédio do exercício do poder normativo. Trata-se de matéria afeta à negociação coletiva.



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Dou provimento ao recurso ordinário para excluir a "CLÁUSULA 28 - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO" da sentença normativa.

CLÁUSULA 29 - SEGURO DE VIDA E ACIDENTE PESSOAIS

O Tribunal Regional deferiu a cláusula, pelos seguintes fundamentos:

CLÁUSULA 29 - SEGURO DE VIDA E ACIDENTE PESSOAIS

As empresas, independentemente do número de empregados, contratarão e manterão seguro de vida e acidentes em grupo em favor de seus empregados, observadas as normas regulamentadoras emanadas pela Superintendência de Seguros Privados - SUSEP, e garantias as seguintes coberturas mínimas: a) - Relativas ao empregado titular: R\$12.000,00 (doze mil reais) em caso de morte natural ou acidental; R\$ 12.000,00 (doze mil reais) em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente; R\$ 12.000,00 (doze mil reais) como antecipação especial por doença conforme previsto nos contratos das seguradoras; R\$ 327,00 (trezentos e vinte e sete reais) referente a 2 (duas) cestas básicas em caso de morte e; Até R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) como auxílio funeral do titular para reembolso das despesas com o sepultamento.

b) Relativas à família do empregado titular Cônjuge: Em caso de morte natural ou acidental do cônjuge, será paga indenização de 50% (cinquenta por cento) da garantia de morte natural ou acidental prevista para o empregado titular; Filhos: Em caso de morte natural ou acidental do(s) filho(s) maior de 14 (quatorze) e menor de 18 (dezoito) anos de idade, pagamento de 50% (cinquenta por cento) da garantia de Morte natural prevista para o empregado titular.

Tratando-se de menos de 14 (quatorze) anos, a indenização destinar-se-à ao reembolso as despesas efetivas com funeral.

Doença Congênita dos Filhos: ocorrendo o nascimento de filho o empregado segurado com caracterização (no período de até 6 meses após o parto) de Invalidez Permanente por Doença Congênita, caberá ao mesmo uma indenização de 25% (vinte e cinco por cento) da garantia de Morte Acidental; Cesta Natalidade: Em caso de nascimento do filho(a) do funcionário(a), a mesma receberá um kit Mamãe e Bebê, com itens específicos para atender as primeiras necessidades o bebê e da mãe, desde



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

que o comunicado seja realizado pela empresa em até 30 (trinta) dias após o nascimento.

c) Relativas a empresa empregadora: Reembolso à Empresa por Rescisão Trabalhista Titular: Ocorrendo morte natural ou acidental do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de até 10% (dez por cento) da garantia de Morte vigente, a título do reembolso das despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido.

d) O valor mínimo do prêmio do segurado contratado: Deverá ser de R\$ 6,00 (seis reais) por empregado beneficiado; e) Não haverá limite de idade de ingresso do empregado; f) Os trabalhadores afastados não poderão ingressar na apólice de seguro na sua implantação. Quando retornarem ao trabalho, deverão aderir ao seguro. Exceções: trabalhadores afastados por licença maternidade e serviço militar. Se o trabalhador for afastado e fizer parte da apólice de seguro a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro e deverá informar o motivo do afastamento; g) As empresas deverão apresentar o comprovante do seguro de vida no ato da rescisão trabalhista. Considera-se comprovante de segurados emitidos pela seguradora; h) Para cada empregado coberto pelo seguro previsto nesta cláusula, deverá ser disponibilizado o respectivo Certificado Individual de Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais Coletivo, nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada; i) As empresas que não pagarem o seguro de vida e acidentes pessoais em grupo dos empregados, quando da rescisão contratual, em qualquer das hipóteses, ficam obrigadas a indenizar o ex-empregado com o valor correspondente ao prêmio do seguro, acrescido o cálculo de todo o débito em 100% (cem por cento) pelo inadimplemento, em favor do empregado; j) Na hipótese de não contratação por parte do empregador do Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, aqui previstos, ou na falta de pagamento do respectivo prêmio, em caso de ocorrência de sinistro, responderá esse por uma indenização equivalente à cobertura disposta nesta cláusula, sem prejuízo de indenizações fixadas em sentenças judiciais;

Parágrafo Primeiro - As empresas terão 60 (sessenta) dias, a partir da assinatura da CCT, para contratação do seguro, ou caso já o possuam, adaptar as coberturas para o cumprimento do disposto nesta Cláusula.



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

JUSTIFICATIVA: defere-se, por tratar-se de cláusula preexistente, bem como por não contrariar a legislação vigente, tampouco os precedentes normativos desta SDC.

A recorrente alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.

Diz que os valores presentes na cláusula acarreta encargo excessivo e incompatível com a realidade econômica do país.

Postula a reforma da decisão, a fim de que a cláusula seja excluída da sentença normativa.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 29 - SEGURO DE VIDA E ACIDENTE PESSOAIS

As empresas, independentemente do número de empregados, contratarão e manterão seguro de vida e acidentes em grupo em favor de seus empregados, observadas as normas regulamentadoras emanadas pela Superintendência de Seguros Privados - SUSEP, e garantias as seguintes coberturas mínimas: a) - Relativas ao empregado titular: R\$12.000,00 (doze mil reais) em caso de morte natural ou acidental; R\$ 12.000,00 (doze mil reais) em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente; R\$ 12.000,00 (doze mil reais) como antecipação especial por doença conforme previsto nos contratos das seguradoras; R\$ 327,00 (trezentos e vinte e sete reais) referente a 2 (duas) cestas básicas em caso de morte e; Até R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) como auxílio funeral do titular para reembolso das despesas com o sepultamento. b) Relativas à família do empregado titular Cônjuge: Em caso de morte natural ou acidental do cônjuge, será paga indenização de 50% (cinquenta por cento) da garantia de morte natural ou acidental prevista para o empregado titular; Filhos: Em caso de morte natural ou acidental do(s) filho(s) maior de 14 (quatorze) e menor de 18 (dezoito) anos de idade, pagamento de 50% (cinquenta por cento) da garantia de Morte natural prevista para o empregado titular. Tratando-se de menos de 14 (quatorze) anos, a indenização destinar-se-à ao reembolso as despesas efetivas com funeral. Doença Congênita dos Filhos: ocorrendo o nascimento



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

de filho o empregado segurado com caracterização (no período de até 6 meses após o parto) de Invalidez Permanente por Doença Congênita, caberá ao mesmo uma indenização de 25% (vinte e cinco por cento) da garantia de Morte Acidental; Cesta Natalidade: Em caso de nascimento do filho(a) do funcionário(a), a mesma receberá um kit Mamãe e Bebê, com itens específicos para atender as primeiras necessidades o bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 30 (trinta) dias após o nascimento. c) Relativas a empresa empregadora: Reembolso à Empresa por Rescisão Trabalhista Titular: Ocorrendo morte natural ou acidental do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de até 10% (dez por cento) da garantia de Morte vigente, a título do reembolso das despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido. d) O valor mínimo do prêmio do segurado contratado: Deverá ser de R\$ 6,00 (seis reais) por empregado beneficiado; e) Não haverá limite de idade de ingresso do empregado; f) Os trabalhadores afastados não poderão ingressar na apólice de seguro na sua implantação. Quando retornarem ao trabalho, deverão aderir ao seguro. Exceções: trabalhadores afastados por licença maternidade e serviço militar. Se o trabalhador for afastado e fizer parte da apólice de seguro a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro e deverá informar o motivo do afastamento; g) As empresas deverão apresentar o comprovante do seguro de vida no ato da rescisão trabalhista. Considera-se comprovante de segurados emitidos pela seguradora; h) Para cada empregado coberto pelo seguro previsto nesta cláusula, deverá ser disponibilizado o respectivo Certificado Individual de Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais Coletivo, nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada; i) As empresas que não pagarem o seguro de vida e acidentes pessoais em grupo dos empregados, quando da rescisão contratual, em qualquer das hipóteses, ficam obrigadas a indenizar o ex-empregado com o valor correspondente ao prêmio do seguro, acrescido o cálculo de todo o débito em 100% (cem por cento) pelo inadimplemento, em favor do empregado; j) Na hipótese de não contratação por parte do empregador do Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, aqui previstos, ou na falta de pagamento do respectivo prêmio, em caso de ocorrência de sinistro, responderá esse por uma indenização equivalente à cobertura disposta nesta cláusula, sem prejuízo de



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

indenizações fixadas em sentenças judiciais; **Parágrafo Primeiro** - As empresas terão 60 (sessenta) dias, a partir da assinatura da CCT, para contratarão do seguro, ou caso já o possuam, adaptar as coberturas para o cumprimento do disposto nesta Cláusula.

No caso, a vantagem postulada não é preexistente.

Nessa condição, o entendimento predominante desta Seção Especializada é de que não cabe o deferimento de benefício dessa natureza, que acarreta a elevação dos custos para a categoria patronal, por intermédio do exercício do poder normativo. Trata-se de matéria afeta à negociação coletiva.

Pelo exposto, dou provimento ao recurso ordinário para excluir a "CLÁUSULA 29 - SEGURO DE VIDA E ACIDENTE PESSOAIS" da sentença normativa.

CLÁUSULA 30 - DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL

O Tribunal Regional deferiu a cláusula, pelos seguintes fundamentos:

CLÁUSULA 30 - DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL

Instituir representante sindical, com garantia de emprego nos moles do art. 543, da CLT, a ser eleito por empregados da própria empresa, em razão de 01 (um) por 200 (duzentos) empregados da categoria.

JUSTIFICATIVA - defere-se, por tratar-se de cláusula preexistente, bem como por não contrariar a legislação vigente, tampouco os precedentes normativos desta SDC.

A FAMESP alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.

Noticia que "as partes possuem Termo de Ajustamento de Conduta (000415.2013.15.001/0-31) a fim de estabelecer Comissão para tratar de assuntos de interesse dos empregados e empregador".

Postula a reforma da decisão, a fim de que a cláusula seja excluída da sentença normativa.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 30 - DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL

Instituir representante sindical, com garantia de emprego nos moles do art. 543, da CLT, a ser eleito por empregados da própria empresa, em razão de 01 (um) por 200 (duzentos) empregados da categoria.

Constata-se que o benefício reivindicado pela categoria profissional não é preexistente, segundo a jurisprudência desta Corte, uma vez que não constou em instrumento normativo autônomo firmado entre as partes no período imediatamente anterior.

Entretanto, a matéria encontra-se consubstanciada no Precedente Normativo nº 86 da SDC do TST, que dispõe:

**Nº 86 REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES.
ESTABILIDADE NO EMPREGO (positivo)**
Nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do art. 543, e seus parágrafos, da CLT.

Assim, embora não preexistente, afigura-se razoável a fixação da cláusula, haja vista a existência de dispositivo jurisprudencial acerca do tema.

Pelo exposto, dou provimento parcial ao recurso ordinário, para adaptar a redação da Cláusula 30 aos termos do Precedente Normativo nº 86 da SDC do TST, que passa a ser assim redigida: "CLÁUSULA 30 - DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL. Nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do art. 543, e seus parágrafos, da CLT."

