



Caderno Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região

DIÁRIO ELETRÔNICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PODER JUDICIÁRIO

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Nº2377/2017

Data da disponibilização: Terça-feira, 19 de Dezembro de 2017.

DEJT Nacional

Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região

PEDRO LUÍS VICENTIN FOLTRAN

Desembargador Presidente

MARIA REGINA MACHADO GUIMARÃES

Desembargadora Vice-Presidente

SAS, Quadra 01, Bloco D
Praça dos Tribunais Superiores

Brasília/DF
CEP: 70097900

Telefone(s) : 3348-1100

DECISÃO

Recorrente(s): TEL CENTRO DE CONTATOS LTDA.

Advogado(a)(s): GISELE VIEIRA DA SILVA (BA - 39716)

CYNTIA MARIA DE POSSIDIO OLIVEIRA LIMA (BA - 15654)

VIVIANE RABELO TAVARES DE ALMEIDA (DF - 18252)

Recorrido(a)(s): SAROM NOGUEIRA SILVA

Advogado(a)(s): RICARDO DI MANOEL CAIADO (GO - 31437)

PRESIDÊNCIA

Notificação

Notificação

Processo Nº RO-0000129-64.2016.5.10.0802

Relator	MARCIA MAZONI CURCIO RIBEIRO
RECORRENTE	TEL CENTRO DE CONTATOS LTDA.
ADVOGADO	GISELE VIEIRA DA SILVA(OAB: 39716/BA)
ADVOGADO	CYNTIA MARIA DE POSSIDIO OLIVEIRA LIMA(OAB: 15654/BA)
RECORRIDO	SAROM NOGUEIRA SILVA
ADVOGADO	RICARDO DI MANOEL CAIADO(OAB: 31437/GO)

Intimado(s)/Citado(s):

- TEL CENTRO DE CONTATOS LTDA.

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

Tempestivo o recurso (publicação em 24/11/2017 - id. 929387E; recurso apresentado em 04/12/2017 - id. 85ce247).

Regular a representação processual (ids. 2b89d7e e 8eb5bf4).

Satisfeito o preparo (is(s). 1d8fd42, 6f7ad02, 6f7ad02 e 31196c4 e 58596da).

PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / ATOS PROCESSUAIS / NULIDADE / NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

Alegação(ões):

Fundamentação

- violação do(s) artigo 93, inciso IX, da Constituição Federal.

- violação do(s) Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 832; Código de Processo Civil 1973, artigo 489.

A ré busca a nulidade do julgado, por negativa de prestação jurisdicional, alegando que a egrégia Turma não se manifestou sobre aspectos relevantes da lide, mesmo após instada por embargos de declaração.

Contudo, verifico que a prestação jurisdicional foi entregue de forma completa, a tempo e modo, encontrando-se o julgado devidamente fundamentado, não havendo que se falar em omissão de pronunciamento.

De outra parte, destaco que decisão desfavorável não pode ser confundida com decisão insuficiente ou omissa.

Em tal cenário, não se evidencia nenhuma mácula aos dispositivos mencionados.

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR/EMPREGADO /
INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR/EMPREGADO /
INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL / VALOR ARBITRADO

Alegaçã(ões):

- violação do(s) artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal.

- violação do(s) Código Civil, artigo 186; artigo 927; artigo 944.

- divergência jurisprudencial: .

A recorrente se insurge contra a condenação ao pagamento de indenização por dano moral e, alternativamente, postula a redução do valor atribuído.

No entanto, a apreciação das alegações da ré, nos moldes propostos no recurso de revista, depende do reexame de fatos e provas, uma vez que o Colegiado levou em consideração o conjunto probatório para estabelecer que a demandada restringia o direito de seus empregados fazerem uso do banheiro. Para a fixação do valor da indenização, o julgado registra que este se mostra adequado ao dano sofrido.

Assim, aplica-se ao caso em tela o disposto na Súmula nº 126 do colendo TST, o que inviabiliza o processamento do apelo.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, DENEGO seguimento ao recurso de revista.

Publique-se.

Assinatura

Brasília-DF, 18 de Dezembro de 2017

PEDRO LUÍS VICENTIN FOLTRAN

Desembargador do Trabalho

SECRETARIA DA 1ª SEÇÃO ESPECIALIZADA

Acórdão

Acórdão

Processo Nº DC-0000271-15.2017.5.10.0000

Relator

**ANDRE RODRIGUES PEREIRA DA
VEIGA DAMASCENO**

SUSCITANTE	SINDICATO DE EMPRESAS DE SEGURANCA PRIVADA, SISTEMAS DE SEGURANCA ELETRONICA, CURSOS DE FORMACAO E TRANSPORTE DE VALORES NO DISTRITO FEDERAL
ADVOGADO	GUILHERME GUEDES DE MEDEIROS(OAB: 36924/DF)
ADVOGADO	EDUARDO HAN(OAB: 11714/DF)
SUSCITADO	SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEG E VIG DO DF
ADVOGADO	JONAS DUARTE JOSE DA SILVA(OAB: 6083/DF)
ADVOGADO	JOMAR ALVES MORENO(OAB: 5218/DF)
ADVOGADO	VERONICA MENDES DO NASCIMENTO(OAB: 16430/DF)
ADVOGADO	JUSCELINO DA SILVA COSTA JUNIOR(OAB: 34002/DF)
ADVOGADO	HILTON BORGES DE OLIVEIRA(OAB: 10758/DF)
ADVOGADO	FARLE CARVALHO DE ARAUJO(OAB: 35665/DF)
ADVOGADO	WANDA MIRANDA SILVA(OAB: 40291/DF)
ADVOGADO	POLYANA DA SILVA SOUZA(OAB: 20650/DF)
CUSTOS LEGIS	Ministerio Publico do Trabalho da 10 Região

Intimado(s)/Citado(s):

- SINDICATO DE EMPRESAS DE SEGURANCA PRIVADA, SISTEMAS DE SEGURANCA ELETRONICA, CURSOS DE FORMACAO E TRANSPORTE DE VALORES NO DISTRITO FEDERAL
- SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEG E VIG DO DF

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

DC 0000271-15.2017.5.10.0000

RELATOR: DESEMBARGADOR ANDRÉ R. P. V. DAMASCENO

SUSCITANTE: SINDICATO DE EMPRESAS DE SEGURANCA PRIVADA, SISTEMAS DE SEGURANCA ELETRONICA, CURSOS DE FORMACAO E TRANSPORTE DE VALORES NO DISTRITO FEDERAL - CNPJ: 01.659.937/0001-36

ADVOGADO: GUILHERME GUEDES DE MEDEIROS - OAB: DF36924

ADVOGADO: EDUARDO HAN - OAB: DF11714

SUSCITADO: SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEG E VIG DO DF - CNPJ: 01.634.039/0001-23

ADVOGADO: JONAS DUARTE JOSE DA SILVA - OAB: DF0006083

Custos Legis: Ministério Público do Trabalho da 10 Região

EMENTA

EMENTA: DISSÍDIO COLETIVO. CLÁUSULAS DE NATUREZA ECONÔMICA. CONTRATAÇÃO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL. AUTORIZAÇÃO LEGAL.

O direito coletivo do trabalho encontra-se assentado na ideia de que os entes coletivos, em paridade de condições, possam livremente discutir e negociar questões relevantes para as categorias respectivas, no intuito de melhorar as condições de vida dos trabalhadores e do mercado. Todavia, não se admite que tal liberdade seja exercida de forma arbitrária por qualquer das partes. Havendo autorização legal expressa para a contratação em regime de tempo parcial, nos termos do artigo 58-A da CLT, não subsiste a negativa do sindicato profissional em negociar condições para a respectiva contratação.

RELATÓRIO

Cuidam os autos de dissídio coletivo de natureza econômica suscitado pelo SINDICATO DE EMPRESAS DE SEGURANCA PRIVADA, SISTEMAS DE SEGURANCA ELETRONICA, CURSOS DE FORMACAO E TRANSPORTE DE VALORES NO DISTRITO FEDERAL em face do SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEG E VIG DO DF.

Pretende o suscitante a adequação das cláusulas econômicas contidas na Convenção Coletiva de Trabalho vigente em 2016, denunciando a intransigência do suscitado quanto às cláusulas de auxílio-saúde e contratação de vigilantes em regime de tempo parcial. Faz um breve apanhado contextual do mercado de vigilância e aponta, ao final, as cláusulas a serem modificadas, com seus fundamentos.

Deu à causa o valor de R\$ 10.000,00.

As partes compareceram à audiência de conciliação, a qual restou frustrada (p. 256 do PDF), tendo o suscitado apresentado defesa escrita (p. 172/203 do PDF), com documentos. Houve interposição de reconvenção à p. 205/255 do PDF.

O suscitante apresentou réplica e contestação à p. 1098/1118 do PDF.

Encerrada a instrução processual sem outras provas (p. 1147 do PDF).

O Ministério Público do Trabalho, em parecer da lavra do Ilmº Procurador VALDIR PEREIRA DA SILVA, oficiou pela inadmissibilidade do dissídio coletivo ajuizado pelo SINDESP e, caso admitido, no mérito, pela sua procedência parcial. Quanto à reconvenção, oficiou pela sua admissibilidade e procedência parcial

(parecer de p. 1151/1192 do PDF).

Iniciado o julgamento (certidão de p. 1213), restei parcialmente vencido quanto à admissibilidade do dissídio coletivo reconvenicional, prevalecendo, por maioria, a decisão colegiada que o admitiu integralmente. O julgamento foi suspenso para prosseguimento.

Intimadas para ofertarem seus esclarecimentos finais, o SINDESV apresentou petição a p. 1222 e o SINDESP se manifestou a p. 1237. O Ministério Público do Trabalho juntou parecer a p. 1273. Em síntese, é o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

1) DO DISSÍDIO SUSCITADO PELO SINDESP - PRESSUPOSTOS

PROCESSUAIS

A petição inicial veio acompanhada dos seguintes documentos constitutivos: estatuto social (p. 42 e ss), Ata de Posse de Diretoria (p. 70), procuração (p. 72), Edital de convocação de Assembleia Geral (p. 74), Ata de Assembleia Geral Extraordinária (p. 75/76) e atas de audiências de mediação (p. 95 e ss).

A anuência do suscitado é incontroversa, como se observa à p. 105 do PDF.

O quórum mínimo para aprovação de ajuizamento do presente dissídio (2/3 dos representados em primeira convocação) foi atendido, como se observa em ata de assembleia geral (p. 74). No entanto, o suscitante não atendeu à diretriz traçada pela OJ nº 8 da SDC/TST, que assim dispõe:

08. DISSÍDIO COLETIVO. PAUTA REIVINDICATÓRIA NÃO REGISTRADA EM ATA. CAUSA DE EXTINÇÃO.(inserida em 27.03.1998)

A ata da assembléia de trabalhadores que legitima a atuação da entidade sindical respectiva em favor de seus interesses deve registrar, obrigatoriamente, a pauta reivindicatória, produto da vontade expressa da categoria.

Na ata juntada à p. 75 do PDF, consta apenas que os presentes aprovaram o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica, mas não há menção às cláusulas que seriam objeto de discussão perante esta Especializada.

A pauta de reivindicações da categoria é necessária para se aferir a legitimidade *ad causam* do sindicato suscitante, na medida em que a atuação do ente coletivo somente é admitida nos limites autorizados pela categoria respectiva, reunida em assembleia. A esse respeito, pontua Manoel Mendes de Freitas:

"Processualmente, extrai-se que da Orientação Jurisprudencial n. 08, que a atuação do sindicato, ao ajuizar um dissídio coletivo, só será legítima se as reivindicações formuladas na representação (art. 856 e 858, a e b, da CLT) tiverem sido aprovadas pela categoria. Só assim é que estará demonstrado, pelo Sindicato, que está atuando de conformidade com a vontade da categoria (ou de parte dela) representada por ele ao ingressar com a ação coletiva. Se a pauta completa das reivindicações não ficar consignada na ata da assembleia que a aprovou, aberta estará a possibilidade não só de enganos ou dúvidas, como até, de fraude em relação à vontade real da categoria (In, Comentários aos Precedentes Normativos e à Orientação Jurisprudencial da SDC do TST, p. 101-102, Editora LTR 2001)."

Nesse sentido, é necessário o registro da pauta discutida em assembleia para fins de prova da legitimidade ativa do sindicato patronal, bem como para a constatação de que a matéria controvertida corresponde, efetivamente, àquela constante da petição inicial.

Além da ausência de comprovação da legitimidade ativa, o suscitante também descumpriu o requisito do comum acordo quanto a parte do dissídio instaurado.

Os documentos constantes dos autos indicam que, antes de instaurado o dissídio, foi proposta ação de natureza cautelar antecipada, registrada sob o nº 0000187-14.2017.5.10.0000, na qual, após realizadas audiências conciliatórias, acordaram as partes que a única cláusula controvertida remanescente é aquela que dispõe sobre o trabalho em regime de tempo parcial. Concordaram, então, que o dissídio coletivo seria instaurado, com vistas a debater tal questão, além de outras disposições negociadas anteriormente.

Todavia, na peça de ingresso, o suscitante pretende a instauração de dissídio sobre as seguintes matérias: USO DE APARELHO CELULAR, SMARTPHONE, TABLET e SIMILARES NO EXPEDIENTE e CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA HABILITADOS OU REABILITADOS, a respeito das quais não houve negociação prévia nem expresse consentimento do suscitado, contrariamente ao que estabelecem os artigos 114, §2º da Constituição Federal e 616, §4º da CLT.

Isto posto, seja por ausência de prova da legitimidade, em face do descumprimento do quanto disposto na OJ nº 8 do TST/SDC, seja

por violação às regras dos artigos 114, §2º, da CF e 616, §4º, da CLT, julgo extinto o processo, sem julgamento de mérito, com fulcro no artigo 485, VI, CPC.

RECONVENÇÃO

2) DO DISSÍDIO SUSCITADO PELO SINDESV - PRESSUPOSTOS PROCESSUAIS

Em sua peça de ingresso, o sindicato reconvinde apresentou não apenas a cláusula que remanesce controvertida, alusiva a contratação em regime de tempo parcial, como também todas as cláusulas que já foram objeto de composição com o sindicato reconvinde, como informado na própria petição inicial, para fins de homologação.

Ora, se as partes se compuseram voluntariamente antes do ajuizamento do presente dissídio, com vistas a celebrar convenção coletiva de trabalho mantendo-se as cláusulas acordadas na CCT 2016, não há espaço para atuação judicial com relação a tais normas.

Assim, à míngua de interesse processual, sob a vertente da necessidade concreta da jurisdição, **não admita o dissídio** com relação às cláusulas elencadas a p. 1076 e ss - **EXCEÇÃO FEITA À CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA** que trata do contrato temporário, julgando extinto o processo sem resolução de mérito, nos termos do art. 485, VI, do CPC.

No entanto, restei vencido no aspecto, prevalecendo, perante o Colegiado, o entendimento de que o dissídio reconvencional deve ser integralmente admitido, conforme fundamentos expostos no voto do Juiz Convocado Antônio Umberto de Souza Júnior, que ora transcrevo:

"Não sendo a reconvenção manifestação processual acessória, mas verdadeira ação cujo julgamento independe da sorte do dissídio coletivo extinto sem resolução do mérito (CPC, art. 343, § 2º), impõe-se prosseguir no julgamento para examiná-la.

Maleável, à míngua de regramentos procedimentais minimamente detalhados em lei, cabe reconvenção como meio de defesa do suscitado nos dissídios coletivos, especialmente quando a ação em que ela é ofertada não tem condição processual de prosperar. A reconvenção obsta o risco de um limbo jurídico decorrente do fracasso do dissídio coletivo suscitado pelo sindicato patronal e da negociação coletiva inconclusa.

O Relator, a partir da premissa de que "as partes se compuseram voluntariamente antes do ajuizamento do presente dissídio, com vistas a celebrar convenção coletiva de trabalho, mantendo-se as cláusulas acordadas na CCT 2016", concluiu não haver "espaço

para atuação judicial com relação a tais normas".

Dissinto de tal percepção.

Efetivamente, construiu-se, ao longo das muitas tratativas entre os sindicatos em litígio judicial, o consenso em relação ao reajuste de 6,58% ao salário e benefícios econômicos e à manutenção de todas as demais cláusulas da convenção coletiva do ano imediatamente anterior, à exceção daquela concernente à restrição de contratação de empregados a tempo parcial, mas não firmaram as categorias o respectivo instrumento corporificador de tal consenso.

Logo, persiste o impasse, ainda que, no exame de mérito das cláusulas redundantes e das cláusulas econômicas derivadas do reajuste pactuado, tenda esta Corte a prestigiar a vontade convergente das partes, salvo quanto à única cláusula polêmica remanescente, uma vez extinto o processo em que se alojara o dissídio coletivo de iniciativa patronal.

Não me alinho à dissidência inaugurada pelo Desembargador ALEXANDRE NERY porque Sua Excelência vislumbra redundância entre as cláusulas apontadas na inicial do dissídio coletivo patronal e as cláusulas apontadas na inicial da reconvenção obreira, constatação coerente com seu juízo parcialmente favorável à admissão da ação principal, que eu, a exemplo do Relator, não admito.

Assim, no tocante à reconvenção, divirjo dos votos do Relator e do Desembargador ALEXANDRE NERY para afastar a declaração de falta de interesse processual do sindicato reconvinde e admitir integralmente o dissídio coletivo reconvencional, ou seja, em relação a todas as cláusulas reivindicadas e não apenas aquela concernente à contratação de empregados a tempo parcial.

Em resumo, **não admito** o dissídio coletivo patronal e **admito integralmente** o dissídio coletivo reconvencional obreiro."

Em prosseguimento, destaco que os documentos colacionados ao processo - atos constitutivos do sindicato reconvinde (Estatuto e Ata de Posse da Diretoria), com comprovação do registro no Ministério do Trabalho (p. 156 e ss); procuração (p. 163); edital de convocação (p. 261), ata da AGE (263 e ss), lista de presença consignando a presença dos trabalhadores diretamente envolvidos no conflito (281 e ss), pauta de reivindicações (p. 558 e ss); ofício ao suscitado encaminhando pauta reivindicatória (p. 585); atas de reuniões entre os sindicatos patronal e profissional (p. 587 e ss); atas de audiências de mediações realizadas junto ao MPT (p. 603 e ss); a CCT 2016/2016 (p. 1050 e ss); proposta de redação da CCT 2017/2017 (p. 1076 e ss), bem como a demonstração de anuência do suscitado quanto ao ajuizamento do presente dissídio coletivo (p. 105) - atestam o preenchimento dos pressupostos processuais e

condições da ação.

Isso posto, admite-se o dissídio coletivo reconvenicional.

MÉRITO

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

I) cláusulas incontroversas; II) cláusulas controvertidas; III) redação final da sentença normativa.

I) CLÁUSULAS INCONTROVERSAS

Não há controvérsia **substancial** entre as partes com relação à manutenção das cláusulas segunda, terceira, quarta, quinta, sexta, sétima, oitava, nona, décima, décima primeira, décima segunda, décima terceira, décima quinta, décima sétima, décima oitava, décima nona, vigésima, vigésima primeira, vigésima segunda, vigésima terceira, vigésima quarta, vigésima quinta, vigésima sexta, vigésima oitava, vigésima nona, trigésima, trigésima primeira, trigésima segunda, trigésima terceira, trigésima quarta, trigésima quinta, trigésima sexta, trigésima sétima, trigésima oitava, trigésima nona, quadragésima, quadragésima primeira, quadragésima segunda, quadragésima terceira, quadragésima quarta, quadragésima quinta, quadragésima sexta, quadragésima sétima, quadragésima oitava, quadragésima nona, quinquagésima, quinquagésima primeira, quinquagésima segunda, quinquagésima terceira, quinquagésima quarta, quinquagésima quinta, quinquagésima sexta, quinquagésima sétima, quinquagésima oitava, quinquagésima nona, sexagésima, sexagésima primeira, sexagésima segunda e sexagésima quinta.

Isso porque, conforme se extrai dos autos, as partes negociaram diretamente e concordaram com a manutenção das disposições contidas na CCT 2016, inclusive quanto ao índice de reajuste salarial de 6,58% no salário e no auxílio-alimentação, que passará para o valor de R\$ 34,11 (trinta e quatro reais e onze centavos).

Em relação à defesa apresentada pelo suscitado, entendo ser inadmissível que o sindicato apresente, como contestação, as suas próprias pretensões, outrora deduzidas na petição inicial do dissídio coletivo extinto sem resolução de mérito. A controvérsia a ser analisada por esta Especializada restringe-se ao objeto veiculado no dissídio reconvenicional, sobre o qual se assentam as reivindicações da categoria, definidas de acordo com os limites traçados na petição de ingresso. De modo contrário, este Colegiado estaria, por via transversa, analisando as pretensões deduzidas no dissídio coletivo patronal, transgredindo a barreira da admissibilidade antes imposta por voto da maioria.

Ademais, acrescentando às razões de decidir, transcrevo trecho da fundamentação contida no voto do Juiz Convocado Antônio Umberto de Souza Júnior, no sentido de que: "a) Mesmo deferida a cláusula proposta, tem a Corte o poder de ajustar a redação, seja por impropriedade terminológica, seja para correções linguísticas; b) As cláusulas propostas que se limitem a reproduzir o texto da última norma coletiva devem ser preservadas intactas na sentença normativa, independentemente de haver concordância ou contestação expressa por parte do sindicato patronal eis que não de ser "respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente" (CF, art. 114, § 2º); logo, não se detectando afronta ao ordenamento jurídico, contemporânea à norma coletiva inspiradora ou superveniente, as cláusulas históricas não de ser mantidas e sem alteração redacional. [...] c) As cláusulas propostas que se limitem a reproduzir o texto da última norma coletiva e sejam redundantes com o direito vigente à época desta não podem ser descartadas simplesmente pela desapareção do direito positivado que gerava a redundância porque a estipulação de regras deste jaez no âmbito negocial tem como propósito justamente assegurar a perenidade da vantagem instituída em lei mesmo quando esta venha a ser revogada, dadas as previsíveis intempéries da atuação do Parlamento."

Nesse sentido é que, cotejando os termos da petição inicial e da contestação, considerando que o dissídio patronal restou integralmente inadmitido por este Colegiado; considerando, ainda, a existência de acordo parcial entre as partes, quanto às cláusulas outrora referidas, **defiro-as como postuladas pelo suscitante à p. 1046 e seguintes do PDF.**

No entanto, restei parcialmente vencido quanto à cláusula 16ª, prevalecendo perante o Colegiado o voto do Desembargador Alexandre Nery de Oliveira que, para melhor sistematização da minuta, será analisada no tópico subsequente.

Ainda, acolhendo a divergência manifestada pelo Desembargador Alexandre Nery, faz-se necessário o ajuste de redação das cláusulas segunda, quarta, quinquagésima oitava, sexagésima primeira, sexagésima quinta, para constar, em lugar de "CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO", o termo "INSTRUMENTO COLETIVO", por se tratar a presente de sentença normativa. Ainda, acolho a divergência do ilustre Desembargador quanto às cláusulas sexagésima terceira e sexagésima quarta, que ficam prejudicadas em razão do disposto na cláusula primeira.

Quanto às cláusulas vigésima primeira e vigésima terceira, que versam a respeito da multa por atraso no pagamento de verbas rescisórias e da homologação das rescisões, pontuo que,

conquanto a Lei 13.467/2017 tenha dispensado a homologação sindical ao término da relação empregatícia, nada obsta que as partes, por comum acordo, pactuem em sentido contrário, prevendo a obrigatoriedade de chancela sindical e, ainda, a incidência de multa pelo descumprimento dos prazos legais ou convencionais. Observo ainda que as partes acordaram quanto à manutenção do auxílio-saúde previsto na cláusula décima quarta, mas remanesce controvertida a regulamentação do benefício. Nesse aspecto, porque respeitada a delimitação da controvérsia, cabe analisar a contraproposta patronal, quanto à redação dos parágrafos décimo terceiro a décimo sexto. Assim, acolho, em parte, a divergência aberta pelo Desembargador Alexandre Nery de Oliveira, quanto à cláusula décima quarta, que será analisada no tópico seguinte.

II) CLÁUSULAS CONTROVERTIDAS

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA BASE

As partes acordaram pela manutenção da data-base em 1º de janeiro, persistindo a controvérsia quanto aos efeitos da presente sentença normativa.

O suscitante reconhece que o dissídio foi instaurado de forma intempestiva, sem o ajuizamento de protesto judicial, mas alega que o consenso entre as partes é suficiente para assegurar a data-base e garantir a vigência da sentença normativa no período.

O suscitado concorda com a manutenção da data-base em 1º de janeiro, para fins históricos, mas rechaça a tese de retroação dos efeitos da presente decisão a janeiro de 2017.

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

Se ajuizado o dissídio coletivo após o referido prazo, a sentença normativa produzirá efeitos a partir de sua publicação. Admite-se, contudo, a interposição de protesto judicial ou o acordo entre as partes para a preservação da data-base da categoria, ainda que a instância seja instaurada fora do referido prazo.

No caso, a Convenção Coletiva firmada entre as partes vigorou até 31/12/2016. O presente dissídio foi instaurado somente em 24/05/2017, quando superado o prazo legal para manutenção da data-base.

Ainda que as partes tenham iniciado as negociações de forma tempestiva, não há provas de que tenham acordado expressamente quanto à preservação da data-base, para fins de pagamento

retroativo das garantias ajustadas.

Nesse contexto, instaurada a instância fora do prazo legal previsto no art. 616, §3º, da CLT e não havendo acordo expresso firmado entre as partes para manutenção da data-base, a sentença deve vigorar a partir de sua publicação.

Isso posto, defiro parcialmente a cláusula primeira, para fixar a vigência da sentença normativa a partir de sua publicação até 31 de dezembro de 2017, mantendo a data-base da categoria em 1º de janeiro, para todos os fins.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO SAÚDE

O sindicato reconvinde aduz que as partes concordaram com a manutenção do auxílio saúde, com a seguinte redação:

"CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO SAÚDE

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

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

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

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os sindicatos signatários do presente instrumento coletivo se comprometem a ingressarem, em conjunto ou separadamente, com impugnação aos editais que não prevejam a cotação do auxílio saúde, visando assim à implantação e manutenção da presente cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO - A participação do empregado e de seus dependentes será de acordo com o que for preconizado

no convênio citado no caput e normas da Agência Nacional de Saúde (ANS).

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

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO - Os empregados que atuam em funções administrativas nas empresas de vigilância e/ou outras empresas do mesmo grupo econômico, sediadas no Distrito Federal, poderão aderir ao plano de saúde contratado pelo SINDESV-DF, inclusive com a inclusão de seus

dependentes, desde que arquem com o custo total do mesmo, na forma contratada, atendidas as normas estabelecidas pela ANS.

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

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO - É vedado às empresas de segurança e vigilância que prestam serviços na base do Distrito Federal assinar contrato de prestação de serviço, prorrogação de contrato, termo aditivo ao contrato já assinado, ou qualquer outra modalidade de manutenção de contrato de prestação de serviço que não conste a obrigatoriedade do pagamento do valor destinado à assistência médica por parte do Tomador de Serviço.

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

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

PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO - Se ocorrer a suspensão do pagamento da parcela relativamente ao Auxílio saúde por ato unilateral do Tomador, a empresa comunicará aos seus empregados do contrato o fato, devendo informar que a assistência médica somente continuará a ser prestada caso o empregado decida assumir o compromisso, por escrito, de pagar a cota-parte até então paga pela empresa e tem a empresa a obrigação de aforar medida judicial contra o tomador de serviço que tenha suspenso o pagamento, sob pena de arcar com a quantia prevista no caput. Caso vitoriosa na demanda, a empresa ressarcirá o Fundo previsto no caput na quantia equivalente à recebida na ação judicial.

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

O sindicato reconvidando, por sua vez, pretende a exclusão do

parágrafo décimo terceiro, propondo readequações à redação dos parágrafos décimo quarto a décimo sexto, nos seguintes termos:

"CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO SAÚDE

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO - O benefício devido ao Sindicato Laboral, de acordo com a previsão contida no caput, deverá ser recolhido pela empresa ao SINDESV-DF, até o 20º (vigésimo) dia do mês subsequente a que se refere. **PARÁGRAFO TERCEIRO** - Os sindicatos signatários do presente instrumento coletivo se comprometem a ingressarem, em conjunto ou separadamente, com impugnação aos editais que não prevejam a cotação do auxílio saúde, visando assim à implantação e manutenção da presente cláusula.

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

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

PARÁGRAFO SEXTO - Tendo em vista que o interesse coletivo suplanta o individual, mesmo que as empresas possuam plano de saúde, o valor previsto no caput é devido. No entanto, nos

contratos em que a empresa ou o tomador de serviço arquem com a integralidade do plano de saúde, não será devido o repasse.

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

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO - Na hipótese de o Tomador de serviço não permitir a inclusão no edital/planilha de custo e composição de preços do contrato rubrica específica do Plano de Saúde; retirar da planilha de custo e composição de preços; deixar de pagar os repasses mensais e deixar de pagar a parcela destinada à manutenção do Plano Saúde, ficam o

sindicato patronal e o sindicato profissional obrigados a fazer gestão junto ao Tomador de serviço na esfera administrativa e/ou judicial para garantir este direito.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO - Caso o Tomador, mesmo após as medidas administrativas e/ou judiciais, suspenda ou mantenha a suspensão do pagamento, a empresa possui o direito de suspender o repasse da parcela, unicamente relativa ao contrato em referência, até que a pendência jurídica seja resolvida e haja recebimento dos valores devidos em pecúnia pela contratada.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO - Se ocorrer a suspensão do pagamento da parcela relativa ao auxílio saúde por ato unilateral do Tomador, a empresa comunicará o fato aos seus empregados do contrato, devendo informar que a assistência médica somente continuará a ser prestada caso o empregado decida assumir o compromisso, por escrito, de pagar a cota-parte até então repassada pela empresa. Os sindicatos laboral e profissional têm a obrigação de aforar medida judicial contra o tomador de serviço que tenha suspenso o pagamento, sob pena de arcar com a quantia prevista no caput. Caso vitoriosa a demanda, e recebidos os valores correspondentes em qualquer das ações judiciais, promover-se-á o ressarcimento ao Fundo do auxílio saúde.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO - Todo e qualquer valor destinado ao Auxílio Saúde/Plano de Saúde que seja descontado do empregado deve ser repassado ao sindicato profissional no prazo indicado no parágrafo segundo sob pena da empresa responsável incorrer em multa equivalente a 1% (um por cento) incidente sobre o valor devido."

Nesse tema, acolho a divergência aberta pelo Desembargador Alexandre Nery.

A contraproposta patronal mostra-se razoável, na medida em que o parágrafo décimo terceiro proposto pelo reconvinte configura injustificável ingerência na atuação empresarial das contratadas, ao passo que não constitui garantia relevante aos empregados. Ademais, a redação proposta pelo sindicato patronal é precisa quanto ao conteúdo e o alcance da norma, devendo prevalecer sobre a original.

Ante ao exposto, defiro em parte a cláusula décima quarta, com a redação proposta pelo sindicato patronal.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA

Nos termos do art. 150, parágrafo 1º, do Regimento Interno desta Corte, é do seguinte teor o voto aprovado em sessão:

"O eminente Relator indica não haver controvérsia pela parte Reconvinda e assim defere o pedido reconvenicional.

Com a devida vênia, apresento divergência.

A pretensão reconvenicional se firma na seguinte proposta:

"CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA

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

- a) Morte natural ou acidental, decorrentes ou não do trabalho, no valor segurado de 40 (quarenta) salários normativos mínimos do vigilante, consoante estabelecidos na Cláusula Terceira do presente instrumento coletivo de trabalho;
- b) Invalidez, que acarrete em aposentadoria, por acidente de qualquer natureza, ocorrida ou não no horário de trabalho, no valor segurado de 40 (quarenta) salários normativos mínimos do vigilante, consoante estabelecidos na Cláusula Terceira do presente instrumento coletivo de trabalho;
- c) Invalidez parcial por acidente ou doença de qualquer natureza será paga de acordo com a tabela da SUSEP, com valor segurado de até 40 (quarenta) salários normativos mínimos do vigilante, consoante estabelecidos na Cláusula Terceira do presente instrumento coletivo de trabalho;
- d) Adiantamento ao espólio de despesas de sepultamento, no valor de R\$ 3.560,00 (três mil e quinhentos e sessenta reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O adiantamento ao espólio de despesas de sepultamento será efetuado mediante a apresentação de nota fiscal emitida em nome da empresa que empregava o falecido.

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

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

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

PARÁGRAFO QUINTO - O pagamento da indenização decorrente de invalidez ou por doença de qualquer natureza será de responsabilidade exclusiva do SINDESV-DF, conforme previsão

contida na Cláusula Décima Quarta."

Na defesa, o Sindicato patronal invoca a cláusula antes proposta na exordial como evolução do seguro referido:

"CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA

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

- a) 40 (quarenta) vezes o salário (salário normativo acrescido do adicional de periculosidade) do vigilante no mês, na hipótese de morte por qualquer causa;
- b) Até 40 (quarenta) vezes o salário (salário normativo acrescido do adicional de periculosidade) do vigilante no mês, na hipótese de invalidez permanente total ou parcial por acidente; e
- c) Serviço de assistência funeral individual, no valor de até R\$ 5.500,00 (cinco mil e quinhentos reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os benefícios "seguro de vida" e "assistência funeral" pelo seu caráter assistencial, não integram a remuneração do trabalhador em nenhuma hipótese, conforme previsão do artigo 458 da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os valores decorrentes das indenizações por morte serão pagos aos beneficiários designados pelo empregado, ou, na falta da designação, na forma da Lei e, nos casos de invalidez permanente total ou parcial decorrente exclusivamente de acidente, ao próprio empregado. As indenizações, em quaisquer dos casos acima, serão quitadas no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da entrega da documentação completa à seguradora.

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

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

PARÁGRAFO QUINTO - O pagamento da indenização decorrente de invalidez ou por doença de qualquer natureza será de responsabilidade exclusiva do SINDESV-DF, conforme previsão contida na Cláusula Décima Quarta."