CLÁUSULA 31 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

O Tribunal Regional deferiu a cláusula, pelos seguintes fundamentos:

CLÁUSULA 31 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

A empresa liberará da prestação de serviço, sem prejuízo de sua remuneração, até 03 (três) dirigentes sindicais, do seu quadro de funcionários, para prestação de serviços a entidade de classe, quando



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

solicitado, através de ofício com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, devendo o dirigente dedicar-se as atividades de interesse da categoria ou ao exercício de função de representação, incluindo assembleias, reuniões sindicais e Congressos, não superior a 24 (vinte e quatro) dias por ano.

Parágrafo único: O trabalhador eleito para o cargo de Presidente, Tesoureiro e Secretário, será assegurado o afastamento do trabalho durante a vigência do mandato sindical, com o recebimento integral de sua remuneração.

JUSTIFICATIVA - defere-se, por tratar-se de cláusula preexistente, bem como por não contrariar a legislação vigente, tampouco os precedentes normativos desta SDC.

A suscitada alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.

Diz que a liberação de vinte e quatro dias por ano para o dirigente sindical é exorbitante e desnecessária.

Argumenta que não há base legal que garanta o afastamento do trabalho com recebimento integral da remuneração.

Postula a reforma da decisão, a fim de que a cláusula seja excluída da sentença normativa.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 31 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

A empresa liberará da prestação de serviço, sem prejuízo de sua remuneração, até 03 (três) dirigentes sindicais, do seu quadro de funcionários, para prestação de serviços a entidade de classe, quando solicitado, através de ofício com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, devendo o dirigente dedicar-se as atividades de interesse da categoria ou ao exercício de função de representação, incluindo assembleias, reuniões sindicais e Congressos, não superior a 24 (vinte e quatro) dias por ano.

Parágrafo único: O trabalhador eleito para o cargo de Presidente, Tesoureiro e Secretário, será assegurado o afastamento do trabalho durante a



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

vigência do mandato sindical, com o recebimento integral de sua remuneração.

Constata-se que o sindicato da categoria profissional reivindicou a inclusão de cláusula que versa sobre a liberação de dirigentes sindicais.

Sobre essa questão, a jurisprudência desta Corte encontra-se consubstanciada no Precedente Normativo n° 83 da SDC, que dispõe:

N° 83 DIRIGENTES SINDICAIS. FREQUÊNCIA LIVRE

Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas, sem ônus para o empregador.

Embora não preexistente, afigura-se razoável a fixação da cláusula, haja vista a existência de dispositivo jurisprudencial acerca do tema.

Pelo exposto, dou provimento parcial ao recurso ordinário, para adaptar a redação da Cláusula 31 aos termos do Precedente Normativo n° 83 da SDC do TST, que passa a ser assim redigida: "CLÁUSULA 31 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL - Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas, sem ônus para o empregador."

CLÁUSULA 32 - LIVRE ACESSO DIRIGENTE SINDICAL A EMPRESA

O Tribunal Regional deferiu a cláusula, pelos seguintes fundamentos:

CLÁUSULA 32 - LIVRE ACESSO DIRIGENTE SINDICAL A EMPRESA

Fica assegurado o livre acesso dos dirigentes sindicais, junto a empresa, para o desempenho de suas funções, nos intervalos relativos aos descansos e refeições, vedados divulgação de material político partidário.



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

JUSTIFICATIVA - defere-se, por tratar-se de cláusula preexistente, bem como por não contrariar a legislação vigente, tampouco os precedentes normativos desta SDC.

A FAMESP alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.

Diz que "a entrada e/ou permanência de dirigentes nos intervalos relativos aos descansos e refeições além de não contribuir ao descanso dos empregados, pode gerar tumulto e acarretar problemas para o retorno dos trabalhadores a seus postos, prejudicando assim a prestação de assistência à saúde".

Assevera que não há impedimento para o trabalhador dirigir-se à sede sindical durante o período do seu descanso.

Complementa que não é concebível que o sindicato transfira a sua sede para o estabelecimento empresarial.

Afirma que a atividade sindical deve ser suportada pela respectiva entidade, e não ser transferida para terceiros.

Postula a reforma da decisão, a fim de que a cláusula seja excluída da sentença normativa.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 32 - LIVRE ACESSO DIRIGENTE SINDICAL A EMPRESA

Fica assegurado o livre acesso dos dirigentes sindicais, junto a empresa, para o desempenho de suas funções, nos intervalos relativos aos descansos e refeições, vedados divulgação de material político partidário.

A jurisprudência desta Corte sobre a matéria encontra-se firmada no Precedente Normativo n° 91, que dispõem:

N° 91 ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Verifica-se que a redação da cláusula está em consonância com a jurisprudência desta Corte Superior. Desse modo, mesmo que a cláusula não seja considerada preexistente, o deferimento desse tipo de benefício se enquadra na competência do poder normativo, conferido pela Carta Magna à Justiça do Trabalho (art. 114, § 2º, da CF).

Pelo exposto, nego provimento ao recurso ordinário.

CLÁUSULA 33 - SINDICALIZAÇÃO

O Tribunal Regional deferiu a cláusula, pelos seguintes fundamentos:

CLÁUSULA 33 - SINDICALIZAÇÃO

A empresa garantirá bimestralmente, local adequado à sindicalização, no expediente normal, a realizar-se pelo sindicato de classe.

JUSTIFICATIVA - defere-se, por tratar-se de cláusula preexistente, bem como por não contrariar a legislação vigente, tampouco os precedentes normativos desta SDC.

A suscitada alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.

Complementa que não é concebível que o sindicato transfira a sua sede para o estabelecimento empresarial.

Afirma que a atividade sindical deve ser suportada pela respectiva entidade, e não ser transferida para terceiros.

Postula a reforma da decisão, a fim de que a cláusula seja excluída da sentença normativa.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 33 - SINDICALIZAÇÃO

A empresa garantirá bimestralmente, local adequado à sindicalização, no expediente normal, a realizar-se pelo sindicato de classe.

Constata-se que o benefício reivindicado pela categoria profissional não é preexistente, segundo a jurisprudência



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

desta Corte, uma vez que não constou em instrumento normativo autônomo firmado entre as partes no período imediatamente anterior.

Nessa condição, o entendimento predominante desta Seção Especializada é de que não cabe o deferimento de benefício dessa espécie por intermédio do exercício do poder normativo. Trata-se de matéria afeta à negociação coletiva.

Ademais, já foi conferido na Cláusula 32 o direito de acesso dos dirigentes sindicais ao estabelecimento empresarial para desempenho de suas funções.

Pelo exposto, dou provimento ao recurso ordinário, a fim de excluir a "CLÁUSULA 33 - SINDICALIZAÇÃO" da sentença normativa.

CLÁUSULA 34 - QUADRO DE AVISO E CAIXA DE CORRESPONDÊNCIA

O Tribunal Regional deferiu a cláusula, pelos seguintes fundamentos:

CLÁUSULA 34 - QUADRO DE AVISO E CAIXA DE CORRESPONDÊNCIA

A empresa colocará à disposição a entidade sindical, quadro de aviso e caixa de distribuição de seus comunicados, desde que devidamente chancelados e rubricados pela área de Recursos Humanos.

Parágrafo único - Os valores destinados a entidade sindical, seja de convênios, mensalidades, contribuições, deverão ser repassados até o dia 10 de cada mês, ficando a Empresa em caso de atraso sujeita ao pagamento de multa de 10% (dez por cento), juros demora de 2% (dois por cento) ao mês e correção monetária.

JUSTIFICATIVA - defere-se, por tratar-se de cláusula preexistente, bem como por não contrariar a legislação vigente, tampouco os precedentes normativos desta SDC.

A recorrente alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Pondera que não é concebível que o sindicato transfira o gerenciamento da sua atividade para a suscitada.

Afirma que a atividade sindical deve ser suportada pela respectiva entidade, e não ser transferida para terceiros.

Postula a reforma da decisão, a fim de que a cláusula seja excluída da sentença normativa.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 34 - QUADRO DE AVISO E CAIXA DE CORRESPONDÊNCIA

A empresa colocará à disposição a entidade sindical, quadro de aviso e caixa de distribuição de seus comunicados, desde que devidamente chancelados e rubricados pela área de Recursos Humanos.

Parágrafo único - Os valores destinados a entidade sindical, seja de convênios, mensalidades, contribuições, deverão ser repassados até o dia 10 de cada mês, ficando a Empresa em caso de atraso sujeita ao pagamento de multa de 10% (dez por cento), juros demora de 2% (dois por cento) ao mês e correção monetária.

Verifica-se que o Sindicato dos Auxiliares e Técnicos de Enfermagem e Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Bauru e Região reivindicou a inclusão de norma que versa sobre o sistema de comunicação entre o ente sindical e os empregados nos estabelecimentos da FAMESP.

Quanto ao *caput* da cláusula, a jurisprudência desta Corte encontra-se consubstanciada no Precedente Normativo nº 104 da SDC, que dispõe:

Nº 104 QUADRO DE AVISOS (positivo)

Defere-se a afixação, na empresa, de quadro de avisos do sindicato, para comunicados de interesse dos empregados, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

No que concerne ao parágrafo único, a matéria encontra-se consolidada no Precedente Normativo nº 41 da SDC do TST, que dispõe:



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Nº 41 RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS (positivo)

As empresas encaminharão à entidade profissional cópia das guias de contribuição sindical e assistencial, com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 dias após o desconto.

Embora não preexistente, afigura-se razoável a fixação da cláusula, haja vista a existência de dispositivos jurisprudenciais acerca do tema.

Pelo exposto, dou provimento parcial ao recurso ordinário, para adaptar a redação da Cláusula 34 aos termos dos Precedentes Normativos nºs 104 e 41 da SDC do TST, que passa a ser assim redigida: "CLÁUSULA 34 - QUADRO DE AVISO E CAIXA DE CORRESPONDÊNCIA - Defere-se a afixação, na empresa, de quadro de avisos do sindicato, para comunicados de interesse dos empregados, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo. PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas encaminharão à entidade profissional cópia das guias de contribuição sindical e assistencial, com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 dias após o desconto."

CLÁUSULA 35 - COMISSÃO PARITÁRIA DE MEDICINA DO TRABALHO

O Tribunal Regional deferiu a cláusula, pelos seguintes fundamentos:

CLÁUSULA 35 - COMISSÃO PARITÁRIA DE MEDICINA DO TRABALHO

Será constituída Comissão Paritária (empregado/empregador), para avaliação e sugestões na área de medicina e segurança do trabalho.

JUSTIFICATIVA - defere-se, por tratar-se de cláusula preexistente, bem como por não contrariar a legislação vigente, tampouco os precedentes normativos desta SDC.

A suscitada alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Diz que a pretensão é indevida e inadequada, haja vista que a FAMESP possui o SESMT - Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho.

Postula a reforma da decisão, a fim de que a cláusula seja excluída da sentença normativa.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 35 - COMISSÃO PARITÁRIA DE MEDICINA DO TRABALHO

Será constituída Comissão Paritária (empregado/empregador), para avaliação e sugestões na área de medicina e segurança do trabalho.

Conforme já explanado nessa assentada, a vantagem postulada não é preexistente.