A situação é inusitada, porque a contraproposta patronal acaba por envolver valor de benefício a título de auxílio-funeral superior ao

pretendido, embora na contrapartida de certas indicações, inclusive a natureza não-remuneratória dos benefícios, apenas tendo faltado na delimitação do que contido nos parágrafos 1º e 2º da proposta reconvenicional.

Penso que a melhor medida é a mescla de ambas as proposições.

Defiro em parte o pedido pertinente à cláusula 16ª, para adotar a redação descrita pelo Sindicato patronal Reconvindo, com o acréscimo dos parágrafos 1º e 2º da proposta do Sindicato obreiro Reconvinte, que assim devem ser reenumerados como novos parágrafos 6º e 7º."

Defere-se parcialmente, nos termos da fundamentação precedente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO TEMPORÁRIO

O sindicato reconvinte (SINDESV) relata que as partes negociaram diretamente para manutenção da CCT 2016, pendente apenas a Cláusula 27, que trata da contratação em regime temporário. Explica a resistência da categoria na adesão a tal cláusula, fundamentando que a contratação em regime de tempo parcial geraria situações de subemprego, fomentando a concorrência desleal e a precarização das relações de trabalho no mercado de vigilância.

O suscitado, a seu turno, aduz que a contratação em regime parcial, nos termos em que autoriza o art. 58-A da CLT, é motivada pela "*impossibilidade de se indenizar habitualmente a hora intrajornada*". Prossegue narrando que as empresas do ramo de vigilância têm sido rotineiramente autuadas por descumprirem normas de saúde e segurança do trabalho, o que seria minimizado se autorizada a contratação em regime de tempo parcial. Ressalta que a medida favoreceria a geração de novos postos de trabalho, além de reduzir os custos para os tomadores de serviços. Por fim, registra que a resistência apresentada pelo sindicato-autor é infundada, mormente por constituir fonte complementar de renda para os vigilantes empregados.

Eis o conteúdo da cláusula controvertida, nos termos em que proposta pelo sindicato patronal:

"CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO TEMPORÁRIO

"Havendo a necessidade de alocação de força de trabalho em tempo parcial, desde que essa não resulte na substituição de trabalhador folguista ou ferista, aplicar-se-á as disposições do artigo 58-A da CLT."

Na CCT 2016/2016, assim como nas convenções que a antecederam, as partes acordaram o seguinte:

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO TEMPORÁRIO

Fica acordado entre o sindicato patronal e laboral a não inclusão do contrato temporário e trabalho parcial nas empresas de vigilância na base territorial do Distrito Federal, salvo decisão conjunta e formalizada em ata entre os sindicatos.

É costumeiro, no mercado de segurança, a contratação de trabalhadores para cumprimento de jornadas em regime de escala 12x36, em que o empregado trabalha 12 horas seguidas, com folga nas 36 horas seguintes. O problema ocorre porque, como plantonista, é comum que o trabalhador deixe de gozar do intervalo intrajornada garantido constitucionalmente, fazendo jus, então, ao pagamento do período correspondente como hora extra.

Tal obrigação gera, sem dúvida, volumoso acréscimo na folha de pagamento das empresas, além de autuações e multas eventualmente impostas pelos órgãos de fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista.

A contratação em regime de tempo parcial permitiria que as empresas admitissem trabalhadores para cumprimento de jornadas reduzidas, possibilitando, assim, o gozo do intervalo intrajornada pelo empregado plantonista, sem esvaziar o posto de trabalho.

Por outro lado, possibilitaria, em tese, a pulverização das contratações, com salários reduzidos e jornadas inferiores a 6 horas diárias. Nesse cenário, haveria precarização das condições de trabalho, em prejuízo de toda a categoria.

A pretensão do sindicato patronal encontra amparo na legislação trabalhista, que autoriza, **expressamente**, a contratação de trabalhadores em regime de tempo parcial, nos termos do que estabelece o art. 58-A da CLT, o qual foi introduzido no ordenamento jurídico em setembro de 2001, pela Medida Provisória nº 2.164-41, com posterior ajuste em 2008, através da Lei nº 11.788.

A realidade que se impõe é a seguinte. O empregado que trabalha na área de segurança precisa do intervalo intrajornada, por questões de higiene laboral. Não resolve o problema a exigência da jornada corrida, sem intervalo, com o pagamento da correspondente hora como extra. Por outro lado, os clientes contratantes precisam da garantia da vigilância ininterrupta, sem falhas, e, para isso, contratam as empresas envolvidas no presente dissídio.

Há que se prover uma solução para o impasse, e, caso os sindicatos não encontrem solução transitória ou que atenda os interesses mútuos, a solução legal há de ser praticada.

Não se pode obrigar as empresas a permanecerem na ilegalidade, ao não conceder o intervalo dos trabalhadores, por mero capricho do sindicato profissional, que se recusa a negociar outro modelo de

jornada a ser adotada, quando há lei imperativa que autoriza a contratação em regime de tempo parcial.

O direito coletivo do trabalho encontra-se assentado na ideia de que os entes coletivos, em paridade de condições, possam livremente discutir e negociar questões relevantes para as categorias respectivas, no intuito de melhorar as condições de vida dos trabalhadores e do mercado. Todavia, não se admite que tal liberdade seja exercida de forma arbitrária por qualquer das partes. Assim é que, tendo em vista a ponderação dos interesses em jogo, o respeito aos princípios da boa-fé objetiva, da segurança jurídica e à autonomia da vontade coletiva, os quais devem ser observados tanto pelas partes, em suas tratativas, bem como por esta Justiça, no exame do caso concreto; sem embargo de que as partes possam negociar entre si, buscando os aprimoramentos e ajustes que entenderem necessários, a fim de viabilizar a adequação à nova realidade e a transição sem prejuízos, tanto às empresas quanto aos empregados, entendo ser possível a contratação em regime de tempo parcial, nos termos previstos pelo art. 58-A da CLT. Cabe aos sindicatos, então, negociar as condições em que tais contratações irão ocorrer.

Por todo o exposto, indefiro a cláusula 27ª, na forma apresentada pelo suscitante, adotando a redação sugerida pelo suscitado.

No entanto, prevaleceu perante o Colegiado a proposta de redação sugerida pelo Juiz Convocado Antônio Umberto de Souza Júnior, no seguinte sentido:

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO A TEMPO PARCIAL

A contratação de empregados em regime de tempo parcial, na forma do artigo 58-A da CLT, somente estará autorizada para cobertura das ausências dos vigilantes durante o tempo do intervalo intrajornada."

Isso posto, conforme decisão Colegiada, defere-se parcialmente a cláusula 27ª, para constar a seguinte redação: "*A contratação de empregados em regime de tempo parcial, na forma do artigo 58-A da CLT, somente estará autorizada para cobertura das ausências dos vigilantes durante o tempo do intervalo intrajornada*".

REDAÇÃO FINAL DA SENTENÇA NORMATIVA:

A sentença normativa aplicável às categorias em litígio, portanto, passará a vigorar com o seguinte teor:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

A sentença normativa produzirá seus efeitos jurídicos, inclusive

financeiros, a partir de sua publicação até 31 de dezembro de 2017, mantido para todos os fins a data-base da categoria em 1º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente instrumento coletivo abrangerá **As normas salariais e as obrigações firmados pelas representações sindicais das categorias, estabelece os compromissos obrigacionais das empresas existentes em janeiro de 2017 no âmbito do Distrito Federal, bem como das que forem constituídas ou instaladas no decorrer da vigência do presente instrumento coletivo, nas atividades de segurança privada patrimonial, pessoal, cursos de formação/especialização de vigilantes e operacionalização/monitoramento de segurança eletrônica beneficiando os empregados, independentemente do cargo por eles exercidos, com abrangência territorial no DF**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO

A partir de 01º de janeiro de 2017, a todo vigilante que trabalha em empresa de segurança privada, inclusive orgânica, fica garantido o salário normativo de R\$ 2.012,54 (dois mil e doze reais e cinquenta e quarto centavos), que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) do adicional de periculosidade previsto na Lei n. 12.740/2012.

a) a partir de 01º de janeiro de 2017, o salário normativo dos vigilantes que prestam serviços terceirizados no Banco do Brasil será de R\$ 2.696,09 (dois mil, seiscentos e noventa e seis reais e nove centavos), que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) do adicional de periculosidade previsto na Lei n. 12.740/2012.

b) a partir de 01º de janeiro de 2017, o salário normativo dos vigilantes que prestam serviços terceirizados no Banco Central do Brasil será de R\$ 3.928,44 (três mil, novecentos e vinte oito reais e quarenta e quatro centavos), que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) do adicional de periculosidade previsto na Lei n. 12.740/2012.

c) a partir de 01º de janeiro de 2017, para os serviços de segurança de eventos será garantida a diária mínima de R\$ 110,20 (cento e dez reais e vinte centavos), que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) do adicional de periculosidade previsto na Lei n. 12.740/2012. Apenas os profissionais que não recebem os pisos

normativos indicados nos itens anteriores farão jus ao recebimento da referida parcela, mensalmente.

d) a partir de 01º de janeiro de 2017, o salário normativo dos agentes que prestam serviços de Segurança Pessoal Privada será de R\$ 3.513,45 (três mil, quinhentos e treze reais e quarenta e cinco centavos), que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) do adicional de periculosidade previsto na Lei n.12.740/2012.

e) a partir de 01º de janeiro de 2017, o salário normativo dos profissionais que exercem a função de fiscalização de outros vigilantes nas frentes de serviço, de forma fixa ou móvel (com ou sem veículo), será de R\$ 2.413,99 (dois mil, quatrocentos e treze reais e noventa e nove centavos), que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) do adicional de periculosidade previsto na Lei n. 12.740/2012.

f) a partir de 01º de janeiro de 2017, o salário normativo dos profissionais que exercem a função de fiscalização de outros vigilantes nas frentes de serviço do Banco do Brasil, de forma fixa ou móvel (com ou sem veículo), será de R\$ 3.235,30 (três mil, duzentos e trinta e cinco reais e trinta centavos), que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) do adicional de periculosidade previsto na Lei n. 12.740/2012.

g) a partir de 01º de janeiro de 2017, aos vigilantes que exercem suas funções de forma motorizada fica assegurado o adicional de 10% (dez por cento) a incidir sobre o piso normativo mínimo indicado no *caput*, que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) a título do adicional de periculosidade (Lei n.12.740/2012).

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Aos demais empregados das empresas que compõem a categoria profissional abarcada pelo presente instrumento coletivo e não contemplados pelas alíneas acima especificadas, fica assegurado o reajuste salarial de 6,58% (seis ponto cinquenta e oito por cento), a incidir sobre o salário recebido em 31 de dezembro de 2016, ressalvados possíveis adiantamentos, que poderão ser compensados pelo empregador.

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

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

PARÁGRAFO QUARTO - O adicional de risco de vida previsto nas Convenções Coletivas de Trabalho vigente nos anos de 2010, 2011 e 2012 foi integralmente absorvido e atendido pelo adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/12, que alterou o artigo 193, da CLT, e que prevê o adicional de periculosidade para

aqueles que no exercício de sua profissão estejam em exposição permanente a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial, não sendo admitida a percepção acumulada dos dois adicionais (periculosidade e risco de vida).

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - DISPÊNDIO DAS EMPRESAS COM A NORMA COLETIVA DE TRABALHO

À exceção do reajuste concedido nos salários normativos da categoria, de 6,58% (seis ponto cinquenta e oito por cento), sofrerão alteração os valores do auxílio alimentação, de R\$ 32,00 (trinta e dois reais) para R\$ 34,11 (trinta e quatro reais e onze centavos), do plano de saúde, de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais) permanece R\$ 140,00 (cento e quarenta reais), do fundo para indenização decorrente de aposentadoria por invalidez e por doença de qualquer natureza, de R\$ 14,00 (quatorze reais) permanece R\$ 14,00 (quatorze reais), do fundo social e odontológico de R\$ 10,00 (dez reais) permanece R\$ 10,00 (dez reais) e do adiantamento ao espólio de despesas de sepultamento de R\$ 3.560,00 (três mil, quinhentos e sessenta reais) permanece R\$ 3.560,00 (três mil, quinhentos e sessenta reais) que não haverá reajuste financeiro nas demais cláusulas normativas.

PARÁGRAFO ÚNICO - Em 1º de janeiro de 2017, todas as empresas abrangidas por este instrumento coletivo terão dispêndio de 6,58% (seis ponto cinquenta e oito por cento) relativos ao salário normativo da categoria, auxílio alimentação, fundo para indenização decorrente de aposentadoria por invalidez e por doença de qualquer natureza, fundo odontológico, auxílio saúde e adiantamento ao espólio de despesas de sepultamento ao espólio, observado o disposto na cláusula primeira, e nas demais cláusulas com objeto específico.

Pagamento de Salário - Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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

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

CLÁUSULA SEXTA - EMPREGADO SUBSTITUTO: SALÁRIO

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

O pagamento do 13º salário (gratificação natalina) poderá ser efetuado em duas parcelas, com o primeiro vencimento até o dia 30 de julho de 2017 e o segundo até o dia 15 de dezembro de 2017, ou a um só tempo, até o dia 15 de dezembro de 2017, na proporção a que fizer jus o empregado.

Gratificação de Função

CLÁUSULA OITAVA - PROMOÇÃO DE VIGILANTES

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

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE HORAS-EXTRAS

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

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

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - BASE DE CÁLCULO.

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

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

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

Salário Família

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO FAMÍLIA

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

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os tíquetes-alimentação serão

fornecidos de uma única vez ao empregado, até o quinto dia útil de cada mês.

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

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

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

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE-TRANSPORTE

As empresas fornecerão o vale-transporte aos empregados, por dia efetivamente trabalhado, em uma única parcela.

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

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

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO SAÚDE

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O Sindicato Laboral firmará convênio com empresa de saúde de boa reputação no mercado. A adesão do empregado ao plano de saúde previsto no *caput* não obriga a sua filiação ao SINDESV-DF, sendo de livre adesão a toda a categoria.

Optando o empregado por participar do plano de saúde contratado, deverá ele contribuir com sua cota-parte.

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

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

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

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO 10 - A empresa ao pagar o valor a que se refere o

caput da cláusula encaminhará ao SINDESV-DF a relação nominal dos empregados cujos valores estão sendo recolhidos, relação esta que servirá de base para habilitá-lo junto ao convênio.

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

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

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

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

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

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

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FUNDO PARA INDENIZAÇÃO DECORRENTE DE APOSENTADORIA POR INVALIDEZ POR DOENÇA.

Para manutenção do fundo para indenização decorrente de aposentadoria por invalidez por doença de qualquer natureza, que

será administrado pelo sindicato laboral, as empresas contribuirão com a quantia mensal de R\$ 14,00 (quatorze reais) por cada empregado, associado ou não ao SINDESV-DF. O repasse da parcela será efetuada pelas empresas até o dia 20 (vinte) de cada mês, subsequente ao pagamento do salário do empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Com a captação do fundo, o sindicato laboral será responsável pelo pagamento de uma indenização compensatória no valor de R\$ 30.843,23 (trinta mil, oitocentos e quarenta e três reais e vinte e três centavos) a cada empregado das empresas de segurança e vigilância do Distrito Federal, que tiver declarado pela Previdência Social sua aposentadoria por invalidez decorrente de doença de qualquer natureza.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Para fazer jus ao recebimento do benefício previsto no parágrafo anterior é suficiente ao empregado apresentar perante o sindicato laboral a certidão de concessão de aposentadoria emitida pelo INSS e prova de vínculo empregatício com a empresa integrante da categoria patronal no momento do protocolo perante o INSS do requerimento de concessão de sua aposentadoria.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As importâncias serão recolhidas no Banco de Brasília (BRB), agência SDS, no prazo de 20 (vinte) dias, ou na sede do sindicato laboral, mediante guias próprias a serem fornecidas pelo SINDESV-DF, ou qualquer outro banco indicado pelo mesmo.

PARÁGRAFO QUARTO - Para efeito de comprovação de que os repasses foram efetuados corretamente, as empresas deverão remeter ao SINDESV-DF, até 20 (vinte) dias após a data prevista para o pagamento mensal, uma relação ordenada de todos os empregados, na qual deverá constar a função, salário e o valor da contribuição.

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

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA

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

a) 40 (quarenta) vezes o salário (salário normativo acrescido do adicional de periculosidade) do vigilante no mês, na hipótese de morte por qualquer causa;

b) Até 40 (quarenta) vezes o salário (salário normativo acrescido do adicional de periculosidade) do vigilante no mês, na hipótese de invalidez permanente total ou parcial por acidente; e

c) Serviço de assistência funeral individual, no valor de até R\$ 5.500,00 (cinco mil e quinhentos reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os benefícios "seguro de vida" e "assistência funeral" pelo seu caráter assistencial, não integram a remuneração do trabalhador em nenhuma hipótese, conforme previsão do artigo 458 da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os valores decorrentes das indenizações por morte serão pagos aos beneficiários designados pelo empregado, ou, na falta da designação, na forma da Lei e, nos casos de invalidez permanente total ou parcial decorrente exclusivamente de acidente, ao próprio empregado. As indenizações, em quaisquer dos casos acima, serão quitadas no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da entrega da documentação completa à seguradora.

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

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

PARÁGRAFO QUINTO - O pagamento da indenização decorrente de invalidez ou por doença de qualquer natureza será de responsabilidade exclusiva do SINDESV-DF, conforme previsão contida na Cláusula Décima Quarta.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONVÊNIOS

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

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

saúde e financeiras.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FUNDO SOCIAL E ODONTOLÓGICO

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

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

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

Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATAÇÃO E HABILITAÇÃO

Fica vedado ao empregador contratar vigilantes nos postos de serviço sem que este esteja habilitado através do competente registro profissional em CTPS, realizado pelo Departamento de Polícia Federal, devendo este número constar na ficha de registro do empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO - Fica a empresa obrigada a anotar na CTPS o contrato de trabalho, devendo devolver o documento ao empregado no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÃO: DOCUMENTOS

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

- Ficha financeira do empregado demitido;
- 06 (seis) últimas fichas de frequência ou documento de controle de frequência;
- Comprovante dos 06 (seis) últimos depósitos na conta vinculada ao FGTS;
- PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário;

e) Chave de conectividade para fins de saque do FGTS;

f) Prova da antecipação do pagamento do FGTS, para os casos das empresas que possuem parcelamento junto à CEF, e;

g) Carta de preposição.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADO DE AFASTAMENTO

As empresas serão obrigadas a fornecer ao empregado, no ato da homologação, o atestado de afastamento e salário.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES

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

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO- PERÍODO

O aviso prévio será de no mínimo 40 (quarenta) dias para todos os empregados com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos, observando-se, em qualquer caso, os limites da Lei n. 12.506/2011.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO - FORMA

Concedido o aviso prévio, neste deverá constar, obrigatoriamente:

- Sua forma (se cumprido ou indenizado);
- A redução da jornada exigida em lei, bem como o início e o fim da jornada;

c) A data do pagamento das verbas rescisórias.

PARÁGRAFO ÚNICO - Em caso de inobservância dos itens acima mencionados, fica subentendido que o aviso prévio deverá ser cumprido pelo empregado em casa, sem qualquer prejuízo, e que o pagamento das verbas rescisórias se dará na forma da legislação em vigor.

Suspensão do Contrato de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTA DE APRESENTAÇÃO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO SOB REGIME DE TEMPO PARCIAL

A contratação de empregados em regime de tempo parcial, na forma do artigo 58-A da CLT, somente estará autorizada para cobertura das ausências dos vigilantes durante o tempo do intervalo intrajornada.

Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CURSO DE RECICLAGEM

Fica o empregado obrigado à reciclagem prevista em Lei e, no caso de dois ou mais empregos, a fornecer cópia da comprovação de reciclagem a todos os empregadores.

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

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

PARÁGRAFO TERCEIRO - Fica assegurado ao vigilante submetido ao curso de reciclagem, o direito de transporte e alimentação, como se trabalhando estivesse.

PARÁGRAFO QUARTO - No caso de mais de um emprego comprovado, o período de reciclagem, bem como o valor da mesma, será rateado entre as empresas empregadoras, devendo a declaração do curso ser entregue ao vigilante, na sede da empresa, no prazo de 10 (dez) dias após a empresa ter recebido o certificado da academia, sob pena de pagamento de multa de 1.250 (hum mil,

duzentos e cinquenta) UFIR's, revertido em prol do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CURSO DE EXTENSÃO

Fica vedada a cobrança de curso de extensão e/ou aperfeiçoamento dos empregados pela empresa. Se no ato da reciclagem o empregado manifestar o interesse em frequentar o curso de extensão e/ou aperfeiçoamento, este arcará com os valores que excederem o curso de reciclagem.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PROFISSIONALIZAÇÃO

Ficam todos os fiscais, encarregados e supervisores obrigados a se submeterem ao Curso de Formação de Vigilante.

Normas Disciplinares

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RECURSOS HUMANOS NECESSÁRIOS À ATIVIDADE

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONDIÇÃO

Os postos de serviço deverão possuir, necessariamente, local adequado para as refeições e armários para a guarda de uniformes, na forma da legislação (Lei n. 5.377, de 18.08.2014).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - HORÁRIO PARA ALIMENTAÇÃO

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

desobrigado de promover a assinalação da folha de ponto ou registro do intervalo intrajornada, destinado à alimentação.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os vigilantes que prestam serviços no período diurno terão a concessão do intervalo para repouso ou alimentação entre as 11h00min e as 15h00min, sem que isso desnature a extensão do intervalo.

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

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

PARÁGRAFO QUINTO - INTERVALO INTRAJORNADA - GOZO NO LOCAL DE TRABALHO - POSSIBILIDADE - ART. 71 DA CLT.

A impossibilidade de o empregado sair, durante o intervalo, do setor em que trabalha não autoriza inferência no sentido de que à parte não era propiciado o intervalo intrajornada, pois a norma legal (artigo 71 da CLT) que regulamenta o direito em debate não faz qualquer referência quanto à questão de permanência ou não no local de trabalho.

Políticas de Manutenção do Emprego

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO

Considerando a tipicidade da atividade de terceirização de serviços e a necessidade de prever para os trabalhadores maior segurança no emprego, e para isso incentivar as empresas para efetivamente participarem desse intento, fica estabelecido que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço em razão de nova licitação pública ou novo contrato, contratarão os empregados da anterior, limitado ao quantitativo do novo contrato, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, sendo que nesse caso a rescisão do contrato obrigará ao pagamento do percentual de 40% (quarenta por cento) sobre os depósitos do FGTS e o não pagamento do aviso prévio, porque não caracteriza hipótese de despedida arbitrária. Em relação às demais

verbas rescisórias, não haverá alteração.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Havendo real impossibilidade da continuação do trabalhador nos serviços, devidamente justificado pela empresa ou pelo empregado perante os dois sindicatos convenentes, por escrito, especificando os motivos, o empregado terá direito à projeção do aviso prévio nas verbas rescisórias e demais direitos previstos em lei.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os empregados que se enquadrem na hipótese prevista no *caput* desta cláusula terão direito à garantia de emprego de 90 (noventa) dias.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A opção de permanecer na empresa que rescindiu o contrato com o tomador de serviço é do empregado, desde que esta tenha posto de serviço disponível, ressalvada a hipótese de que a empresa possa transferi-lo para novos postos criados e devidamente comprovados, sendo que nesse caso, fica garantido o emprego do empregado por 90 (noventa) dias.

PARÁGRAFO QUARTO - Para efeito do parágrafo anterior, novos postos criados são aqueles nos quais **não existia prestação de serviço de vigilância anteriormente**.

PARÁGRAFO QUINTO - Não havendo interesse do trabalhador em ingressar na empresa sucessora, fica este na obrigação de comunicar por escrito tal intenção à sua atual empregadora no prazo mínimo de 30 (trinta) dias que antecederem o término do contrato, sendo que o não cumprimento da presente obrigação de fazer significa que o mesmo migrará para a nova empresa. Caso não o faça, desobriga-se o empregador quanto às garantias previstas nesta cláusula.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIAS AOS CIPEIROS, MEMBROS DA CIPA.

Será garantido emprego, por um ano, a todos os membros eleitos da CIPA.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO - Ficam asseguradas todas as inscrições feitas dentro do prazo legal, inclusive em relação aos vigilantes que foram indicados pelo sindicato laboral.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO DOENTE

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ELEIÇÃO DO DELEGADO SINDICAL

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

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE

Fica garantido em caso de aborto involuntário da empregada gestante a estabilidade de 60 (sessenta) dias após o vencimento do atestado médico.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE

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

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - USO E FORNECIMENTO DO UNIFORME

É de responsabilidade do vigilante o uso indevido do uniforme, que não em serviço ou no transporte para o mesmo.

PARÁGRAFO ÚNICO - É de responsabilidade do vigilante o patrimônio vigilado e o equipamento que lhe é fornecido, desde que comprovado o seu dolo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DO UNIFORME

As empresas se obrigam a fornecer uniforme, gratuitamente, a todos os empregados sujeitos ao trabalho uniformizado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Aos vigilantes, fiscais e demais

empregados que sejam obrigados ao uso de uniforme, serão fornecidos mediante recibo em 02 (duas) vias, sendo um entregue ao empregado: com 02 (dois) pares de meia, 02 (duas) camisas, 02 (duas) calças e 01 (um) par de sapatos de 06 (seis) em 06 (seis) meses ou 01 (um) coturno de 12 (doze) em 12 (doze) meses, e também 01 (uma) jaqueta e 01 (um) cinto, de 12 (doze) em 12 (doze) meses. Para os vigilantes que trabalham de terno e gravata serão fornecidos 02 (dois) ternos e 04 (quatro) camisas a cada 12 (doze) meses. Os empregados que trabalham ao ar livre receberão 01 (uma) capa de chuva a cada 12 (doze) meses. Para os vigilantes que fazem uso da placa balística, será fornecido uma capa de colete a cada 12 (doze) meses.

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

PARÁGRAFO TERCEIRO - Aos vigilantes motorizados serão fornecidos os equipamentos de proteção individual, capacete, 01 (um) par de luvas, 01 (uma) jaqueta adequada para motociclista, 01 (um) par de coturno e 01 (um) colete para acessórios refletivo, desde que homologado pela Polícia Federal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ARMAMENTO As empresas se obrigam a realizar semestralmente a limpeza e a revisão do armamento.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTROLE DE REGISTRO DE EMPREGADOS

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

Outras estabilidades

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÕES NA C.T.P.S

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

Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE

TRABALHO

A jornada de trabalho dos vigilantes armados, desarmados e fiscais será de 12x36 horas (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso), nas seguintes hipóteses:

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

b) Nos postos de serviços contratados e que venham a ser contratados, noturnos de 360 (trezentos e sessenta) horas/mês, 12 (doze) horas por 30 (trinta) dias;

c) Nos postos de serviços contratados e que venham a ser contratados, diurnos, de 360 (trezentos e sessenta) horas/mês, 12 (doze) horas por 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO - Nas demais hipóteses, a jornada de trabalho será de acordo com a necessidade do serviço, respeitando-se o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Controle da Jornada**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

As empresas representadas pelo SINDESP/DF poderão manter sistema alternativo de controle de jornada de trabalho, a saber: a) cartão de ponto manual; b) folha de frequência; c) biometria; d) controle de ponto por cartão magnético; e) sistema de ponto eletrônico alternativo; e outros permitidos por lei.

PARÁGRAFO ÚNICO - As partes signatárias reconhecem que o sistema de controle de jornada ora ajustado atende as exigências do artigo 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho e o disposto no art. 2º da Portaria nº. 373 de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, dispensando-se a instalação do Registrador Eletrônico de Ponto - REP.

Faltas**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMPARECIMENTO À JUSTIÇA: ABONO**

Serão abonadas as faltas dos empregados para comparecimento na Justiça, seja como testemunha ou reclamante, desde que apresente à empresa a notificação 48 (quarenta e oito) horas antes, mediante ressalva judicial.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EMPREGADOS**ESTUDANTES**

Serão abonadas as faltas dos empregados estudantes para prestação de exame, desde que a empresa seja notificada com antecedência de pelo menos 48 (quarenta e oito) horas.

Outras disposições sobre jornada**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ESCALA DE 12 X 36 HORAS - ADICIONAL NOTURNO**

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

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ALTERAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Fica vedado às empresas alterar a jornada de trabalho estabelecida, salvo quando solicitada formalmente **pelo empregado ou necessidade do serviço, homologada pelo sindicato laboral.**

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO E INTERVALOS NA ATIVIDADE. HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Considerando as peculiaridades da atividade da segurança privada e vigilância, outorgada como complementar da segurança pública, e atendendo ao que foi decidido como melhor pelos empregados e pelos empregadores em suas respectivas Assembleias Gerais, os sindicatos preveem nos parágrafos desta Cláusula as condições relativas à jornada de trabalho e aos intervalos na atividade.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os empregados que trabalham na jornada de 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso) não farão jus a horas extraordinárias em razão da natural

compensação, em razão da inexistência de trabalho nas 36 (trinta e seis) horas seguintes.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Considera-se já remunerado o trabalho realizado nos domingos que porventura coincidam com a escala prevista nesta cláusula (revezamento 12x36), em face da natural compensação pelo desconto nas 36 (trinta e seis) horas seguintes, assegurada a percepção em dobro dos feriados trabalhados a partir da vigência deste instrumento coletivo e apenas enquanto vigor a Súmula 444 do Tribunal Superior do Trabalho.

Férias e Licenças

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS E LICENÇAS

Fica garantida a todo o empregado a ausência do serviço, sem prejuízo do salário, nas seguintes hipóteses:

- a) 03 (três) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente ou descendente;
- b) 05 (cinco) dias em virtude de casamento;
- c) 05 (cinco) dias no decorrer da primeira semana de vida da criança, em caso de nascimento de filho, a título de licença paternidade.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - MEDICINA DO TRABALHO

Nos postos de serviço onde os vigilantes forem obrigados a trabalhar em pé, desde que o posto não permita revezamento, devem ser incluídas pausas de 10 (dez) minutos para cada 01 (uma) hora trabalhada, em cumprimento a NR 17, Nota Técnica 60 do MTE e demais legislações.

PARÁGRAFO ÚNICO - O assento para pausa ou descanso deve ser fornecido pelo tomador de serviço.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ORGANIZAÇÃO DO SESMT COLETIVO

Em conformidade com o art. 2º da Portaria SIT/DSST N°. 17, de 01/08/2007, que aprova o subitem 4.14.3 da NR-4 que, por sua vez, altera a redação da Norma Regulamentadora n°. 4, o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) poderá ser organizado pelo SINDESP-DF, **englobando as empresas da mesma atividade econômica, localizadas no Distrito Federal e em municípios** limítrofes. **PARÁGRAFO ÚNICO** - Fica assegurado o direito de cada empresa organizar e manter, individualmente, o seu próprio SESMT ou terceirizá-lo.

Relações Sindicais

Representante Sindical

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DIREITOS DOS MEMBROS DO SINDICATO

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

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

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADES

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

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

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

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

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

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CERTIDÃO

Ficam as empresas obrigadas a enviar para o SINDESV-DF, até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente aos respectivos vencimentos, os comprovantes de pagamento dos encargos sociais e previdenciários de seus empregados, bem como aqueles previstos no presente instrumento normativo, oportunidade em que será lavrada a CERTIDÃO de cumprimento do instrumento coletivo. O envio da documentação poderá ser por meio postal (AR) ou em meio digital (xls, xlsx ou csv).

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O não cumprimento dessa cláusula obriga a empresa ao pagamento de uma multa de 2% (dois por cento) ao mês, sobre o valor das mesmas em benefício ao sindicato laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A recusa do recebimento da documentação por parte do sindicato laboral isenta as empresas do cumprimento dessa cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Fica o sindicato laboral expressamente proibido de fornecer (divulgar) ou dar publicidade a quaisquer informações comerciais fornecidas pela empresa, na forma do *caput*, sob pena de pagamento de multa equivalente à prevista no § 1º acima, em favor da empresa prejudicada.

PARÁGRAFO QUARTO - A comprovação dos itens relacionados no *caput* desta cláusula será feita até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

PARÁGRAFO QUINTO - A certidão terá validade de 30 (trinta) dias a partir de sua emissão.

PARÁGRAFO SEXTO - Qualquer dúvida na emissão da certidão pelo sindicato laboral, o assunto será submetido à comissão prevista na cláusula quinquagésima sétima.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - COMISSÃO PRÉVIA SINDICAL

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

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica mantida a Comissão Intersindical pelo período de vigência de 2017/2018, conforme previsto na Lei n. 9.958/2000.

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ATUAÇÃO CONJUNTA DOS SINDICATOS PATRONAL E LABORAL

Os sindicatos obreiro e patronal atuarão em conjunto e formalmente, a título de notificação, quando o contratante dos serviços de que trata o instrumento coletivo não cumprir com todas as obrigações constantes do mesmo, notadamente as de natureza econômica, ou não conceder e pagar os reajustes e/ou repactuações dos contratos no prazo de 20 (vinte) dias, a contar da publicação da certidão de julgamento ou do acórdão, desde que esta esteja rigorosamente em dia com suas obrigações junto aos sindicatos.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - FORO ELETIVO

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

Aplicação do Instrumento Coletivo**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ENCARGOS SOCIAIS**

Visando assegurar a exequibilidade dos contratos de Prestação de Serviços pelas Empresas contratadas junto aos tomadores, a fim de garantir a TOTAL adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, fica determinado que as Empresas do segmento abrangidas por esta sentença normativa ficam obrigadas a praticar o percentual de Encargos Sociais e Trabalhistas de no mínimo 79,79% (setenta e nove vírgula setenta e nove por cento), conforme planilha de cálculo que foi apresentada.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, julgo extinto o processo sem resolução de mérito com relação ao dissídio instaurado pelo sindicato patronal (SINDESP), nos termos do art. 485, VI, do CPC. Admito o dissídio instaurado pelo SINDESV, e, no mérito, julgar parcialmente procedente o dissídio coletivo nos seguintes termos: defiro integralmente as cláusulas segunda, terceira, quarta, quinta, sexta, sétima, oitava, nona, décima, décima primeira, décima segunda, décima terceira, décima quinta, décima sétima, décima oitava, décima nona, vigésima, vigésima primeira, vigésima segunda, vigésima terceira, vigésima quarta, vigésima quinta, vigésima sexta, vigésima oitava, vigésima nona, trigésima, trigésima primeira, trigésima segunda, trigésima terceira, trigésima quarta, trigésima quinta, trigésima sexta, trigésima sétima, trigésima oitava, trigésima nona, quadragésima, quadragésima primeira, quadragésima segunda, quadragésima terceira, quadragésima quarta, quadragésima quinta, quadragésima sexta, quadragésima sétima, quadragésima oitava, quadragésima nona, quinquagésima, quinquagésima primeira, quinquagésima segunda, quinquagésima terceira, quinquagésima quarta, quinquagésima quinta, quinquagésima sexta, quinquagésima sétima, quinquagésima oitava, quinquagésima nona, sexagésima, sexagésima primeira, sexagésima segunda e sexagésima quinta, com os ajustes de redação das cláusulas segunda, terceira, quarta, quinquagésima oitava, sexagésima primeira, sexagésima quinta, para constar, em lugar de "CONVENÇÃO

COLETIVA DE TRABALHO", o termo "INSTRUMENTO COLETIVO". Defiro parcialmente as cláusulas primeira, décima quarta, décima sexta e vigésima sétima, com ajustes de redação propostos pelos Desembargadores Antônio Umberto de Souza Júnior e Alexandre Nery de Oliveira. Ficam prejudicadas as cláusulas sexagésima terceira e sexagésima quarta. Tudo nos termos da fundamentação precedente.