Nessa condição, o entendimento predominante desta Seção Especializada é de que não cabe o deferimento de benefício dessa natureza por intermédio do exercício do poder normativo. Trata-se de matéria afeta à negociação coletiva.

Pelo exposto, dou provimento ao recurso ordinário, a fim de que seja excluída a "CLÁUSULA 35 - COMISSÃO PARITÁRIA DE MEDICINA DO TRABALHO" da sentença normativa.

CLÁUSULA 36 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES, MATERIAL/ EQUIPAMENTOS INDISPENSÁVEL AO TRABALHO.

O Tribunal Regional deferiu a cláusula, pelos seguintes fundamentos:

CLÁUSULA 36 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES, MATERIAL/ EQUIPAMENTOS INDISPENSÁVEL AO TRABALHO.

A empregadora fornecerá a seus empregados, dois uniformes por ano, sendo que os demais deverão ser adquiridos pelo empregado.

Os materiais e equipamentos indispensáveis ao exercício da função serão fornecidos gratuitamente.

Parágrafo Primeiro - Todo uniforme ou equipamento em que for constatado mau uso, pelo responsável, será descontado do mesmo, pelo preço que estiver registrado no Almoxarifado da concedente.



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Parágrafo Segundo - É vedado a reutilização de material descartável, nos termos da NR - 32.

Parágrafo Terceiro - É vedado a utilização do uniforme fora das dependências da FAMESP.

JUSTIFICATIVA - defere-se, por tratar-se de cláusula preexistente, bem como por não contrariar a legislação vigente, tampouco os precedentes normativos desta SDC.

A FAMESP alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.

Informa que fornece um uniforme por ano.

Postula a reforma da decisão, a fim de que a cláusula seja excluída da sentença normativa.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 36 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES, MATERIAL/ EQUIPAMENTOS INDISPENSÁVEL AO TRABALHO.

A empregadora fornecerá a seus empregados, dois uniformes por ano, sendo que os demais deverão ser adquiridos pelo empregado.

Os materiais e equipamentos indispensáveis ao exercício da função serão fornecidos gratuitamente.

Parágrafo Primeiro - Todo uniforme ou equipamento em que for constatado mau uso, pelo responsável, será descontado do mesmo, pelo preço que estiver registrado no Almojarifado da concedente.

Parágrafo Segundo - É vedado a reutilização de material descartável, nos termos da NR - 32.

Parágrafo Terceiro - É vedado a utilização do uniforme fora das dependências da FAMESP.

A norma não é preexistente, nos termos da jurisprudência desta Corte.

Entretanto, cabe a adequação da regra ao teor dos Precedentes Normativos n°s 115 e 118 da SDC do TST, que dispõem:



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

N° 115 UNIFORMES

Determina-se o fornecimento gratuito de uniformes, desde que exigido seu uso pelo empregador.

N° 118 QUEBRA DE MATERIAL

Não se permite o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados, ou ainda, havendo previsão contratual, de culpa comprovada do empregado.

Quanto ao fornecimento de materiais e equipamentos, verifica-se que a matéria é amplamente disciplinada por norma estatal (art. 166 da CLT e Norma Regulamentadora n° 6, editada pelo MTE). Desse modo, não cabe a atuação do poder normativo, nesse particular.

Pelo exposto, dou provimento parcial ao recurso ordinário para conferir a seguinte redação ao instrumento normativo: "CLÁUSULA 36 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES, MATERIAL/ EQUIPAMENTOS INDISPENSÁVEL AO TRABALHO. Determina-se o fornecimento gratuito de uniformes, desde que exigido seu uso pelo empregador. Parágrafo Primeiro: Não se permite o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados, ou ainda, havendo previsão contratual, de culpa comprovada do empregado. Parágrafo Segundo - É vedada a reutilização de material descartável, nos termos da NR - 32. Parágrafo Terceiro - É vedada a utilização do uniforme fora das dependências da FAMESP."

CLÁUSULA 37 - EXAMES MÉDICOS

O Tribunal Regional deferiu a cláusula, pelos seguintes fundamentos:

CLÁUSULA 37 - EXAMES MÉDICOS

A empresa garantirá a seus funcionários exames médicos e laboratoriais, anual e gratuito, enviando ao Sindicato da categoria profissional, relação dos funcionários que se submeteram ao exame. Quando se tratar de atividade insalubre ou perigosa, os exames dar-se-ão semestralmente.



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Parágrafo Primeiro - Constatada qualquer irregularidade, cabe a empresa as providencias necessárias ao tratamento e, se verificada qualquer relação entre a moléstia e a atividade profissional será emitida a CAT.

Parágrafo Segundo - Todos os trabalhadores deverão ser submetidos a vacinação, dentro da periodicidade recomendada, de acordo com a atividade desenvolvida na FAMESP.

Parágrafo Terceiro - Todos os afastamentos por moléstias profissionais ou infectos contagiosos deverão constar os documentos à patologia, sendo obrigada a notificação a entidade sindical, para fins estatísticos e programas de prevenção.

JUSTIFICATIVA - defere-se, por tratar-se de cláusula preexistente, bem como por não contrariar a legislação vigente, tampouco os precedentes normativos desta SDC.

A suscitada alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.

Postula a reforma da decisão, a fim de que a cláusula seja excluída da sentença normativa.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 37 - EXAMES MÉDICOS

A empresa garantirá a seus funcionários exames médicos e laboratoriais, anual e gratuito, enviando ao Sindicato da categoria profissional, relação dos funcionários que se submeteram ao exame. Quando se tratar de atividade insalubre ou perigosa, os exames dar-se-ão semestralmente.

Parágrafo Primeiro - Constatada qualquer irregularidade, cabe a empresa as providências necessárias ao tratamento e, se verificada qualquer relação entre a moléstia e a atividade profissional será emitida a CAT.



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Parágrafo Segundo - Todos os trabalhadores deverão ser submetidos à vacinação, dentro da periodicidade recomendada, de acordo com a atividade desenvolvida na FAMESP.

Parágrafo Terceiro - Todos os afastamentos por moléstias profissionais ou infectos contagiosos deverão constar os documentos à patologia, sendo obrigada a notificação a entidade sindical, para fins estatísticos e programas de prevenção.

A cláusula não é preexistente, nos termos da jurisprudência desta Seção Especializada, uma vez que não constou em instrumento coletivo autônomo com vigência imediatamente anterior.

Embora a matéria objeto da norma possua regulamentação em norma estatal, infere-se que a cláusula atua de forma complementar ao regramento heterônomo cogente, principalmente no tocante à imunização.

Considerando as particularidades dos locais de trabalho (hospitais e estabelecimentos de serviços de saúde) e a natureza das atividades desempenhadas pelos trabalhadores desta categoria, que estão mais propensos ao risco de contágio de doenças transmissíveis, a razoabilidade da cláusula justifica sua concessão.

Registre-se que esta Corte já se pronunciou no sentido de manter regra de conteúdo semelhante. Cito como precedentes os processos n°s RO-20352-94.2010.5.04.0000, Relator Ministro Fernando Eizo Ono, DEJT 31/05/2013, RO-355400-75.2009.5.04.0000, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 18/05/2012, RO-441100-53.2008.5.04.0000, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 04/02/2011, RODC-252500-82.2007.5.04.0000, Relator Ministro Fernando Eizo Ono, DEJT 12/03/2010 e RODC-109200-96.2006.5.04.0000, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 11/04/2008.

Acrescente-se que a cláusula se harmoniza plenamente com a orientação do texto constitucional, considerando-se o disposto no inciso XXII do art. 7º, que impõe a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Nesse sentido, nos termos da jurisprudência desta Seção Especializada, mostra-se razoável a instituição de cláusula dessa natureza, cujo propósito é o de resguardar à saúde do trabalhador.

Pelo exposto, nego provimento ao recurso ordinário.

CLÁUSULA 40 - MULTA

O Tribunal Regional deferiu a cláusula, pelos seguintes fundamentos:

CLÁUSULA 40 - MULTA

A multa por descumprimento de qualquer da cláusula do presente, bem como por descumprimento de qualquer dispositivo de lei, no importe de 2% (dois) do valor do menor salário normativo, por infração e por empregado, em favor do sindicato profissional.

JUSTIFICATIVA - defere-se, por tratar-se de cláusula preexistente, bem como por não contrariar a legislação vigente, tampouco os precedentes normativos desta SDC.

A recorrente alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.

Postula a reforma da decisão, a fim de que a cláusula seja excluída da sentença normativa.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 40 - MULTA

A multa por descumprimento de qualquer da cláusula do presente, bem como por descumprimento de qualquer dispositivo de lei, no importe de 2% (dois) do valor do menor salário normativo, por infração e por empregado, em favor do sindicato profissional.

A jurisprudência desta Corte sobre a matéria encontra-se firmada no Precedente Normativo nº 73, que dispõe:

Nº 73 MULTA. OBRIGAÇÃO DE FAZER



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Impõe-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer, no valor equivalente a 10% do salário básico, em favor do empregado prejudicado.

Percebe-se que o teor da regra é mais ameno do que o entendimento desta Corte sobre a aplicação da multa por descumprimento de obrigação de fazer, uma vez que estabelece percentual inferior ao do consignado no precedente normativo acima transcrito.

Entretanto, cabe a adequação da regra para reverter o pagamento de eventual multa em favor do empregado prejudicado.

Pelo exposto, dou provimento parcial ao recurso ordinário, para adaptar a redação da Cláusula 40, que passa a ter a seguinte redação: "CLÁUSULA 40 - MULTA. Impõe-se multa, por descumprimento das cláusulas da sentença normativa, no valor equivalente a 2% do menor salário normativo, em favor do empregado prejudicado."

CLÁUSULA 41 - COMISSÃO DE CONCILIAÇÕES PRÉVIA

O Tribunal Regional deferiu a cláusula, pelos seguintes fundamentos:

CLÁUSULA 41 - COMISSÃO DE CONCILIAÇÕES PRÉVIA

Fica vedada a constituição de Comissões de Conciliações Prévias no âmbito da empresa. Em havendo interesse das partes as mesmas serão constituídas com a participação da entidade sindical.

JUSTIFICATIVA - defere-se, por tratar-se de cláusula preexistente, bem como por não contrariar a legislação vigente, tampouco os precedentes normativos desta SDC.

A recorrente alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.

Diz que a norma contraria o art. 625-A da CLT.

Postula a reforma da decisão, a fim de que a cláusula seja excluída da sentença normativa.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

CLÁUSULA 41 - COMISSÃO DE CONCILIAÇÕES PRÉVIA

Fica vedada a constituição de Comissões de Conciliações Prévias no âmbito da empresa. Em havendo interesse das partes as mesmas serão constituídas com a participação da entidade sindical.

Constata-se que a norma reivindicada pela categoria profissional não é preexistente, segundo a jurisprudência desta Corte, uma vez que não constou em instrumento normativo autônomo firmado entre as partes no período imediatamente anterior.

Nessa condição, o entendimento predominante desta Seção Especializada é de que não cabe o deferimento de benefício dessa espécie por intermédio do exercício do poder normativo. Trata-se de matéria afeta à negociação coletiva.

Pelo exposto, dou provimento ao recurso ordinário, a fim de excluir a "CLÁUSULA 41 - COMISSÃO DE CONCILIAÇÕES PRÉVIA" da sentença normativa.