Custas pelas partes, eis que sucumbentes mutuamente no importe de R\$ 200,00, calculadas sobre R\$ 10.000,00, valor atribuído à causa.

É o meu voto.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos, ACORDAM os integrantes da Egrégia Primeira Seção Especializada do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, em sessão realizada na data e nos termos contidos na respectiva certidão de julgamento, por unanimidade, aprovar o relatório, inadmitir o dissídio coletivo suscitado pelo SINDESP em face do SINDESV, extinguindo o processo sem resolução de mérito, nos termos do art. 485, VI, do CPC. Admitir integralmente o dissídio coletivo suscitado pelo SINDESV em face do SINDESP, e, no mérito, julgar parcialmente procedente o dissídio coletivo nos seguintes termos: deferir integralmente as cláusulas segunda, terceira, quarta, quinta, sexta, sétima, oitava, nona, décima, décima primeira, décima segunda, décima terceira, décima quinta, décima sétima, décima oitava, décima nona, vigésima, vigésima primeira, vigésima segunda, vigésima terceira, vigésima quarta, vigésima quinta, vigésima sexta, vigésima oitava, vigésima nona, trigésima, trigésima primeira, trigésima segunda, trigésima terceira, trigésima quarta, trigésima quinta, trigésima sexta, trigésima sétima, trigésima oitava, trigésima nona, quadragésima, quadragésima primeira, quadragésima segunda, quadragésima terceira, quadragésima quarta, quadragésima quinta, quadragésima sexta, quadragésima sétima, quadragésima oitava, quadragésima nona, quinquagésima, quinquagésima primeira, quinquagésima segunda, quinquagésima terceira, quinquagésima quarta, quinquagésima quinta, quinquagésima sexta, quinquagésima sétima, quinquagésima oitava, quinquagésima nona, sexagésima, sexagésima primeira, sexagésima segunda e sexagésima quinta, com os ajustes de redação das cláusulas segunda, terceira, quarta, quinquagésima oitava, sexagésima primeira,

sexagésima quinta, para constar, em lugar de "CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO", o termo "INSTRUMENTO COLETIVO". Deferir parcialmente as cláusulas primeira, décima quarta, décima sexta e vigésima sétima, com ajustes de redação propostos pelos Desembargadores Antônio Umberto de Souza Júnior e Alexandre Nery de Oliveira. Ficam prejudicadas as cláusulas sexagésima terceira e sexagésima quarta. Tudo nos termos da fundamentação precedente. Custas pelas partes, eis que sucumbentes mutuamente no importe de R\$ 200,00, calculadas sobre R\$ 10.000,00, valor atribuído à causa.

Andre Rodrigues Pereira da Veiga Damasceno

Relator

Voto do(a) Des(a). ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA /

Desembargador Alexandre Nery de Oliveira

DISSÍDIO COLETIVO 0000271-15.2017.5.10.0000

RELATOR: DESEMBARGADOR ANDRÉ DAMASCENO

SUSCITANTE: SINDICATO DE EMPRESAS DE SEGURANÇA PRIVADA, SISTEMAS DE SEGURANÇA ELETRÔNICA, CURSOS DE FORMAÇÃO E TRANSPORTE DE VALORES NO DISTRITO FEDERAL - SINDESP/DF

Advogado: Guilherme Guedes de Medeiros

SUSCITADO: SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEGURANÇA E VIGILÂNCIA DO DISTRITO FEDERAL - SINDESV/DF

Advogado: Jonas Duarte José da Silva

DECLARAÇÃO DE VOTO DO DESEMBARGADOR ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA

RELATÓRIO:

Conforme o eminente Relator.

FUNDAMENTAÇÃO:

(1) ADMISSIBILIDADE:

O eminente Relator admite em parte o dissídio coletivo para apenas examinar a discussão pertinente à cláusula 27ª pertinente a contrato temporário.

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

Por partes.

- **DISSÍDIO COLETIVO NORMATIVO C/C DISSÍDIO DE GREVE:**

a) requisito constitucional do "comum acordo":

Com relação ao requisito constitucional capitulado como instauração sob "comum acordo", descrito desde a EC 45/2004 no artigo 114, § 2º, da Constituição Federal, a jurisprudência sinaliza que não envolve atuação comum, mas permissivo à instauração da instância pela parte Suscitante, no que a Justiça do Trabalho se admite como julgadora para a causa, na linha do acordo que define a atuação arbitral, assim resultando característica específica para o dissídio coletivo normativo em que há uma atuação estatal próxima do instituto da arbitragem, necessário que é o compromisso de instauração.

Nesse sentido, quando não há o acordo para a instauração do dissídio coletivo, ou as partes retornam à mesa de negociação, ou se acaba na via da autodefesa constituída pela greve como modo de pressão para que os patrões se curvem às exigências patronais ou, quando menos, afastem da negociação certas exigências antes impeditivas da firmatura de norma coletiva. Contudo, não se há que considerar que a defesa possa estabelecer o modo de condução da ação.

Com efeito, a exigência constitucional não atribui ao Suscitado o poder de direcionar a ação para pedidos delineados segundo seus interesses, porque se os limites da lide se perfazem segundo o que seja dito por autor e réu em inicial e contestação, doutro lado não pode a defesa delinear os próprios limites da ação, sob pena de conduzir a antecipação de sua própria linha de contestação, o que se mostra contrário aos preceitos constitucionais que definem o direito de ação e o de contraditório

Por isso, ao concordarem com o ajuizamento do dissídio coletivo, as partes não podem delimitar os objetos de pretensão e de resistência, que se definem segundos os interesses, apenas, respectivamente, de autor e de réu. No caso, ademais, sequer essa discussão cabe ao instante em que o comum acordo registrado em ata de audiência do dissídio coletivo não perpez qualquer delimitação de objeto (fl. 105), pelo que considero atendido o requisito constitucional contido no artigo 114, § 2º, da Constituição Federal.

b) condições da ação:

O dissídio coletivo veio suscitado pelo Sindicato patronal e não pelo obreiro na busca de sua pauta de reivindicações.

Na compreensão de que o dissídio coletivo normativo envolve via de solução do conflito de formação da norma coletiva do trabalho pela atuação positivista da Justiça do Trabalho, mediante poder normativo constitutivo das cláusulas coletivas, em verdadeira ação legiferante, este Tribunal Regional já enunciou ser possível a instauração do dissídio coletivo pelo ente patronal, se e desde que as discussões trazidas à solução

judicial sejam as mesmas antes submetidas à mesa de negociação, assim podendo o Sindicato patronal, quanto autor, buscar seja editada a sentença normativa segundo a compreensão das cláusulas propostas em resistência à mesa de negociação, no que a defesa, obviamente, pelo Sindicato obreiro pode buscar o alargamento segundo as reivindicações originais resistidas pelo patronato.

Nesse contexto, ainda quando a pauta de reivindicações seja a encaminhada pelo Sindicato obreiro Suscitado, ainda assim deve o Tribunal do Trabalho verificar se tais reivindicações constaram das deliberações obreiras, porque não pode a Corte construir além do que se delimita como lide coletiva normativa, enquanto, obviamente, as considerações de resistência à mesa de negociação devem ser qualificadas com viés próprio, quando o Sindicato patronal assume a condição de Suscitante. A legitimidade do sindicato patronal, portanto, configura-se na linha de precedente enunciado por esta Corte Regional:

"EMENTA:

DISSÍDIO COLETIVO COM GREVE. LEGITIMIDADE: APRESENTAÇÃO PELA EMPRESA-SUSCITANTE DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES OBREIRAS. PEDIDO DE DECLARAÇÃO DE ABUSIVIDADE DO MOVIMENTO PAREDISTA. EXAME JUDICIAL. CONSTITUIÇÃO FEDERAL E LEI DE GREVE.

Se a pauta de reivindicações colacionada com a exordial coincide com aquela deliberada pela assembléia geral sindical como ensejadora do movimento paredista, pode, sim, ser submetida à Justiça do Trabalho, no exercício da função conciliadora e do poder normativo que lhe são peculiares na seara coletiva, a teor da Lei 7.783/1989, art. 8º, detendo, conforme a disposição legal referida, legitimidade a suscitante, ainda que seja a empresa envolvida, para apresentar as reivindicações pretendidas pelos trabalhadores, a fim de que, em não sendo considerada a abusividade do movimento grevista, possa o Tribunal do Trabalho decidir sobre a razoabilidade ou não das pretensões, de modo a buscar-se o retorno à normalidade. Não há, com isso, qualquer ofensa ao art. 9º da Constituição, porque se é certo que o dispositivo constitucional estabelece que aos trabalhadores compete decidir sobre a oportunidade de exercer o direito de greve e os interesses que devam por meio dele defender, não impede, a teor inclusive do art. 114, § 2º, também da CF/1988, que a Justiça do Trabalho possa atuar plenamente para a solução do conflito estabelecido, inclusive estabelecendo normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.

Dissídio coletivo com greve admitido integralmente. Declaração

de não-abusividade do movimento grevista, com indeferimento do pedido patronal em contrário. Exame da pauta de reivindicações obreiras: acolhimento parcial."

TRT - 10ª Região - 1ª Seção Especializada

Relator Juiz Convocado Alexandre Nery de Oliveira

DC-000338-2003-000-10-00-8

Julgado em 18/11/2003

Por isso, a legitimidade e o interesse de agir se devem observar em abstrato, como ressaí da teoria processual, no pertinente a definir ser a parte efetiva detentora da representação da categoria e efetivamente poder buscar a construção da norma coletiva por sentença do Tribunal do Trabalho, porque obviamente assim não emergiria interesse se a norma já estivesse estabelecida para a vigência no período discutido, eis que a atuação juslaboral deve surgir no vazio normativo e não na reconstrução das normas acordadas entre as partes.

Por esse efeito, contudo, não se pode considerar que não haja interesse de agir nos casos de reconhecimento da pretensão autoral por parte da defesa, quando nenhuma norma coletiva tenha já sido construída, mas apenas perante o Tribunal enunciado que não se resiste ao que a outra parte propõe, como modo a resultar, se o caso, o eventual deferimento da cláusula requerida por parte da Corte, ou eventual poda de texto ou contexto para afinar-se o pedido a aspectos jurídicos ou redacionais, ou mesmo a improcedência quando as partes, ainda quando acordes, desconsiderem o ordenamento jurídico em caso de óbice à construção da vontade coletiva em detrimento de eventual norma jurídica que deva prevalecer.

Repito: não houve ainda firmatura alguma de norma coletiva entre as partes que pudesse resultar na perda de interesse de agir (perda de objeto), mas mera indicação de aceitação de parte a parte quanto a alguns objetos enunciados nas tratativas antecedentes, após a propositura da demanda, no que se delimita eventual reconhecimento da pretensão, mas não acordo extrajudicial que não capacite o Tribunal a deliberar. Ao contrário. Há cláusulas ainda pendentes, inclusive, de exame da própria extensão do reconhecimento e outras com resistência configurada e não ultrapassada.

Doutro lado, fora dos limites da pauta antes encaminhada, ainda que no contraponto, óbvio, de buscar o Sindicato patronal Suscitante o reconhecimento judicial das cláusulas apresentadas em resistência quando da negociação coletiva frustrada, pode emergir a falta de interesse de agir para eventualmente contaminar, nessa seara, as condições da ação, ao menos na parte em que haja excessos, porque o Tribunal

não pode deliberar sob o que não havia antes sido colocado em mesa de negociação pelas partes em conflito, mesmo quando enuncia cláusula com redação diversa, cujo objeto essencial, contudo, deve situar-se nos limites da lide apresentada.

Por isso, o interesse de agir na seara do dissídio coletivo apenas emerge se e quando frustrada a negociação coletiva, a teor do artigo 114, § 2º, da Constituição Federal, resultando, por decorrência, que para o que não tenha sido alvo de negociação não emerge condição para a ação referida.

Também denota que a propositura, com a pretensão constitutiva, de pretensão declaratória de abusividade de movimento paredista, não perturba a legitimidade e o interesse de agir, nesse espectro da cumulatividade das pretensões submetidas ao crivo do Tribunal do Trabalho, pelo que, no caso, noto que a pretensão patronal se revela apta ao exame da Corte, tanto na esfera normativa quanto na esfera declaratória. Nesse aspecto, observo que, não obstante tenha havido a interrupção da greve, não há notícia de acordo entre as partes quanto aos efeitos decorrentes da paralisação, não por menos o pedido patronal de declaração de abusividade da greve havida, ainda que encerrada, para a qual emerge haver legitimidade e interesse de agir.

Doutro lado, no caso sob exame, o Sindicato patronal Suscitante busca instituir cláusulas acerca de "uso de aparelho celular, smartphone, tablet e similares no expediente" e "contratação de pessoas com deficiência física habilitados ou reabilitados", para as quais não pode buscar a via judicial constitutiva à falta de antecedente discussão na seara negocial frustrada.

No particular, portanto, inadmito a ação e julgo extinto o processo, sem resolução de mérito, a teor do artigo 485, VI, do CPC/2015, por falta de interesse de agir, apenas com relação à pretensão de instituir cláusula acerca de "uso de aparelho celular, smartphone, tablet e similares no expediente" e "contratação de pessoas com deficiência física habilitados ou reabilitados".

c) pressupostos processuais:

A exordial resta colacionada com os atos constitutivos e estatutários da entidade sindical Autora, assim como editais de convocação de assembleia geral do patronato para deliberar sobre o autorizativo à entidade suscitar o dissídio coletivo normativo, tendo sido atendidos os requisitos de quorum mínimo e votação regular nas deliberações havidas.

Doutro lado, não me parece, à luz da OJ-8/TST-SDC, ter havido inobservância a requisito processual essencial.

Observo, já de início, que, ainda que assim fosse, considerado o contido no artigo 932 do CPC/2015, antes caberia permitir-se a regularização do vício formal e não a extinção processual imediata, porque na linha da nova sistemática processual vigente se busca antes ultrapassar aspectos formais para buscar o adentramento do mérito das causas postas ao exame judicial.

Mas sequer vislumbro qualquer descumprimento à enunciação da pauta reivindicatória, já observando a necessária leitura do verbete referido quando se indica a propositura da ação por Sindicato patronal, quando a orientação diz apenas da situação em que suscitado por Sindicato obreiro.

Nesse contexto, com a devida vênia, a ata de deliberação da assembleia geral patronal não precisa enunciar a pauta reivindicatória, à qual resiste como fundamento da própria frustração da negociação coletiva.

Ademais, ao autorizar a instauração do dissídio coletivo, o patronato delimita à entidade sindical pertinente a óbvia insistência nos objetos de resistência havidos em mesa de negociação, de modo a permitir o exame pelo Tribunal do Trabalho, sem necessidade de que a ata que delibera pelo ajuizamento haja que explicitar as cláusulas a serem reivindicadas, se antes assim já se enunciam no contexto do que vinha sendo deliberado.

Por isso, tenho como apto a viabilizar a ação, tendo atendido ao requisito formal exigível, a autorização contida na ata de assembleia geral sindical patronal (fl. 75).

Presentes os requisitos processuais formais exigíveis, admito a ação, excetuados os itens já antes inadmitidos por falta de interesse de agir.

Observo, ainda, haver por presentes os requisitos em relação à pretensão declaratória pertinente à greve havida, ainda que por cumulação com a pretensão constitutiva pertinente à norma coletiva decorrente de eventual sentença normativa, na linha do precedente antes descrito.

Ainda observo, nas arguições pontuais de inépcia, quando formuladas cláusula a cláusula, meras insurgências à redação pretendida e não vícios de compreensão, no que, inclusive, como antes já dito, percebe-se que para muito do havido como acordado efetivamente acordo algum há, a exigir, portanto, o exame por parte deste Tribunal quanto à constituição ou não da cláusula pretendida, ou doutra, nos limites dos objetos da lide.