CLÁUSULA 42 - TRANSPORTE

O Tribunal Regional deferiu a cláusula, pelos seguintes fundamentos:

CLÁUSULA 42 - TRANSPORTE

A empresa distribuirá, na forma da legislação vigente, Vale Transporte a todos os empregados, até o quinto dia útil de cada mês, em numero suficiente até a nova entrega, sendo beneficiados, também, aqueles que residam em Municípios vizinhos.

Parágrafo Único - Será descontado de cada funcionário que receber o vale transporte o percentual de 6% de seu salário nominal, ou até o limite do valor do vale transporte, conforme determina a lei vigente.

JUSTIFICATIVA - defere-se, por tratar-se de cláusula preexistente, bem como por não contrariar a legislação vigente, tampouco os precedentes normativos desta SDC.

A recorrente alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.

Diz que a concessão de vale transporte é regulada por lei.

Postula a reforma da decisão, a fim de que a cláusula seja excluída da sentença normativa.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 42 - TRANSPORTE

A empresa distribuirá, na forma da legislação vigente, Vale Transporte a todos os empregados, até o quinto dia útil de cada mês, em numero suficiente até a nova entrega, sendo beneficiados, também, aqueles que residam em Municípios vizinhos.

Constata-se que o benefício reivindicado pela categoria profissional não é preexistente, segundo a jurisprudência desta Corte, uma vez que não constou em instrumento normativo autônomo firmado entre as partes no período imediatamente anterior.

Ademais, a matéria tratada na cláusula ora debatida já é disciplinada pela Lei nº 7.418/1985:

Art. 1º Fica instituído o vale-transporte, que o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais.

Prevalece nesta Corte o entendimento de que não se insere na competência do poder normativo estabelecer regra que trate de matéria regulada por norma estatal.

Dessa forma, o deferimento da postulação da categoria profissional deve ser objeto de negociação entre as partes.



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Pelo exposto, dou provimento ao recurso ordinário, a fim de excluir a "CLÁUSULA 42 - TRANSPORTE" da sentença normativa.

CLÁUSULA 45 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EMPREGADOS

O TRT deferiu parcialmente a cláusula, pelos seguintes fundamentos:

CLÁUSULA 45 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EMPREGADOS

A contribuição Assistencial - Artigo 513, letra "e" CLT, obrigatoriedade de desconto e recolhimento, pela empresa, em favor do sindicato.

a) A empresa descontará em folha de pagamento dos empregados associados um percentual de 1,5% (um e meio por cento) o valor máximo de R\$ 30,00 (trinta reais), recolhendo em favor da Entidade profissional até o dia 07 (sete) do mês subsequente ao desconto em guias apropriadas fornecidas pelo sindicato de empregados.

b) Os associados não poderão se opor as contribuições sindicais, conforme determina o estatuto social da entidade e as leis vigentes, ao se filiar aceitou todas as condições estatutárias.

JUSTIFICATIVA - defere-se parcialmente, uma vez que se trata de cláusula preexistente. Todavia, deve ser assegurado ao empregado, mesmo associado, o direito à oposição ao desconto, em prazo razoável.

A cláusula passa a ter a seguinte redação:

CLÁUSULA 45 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EMPREGADOS

A contribuição Assistencial - Artigo 513, letra "e" CLT, obrigatoriedade de desconto e recolhimento, pela empresa, em favor do sindicato.

a) A empresa descontará em folha de pagamento dos empregados associados um percentual de 1,5% (um e meio por cento) o valor máximo de R\$ 30,00 (trinta reais), recolhendo em favor da Entidade profissional até o dia 07 (sete) do mês subsequente ao desconto em guias apropriadas fornecidas pelo sindicato de empregados.

b) É facultado ao trabalhador o direito de apresentar oposição aos descontos no prazo de 10 dias e, para aqueles cujo prazo já se venceu



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

em razão de desconto eventualmente já realizado, no prazo de 20 dias depois de publicado o acórdão, em horários definidos pelo SINDICATO DOS AUXILIARES E TÉCNICOS DE ENFERMAGEM E EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE BAURU E REGIÃO, a quem incumbe estabelecer condições favoráveis ao exercício deste direito.

A recorrente alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.

Noticia que diversas entidades sindicais “passaram a inserir nos instrumentos normativos cláusulas com previsão expressa de desconto e repasse da contribuição sindical, sob o argumento de que seria válida a autorização coletiva” .

Em síntese, diz que “as previsões de desconto de contribuições sindicais em instrumento normativo ou sentença normativa, que não respeitem as orientações indicadas alhures, desprezam a autorização prévia, garantindo apenas à oposição ao seu desconto, o que nos parece temerário, restando passível de ação por parte do empregado postulando o reembolso” .

Afirma que toda e qualquer contribuição ao sindicato deve ser autorizada pelo empregado.

Postula a reforma da decisão, a fim de que a cláusula seja excluída da sentença normativa.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 45 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EMPREGADOS

A contribuição Assistencial - Artigo 513, letra "e" CLT, obrigatoriedade de desconto e recolhimento, pela empresa, em favor do sindicato.

a) A empresa descontará em folha de pagamento dos empregados associados um percentual de 1,5% (um e meio por cento) o valor máximo de R\$ 30,00 (trinta reais), recolhendo em favor da Entidade profissional até o dia 07 (sete) do mês subsequente ao desconto em guias apropriadas fornecidas pelo sindicato de empregados.



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

b) É facultado ao trabalhador o direito de apresentar oposição aos descontos no prazo de 10 dias e, para aqueles cujo prazo já se venceu em razão de desconto eventualmente já realizado, no prazo de 20 dias depois de publicado o acórdão, em horários definidos pelo SINDICATO DOS AUXILIARES E TÉCNICOS DE ENFERMAGEM E EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE BAURU E REGIÃO, a quem incumbe estabelecer condições favoráveis ao exercício deste direito.

Predominava nesta SDC o entendimento de que faltava interesse processual à categoria patronal para recorrer contra a fixação de cláusula que prevê contribuição dos trabalhadores ao sindicato profissional, uma vez que os valores não são atribuídos à categoria econômica, que apenas efetua seu repasse.

No entanto, em recentíssima decisão, a SDC alterou esse entendimento, a fim de reconhecer o interesse da categoria econômica para recorrer quanto ao estabelecimento de cláusula desse jaez, ressalvado o entendimento contrário desta Relatora.

Quanto à regra, prevalece nesta Corte o entendimento de que a imposição de desconto de contribuição em favor da entidade sindical deve se restringir apenas aos trabalhadores filiados à entidade coletiva, em respeito ao estabelecido nos arts. 5º, XVII e XX, 7º, X, e, 8º, V, da Constituição Federal de 1988.

No caso em comento, verifica-se que a regra impugnada impõe contribuição apenas aos empregados "associados", portanto, em consonância com a diretriz jurisprudencial firmada na Súmula Vinculante nº 40 da Suprema Corte, bem como no Precedente Normativo nº 119 da SDC do TST.

Nega-se provimento ao recurso ordinário.

CLÁUSULA 46 - AUXÍLIO CRECHE

O TRT deferiu parcialmente a cláusula, pelos seguintes fundamentos:

CLÁUSULA 46 - AUXÍLIO CRECHE



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

A empregadora concederá aos empregados que tenham filhos com idade entre 0 (zero) a 06 (seis) anos incompletos, 01 (um) auxílio creche mensal e R\$ 300,00 (trezentos reais), por filho.

JUSTIFICATIVA - defere-se parcialmente.

Diante da decisão proferida pelo C. TST, em sede de recurso de revista, a cláusula em apreço passou a ter a seguinte redação na sentença normativa proferida no processo n° 5720-13.2017.5.15.0000:

"CLÁUSULA 46 - AUXÍLIO CRECHE A empregadora concederá aos empregados que tenham filhos com idade entre 0 (zero) a 06 (seis) anos incompletos, 01 (um) auxílio creche mensal de R\$ 188,10 (cento e oitenta e oito reais e dez centavos), por filho."

Assim, e diante do entendimento predominante na Seção de Dissídios Coletivos do C. TST, no caso de manutenção de cláusula econômica, pela preexistência ou pela concordância da parte, deve-se aplicar ao valor anteriormente ajustado o mesmo percentual concedido para o reajuste dos salários.

A cláusula passa a ter a seguinte redação:

CLÁUSULA 46 - AUXÍLIO CRECHE

A empregadora concederá aos empregados que tenham filhos com idade entre 0 (zero) a 06 (seis) anos incompletos, 01 (um) auxílio creche mensal de R\$ 193,74 (cento e noventa e três reais e setenta e quatro centavos), por filho.

A FAMESP alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.

Postula a reforma da decisão, a fim de que a cláusula seja excluída da sentença normativa.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 46 - AUXÍLIO CRECHE

A empregadora concederá aos empregados que tenham filhos com idade entre 0 (zero) a 06 (seis) anos incompletos, 01 (um) auxílio creche



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

mensal de R\$ 193,74 (cento e noventa e três reais e setenta e quatro centavos), por filho.

Constata-se que o benefício reivindicado pela categoria profissional não é preexistente, segundo a jurisprudência desta Corte, uma vez que não constou em instrumento normativo autônomo firmado entre as partes no período imediatamente anterior.

Entretanto, a matéria encontra-se consubstanciada no Precedente Normativo n° 22 da SDC do TST, que dispõe:

N° 22 CRECHE

Determina-se a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existentes na empresa mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesesseis) anos, facultado o convênio com creches.

Assim, afigura-se razoável a fixação da cláusula, haja vista a existência de dispositivo jurisprudencial acerca do tema.

Pelo exposto, dou provimento parcial ao recurso ordinário, para adaptar a redação da Cláusula 46 aos termos do Precedente Normativo n° 22 da SDC do TST, que passa a ser assim redigida: "CLÁUSULA 46 - AUXÍLIO CRECHE. Determina-se a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existentes na empresa mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesesseis) anos, facultado o convênio com creches."

CLÁUSULA 47 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O Tribunal Regional deferiu a cláusula, pelos seguintes fundamentos:

CLÁUSULA 47 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

A empregadora ao contratar trabalhadores em regime de contrato de experiência, o fará pelo prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, prorrogáveis por mais 45 (quarenta e cinco) dias conforme legislação vigente, assegurando todos os benefícios dos demais trabalhadores, inclusive o salário normativo.

Parágrafo Único - Fica vedada a contratação de funcionários por tempo determinado exceto o contrato de experiência.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

JUSTIFICATIVA - defere-se, por tratar-se de cláusula preexistente, bem como por não contrariar a legislação vigente, tampouco os precedentes normativos desta SDC.

A suscitada alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.

Diz que a cláusula viola o art. 443 da CLT que prevê a possibilidade de contratação por prazo determinado

Postula a reforma da decisão, a fim de que a cláusula seja excluída da sentença normativa.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 47 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

A empregadora ao contratar trabalhadores em regime de contrato de experiência, o fará pelo prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, prorrogáveis por mais 45 (quarenta e cinco) dias conforme legislação vigente, assegurando todos os benefícios dos demais trabalhadores, inclusive o salário normativo.

Parágrafo Único - Fica vedada a contratação de funcionários por tempo determinado exceto o contrato de experiência.