Nesse efeito, cabe perceber que não se sustenta a preliminar de inépcia formulada em defesa, quando diz que a petição inicial deveria transcrever as cláusulas acordadas, inclusive

porque não há norma coletiva firmada que resulte exclusão de interesses, mas mera indicação de pretensões aceitáveis que ainda exigem exame judicial, nem se revela, do contido na petição inicial, elementos insuficientes que possam prejudicar o direito de defesa ou a compreensão judicial, pelo que rejeito a preliminar formulada, sem prejuízo, quando o caso, do exame das arguições sob o manto de inépcia como repúdio em seara de mérito, pelo que descrito na defesa obreira.

d) conclusão da admissibilidade do DC/DCG:

Concluindo em relação à exordial, rejeito a preliminar de inépcia e admito em parte o dissídio coletivo cumulado com dissídio coletivo de greve, excetuado apenas o exame das pretensões de instituir cláusulas acerca de "uso de aparelho celular, smartphone, tablet e similares no expediente" e "contratação de pessoas com deficiência física habilitados ou reabilitados", em relação às quais julgo extinto o processo, sem resolução de mérito, a teor do artigo 485, VI, do CPC/2015, por falta de interesse de agir.

- RECONVENÇÃO SINDICAL OBREIRA:

O Sindicato obreiro Suscitado, na oportunidade da defesa, apresentou reconvenção em que busca, além da discussão das cláusulas enunciadas na exordial, outras em que mantém insistência à constituição, agora pela via judicial mediante sentença normativa, que descrevem como negociadas e acordadas com o Sindicato patronal Suscitante, ora Reconvinido.

Observo, inicialmente, que na sistemática processual vigente, não existe mais a figura da reconvenção como peça autônoma, mas em verdade como capítulo da própria contestação, como efetivos pedidos contrapostos (reconvencionais), conforme a redação dada pelo artigo 343 do CPC/2015, que se aplica ao Processo do Trabalho em razão da omissão da norma processual própria, apenas havendo campo para a formulação dos pedidos contrapostos em peça de reconvenção quando não haja sido apresentada a própria contestação, segundo a dicção decorrente do parágrafo 6º do referido artigo 343 do NCP.

Nesse contexto, contudo, o mero equívoco da formulação em peça própria não prejudica o exame dos pedidos reconvencionais, havidos como formulados com a defesa, e em verdade assim tendo sido em razão do momento do oferecimento.

Doutro lado, como era antes e como persiste, os pedidos reconvencionais não podem descuidar dos requisitos próprios da ação que buscam formular na via do contra-ataque processual, porque apenas há indicativo de desdobramento da

relação processual já estabelecida, mas sem olvidar os requisitos da ação que se aproveita da já havida para enunciar, o réu, suas próprias pretensões em revide.

Ora, com a devida vênia, a parte Suscitada-Reconvinde busca o exame pelo Tribunal das cláusulas contidas em suposto acordo, mas quando em verdade acordo algum ainda houve, tanto assim que apenas há, nos autos, minuta de convenção coletiva para o ano de 2017, sem efetivamente haver norma coletiva subscrita pelas partes em conflito, que, portanto, persiste no seio das discussões referidas.

Ademais, cabe notar que o contexto da formulação da norma coletiva resulta em necessário conglobamento dos ajustes havidos, assim das renúncias recíprocas que permitem configurar o conjunto normativo resultante.

Por isso, se há norma coletiva firmada, não emerge interesse de agir, porque não pode o Tribunal do Trabalho enunciar cláusulas a aderir a ajuste já havido entre as partes, senão quando expressamente excluído, na própria norma coletiva, tema específico a ser submetido ao crivo judicial.

Mas não há, no caso sob exame, nem norma coletiva já firmada, nem mesmo qualquer indicativo, na minuta apresentada, de ressalva do conteúdo que restaria ajustado apenas a ensejar desvio para sentença normativa que assim, anormalmente, complementasse a convenção coletiva firmada entre as partes.

Por isso, se assim não se verifica, obviamente as cláusulas em discussão na seara negocial, ainda que tenha havido proximidade à solução extrajudicial, não tendo sido efetivamente firmadas, ainda exigem a manifestação judicial por parte deste Tribunal, ao instante em que insistida a pretensão de parte em ter tais regramentos agregados à norma coletiva em que pode constituir-se a sentença normativa exarável por esta Corte Regional.

Doutro lado, os pedidos reconvencionais não se podem confundir com as cláusulas de resistência contidas na contestação propriamente.

Ora, ao mesmo modo como, quando instaurado dissídio coletivo normativo por sindicato obreiro não se há que exigir pedidos reconvencionais para o exame de cláusulas possíveis da resistência às cláusulas pretendidas, porque para tanto suficiente o contido na contestação que delimita os limites de atuação do Tribunal, igualmente não cabe ao sindicato obreiro, quando suscitado, insistir em cláusulas que já se colocam em discussão pelo que contido na exordial, porque para tanto a análise da cláusula possível se perfee à luz do confronto da petição inicial com a contestação.

Nesse efeito, na seara do dissídio coletivo normativo, a pretensão reconvençional deve situar-se na linha de postulação própria fora do objeto já delineado na exordial, e não em confundir-se com os objetos que já deve apresentar na contestação.

No caso sob exame, ter havido cláusula na reconvenção não delineada, no tema pertinente, em cláusula contida na exordial e assim passível de contrariedade na via da contestação e não de nova lide paralela por via contraposta.

Percebo que mesmo quando descreve pedido contraposto à discussão declaratória da greve, a pretensão invocada como reconvençional é mera defesa ao pedido exordial, porque ao buscar o pagamento dos dias parados nada mais faz que contestar a pretensão patronal de que os dias decorrentes da greve não sejam considerados como devidos.

Se assim é, a pretensão reconvençional se mostra processualmente inadequada ao instante em que se traduz como mera repetição, por outras palavras, do que contido ou devesse assim restar contido em contestação, porque nada se descreve como pretensão própria fora dos limites de debate das cláusulas já formuladas na exordial ou do contexto da pretensão declaratória cumulada pertinente à greve havida. Concluindo, em relação aos pedidos reconvençionais, não os admito.

- CONCLUSÃO DA ADMISSIBILIDADE:

Em síntese, REJEITO A PRELIMINAR DE INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL, mas ADMITO APENAS EM PARTE O DISSÍDIO COLETIVO NORMATIVO CUMULADO COM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE, extinguindo o processo, sem resolução de mérito, em relação à pretensão patronal de constituição de cláusulas acerca de "uso de aparelho celular, smartphone, tablet e similares no expediente" e "contratação de pessoas com deficiência física habilitados ou reabilitados", em relação às quais julgo extinto o processo, sem resolução de mérito, a teor do contido no artigo 485, VI, do CPC/2015, por falta de interesse de agir, e INADMITO OS PEDIDOS RECONVENÇIONAIS, por inadequação da via eleita, dada a mera repetição do objeto contido em pretensão exordial e própria de debate na seara da contestação, a teor do contido no artigo 343 do CPC/2015. Contudo, vencido na admissibilidade do dissídio coletivo suscitado pelo Sindicato patronal, considerando o contido no artigo 343, §§ 2º e 6º, do CPC/2015, resulta a autonomia da reconvenção em relação a efeitos pertinentes à ação principal inicialmente instaurada, pelo que, por efeito lógico, admito a reconvenção como se dissídio coletivo normativo fosse, assim se traduzindo em dissídio coletivo reconvençional.

Prossigo, assim, no exame do mérito dos pedidos reconvençionais apresentados pelo Sindicato obreiro, Reconvinte.

(2) MÉRITO:

O eminente Relator, no voto reformulado em razão dos limites de admissibilidade indicados pela egrégia Primeira Seção Especializada, examina o dissídio coletivo reconvençional situando cláusulas consideradas incontroversas (2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 7ª, 8ª, 9ª, 10ª, 11ª, 12ª, 13ª, 14ª, 15ª, 17ª, 18ª, 19ª, 20ª, 21ª, 22ª, 23ª, 24ª, 25ª, 26ª, 28ª, 29ª, 30ª, 31ª, 32ª, 33ª, 34ª, 35ª, 36ª, 37ª, 38ª, 39ª, 40ª, 41ª, 42ª, 43ª, 44ª, 45ª, 46ª, 47ª, 48ª, 49ª, 50ª, 51ª, 52ª, 53ª, 54ª, 55ª, 56ª, 57ª, 58ª, 59ª, 60ª, 61ª, 62ª, 63ª, 64ª e 65ª), que imediatamente defere nos termos postulados pelo Reconvinte, e cláusulas consideradas controversas (1ª, 16ª, 27ª), que aprecia em separado.

Com a devida vênia, a contestação à reconvenção (fls. 1098/1118) expressamente salienta e "requer sejam considerados refutados todos os argumentos que se fundem na ideia de que havia composição prévia definitiva entre os sindicatos ou que não haviam outras demandas patronais concomitantes àquelas a que foram das prioridade (em especial para tentar prevenir a deflagração de movimento paredista" e, assim posto, passa a enunciar expressa impugnação ao que pretendido em relação aos temas da "vigência e data-base" (cláusulas 1ª e 63ª), "auxílio-alimentação" (cláusula 12ª), auxílio-saúde (cláusula 14ª), "fundo para indenização decorrente de aposentadoria por invalidez por doença" (cláusula 15ª), "seguro de vida" (cláusula 16ª), "fundo social e odontológico (cláusula 18ª), "multa por atraso no pagamento de verbas rescisórias" (cláusula 21ª), "homologação das rescisões" (cláusula 23ª), "contrato temporário" (cláusula 27ª), "garantia de emprego e continuidade" (cláusula 34ª), "garantia a cipeiros - membros de CIPA" (cláusula 35ª), "eleição de delegado sindical" (cláusula 37ª), "uso e fornecimento de uniforme" (cláusula 40ª), "jornada de trabalho" (cláusula 45ª), "direitos dos membros do sindicato" (cláusula 55ª), "fornecimento de certidão" (cláusula 58ª), "comissão de conciliação prévia" (cláusula 60ª), "prazo para repasse das cláusulas econômicas" (cláusula 64ª), além de indicar resistência em relação à discussão de "uso de aparelho celular, smartphone, tablet e similares no expediente", "contratação de portador de deficiência física habilitado ou reabilitado" e "desconto dos dias parados durante a greve". Ademais, o fato de quase terem as partes chegado a acordo, em mesa de negociação, e mesmo durante as audiências de

conciliação e instrução realizadas perante este Tribunal, não envolve afastamento da consideração de que a ausência da contrapartida necessária à subscrição do acordo não permite considerá-lo como realizado, nem sequer quanto a cláusulas em isolado, porque o conglobamento pertinente ao exame das normas coletivas se perfaz na consideração de renúncias em limite a compensar o aceite em relação ao pedido pela outra parte. Por isso, os limites da lide se fazem pelo contido na reconvenção e na defesa pertinente, ainda quando invocando o contido, por arrasto, na exordial, como se transcrito, porque dentro dessa perspectiva deve atuar este Tribunal para enunciar a sentença normativa substitutiva da norma coletiva que as próprias partes não lograram firmar.

Inicialmente, inadmitido pela douta Maioria o dissídio coletivo patronal, não se pode avançar em pretensão não deduzida em sede reconvenção pelo Sindicato obreiro, e traduzida assim indevidamente como objeto de contestação à reconvenção, no alusivo aos temas pertinentes a "uso de aparelho celular, smartphone, tablet e similares no expediente", "contratação de portador de deficiência física habilitado ou reabilitado" e "desconto dos dias parados durante a greve".

Na sequência, ainda que se possa eventualmente perceber contestação genérica à pretensão reconvenção, o efeito pertinente há que ser analisado, mormente porque, por vezes, há invocação do argumento contido na peça exordial como o contraposto ao pedido reconvenção, na medida em que traduzida a proposta de resistência sindical patronal em relação à pretensão sindical obreira.

Igualmente, não se há como pontuar que o artigo 114, § 2º, da Constituição, ao asseverar que cabe à "Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente", deva, em caso de manifesta controvérsia entre as partes, adotar a norma coletiva antecedente, quando requerida por quaisquer das partes, porque nesse particular haveria deslocamento da mesa de negociação para o acerto em mesa de julgamento, porque a parte que pretendesse a repetição da norma coletiva, mesmo que havendo resistência da parte contrária, bastaria levar o dissídio coletivo normativo ao Tribunal do Trabalho para obtê-la, quando o princípio revelado no normativo constitucional descreve que as partes deve exaurir a negociação e que o Tribunal do Trabalho, no exercício do poder normativo excepcional que detém, deve atuar em momento extremo para completar o vazio da norma coletiva não alcançada em negociação, mediante sentença normativa substitutiva da vontade das partes, mas, não, com a

devida vênia, como corolário da vontade de uma única parte, mesmo que haja controvérsia e resistência a respeito. Nesse sentido, haveria manifesta violação ao conteúdo constitucional ao revelar-se que o conteúdo do julgamento já estaria antecipado pela adoção da cláusula antecedente, ainda que resistida, quando a norma constitucional busca apenas revelar que o Tribunal deve buscar a preservação de condições antecedentes, se e desde que não sejam o objeto delimitado pela controvérsia, em relação ao qual cabe julgar mediante a aferição das condições sócio-econômicas descritas pelas partes que possam resultar na adoção, ou não, da cláusula pretendida, e nunca na sua repetição pela mera pretensão deduzida como garante de resultado já indicado como impossível de deslocar-se para seara diversa, como se, então, o Tribunal do Trabalho não atuasse a resolver o conflito, mas a homologar a pretensão deduzida por uma das partes, independentemente das razões invocadas pela outra parte para resistir à pretensão de repetição da norma coletiva antecedente, no que se esvaziaria a própria mesa de negociação em prol da solução heterônoma descrita pela decisão judicial.

Com a devida vênia, o efeito de repetição da norma coletiva antecedente, mesmo que em sede de sentença normativa, pelo mero desiderato de que se devam preservar condições anteriores, resultaria numa indevida integração da norma coletiva antecedente, no efeito da ultratividade que resta inibida, ao menos liminarmente, por ordem do Supremo Tribunal Federal (ADPF-323-MC/DF, Relator Ministro Gilmar Mendes, decisão de 14/10/2016), reafirmada em diversas reclamações e pedidos cautelares requeridos ao Excelso Pretório, no sentido de cassar decisões da Justiça do Trabalho que indiquem afronta ao decidido liminarmente quanto à expansão dos efeitos de norma coletiva antecedente à luz de equivocada leitura do artigo 114, § 2º, da Constituição Federal (RE-1076982/SP, Rel. Min. Roberto Barroso, decisão de 16/11/2017; Rcl-37972-MC/PR, Rel. Min. Gilmar Mendes, decisão de 25/08/2017; Rcl-27415/SC, Rel. Min. Luiz Fux, decisão de 02/08/2017; Rcl-26256-MC/DF, Rel. Min. Luiz Fux, decisão de 07/04/2017; Rcl-26616-MC/DF, Rel. Min. Gilmar Mendes, decisão de 20/03/2017; Rcl-26343/PR, Rel. Min. Luiz Fux, decisão de 03/03/2017).

Nesse efeito, a norma coletiva antecedente pode servir como baliza ao exercício do poder normativo dos Tribunais em sede de dissídio coletivo, mas não se pode repetir pelo mero desiderato contido no artigo 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal, sob pena de revelar-se contraposição à

exigência de exaurimento da negociação coletiva como fruto do objeto descrito pelo artigo 7º, XXVI, da Carta de 1988, porque, no vazio da norma coletiva, restabelecem-se as normas legais para reger a categoria, sem o conteúdo mais favorável resultante da negociação havida, ou, em caso de sentença normativa, a aplicação da norma legal, pelo efeito decorrente do indeferimento da pretensão ou da resistência havida por quaisquer das partes, se não puder o Tribunal do Trabalho, ao julgar, estabelecer cláusula delimitada com as premissas da causa de pedir e da defesa apresentadas pelas partes em conflito, sem traduzir, repita-se, a mera repetição da norma coletiva anterior que emergiria como exame apenas homologatório da pretensão de uma das partes e não do exame do conflito estabelecido que resultara, inclusive, na impossibilidade de firmar-se o acordo ou a convenção coletiva que a sentença normativa deve substituir em razão da atuação jurisdicional peculiar da Justiça do Trabalho.

Definidas essas premissas, prossigo no exame do dissídio coletivo normativo, contido na reconvenção apresentada pelo Sindicato obreiro.

Inicialmente, pontuo, com a devida vênia, equívoco na indicação, para redação final da sentença normativa, de duas cláusulas pertinentes à vigência e data-base (cláusulas 1ª e 63ª), enquanto penso deva ser tudo traduzido em única disposição normativa, assim a cláusula 1ª, como de praxe, enquanto se deve expurgar a proposta de cláusula 63ª descrita pelo eminente Relator, pela repetição assim havida, pelo que, desde logo, julgo prejudicado o pedido alusivo à cláusula 63ª. Doutro lado, ainda quando ambas as partes em conflito coletivo se revelam concordes com a redação, ainda assim pode e deve o Tribunal examinar a propriedade ou não do preceito, não sendo impeditivo o indeferimento de norma pretendida em desacordo com preceito constitucional ou legal que o desautorize ou ainda quando apenas para ajustamento redacional, evitando discussões e interpretações indevidas posteriormente.