Conforme já dito, esta Seção Especializada admite a manutenção de benefício preexistente, ou seja, quando estabelecido em instrumento normativo autônomo imediatamente anterior.

No caso, a norma coletiva anterior é a sentença normativa proferida nos autos do DCG-5720-13.2017.5.15.0000, o que afasta a condição de norma preexistente.

Ademais, os contratos a termo são regulados pela CLT.

Prevalece nesta Corte o entendimento de que não se insere na competência do poder normativo estabelecer regra que trate de matéria regulada por norma estatal.

Dou provimento ao recurso ordinário para excluir a "CLÁUSULA 47 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA" da sentença normativa.



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

CLÁUSULA 48 - ATESTADOS MÉDICOS

O Tribunal Regional deferiu a cláusula, pelos seguintes fundamentos:

CLÁUSULA 48 - ATESTADOS MÉDICOS

A empresa aceitará atestados médicos e odontológicos, do INSS, do Sindicato da Categoria e os emitidos pelos médicos das unidades hospitalares geridas pela FAMESP, em todo atestado médico deverá constar o C.I.D.

JUSTIFICATIVA - defere-se, por tratar-se de cláusula preexistente, bem como por não contrariar a legislação vigente, tampouco os precedentes normativos desta SDC.

A recorrente alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.

Argumenta que "todos os atestados serão avaliados pela Médica do trabalho da Recorrente, que tem atribuições legais, inclusive para discordar de atestados e realizar exames complementares que julgar necessário", conforme Resolução CREMESP N° 156, de 10 de outubro de 2006.

Ressalta que a norma trata de questões técnicas, o que impossibilita a imposição do aceite de atestados médicos de qualquer natureza.

Postula a reforma da decisão, a fim de que a cláusula seja excluída da sentença normativa.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 48 - ATESTADOS MÉDICOS

A empresa aceitará atestados médicos e odontológicos, do INSS, do Sindicato da Categoria e os emitidos pelos médicos das unidades hospitalares geridas pela FAMESP, em todo atestado médico deverá constar o C.I.D.

Constata-se que o benefício reivindicado pela categoria profissional não é preexistente, segundo a jurisprudência



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

desta Corte, uma vez que não constou em instrumento normativo autônomo firmado entre as partes no período imediatamente anterior.

Entretanto, cabe a adequação da regra ao teor do Precedente Normativo nº 81 da SDC do TST, que dispõe:

Nº 81 ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Assegura-se eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do sindicato dos trabalhadores, para o fim de abono de faltas ao serviço, desde que existente convênio do sindicato com a Previdência Social, salvo se o empregador possuir serviço próprio ou conveniado.

Dou provimento parcial ao recurso ordinário para conferir a seguinte redação para a regra: "CLÁUSULA 48 - ATESTADOS MÉDICOS - Assegura-se eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do sindicato dos trabalhadores, para o fim de abono de faltas ao serviço, desde que existente convênio do sindicato com a Previdência Social, salvo se o empregador possuir serviço próprio ou conveniado."

CLÁUSULA 49 - ATENDIMENTO DE URGÊNCIA

O Tribunal Regional deferiu a cláusula, pelos seguintes fundamentos:

CLÁUSULA 49 - ATENDIMENTO DE URGÊNCIA

A empresa manterá em seus locais de trabalho, Posto Médico com plantonistas ou contratados para atendimento de urgência de seus funcionários.

JUSTIFICATIVA - defere-se, por tratar-se de cláusula preexistente, bem como por não contrariar a legislação vigente, tampouco os precedentes normativos desta SDC.

A recorrente alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Diz que a rede pública de saúde, SUS, concede o tratamento proposta na cláusula.

Postula a reforma da decisão, a fim de que a cláusula seja excluída da sentença normativa.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 49 - ATENDIMENTO DE URGÊNCIA

A empresa manterá em seus locais de trabalho, Posto Médico com plantonistas ou contratados para atendimento de urgência de seus funcionários.

Conforme já explanado nessa assentada, a vantagem postulada não é preexistente.

Nessa condição, o entendimento predominante desta Seção Especializada é de que não cabe o deferimento de benefício dessa natureza por intermédio do exercício do poder normativo. Trata-se de matéria afeta à negociação coletiva.

Pelo exposto, dou provimento ao recurso ordinário, a fim de que seja excluída a "CLÁUSULA 49 - ATENDIMENTO DE URGÊNCIA" da sentença normativa.

CLÁUSULA 50 - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

O TRT deferiu parcialmente a cláusula, pelos seguintes fundamentos:

CLÁUSULA 50 - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

A Empresa repassará mensalmente ao Sindicato a partir do dia 10 de janeiro de 2018, o valor de R\$15,00 para cada empregado assistido pela Entidade Sindical, sejam eles sindicalizados ou não, para que o Sindicato possa prestar Assistência Odontológica aos mesmos, seja através de meios próprios ou através de Empresa Especializada, atendendo as normas prevista no artigo 592, II, "b", da CLT. Este repasse deverá ser realizado até a data limite do dia 10 de cada mês, de acordo de número de trabalhadores vinculados.

Parágrafo Primeiro - A empresa fornecerá mensalmente a relação com a identificação e qualificação dos empregados aptos a receberem o



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

benefício informado: Nome, RG, CPF, Data de Admissão, Cargo, Data de Nascimento, Estado civil, Nome da Mãe, Endereço Completo do empregado, telefone, em txt, csv ou em Excel, conforme modelo anexo.

a) A Empresa fornecerá a cópia da última guia de FGTS, quitada com o RE completa de cada CNPJ, representada pela FAMESP, constante neste ACT - Acordo Coletivo de Trabalho, para a realização da contratação do benefício; b) Os documentos acima mencionados deverão ser entregues a entidade sindical até o dia 12 de dezembro de 2017.

Parágrafo Segundo - A empresa informará a operadora a exclusão de empregados demitidos e inclusão de empregados admitidos, até o dia 15 de cada mês.

Parágrafo Terceiro - O Sindicato fica responsável a prestar contas dos valores recebidos e dos valores efetivamente gastos com o pagamento do Plano Odontológico até 10 dias contados do recebimento de repasse inclusive, efetuando a devolução de valores não utilizados, facultando, desde já, a Empresa a efetuar a compensação dos valores apurados no pagamento do repasse do mês seguinte.

Parágrafo Quarto - Caso o Sindicato não preste contas tempestivas da utilização do repasse recebido ou, na hipótese da assistência estar sendo levada a efeito através de empresa especializada, não houver, na prestação de contas, correspondência entre o valor recebido pelo repasse havido e os valores comprovadamente despendidos pelo Sindicato junto ao operador, a Empresa poderá cessar imediatamente o repasse ajustado no "caput" desta cláusula.

Parágrafo Quinto - A assistência odontológica não terá carência para trabalhador.

JUSTIFICATIVA - defere-se parcialmente, por tratar-se de cláusula preexistente.

Porém, nos termos propostos em audiência de conciliação, uma vez que aceitos pela suscitada.

A cláusula passa a ter a seguinte redação:

CLÁUSULA 50 - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

A Empresa repassará mensalmente ao Sindicato, todo dia 15, apenas nos meses de maio, junho e julho, quando cessarão, o valor de R\$15,00 para cada empregado assistido pela Entidade Sindical, sejam eles sindicalizados



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

ou não, para que o Sindicato possa prestar Assistência Odontológica aos mesmos, seja através de meios próprios ou através de Empresa Especializada, atendendo as normas prevista no artigo 592, II, "b", da CLT. Este repasse deverá ser realizado até a data limite do dia 15 de cada mês, de acordo de número de trabalhadores vinculados.

Parágrafo Primeiro - A empresa fornecerá mensalmente a relação com a identificação e qualificação dos empregados aptos a receberem o benefício informado: Nome, RG, CPF, Data de Admissão, Cargo, Data de Nascimento, Estado civil, Nome da Mãe, Endereço Completo do empregado, telefone, em txt, csv ou em Excel, conforme modelo anexo.

a) A Empresa fornecerá a cópia da última guia de FGTS, quitada com o RE completa de cada CNPJ, representada pela FAMESP, constante neste ACT - Acordo Coletivo de Trabalho, para a realização da contratação do benefício; b) Os documentos acima mencionados deverão ser entregues a entidade sindical até o dia 12 de dezembro de 2017.

Parágrafo Segundo - A empresa informará a operadora a exclusão de empregados demitidos e inclusão de empregados admitidos, até o dia 15 de cada mês.

Parágrafo Terceiro - O Sindicato fica responsável a prestar contas dos valores recebidos e dos valores efetivamente gastos com o pagamento do Plano Odontológico até 10 dias contados do recebimento de repasse inclusive, efetuando a devolução de valores não utilizados, facultando, desde já, a Empresa a efetuar a compensação dos valores apurados no pagamento do repasse do mês seguinte.

Parágrafo Quarto - Caso o Sindicato não preste contas tempestivas da utilização do repasse recebido ou, na hipótese da assistência estar sendo levada a efeito através de empresa especializada, não houver, na prestação de contas, correspondência entre o valor recebido pelo repasse havido e os valores comprovadamente despendidos pelo Sindicato junto ao operador, a Empresa poderá cessar imediatamente o repasse ajustado no "caput" desta cláusula.

Parágrafo Quinto - A assistência odontológica não terá carência para trabalhador.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

A recorrente alega que a norma não é preexistente, pois não há instrumento negocial autônomo celebrado no período imediatamente anterior ao presente dissídio, tampouco sentença normativa homologatória de acordo judicial.

Afirma que "o Sindicato não pode transferir o ônus do recolhimento pecuniário à Recorrente, para que seus representados gozem de referidas benesses no âmbito Sindical".

Sustenta que a concessão de benefícios deve ser promovida e gerida pelo próprio sindicato da categoria profissional, como ocorre atualmente.

Postula a reforma da decisão, a fim de que a cláusula seja excluída da sentença normativa.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 50 - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

A Empresa repassará mensalmente ao Sindicato, todo dia 15, apenas nos meses de maio, junho e julho, quando cessarão, o valor de R\$15,00 para cada empregado assistido pela Entidade Sindical, sejam eles sindicalizados ou não, para que o Sindicato possa prestar Assistência Odontológica aos mesmos, seja através de meios próprios ou através de Empresa Especializada, atendendo as normas prevista no artigo 592, II, "b", da CLT. Este repasse deverá ser realizado até a data limite do dia 15 de cada mês, de acordo de número de trabalhadores vinculados.

Parágrafo Primeiro - A empresa fornecerá mensalmente a relação com a identificação e qualificação dos empregados aptos a receberem o benefício informado: Nome, RG, CPF, Data de Admissão, Cargo, Data de Nascimento, Estado civil, Nome da Mãe, Endereço Completo do empregado, telefone, em txt, csv ou em Excel, conforme modelo anexo.

a) A Empresa fornecerá a cópia da última guia de FGTS, quitada com o RE completa de cada CNPJ, representada pela FAMESP, constante neste ACT - Acordo Coletivo de Trabalho, para a realização da contratação do benefício; b) Os documentos acima mencionados deverão ser entregues a entidade sindical até o dia 12 de dezembro de 2017.



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Parágrafo Segundo - A empresa informará a operadora a exclusão de empregados demitidos e inclusão de empregados admitidos, até o dia 15 de cada mês.

Parágrafo Terceiro - O Sindicato fica responsável a prestar contas dos valores recebidos e dos valores efetivamente gastos com o pagamento do Plano Odontológico até 10 dias contados do recebimento de repasse inclusive, efetuando a devolução de valores não utilizados, facultando, desde já, a Empresa a efetuar a compensação dos valores apurados no pagamento do repasse do mês seguinte.

Parágrafo Quarto - Caso o Sindicato não preste contas tempestivas da utilização do repasse recebido ou, na hipótese da assistência estar sendo levada a efeito através de empresa especializada, não houver, na prestação de contas, correspondência entre o valor recebido pelo repasse havido e os valores comprovadamente despendidos pelo Sindicato junto ao operador, a Empresa poderá cessar imediatamente o repasse ajustado no "caput" desta cláusula.

Parágrafo Quinto - A assistência odontológica não terá carência para trabalhador.

Constata-se que o benefício reivindicado pela categoria profissional não é preexistente, segundo a jurisprudência desta Corte, uma vez que não constou em instrumento normativo autônomo firmado entre as partes no período imediatamente anterior.

Nessa condição, o entendimento predominante desta Seção Especializada é de que não cabe o deferimento de benefício dessa espécie por intermédio do exercício do poder normativo. Trata-se de matéria afeta à negociação coletiva.

Ademais, conforme consta na contestação (fl. 1.124), a FAMESP refutou a concessão do benefício proposto na referida cláusula.

Pelo exposto, dou provimento ao recurso ordinário, a fim de excluir a "CLÁUSULA 50 - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA" da sentença normativa.

2.12. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

A suscitada postula a condenação do Sindicato dos Auxiliares e Técnicos de Enfermagem e Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Bauru e Região em honorários advocatícios.

Ao exame.

Esta Seção Especializada, em 16/11/2020, por ocasião do julgamento do RO-314-31.2018.5.13.0000 e do RO-1000665-90.2018.5.02.0000, reconheceu a possibilidade de condenação de honorários de sucumbência nas ações de dissídios coletivos ajuizadas após a edição da Lei nº 13.467/2017:

"A) RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO SINDICATO PROFISSIONAL SUSCITANTE. 1. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. (...) 4. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. CABIMENTO DA CONDENAÇÃO NOS DISSÍDIOS COLETIVOS. MODIFICAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA DA SDC DO TST EM RELAÇÃO AOS DISSÍDIOS COLETIVOS AJUIZADOS APÓS A EDIÇÃO DA LEI Nº 13.467/2017. O entendimento desta Seção Especializada firmou-se no sentido de ser incabível, nos dissídios coletivos, independentemente de sua natureza (econômica, jurídica ou de greve), a condenação ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência, pela interpretação do item III da Súmula nº 219 do TST. Ocorre que a Lei nº 13.467/2017, ao incluir o art. 791-A da CLT, objetivou uniformizar os honorários advocatícios sucumbenciais no Processo do Trabalho, não fazendo nenhuma distinção entre as ações individuais e coletivas para fins da incidência da referida verba, concedendo, também, à Justiça Trabalhista, o mesmo tratamento jurídico atribuído aos demais ramos do Poder Judiciário, nos quais incide o princípio da causalidade para regular a condenação em honorários de sucumbência. Como é cediço, de acordo com esse princípio, aquele que deu causa ao ajuizamento da ação deve ser responsabilizado pelos encargos processuais sucumbenciais, ainda que tenha atuado pautado pelo princípio da boa-fé, o que deve ocorrer mesmo no caso dos dissídios coletivos, apesar das peculiaridades que esse tipo de ação apresenta em relação às demais ações trabalhistas. O fato é que o acolhimento desses fundamentos, pela maioria dos membros desta Seção Especializada, modifica, de forma substancial, a jurisprudência até então dominante, passando-se a considerar cabível a condenação dos honorários advocatícios



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

sucumbenciais nos processos de dissídio coletivo, ajuizados após o advento da Lei nº 13.467/2017. Sendo essa a hipótese destes autos, mantém-se a decisão regional que condenou o sindicato profissional suscitante ao pagamento da verba honorária sucumbencial, entendendo-se por razoável o percentual de 15% sobre o valor atribuído à causa. Recurso ordinário não provido. (...)" (RO-1000665-90.2018.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Redatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 30/11/2020).

Em decorrência do Código de Processo Civil de 2015, a Súmula nº 219 do TST sofreu alterações em sua redação, e teve acrescido, entre outros, o item IV, segundo o qual "na ação rescisória e nas lides que não derivem de relação de emprego, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários advocatícios da sucumbência submete-se à disciplina do Código de Processo Civil (arts. 85, 86, 87 e 90)".

O art. 85 do CPC dispõe que a sentença condenará o vencido a pagar honorários ao advogado do vencedor.

Por sua vez, o art. 86 do mesmo diploma legal estabelece que "se cada litigante for, em parte, vencedor e vencido, serão proporcionalmente distribuídas entre eles as despesas".

Ressalta-se que o art. 87, também do CPC, acresce que "concorrendo diversos autores ou diversos réus, os vencidos respondem proporcionalmente pelas despesas e pelos honorários".

Portanto, diante da atual jurisprudência da SDC do TST, consubstanciada no item IV da Súmula nº 219 deste Tribunal e no reconhecimento da possibilidade de condenação de honorários de sucumbência nas ações de dissídios coletivos ajuizadas após a edição da Lei nº 13.467/2017, e considerando que os pedidos do sindicato suscitante foram deferidos parcialmente, evidencia-se a sucumbência recíproca, impondo-se a condenação das partes envolvidas ao pagamento dos honorários advocatícios.

Pelo exposto, dou provimento parcial ao recurso ordinário, para determinar que os honorários advocatícios, fixados no importe de 20% (vinte por cento) sobre o valor arbitrado à causa, totalizando o valor de R\$ 8.000,00 (oito mil reais), sejam partilhados,



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

cabendo ao sindicato suscitante a metade desse valor e à FAMESP a outra metade.

II - RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO DO SINDICATO DOS AUXILIARES E TÉCNICOS DE ENFERMAGEM E EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE BAURU E REGIÃO

1. CONHECIMENTO

O Sindicato dos Auxiliares e Técnicos de Enfermagem e Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Bauru e Região interpôs recurso ordinário adesivo contra decisão do TRT da 15ª Região, que julgou parcialmente procedente o dissídio coletivo de greve, nos termos do acórdão de fls. 1.306/1.376, complementado às fls. 1.889/1.894.

Nas razões recursais (fls. 2.022/2.046), o suscitante pleiteou a concessão do benefício da justiça gratuita, em razão da insuficiência financeira decorrente do fim do recebimento da contribuição assistencial e da extinção do imposto sindical.

Por despacho, indeferi o pedido de concessão de gratuidade da justiça, e, nos termos do art. 99, § 7º, do CPC/2015, e na linha da diretriz fixada na Orientação Jurisprudencial nº 269, II, da SBDI-I do TST, assinalei o prazo de 5 (cinco) dias para que o sindicato recorrente apresentasse o comprovante do recolhimento do preparo recursal.

Por intermédio da Petição nº 72305/2021-3, o sindicato apresentou o comprovante de recolhimento do preparo recursal.

Desse modo, atendidos os pressupostos legais de admissibilidade do recurso ordinário.

Conheço.

2. MÉRITO

O TRT da 15ª Região julgou parcialmente procedente o dissídio coletivo de greve ajuizado pelo Sindicato dos Auxiliares e Técnicos de Enfermagem e Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Bauru.



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

O sindicato da categoria profissional interpôs recurso ordinário, no qual se requer a manutenção das Cláusulas 06 - Quinquênio, 10 - Adicional de Setores Especializados, 27 - Auxílio Refeição, 38 - Plano de Saúde e 44 - Vale Compra.

2.1. CLÁUSULA 06 - QUINQUÊNIO

Prejudicada a análise do recurso ordinário adesivo, nesse ponto, tendo em vista que a matéria foi devidamente apreciada no julgamento do recurso ordinário da Fundação Para o Desenvolvimento Médico e Hospitalar - FAMESP, tendo sido excluída a cláusula da sentença normativa.

2.2. CLÁUSULA 10 - ADICIONAL DE SETORES ESPECIALIZADOS

O TRT indeferiu o benefício da cláusula 10, pelos seguintes fundamentos:

CLÁUSULA 10 - ADICIONAL DE SETORES ESPECIALIZADOS

A empregadora pagará a todos os seus funcionários, que prestarem serviços em setores especializados como: UTI, UTQ, Centro Cirúrgico, Farmácias, Centro de Materiais, Cirurgia Ambulatorial, Hemodiálise, Emergência, Hemodinâmica, Endoscopia, Hemonúcleo e Pré-Parto, um adicional de 10% (dez por cento), sobre o salário base.

JUSTIFICATIVA - indefere-se, por não se tratar de cláusula preexistente, bem como por não existir consenso entre as partes.

Referida cláusula foi excluída da sentença normativa proferida no processo nº 5720-13.2017.5.15.0000 pelo acórdão exarado no Recurso de Revista pelo C. TST.

O recorrente alega que a cláusula permaneceu íntegra nas negociações coletivas com a suscitada ao longo de treze anos.

Esclarece que “a condição preexistente não se confunde com a ultratividade de normas autônomas e a mencionada cláusula trata-se de conquista histórica da categoria, (...)”

Afirma que “a decisão proferida pelo Egrégio Tribunal de origem retira uma conquista histórica da categoria, uma vez que o benefício foi mantido por mais de 10 anos”.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Postula a reforma da decisão, para que a cláusula seja mantida com o seu texto original.

Em pedido sucessivo, requer “a manutenção da cláusula nos moldes propostos e já aplicado pela suscitada com a utilização do **“Prêmio setor especializado: 10% sobre o salário, deixando de receber o funcionário que tiver falta injustificada e punição”**, aos funcionários, que prestarem serviços em setores especializados como: UTI, UTQ, Centro Cirúrgico, Farmácias, Central de Materiais, Cirurgia Ambulatorial, Hemodiálise, Emergência, Hemodinâmica, Endoscopia, Hemonúcleo e Pré-Parto”.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 10 - ADICIONAL DE SETORES ESPECIALIZADOS

A empregadora pagará a todos os seus funcionários, que prestarem serviços em setores especializados como: UTI, UTQ, Centro Cirúrgico, Farmácias, Centro de Materiais, Cirurgia Ambulatorial, Hemodiálise, Emergência, Hemodinâmica, Endoscopia, Hemonúcleo e Pré-Parto, um adicional de 10% (dez por cento), sobre o salário base.

A jurisprudência desta Corte admite, pela via judicial, a concessão de benefício dessa espécie, que acarreta a elevação dos custos para a categoria patronal, apenas nos casos em que há preexistência da norma ou, ainda, quando se trata de conquista histórica da categoria profissional.

O benefício é preexistente quando fixado em instrumento normativo autônomo imediatamente anterior, seja acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo. Para ser considerado conquista histórica, o benefício deve constar, seguidamente, por mais de 10 anos nos instrumentos coletivos autônomos firmados pelas categorias patronal e profissional.