Nesse contraponto, no exame contido das cláusulas em que efetivamente não há linha de resistência patronal ao pretendido pelo Sindicato obreiro, conforme minuta colacionada (fls. 1076/1096) e objeto da referida contestação à reconvenção, em relação às cláusulas ditas como incontroversas pelo eminente Relator, excetuadas aquelas que pontuei como gravadas de certa resistência a merecer análise específica, mas percebo haver falhas redacionais:

* na cláusula 2ª, quando descreve convenção coletiva ao invés de norma coletiva (ou instrumento coletivo, como situado em

diversas outras passagens da norma proposta, assim conceito mais genérico) que se traduzirá na sentença normativa a ser editada por este Tribunal, assim como indica o ajustamento da situação da categoria em janeiro de 2016 ao invés de 2017, isso fruto do fato de ter sido a norma proposta pelo Sindicato obreiro baseada na anterior CCT-2016 - por isso, defiro em parte o pedido reconvenicional, no particular, para ajustar a redação da cláusula 2ª como segue: "**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA:** O presente instrumento coletivo abrangerá, para a categoria, as normas salariais e de direitos e obrigações coletivos firmados pelas representações sindicais das partes, estabelecendo os compromissos obrigacionais das empresas existentes em janeiro de 2017, no âmbito do Distrito Federal, bem como das que forem constituídas ou instaladas no decorrer da vigência do presente instrumento coletivo, nas atividades de segurança privada patrimonial, pessoal, cursos de formação e/ou especialização de vigilantes e operacionalização e/ou monitoramento de segurança eletrônica beneficiando os empregados, independentemente do cargo por eles exercidos, com abrangência territorial no Distrito Federal." * na cláusula 4ª, quando descreve CCT, eis que a sentença normativa que a substitui assim não pode ser nominada - por isso, defiro em parte o pedido reconvenicional, no particular, para ajustar a redação da cláusula 4ª como segue: "**CLÁUSULA QUARTA - DISPÊNDIO DAS EMPRESAS COM A NORMA COLETIVA DE TRABALHO:** À exceção do reajuste concedido nos salários normativos da categoria, de 6,58% (seis ponto cinquenta e oito por cento), sofrerão alteração os valores do auxílio alimentação, de R\$ 32,00 (trinta e dois reais) para R\$ 34,11 (trinta e quatro reais e onze centavos), do plano de saúde, de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais) permanece R\$ 140,00 (cento e quarenta reais), do fundo para indenização decorrente de aposentadoria por invalidez e por doença de qualquer natureza, de R\$ 14,00 (quatorze reais) permanece R\$ 14,00 (quatorze reais), do fundo social e odontológico de R\$ 10,00 (dez reais) permanece R\$ 10,00 (dez reais) e do adiantamento ao espólio de despesas de sepultamento de R\$ 3.560,00 (três mil, quinhentos e sessenta reais) permanece R\$ 3.560,00 (três mil, quinhentos e sessenta reais) acordam os signatários da presente que não haverá reajuste financeiro nas demais cláusulas normativas. **PARÁGRAFO ÚNICO** - Em 1º de janeiro de 2017, todas as empresas abrangidas por este instrumento coletivo terão dispêndio de 6,58% (seis ponto cinquenta e oito por cento) relativos ao salário normativo da categoria, auxílio alimentação, fundo para indenização decorrente de aposentadoria por invalidez e por doença de qualquer natureza,

fundo odontológico, auxílio saúde e adiantamento ao espólio de despesas de sepultamento ao espólio."

nas cláusulas vigésima, vigésima segunda e vigésima sexta, porque os efeitos práticos da vigência da norma alcançam os efeitos da Lei nº 13.467/2017, que revogou a exigência de homologação sindical contida antes no artigo 477, no que o estabelecimento da norma como pretendida pode ensejar, doravante, a compreensão de que contratos rescindidos após a presente decisão do Tribunal resultaria efeitos contrários ao preceituado por lei, exigindo homologação onde não mais descrita, embora seja razoável que se possa compelir o empregador a fornecer certos documentos, quando da rescisão, cabendo observar, de todo modo, que a pena pela recalcitrância se pode resolver nas multas convencionais e não mais pela resistência sindical à homologação, descabida desde 11 de novembro de 2017 - por isso, defiro em parte o pedido reconvenicional, no particular, para ajustar a redação da cláusula 20ª como segue, nela absorvendo a redação anterior para as cláusulas 22ª e 26ª, assim prejudicadas: "**CLÁUSULA VIGÉSIMA - RESCISÃO CONTRATUAL - ENTREGA DE DOCUMENTOS:** No ato da rescisão contratual a empresa apresentará ao empregado, obrigatoriamente, os documentos a seguir relacionados, sob pena da não homologação da rescisão contratual: a) ficha financeira do empregado demitido; b) 06 (seis) últimas fichas de frequência ou documento de controle de frequência; c) comprovante dos 06 (seis) últimos depósitos na conta vinculada ao FGTS; d) PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário; e) chave de conectividade para fins de saque do FGTS; f) prova da antecipação do pagamento do FGTS, para os casos das empresas que possuem parcelamento junto à CEF, g) carta de preposição; h) atestado de afastamento e salário; e i) carta de apresentação." - "**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADO DE AFASTAMENTO** (prejudicada - redação ajustada incorporada à cláusula 20ª)" - "**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTA DE APRESENTAÇÃO** (prejudicada - redação ajustada incorporada à cláusula 20ª). Esse efeito, contudo, restou prejudicado ante a consideração do Tribunal, no exame seguinte, pertinente à cláusula 23ª, de que as categorias podem estabelecer a exigência de homologação sindical, mesmo considerando a atual redação do artigo 477 da CLT, pelo que as correções ao contido nas cláusulas 20ª, 22ª e 26ª, com minhas ressalvas, apenas se devem situar, assim, na correção das locuções pertinentes às normas coletivas.

na cláusula quinquagésima terceira, parágrafo único, deve ser corrigido o erro gramatical consistente na indicação da vírgula

entre o sujeito e o verbo da frase, assim devendo ser excluída como mero ajuste redacional.

na cláusula quinquagésima oitava, onde consta "cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho" deve constar "cumprimento do instrumento coletivo", pelo que, com tal ajuste redacional, defiro em parte o pedido reconvenicional, no particular.

na cláusula sexagésima primeira, as obrigações assumidas devem ser consideradas em razão da norma coletiva derivada da sentença normativa e não de convenção coletiva de trabalho, por não ajustada entre as partes; doutro lado, também se deve considerar o prazo específico pertinente ao cumprimento das sentenças normativas - por isso, por isso, defiro em parte o pedido reconvenicional, no particular, para ajustar a redação da cláusula 61ª como segue: "**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ATUAÇÃO CONJUNTA DOS SINDICATOS PATRONAL E LABORAL:** Os sindicatos assumem o compromisso de atuarem em conjunto e formalmente, a título de notificação, quando o contratante dos serviços de que trata este instrumento coletivo não cumprir com todas as obrigações constantes da mesma, notadamente as de natureza econômica, ou não conceder e pagar os reajustes e/ou repactuações dos contratos no prazo de 20 (vinte) dias da publicação da certidão de julgamento do dissídio coletivo ou da publicação do acórdão pertinente à sentença normativa." Nesse particular, contudo, com os ajustes pertinentes, reformulei para acompanhar a redação proposta pelo Exmo. Sr. Juiz Antonio Umberto e acolhida igualmente pelo Relator, como expressão mais sintética do objeto pertinente apenas a traduzir a atuação de boa-fé de ambos os sindicatos, em meio colaborativo para implementar o contido na norma coletiva, inclusive assim a sentença normativa, compelindo empregadores e empregados à observância do que descrito para a categoria.

na cláusula sexagésima quinta, igualmente, como noutras, revela-se inadequada a referência a CCT, assim como o prenome, pelo que, onde consta "essa Convenção Coletiva de Trabalho" deve constar "este instrumento coletivo", e assim, com tal ajuste redacional, defiro em parte o pedido reconvenicional, no particular.

Com relação às demais cláusulas sem contestação do Sindicato patronal Reconvindo, não vislumbro ajustes redacionais ou técnicos, nem desconformidade a preceitos constitucionais ou legais, pelo que defiro os pedidos reconvenicionais pertinentes às cláusulas 3ª, 5ª, 6ª, 7ª, 8ª, 9ª, 10ª, 11ª, 13ª, 17ª, 19ª, 24ª, 25ª, 28ª, 29ª, 30ª, 31ª, 32ª, 33ª, 36ª, 38ª,

39ª, 41ª, 42ª, 43ª, 44ª, 46ª, 47ª, 48ª, 49ª, 50ª, 51ª, 52ª, 54ª, 56ª, 57ª, 59ª e 62ª.

Examinou, por fim, as cláusulas em que há controvérsia identificada, ao menos em razão da assertiva inicial contida na defesa do Sindicato patronal Reconvindo.

Por partes.

- cláusula 1ª (vigência e data-base):

Acompanho o eminente Relator, com divergência parcial de fundamentação.

Observo, inclusive, que a mesma leitura do artigo 616, § 3º, da CLT, restou compreendido por esta egrégia Primeira Seção Especializada ao julgar o DC-0000176-82.2017.5.10.0000, quando prevaleceu o meu voto divergente no sentido de que "a discussão não se centra na data-base, mas na eficácia da sentença normativa eis que, proposta a ação depois dos sessenta dias antecedentes à data-base, a regra do artigo 867, parágrafo único, "a", da CLT, conduz à vigência da sentença quando da publicação e não a partir da data-base".

Como nada se fez registrado nas atas das mesas de negociação pertinente a considerar efeitos diversos em caso de eventual suscitação de dissídio coletivo normativo, nem ainda qualquer medida cautelar para buscar sustar efeitos relativos à demora na propositura do dissídio coletivo, ou mais ainda, do pedido reconvenicional ora sob exame, não há como fugir da regra legal, porque os efeitos financeiros da norma coletiva editada não podem, com a regra delimitadora, ser assim retroativos, ainda que mantida a data-base original, para os fins de delimitação doutros efeitos e da marcação lógica da próxima data-base e dos efeitos próprios de eventuais negociações, que se dissociam desta sentença normativa, sobretudo depois das discussões devolvidas ao Excelso Pretório sobre ultratividade das normas coletivas.

Contudo, e nisso o ponto da dissonância, não se pode confundir a data-base com a vigência, no que se transparece pelo efeito descrito alusivo ao acordo que poderiam as partes ter envolvido, em mesa de negociação, relativo ao atraso na submissão do conflito ao Judiciário, porque a manutenção ou não da data-base nada diz quanto à vigência a partir da data-base ou da publicação da sentença normativa.

Observo, de todo modo, que o eminente Relator reformulou para acompanhar a redação proposta pelo Exmo. Sr. Juiz Convocado Antonio Umberto, e assim também o fez, na consideração de redação mais sintética e a expressar o conteúdo decorrente da delimitação da data-base e da vigência da sentença normativa, inclusive quanto a efeitos financeiros, em razão dos efeitos decorrentes da necessária incidência do

artigo 867 consolidado.

Defiro em parte o pedido pertinente à cláusula 1ª.

- cláusula 12ª (auxílio-alimentação):

O eminente Relator indica não haver controvérsia pela parte Reconvinda e assim defere o pedido reconvenicional.

Com a devida vênia, apresento divergência de fundamentação.

A pretensão reconvenicional se firma na seguinte proposta:

"CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

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

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

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

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

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

Na defesa, o Sindicato Reconvindo sustenta que há erro material no valor, porque o constante da CCT-2016, de R\$ 32,00, deveria ser corrigido segundo o percentual do reajuste de 6,58%, insurgindo-se contra as demais alterações.

Mas não há alteração alguma em relação à norma coletiva antecedente, além do que o percentual descrito em relação ao valor vigente em 2016 eleva o valor do auxílio-alimentação a R\$ 34,1056, sendo razoável o arredondamento empreendido na proposta.

Defiro o pedido pertinente à cláusula 12ª.

- cláusula 14ª (auxílio-saúde):

O eminente Relator indica não haver controvérsia pela parte Reconvinda e assim defere o pedido reconvenicional.

Com a devida vênia, apresento divergência.

A pretensão reconvenicional se firma na seguinte proposta:

"CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO SAÚDE

Fica estipulado que para todos os contratos será obrigatório por parte das empresas a cotação, em suas planilhas, do convênio saúde mensal no valor de R\$ 140,00 (cento e quarenta

reais), unicamente por empregado envolvido e diretamente ativado na execução dos serviços, limitado ao quantitativo de profissionais contratados pelo tomador dos serviços. Referido valor será repassado pelas empresas mensalmente ao SINDESV-DF, visando à manutenção de um fundo administrado pelo sindicato profissional, com o objetivo de prover a assistência médica dos empregados pertencentes à base de representação do sindicato, mediante assinatura de convênio saúde a ser firmado e administrado pelo Sindicato Laboral, a ser prestado na forma dos parágrafos seguintes.

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

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

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os sindicatos signatários do presente instrumento coletivo se comprometem a ingressarem, em conjunto ou separadamente, com impugnação aos editais que não prevejam a cotação do auxílio saúde, visando assim à implantação e manutenção da presente cláusula.

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

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

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

PARÁGRAFO SÉTIMO - As empresas, através do SINDESP-DF, terão acesso a toda a documentação referente ao plano de saúde contratado pelo SINDESV-DF e oferecido aos empregados, bem como à destinação dos valores por ele

recebidos a tal título. Este acesso se dará a qualquer tempo, exclusivamente mediante solicitação escrita firmada pelo SINDESP-DF. Após o recebimento do requerimento, o SINDESVDF deverá apresentar os documentos solicitados em até 72 (setenta e duas) horas.

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO - É vedado às empresas de segurança e vigilância que prestam serviços na base do Distrito Federal assinar contrato de prestação de serviço, prorrogação de contrato, termo aditivo ao contrato já assinado, ou qualquer outra modalidade de manutenção de contrato de prestação de serviço que não conste a obrigatoriedade do pagamento do valor destinado à assistência médica por parte do Tomador de Serviço.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO - Na hipótese de o Tomador de serviço retirar ou deixar de pagar a parcela destinado à manutenção da Assistência médica, fica o sindicato patronal, sindicato profissional e a empresa interessada obrigados a fazer gestão junto ao Tomador de serviço na esfera

administrativa e/ou judicial para garantir este direito.

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

PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO - Se ocorrer a suspensão do pagamento da parcela relativamente ao Auxílio saúde por ato unilateral do Tomador, a empresa comunicará aos seus empregados do contrato o fato, devendo informar que a assistência médica somente continuará a ser prestada caso o empregado decida assumir o compromisso, por escrito, de pagar a cota-parte até então paga pela empresa e tem a empresa a obrigação de aforar medida judicial contra o tomador de serviço que tenha suspenso o pagamento, sob pena de arcar com a quantia prevista no caput. Caso vitoriosa na demanda, a empresa ressarcirá o Fundo previsto no caput na quantia equivalente à recebida na ação judicial.

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

Na defesa, o Sindicato Reconvindo resiste em preferência à redação proposta na exordial, que reitera como se transcrita a cláusula de resistência, sob a premissa de que evitaria, com a redação contraposta, qualquer motivo para afastar o plano de saúde dos contratos com os tomadores de serviços, assim inclusive em detrimento dos próprios trabalhadores terceirizados:

"CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO SAÚDE

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

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

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

TERCEIRO - Os sindicatos signatários do presente instrumento coletivo se comprometem a ingressarem, em conjunto ou separadamente, com impugnação aos editais que não prevejam a cotação do auxílio saúde, visando assim à implantação e manutenção da presente cláusula.

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

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

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

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

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

termo aditivo com as modificações acordadas entre si.

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

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

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

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

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO - Na hipótese de o Tomador de serviço não permitir a inclusão no edital/planilha de custo e composição de preços do contrato rubrica específica do Plano de Saúde; retirar da planilha de custo e composição de preços; deixar de pagar os repasses mensais e deixar de pagar a parcela destinada à manutenção do Plano Saúde, ficam o sindicato patronal e o sindicato profissional obrigados a fazer gestão junto ao Tomador de serviço na esfera administrativa e/ou judicial para garantir este direito.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO - Caso o Tomador, mesmo após as medidas administrativas e/ou judiciais, suspenda ou mantenha a suspensão do pagamento, a empresa possui o direito de suspender o repasse da parcela, unicamente relativa ao contrato em referência, até que a pendência jurídica seja resolvida e haja recebimento dos valores devidos em pecúnia pela contratada.

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

e profissional têm a obrigação de aforar medida judicial contra o tomador de serviço que tenha suspenso o pagamento, sob pena de arcar com a quantia prevista no caput. Caso vitoriosa a demanda, e recebidos os valores correspondentes em qualquer das ações judiciais, promover-se-á o ressarcimento ao Fundo do auxílio saúde.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO - Todo e qualquer valor destinado ao Auxílio Saúde/Plano de Saúde que seja descontado do empregado deve ser repassado ao sindicato profissional no prazo indicado no parágrafo segundo sob pena da empresa responsável incorrer em multa equivalente a 1% (um por cento) incidente sobre o valor devido."