No caso, a norma coletiva anterior é a sentença normativa proferida nos autos do DCG-5720-13.2017.5.15.000, o que afasta a condição de norma preexistente. Ademais, conforme pontuou o TRT em sua decisão, a norma ora em debate também não consta na sentença normativa supracitada.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Nessa condição, o entendimento predominante desta Seção Especializada é de que não cabe o deferimento de benefício dessa natureza, que tem cunho econômico, por intermédio do exercício do poder normativo. Trata-se de matéria afeta à negociação coletiva.

Pelo exposto, nego provimento ao recurso ordinário.

2.3. CLÁUSULA 27 - AUXÍLIO REFEIÇÃO

O TRT deferiu parcialmente o benefício, pelos seguintes fundamentos:

CLÁUSULA 27 - AUXÍLIO REFEIÇÃO

A empregadora fornecerá alimentação no local de trabalho a todos os seus empregados, sem custo aos trabalhadores, ou um ticket refeição com valor diário de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) nos dias efetivamente trabalhados.

JUSTIFICATIVA - defere-se parcialmente.

Diante da decisão proferida pelo C. TST, em sede de recurso de revista, a cláusula em apreço passou a ter a seguinte redação na sentença normativa proferida no processo nº 5720-13.2017.5.15.0000:

"CLÁUSULA 27 - AUXÍLIO REFEIÇÃO

A empregadora fornecerá a seus funcionários alimentação no local a todos os seus empregados. O valor da referida refeição será subsidiado, sendo que o trabalhador só pagará quando realizar as refeições, que serão descontadas no demonstrativo de pagamento.

Os valores de descontos serão os constantes no quadro abaixo, durante a vigência do presente acordo coletivo:

**SALÁRIO DE R\$ - VALOR DO DESCONTO POR REFEIÇÃO
FAIXA SALARIAL - DESCONTOS POR REFEIÇÃO**

R\$ 796,00 a R\$ 876,00 - R\$ 1,65

R\$ 877,00 a R\$ 1.197,00 - R\$ 2,10

R\$ 1.198,00 a R\$ 2.250,00 - R\$ 2,60

Acima de R\$ 2.251,00 - R\$ 3,35.

Aplicam-se aos valores pagos a título de ticket refeição o percentual de 4,50%, concedido para o reajuste dos salários."



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

De fato, o fornecimento de alimentação pelo empregador é ato discricionário, não podendo, portanto, ser imposto via sentença normativa. Deve ser objeto de acordo entre as partes.

Entretanto, a suscitada não se opõe à concessão do benefício.

Assim, e diante do entendimento predominante na Seção de Dissídios Coletivos do C. TST, no caso de manutenção de cláusula econômica, pela preexistência ou pela concordância da parte, deve-se aplicar ao valor anteriormente ajustado o mesmo percentual concedido para o reajuste dos salários.

Desse modo, considerando que a empresa, ao conceder a alimentação aos seus empregados, também sofrerá com o processo inflacionário, entendo que os valores nela previstos devem ser acrescidos do mesmo percentual de 3% concedido, neste dissídio coletivo, para o reajuste dos salários.

A cláusula passa a ter a seguinte redação:

CLÁUSULA 27 - AUXILIO REFEIÇÃO

A empregadora fornecerá a seus funcionários alimentação no local a todos os seus empregados ou um ticket refeição com valor diário de R\$ 9,68 (nove reais e sessenta e oito centavos), a partir de abril/2018, nos dias efetivamente trabalhados, para o empregado que cumpra jornada além de 6 horas diárias.

O valor da referida refeição será subsidiado, sendo que o trabalhador só pagará quando realizar as refeições, que serão descontadas no demonstrativo de pagamento.

Os valores de descontos serão os constantes no quadro abaixo, durante a vigência do presente acordo coletivo:

SALÁRIO DE R\$ - VALOR DO DESCONTO POR REFEIÇÃO
FAIXA SALARIAL - DESCONTOS POR REFEIÇÃO

R\$ 796,00 a R\$ 876,00 - R\$ 1,65

R\$ 877,00 a R\$ 1.197,00 - R\$ 2,10

R\$ 1.198,00 a R\$ 2.250,00 - R\$ 2,60

Acima de R\$ 2.251,00 - R\$ 3,35."

O recorrente informa que a suscitada, segundo consta nos acordos coletivos anteriores, sempre concedeu o benefício a todos os trabalhadores, sem distinção da jornada de trabalho.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Complementa que “a partir de maio de 2018, de forma unilateral, a suscitada tomou a decisão de SUPRIMIR O BENEFÍCIO dos trabalhadores com jornada de até 06 (seis) horas”.

Postula a reforma da decisão, a fim de que seja suprimido da cláusula o texto “para o empregado que cumpra jornada além de 6 horas diárias.”, como forma de garantir à categoria a manutenção do benefício histórico.

Ao exame.

Eis a cláusula deferida pelo TRT e impugnada pelo recorrente:

CLÁUSULA 27 - AUXÍLIO REFEIÇÃO

A empregadora fornecerá a seus funcionários alimentação no local a todos os seus empregados ou um ticket refeição com valor diário de R\$ 9,68 (nove reais e sessenta e oito centavos), a partir de abril/2018, nos dias efetivamente trabalhados, para o empregado que cumpra jornada além de 6 horas diárias.

O valor da referida refeição será subsidiado, sendo que o trabalhador só pagará quando realizar as refeições, que serão descontadas no demonstrativo de pagamento.

Os valores de descontos serão os constantes no quadro abaixo, durante a vigência do presente acordo coletivo:

**SALÁRIO DE R\$ - VALOR DO DESCONTO POR REFEIÇÃO
FAIXA SALARIAL - DESCONTOS POR REFEIÇÃO**

R\$ 796,00 a R\$ 876,00 - R\$ 1,65

R\$ 877,00 a R\$ 1.197,00 - R\$ 2,10

R\$ 1.198,00 a R\$ 2.250,00 - R\$ 2,60

Acima de R\$ 2.251,00 - R\$ 3,35.

A jurisprudência desta Corte admite, pela via judicial, a concessão de benefício dessa espécie (auxílio refeição), que acarreta a elevação dos custos para a categoria patronal, apenas nos casos em que há preexistência da norma ou, ainda, quando se trata de conquista histórica da categoria profissional.

No caso, a vantagem postulada não é preexistente, tampouco histórica.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Nessa condição, o entendimento predominante desta Seção Especializada é de que não cabe o deferimento de benefício dessa natureza, que estende o pagamento do auxílio refeição a todos os trabalhadores, independentemente da jornada de trabalho, por intermédio do exercício do poder normativo. Trata-se de matéria afeta à negociação coletiva.

Pelo exposto, nego provimento ao recurso ordinário.

2.4. CLÁUSULA 38 - PLANO DE SAÚDE

O TRT indeferiu o benefício, adotando os seguintes fundamentos:

CLÁUSULA 38 - PLANO DE SAÚDE

A FAMESP fornecerá plano de assistência médica e hospitalar a todos os seus funcionários e dependentes, bem como exames laboratoriais, sem qualquer ônus ao trabalhador.

JUSTIFICATIVA - indefere-se, por não se tratar de cláusula preexistente, bem como por não haver consenso entre as partes.

Ressalte-se que referida cláusula foi excluída da sentença normativa anterior, pela decisão proferida pelo C. TST, em sede de recurso de revista.

O recorrente alega que a suscita sempre concedeu o benefício aos trabalhadores.

Diz que “a referida cláusula permaneceu íntegra nas negociações coletivas com a suscitada ao longo de 13 (treze) anos”.

Afirma que “condição preexistente não se confunde com a ultratividade de normas autônomas e a mencionada cláusula trata-se de conquista histórica da categoria, (...)”.

Postula a reforma da decisão, a fim de que seja restabelecida a cláusula 38 na sentença normativa.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA 38 - PLANO DE SAÚDE

A FAMESP fornecerá plano de assistência médica e hospitalar a todos os seus funcionários e dependentes, bem como exames laboratoriais, sem qualquer ônus ao trabalhador.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

Segundo a jurisprudência desta Corte, o instrumento normativo pretendido não é preexistente, uma vez que a norma coletiva anterior é a sentença normativa proferida nos autos do DCG-5720-13.2017.5.15.000, tampouco histórico.

Nessa condição, o entendimento predominante desta Seção Especializada é de que não cabe o deferimento de benefício dessa espécie por intermédio do exercício do poder normativo. Trata-se de matéria afeta à negociação coletiva.

Recurso ordinário a que se nega provimento.

2.5. CLÁUSULA 44 - VALE COMPRA

O TRT deferiu parcialmente o benefício, pelos seguintes fundamentos:

CLÁUSULA 44 - VALE COMPRA

As empresas fornecerão mensalmente aos seus empregados um vale compra no valor de R\$ 650,00 (seiscentos e cinquenta reais), que será concedido através de cartão alimentação abastecido com o valor supracitado, diretamente com administradora de cartão alimento até o dia 5 (cinco) de cada mês subsequente a folha de pagamento, Autorizada através do Termo de anuência assinado pelas partes, o fornecimento será mediante recibo devidamente firmado pelo empregado e o empregador. Não integrando este benefício na remuneração do empregado, bem como não configura salário "in natura" este benefício.

Parágrafo Primeiro - O funcionário que tiver 01 (um) dia e falta ao trabalho sem justificativa perderá o direito do referido vale.

Parágrafo Segundo - A empresa fornecerá vale-alimentação aos funcionários afastados por auxílio doença ou acidente de trabalho.

Parágrafo Terceiro - Fica garantido o direito a recarga o cartão vale compra, o empregado que prestar serviço por 15 (quinze) dias ou mais no mês de referência.

JUSTIFICATIVA - defere-se parcialmente.

Diante da decisão proferida pelo C. TST, em sede de recurso de revista, a cláusula em apreço passou a ter a seguinte redação na sentença normativa proferida no processo nº 5720-13.2017.5.15.0000:



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

"Cláusula 44^a - VALE COMPRA As empresas fornecerão, mensalmente, aos seus empregados, que não tiverem 3 (três) ou mais faltas injustificadas, durante o mês de referência, um vale compra no valor de R\$ 344,85 (trezentos e quarenta e quatro reais e oitenta e cinco centavos), que será concedido por meio de cartão magnético vale compra, abastecido com o valor supracitado, diretamente com a administradora do cartão, até dia 15 (quinze) de cada mês, subsequente à folha de pagamento. O fornecimento será mediante recibo devidamente firmado pelo empregado e empregador, não integrando este benefício na remuneração do empregado e não configurando salário "in natura".

Parágrafo primeiro. Este benefício, em casos de afastamento por doença ou acidente, somente será devido até o limite de 12 (doze) meses, contado este prazo do dia do afastamento.

Parágrafo segundo. Fica garantida a recarga do cartão vale compra ao empregado que prestar serviços por 15 (quinze) dias ou mais, no mês de referência."

De fato, o fornecimento de alimentação pelo empregador é ato discricionário, não podendo, portanto, ser imposto via sentença normativa. Deve ser objeto de acordo entre as partes.

Entretanto, a suscitada não se opõe à concessão do benefício.

Assim, e diante do entendimento predominante na Seção de Dissídios Coletivos do C. TST, no caso de manutenção de cláusula econômica, pela preexistência ou pela concordância da parte, deve-se aplicar ao valor anteriormente ajustado o mesmo percentual concedido para o reajuste dos salários.

Desse modo, considerando que a empresa, ao conceder a alimentação aos seus empregados, também sofrerá com o processo inflacionário, entendo que os valores nela previstos devem ser acrescidos do mesmo percentual de 3% concedido, neste dissídio coletivo, para o reajuste dos salários.

A cláusula passa a ter a seguinte redação:

CLÁUSULA 44 - VALE COMPRA

As empresas fornecerão, mensalmente, aos seus empregados, que não tiverem 3 (três) ou mais faltas injustificadas, durante o mês de referência, um vale compra no valor de R\$ 355,19 (trezentos e cinquenta e cinco reais e dezenove centavos), que será concedido por meio de cartão magnético vale



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

compra, abastecido com o valor supracitado, diretamente com a administradora do cartão, até dia 15 (quinze) de cada mês, subsequente à folha de pagamento. O fornecimento será mediante recibo devidamente firmado pelo empregado e empregador, não integrando este benefício na remuneração do empregado e não configurando salário "in natura".

Parágrafo primeiro. Este benefício, em casos de afastamento por doença ou acidente, somente será devido até o limite de 12 (doze) meses, contado este prazo do dia do afastamento.

Parágrafo segundo. Fica garantida a recarga do cartão vale compra ao empregado que prestar serviços por 15 (quinze) dias ou mais, no mês de referência.

O recorrente alega que “a referida cláusula permaneceu íntegra nas negociações coletivas com a suscitada ao longo de 13 (treze) anos”.

Complementa que “ao longo de mais de 10 (dez) anos de existência na Cidade de Bauru, a suscitada manteve o pagamento do vale compra aos funcionários afastados por motivo de doença ou acidente”.

Diz que “a partir de 2016, de forma unilateral, a suscitada passou a cancelar o pagamento do referido vale alimentação aos trabalhadores afastados”.

Ressalta que “a redação anterior da referida cláusula nunca estabeleceu limitação do benefício ao trabalhador afastado, consistindo em conquista histórica da categoria e proteção ao trabalhador doente ou acidentado”.

Postula a reforma da decisão, a fim de que seja suprimido o parágrafo primeiro da cláusula 44, como forma de garantir à categoria a manutenção do benefício histórico, sem limitação ao trabalhador afastado.

Ao exame.

Eis a cláusula deferida pelo TRT e impugnada pelo recorrente:

CLÁUSULA 44 - VALE COMPRA

As empresas fornecerão, mensalmente, aos seus empregados, que não tiverem 3 (três) ou mais faltas injustificadas, durante o mês de referência, um vale compra no valor de R\$ 355,19 (trezentos e cinquenta e cinco reais e dezenove centavos), que será concedido por meio de cartão magnético vale compra, abastecido com o valor supracitado, diretamente com a



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

administradora do cartão, até dia 15 (quinze) de cada mês, subsequente à folha de pagamento. O fornecimento será mediante recibo devidamente firmado pelo empregado e empregador, não integrando este benefício na remuneração do empregado e não configurando salário "in natura".

Parágrafo primeiro. Este benefício, em casos de afastamento por doença ou acidente, somente será devido até o limite de 12 (doze) meses, contado este prazo do dia do afastamento.

Parágrafo segundo. Fica garantida a recarga do cartão vale compra ao empregado que prestar serviços por 15 (quinze) dias ou mais, no mês de referência.

A jurisprudência desta Corte admite, pela via judicial, a concessão de benefício dessa espécie, que acarreta a elevação dos custos para a categoria patronal, apenas nos casos em que há preexistência da norma ou, ainda, quando se trata de conquista histórica da categoria profissional.

No caso, a vantagem postulada não é preexistente, tampouco histórica.

Nessa condição, o entendimento predominante desta Seção Especializada é de que não cabe o deferimento de benefício dessa espécie por intermédio do exercício do poder normativo. Trata-se de matéria afeta à negociação coletiva.

Recurso ordinário a que se nega provimento.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: I - conhecer do recurso ordinário da Fundação para o Desenvolvimento Médico e Hospitalar - FAMESP, rejeitar a preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional, e no mérito: 1) negar-lhe provimento quanto aos temas: "EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DE MÉRITO. NÃO ESGOTAMENTO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA PRÉVIA", "FALTA DE INTERESSE PROCESSUAL DO SINDICATO PROFISSIONAL", "ULTRATIVIDADE DAS NORMAS. IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO. ADPF 323. SUSPENSÃO DO PROCESSO",

Firmado por assinatura digital em 12/05/2021 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

"LITISCONSÓRCIO NECESSÁRIO", "ABUSIVIDADE DA GREVE", "ESTABILIDADE PROVISÓRIA" e "PRERROGATIVAS DAS ENTIDADES FILANTRÓPICAS"; 2) dar-lhe provimento para autorizar o desconto do pagamento pelos dias não trabalhados em razão da paralisação; 3) negar-lhe provimento quanto à "CLÁUSULA 45 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EMPREGADOS"; 4) negar-lhe provimento quanto às Cláusulas 02 - ABRANGÊNCIA, 03 - REAJUSTE SALARIAL, 05 - DESCONTOS NOS SALÁRIOS, CLÁUSULA 08 - HORAS EXTRAS, 32 - LIVRE ACESSO DIRIGENTE SINDICAL A EMPRESA e CLÁUSULA 37 - EXAMES MÉDICOS; 5) dar-lhe provimento parcial quanto à Cláusula 04, para adequar a redação da norma ao teor do Precedente Normativo nº 72 da SDC do TST, conferindo-lhe a seguinte redação: "CLÁUSULA 04 - ATRASO DE PAGAMENTOS - Estabelece-se multa de 10% sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 dias, e de 5% por dia no período subsequente."; 6) dar-lhe provimento parcial quanto à Cláusula 13, para adequar a redação da norma ao teor do Precedente Normativo nº 100 da SDC do TST, conferindo-lhe a seguinte redação: "CLÁUSULA 13 - FÉRIAS - O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal."; 7) dar-lhe provimento parcial quanto à Cláusula 16, para adequar a redação da norma ao teor do Precedente Normativo nº 95 da SDC do TST, conferindo-lhe a seguinte redação: "CLÁUSULA 16 - FALTAS ABONADAS. Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas."; 8) dar-lhe provimento parcial quanto à Cláusula 25, para adaptar a redação da cláusula ao item I da Súmula nº 339 do TST, que passa ter a seguinte redação: "CLÁUSULA 25 - CIPAS. O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT, a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988."; 9) dar-lhe provimento parcial quanto à Cláusula 30, para adaptar a redação da Cláusula 30 aos termos do Precedente Normativo nº 86 da SDC do TST, que passa a ser assim redigida: "CLÁUSULA 30 - DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL. Nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do art. 543, e seus parágrafos, da CLT."; 10) dar-lhe provimento parcial quanto à Cláusula 31, para adequar a redação da norma ao teor



PROCESSO Nº TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

do Precedente Normativo nº 83 da SDC do TST, conferindo-lhe a seguinte redação: "CLÁUSULA 31 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL - Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas, sem ônus para o empregador."; 11) dar-lhe provimento parcial quanto à Cláusula 34, para adequar a redação da norma ao teor dos Precedentes Normativos nºs 104 e 41 da SDC do TST, conferindo-lhe a seguinte redação: "CLÁUSULA 34 - QUADRO DE AVISO E CAIXA DE CORRESPONDÊNCIA - Defere-se a afixação, na empresa, de quadro de avisos do sindicato, para comunicados de interesse dos empregados, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo. PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas encaminharão à entidade profissional cópia das guias de contribuição sindical e assistencial, com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 dias após o desconto."; 12) dar-lhe provimento parcial quanto à Cláusula 36, para adequar a redação da norma ao teor dos Precedentes Normativos nºs 115 e 118 da SDC do TST, conferindo-lhe a seguinte redação: "CLÁUSULA 36 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES, MATERIAL/ EQUIPAMENTOS INDISPENSÁVEL AO TRABALHO. Determina-se o fornecimento gratuito de uniformes, desde que exigido seu uso pelo empregador. Parágrafo Primeiro: Não se permite o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados, ou ainda, havendo previsão contratual, de culpa comprovada do empregado. Parágrafo Segundo - É vedada a reutilização de material descartável, nos termos da NR - 32. Parágrafo Terceiro - É vedada a utilização do uniforme fora das dependências da FAMESP."; 13) dar-lhe provimento parcial quanto à Cláusula 40, para adequar a redação da norma ao teor do Precedente Normativo nº 73 da SDC do TST, conferindo-lhe a seguinte redação: "CLÁUSULA 40 - MULTA. Impõe-se multa, por descumprimento das cláusulas da sentença normativa, no valor equivalente a 2% do menor salário normativo, em favor do empregado prejudicado."; 14) dar-lhe provimento parcial quanto à Cláusula 46, para adequar a redação da norma ao teor do Precedente Normativo nº 22 da SDC do TST, conferindo-lhe a seguinte redação: "CLÁUSULA 46 - AUXÍLIO CRECHE. Determina-se a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existentes na empresa mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16



PROCESSO N° TST-ROT-6582-47.2018.5.15.0000

(dezesseis) anos, facultado o convênio com creches.”; 15) dar-lhe provimento parcial quanto à Cláusula 48, para adequar a redação da norma ao teor do Precedente Normativo n° 81 da SDC do TST, conferindo-lhe a seguinte redação: “CLÁUSULA 48 - ATESTADOS MÉDICOS - Assegura-se eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do sindicato dos trabalhadores, para o fim de abono de faltas ao serviço, desde que existente convênio do sindicato com a Previdência Social, salvo se o empregador possuir serviço próprio ou conveniado.”; 16) dar-lhe provimento parcial quanto ao tema “HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA”; 17) dar-lhe provimento para excluir as Cláusulas 06 - QUINQUÊNIO, 07 - 13° SALÁRIO NAS FÉRIAS, 09 - ADICIONAL NOTURNO, 12 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE, 14 - AVISO PRÉVIO, 15 - JORNADA DE TRABALHO, 18 - TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR, 19 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO OU EM AUXÍLIO DOENÇA, 23 - ALEITAMENTO, 24 - ESTABILIDADE NO PERÍODO DE NEGOCIAÇÕES COLETIVAS, 26 - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO CONTRATUAL, 28 - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO, 29 - SEGURO DE VIDA E ACIDENTE PESSOAIS, 33 - SINDICALIZAÇÃO, 35 - COMISSÃO PARITÁRIA DE MEDICINA DO TRABALHO, 41 - COMISSÃO DE CONCILIAÇÕES PRÉVIA, 42 - TRANSPORTE, 47 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA, 49 - ATENDIMENTO DE URGÊNCIA e 50 - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA da sentença normativa, resguardadas as situações fáticas já constituídas, ao teor do art. 6º, § 3º, da Lei n° 4.725/65; II - conhecer do recurso ordinário adesivo do Sindicato dos Auxiliares e Técnicos de Enfermagem e Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Bauru e, no mérito, negar-lhe provimento.

Brasília, 10 de maio de 2021.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA

Ministra Relatora