Pelo confronto da proposta obreira em relação à contraproposta patronal, percebe-se que a irresignação do Reconvindo se estabelece sobretudo na proposta do Reconvinte ao parágrafo 13º, que pretende excluído, e ainda em novas redações para os parágrafos 14º da proposta obreira (13º da contraproposta patronal), 15º da proposta (14º da contraproposta), 16º da proposta (15º da contraproposta) e 17º da proposta (16º da contraproposta).

As justificativas patronais se mostram razoáveis.

Com efeito, o parágrafo 13º proposto pelo Reconvinte envolve proibição às empresas de segurança e vigilância a contratar ou prorrogar contratos, ou firmar aditivos ou outros modos de alteração contratual em que não haja estabelecimento de pagamento do valor destinado à assistência pelo tomador dos serviços contratante, no que se estabelece efetiva intromissão em contratos administrativos que se revelam como fonte de receita para os prestadores dos serviços referidos, sem repercussão devida aos empregados terceirizados, eis que eventual opção da contratada não pode resvalar para reduzir a atuação empresarial, mormente porque o "caput" e parágrafos da cláusula estabelecem a obrigação em relação às empresas e não aos tomadores dos serviços.

Com relação aos demais parágrafos, percebo que as redações propostas pelo Sindicato patronal se revelam condizentes com melhor técnica e podem evitar discussões indevidas sobre o conteúdo da norma.

Observe, de todo modo, que a partir da divergência, o eminente Relator acatou minha observação para a exclusão do parágrafo 13º da proposta obreira à referida cláusula.

Defiro em parte o pedido pertinente à cláusula 14ª, para adotar a redação descrita pelo Sindicato patronal Reconvindo.

- cláusula 15ª (fundo para indenização decorrente de aposentadoria por invalidez por doença):

O eminente Relator indica não haver controvérsia pela parte

Reconvinda e assim defere o pedido reconvenicional.

Com a devida vênia, apresento divergência.

A pretensão reconvenicional se firma na seguinte proposta:

"CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FUNDO PARA INDENIZAÇÃO DECORRENTE DE APOSENTADORIA POR INVALIDEZ POR DOENÇA

Para manutenção do fundo para indenização decorrente de aposentadoria por invalidez por doença de qualquer natureza, que será administrado pelo sindicato laboral, as empresas contribuirão com a quantia mensal de R\$ 14,00 (quatorze reais) por cada empregado, associado ou não ao SINDESV-DF. O repasse da parcela será efetuada pelas empresas até o dia 20 (vinte) de cada mês, subsequente ao pagamento do salário do empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Com a captação do fundo, o sindicato laboral será responsável pelo pagamento de uma indenização compensatória no valor de R\$ 30.843,23 (trinta mil, oitocentos e quarenta e três reais e vinte e três centavos) a cada empregado das empresas de segurança e vigilância do Distrito Federal, que tiver declarado pela Previdência Social sua aposentadoria por invalidez decorrente de doença de qualquer natureza.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Para fazer jus ao recebimento do benefício previsto no parágrafo anterior é suficiente ao empregado apresentar perante o sindicato laboral a certidão de concessão de aposentadoria emitida pelo INSS e prova de vínculo empregatício com a empresa integrante da categoria patronal no momento do protocolo perante o INSS do requerimento de concessão de sua aposentadoria.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As importâncias serão recolhidas no Banco de Brasília (BRB), agência SDS, no prazo de 20 (vinte) dias, ou na sede do sindicato laboral, mediante guias próprias a serem fornecidas pelo SINDESV-DF, ou qualquer outro banco indicado pelo mesmo.

PARÁGRAFO QUARTO - Para efeito de comprovação de que os repasses foram efetuados corretamente, as empresas deverão remeter ao SINDESV-DF, até 20 (vinte) dias após a data prevista para o pagamento mensal, uma relação ordenada de todos os empregados, na qual deverá constar a função, salário e o valor da contribuição.

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

Na defesa, o Reconvindo insiste que o valor do fundo existente resulta apuração de cerca de R\$ 3.360.000,00 (três milhões, trezentos e sessenta mil reais) anuais, com sobra, em razão dos valores indenizados, de cerca de R\$ 2.100.000,00 (dois milhões e cem mil reais), resultando excesso que não justifica o implemento de despesas que deveria reverter em prol dos trabalhadores, pelo que acresce à proposta obreira mais três parágrafos, assim redigidos:

"(...)

PARÁGRAFO SEXTO - O vigilante que se aposentar por tempo de serviço, receberá 70% do valor total contribuído, acrescido de juros e correções.

PARÁGRAFO SÉTIMO - O vigilante que for demitido e não for reposicionado dentro do prazo de 4 (quatro meses) receberá 15% do valor total contribuído, acrescido de juros e correções, podendo optar pelo aproveitamento do saldo restante para futura relocação ou retirada do benefício.

PARÁGRAFO OITAVO - O Sindicato Laboral deverá apresentar demonstrativos em intervalos regulares acerca da administração deste fundo, sua rentabilidade e demais elementos necessários a conferir transparência aos seus potenciais beneficiários, sob pena de cessação da contribuição."

Não há discussão quanto ao valor estipulado, mas a mera consideração de que o excesso do fundo deveria ser revertido em prol de complemento de aposentadoria ou em modo similar. Nesse efeito, tenho que a intenção patronal pode ser razoável, mas os dados não permitem conduzir à existência de fundo suficiente a fazer valer os custos implementados com a contraproposta, porquanto a cláusula pretendida busca angariar indenização complementar aos trabalhadores vitimados por invalidez, que perdem qualidade de vida. Não vislumbro, assim, razoabilidade na contraproposta alusiva aos parágrafos 6º e 7º.

Doutro lado, parece haver razoabilidade no parágrafo 8º da contraproposta patronal, porque enuncia preceito de transparência do uso dos valores arrecadados, inclusive para permitir melhor compreensão quanto a outros futuros beneficiados pelo fundo, se efetivamente as receitas e custeios forem compatíveis.

Defiro em parte o pedido pertinente à cláusula 15ª, para adotar a redação descrita pelo Sindicato obreiro Reconvinte, com o acréscimo do parágrafo 8º da contraproposta do Sindicato patronal Reconvindo, que deve ser renumerado como novo parágrafo 6º.

- cláusula 16ª (seguro de vida):

O eminente Relator indica não haver controvérsia pela parte Reconvinde e assim defere o pedido reconvenicional.

Com a devida vênia, apresento divergência.

A pretensão reconvenicional se firma na seguinte proposta:

"CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA

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

- a) Morte natural ou acidental, decorrentes ou não do trabalho, no valor segurado de 40 (quarenta) salários normativos mínimos do vigilante, consoante estabelecidos na Cláusula Terceira do presente instrumento coletivo de trabalho;
- b) Invalidez, que acarrete em aposentadoria, por acidente de qualquer natureza, ocorrida ou não no horário de trabalho, no valor segurado de 40 (quarenta) salários normativos mínimos do vigilante, consoante estabelecidos na Cláusula Terceira do presente instrumento coletivo de trabalho;
- c) Invalidez parcial por acidente ou doença de qualquer natureza será paga de acordo com a tabela da SUSEP, com valor segurado de até 40 (quarenta) salários normativos mínimos do vigilante, consoante estabelecidos na Cláusula Terceira do presente instrumento coletivo de trabalho;
- d) Adiantamento ao espólio de despesas de sepultamento, no valor de R\$ 3.560,00 (três mil e quinhentos e sessenta reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O adiantamento ao espólio de despesas de sepultamento será efetuado mediante a apresentação de nota fiscal emitida em nome da empresa que empregava o falecido.

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

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

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

PARÁGRAFO QUINTO - O pagamento da indenização

decorrente de invalidez ou por doença de qualquer natureza será de responsabilidade exclusiva do SINDESV-DF, conforme previsão contida na Cláusula Décima Quarta."

Na defesa, o Sindicato patronal invoca a cláusula antes proposta na exordial como evolução do seguro referido:

"CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA

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

- a) 40 (quarenta) vezes o salário (salário normativo acrescido do adicional de periculosidade) do vigilante no mês, na hipótese de morte por qualquer causa;
- b) Até 40 (quarenta) vezes o salário (salário normativo acrescido do adicional de periculosidade) do vigilante no mês, na hipótese de invalidez permanente total ou parcial por acidente; e
- c) Serviço de assistência funeral individual, no valor de até R\$ 5.500,00 (cinco mil e quinhentos reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os benefícios "seguro de vida" e "assistência funeral" pelo seu caráter assistencial, não integram a remuneração do trabalhador em nenhuma hipótese, conforme previsão do artigo 458 da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os valores decorrentes das indenizações por morte serão pagos aos beneficiários designados pelo empregado, ou, na falta da designação, na forma da Lei e, nos casos de invalidez permanente total ou parcial decorrente exclusivamente de acidente, ao próprio empregado. As indenizações, em quaisquer dos casos acima, serão quitadas no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da entrega da documentação completa à seguradora.

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

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

PARÁGRAFO QUINTO - O pagamento da indenização

decorrente de invalidez ou por doença de qualquer natureza será de responsabilidade exclusiva do SINDESV-DF, conforme previsão contida na Cláusula Décima Quarta."

A situação é inusitada, porque a contraproposta patronal acaba por envolver valor de benefício a título de auxílio-funeral superior ao pretendido, embora na contrapartida de certas indicações, inclusive a natureza não-remuneratória dos benefícios, apenas tendo faltado na delimitação do que contido nos parágrafos 1º e 2º da proposta reconvenicional. Penso que a melhor medida é a mescla de ambas as proposições.

Defiro em parte o pedido pertinente à cláusula 16ª, para adotar a redação descrita pelo Sindicato patronal Reconvindo, com o acréscimo dos parágrafos 1º e 2º da proposta do Sindicato obreiro Reconvinte, que assim devem ser reenumerados como novos parágrafos 6º e 7º.

- cláusula 18ª (fundo social e odontológico):

O eminente Relator indica não haver controvérsia pela parte Reconvinda e assim defere o pedido reconvenicional.

Com a devida vênia, apresento divergência.

A pretensão reconvenicional se firma na seguinte proposta:

"CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FUNDO SOCIAL E ODONTOLÓGICO

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

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

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

Na defesa, o Sindicato patronal invoca a cláusula antes proposta na exordial como evolução do seguro referido:

"CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FUNDO ODONTOLÓGICO

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O Sindicato Laboral se obriga a disponibilizar estrutura suficiente para o atendimento da sua demanda, mediante a contratação de profissionais à disposição em horário comercial, instalação de cadeiras profissionais e contratação de auxiliares em número suficiente para o excelente atendimento dos vigilantes do Distrito Federal.

Concomitantemente, o Sindicato Laboral se obriga a estabelecer rede credenciada em todas as regiões administrativas do Distrito Federal.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As empresas que demonstradamente oferecerem planos equivalentes ou de melhores qualidade a seus funcionários estará dispensada da contribuição compulsória descrita no caput.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O empregado de empresa que recolher a referida contribuição terá garantido o acesso aos serviços oferecidos pelo fundo odontológico administrado pelo Sindicato Laboral, independente de associação sindical.

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

A dissonância se observa nos parágrafos da proposta obreira e da contraproposta patronal.

Com efeito, o "caput" e o parágrafo 1º da proposta obreira coincidem com o "caput" e o parágrafo 3º da contraproposta patronal.

A discussão emerge na pretensão obreira, contida no parágrafo 2º, a que mesmo as empresas com plano odontológico devam repassar os valores descritos, enquanto a contraproposta patronal situa que as empresas que demonstrem o oferecimento de planos equivalentes ou de melhor qualidade que o plano sindical estarão dispensados da retenção e repasse de valor, ao instante em que também assegura o benefício, expressamente, aos trabalhadores não filiados ao sindicato obreiro, desde que a empresa da qual empregados recolha o benefício correspondente.

Com a devida vênia, parece-me que a contraproposta patronal revela mais razoabilidade ao instante em que desonera a empresa que já forneça igual ou melhor plano ou serviço direto, evitando "bis in idem" ou desestímulo a contratações diretas, por vezes melhores aos trabalhadores, enquanto igualmente garante, noutra linha, que mesmo que não filiados, os empregados das empresas que tenham recolhido o valor pertinente não podem ser excluídos do benefício.

Defiro em parte o pedido pertinente à cláusula 18ª, para adotar a redação descrita pelo Sindicato patronal Reconvindo.

- cláusula 21ª (multa por atraso no pagamento de verbas rescisórias):

O eminente Relator indica não haver controvérsia pela parte Reconvinda e assim defere o pedido reconvenicional.

Com a devida vênia, apresento divergência.

A pretensão reconvenicional se firma na seguinte proposta:

"CLÁUSULA VIGÉSIMA - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS

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

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

Na defesa, o Reconvindo invoca que o artigo 477/CLT já estipula multa pertinente ao atraso no pagamento de verbas rescisórias, sendo despropositado o acréscimo que resultaria em "bis in idem".

Conquanto a jurisprudência tenha se firmado no sentido de não consubstanciar como "bis in idem" a multa legal e a multa convencional por atraso no pagamento das verbas rescisórias, mormente quando diversos os fatos geradores e as bases de cálculo, como no caso, cabe perceber que a pretensão não resolvida em negociação enuncia onerosidade além da prevista em lei, além de perceber-se que, desde 11/11/2017 não mais se afigura a homologação sindical como necessária, enquanto o preceito pretendido resultaria em efeito similar.

A falta de negociação, portanto, indica campo impróprio à imposição judicial da multa além da já prevista legalmente.

Indefiro o pedido pertinente à cláusula 21ª.

- cláusula 23ª (homologação das rescisões):

O eminente Relator indica não haver controvérsia pela parte Reconvinda e assim defere o pedido reconvenicional.

Com a devida vênia, apresento divergência.

A pretensão reconvenicional se firma na seguinte proposta:

"CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES

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

vínculo empregatício."

Na defesa, o Reconvindo invoca que o fundamento obreiro para a pretensão referida, pertinência com cláusula de continuidade, não se enuncia como razoável, além de envolver exigência imprópria ante o comando já contido no artigo 477 da CLT. Com efeito, observando ainda que a própria homologação sindical se perfez inexigível a partir de 11/11/2017, no que coincidente com os efeitos descritos pela vigência delimitada da presente sentença normativa, não sendo razoável, à margem do campo negocial, instituir obrigação além do que constava na redação antecedente do artigo 477/CLT, tanto mais quando já sequer vigente a exigência legal, a partir deste julgamento. Indefiro o pedido pertinente à cláusula 23ª.

- cláusula 27ª (contrato temporário - em verdade contrato de tempo parcial):

Acompanho o eminente Relator, apenas observando que, com o aceite da contraproposta, dentro do tema delimitado, a procedência é parcial, porque a improcedência conduziria a ter o Tribunal rejeitado tanto a proposta como a contraproposta, enquanto, no caso, o que se afirma é a adoção, para o caso, de redação diversa à pretendida.

O Sindicato obreiro, ora Reconvinte, sustentando a resistência da categoria pelo receio de situações de subemprego e fomento a concorrência desleal e precarização das relações de trabalho no mercado de vigilância, pretende seja mantida como norma a redação dada à cláusula 27ª pela CCT-2016, que assim dispõe:

"CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO TEMPORÁRIO

Fica acordado entre o sindicato patronal e laboral a não inclusão do contrato temporário e trabalho parcial nas empresas de vigilância na base territorial do Distrito Federal, salvo decisão conjunta e formalizada em ata entre os sindicatos."

O Sindicato patronal, ora Reconvindo, doutro lado, sustenta que a contratação em regime parcial resulta do contido no artigo 58-A da CLT e a cláusula pretendida pelo patronato resulta da "impossibilidade de se indenizar habitualmente a hora intrajornada" decorrente da necessidade de não haver solução de continuidade na prestação dos serviços de vigilância nos períodos de intervalos intrajornada dos vigilantes, além de ensejar a contratação de novos empregados, ampliando os quadros de emprego, ainda que sob modalidade contratual distinta para os horistas necessários a cobrir tais períodos, pelo que pretende seja constituída cláusula 27ª com a seguinte redação:

"CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO TEMPORÁRIO

Havendo a necessidade de alocação de força de trabalho em tempo parcial, desde que essa não resulte na substituição de trabalhador folguista ou ferista, aplicar-se-á as disposições do artigo 58-A da CLT."

(sic)

O artigo 58-A da CLT, conforme a redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41/2001, ainda vigente por força do contido no artigo 2º da Emenda Constitucional nº 32/2001, tem a seguinte redação:

"Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva."

Observo, inicialmente, a impropriedade técnica do contido no parágrafo 2º do artigo 58-A da CLT, que em verdade traduz mera disposição transitória que deve ser situada no tempo da MP-2.164-41/2001 e não própria CLT, por óbvio.

No exame da norma legal, cabe perceber que não há, assim, senão para os empregados com contrato vigente antes da edição da referida Medida Provisória, exigência de regulação alguma por via de norma coletiva, já que a exigência apenas se perfaz para regular a eventual opção formalizada, exatamente, por empregados contratados anteriormente à norma referida, de modo a preservar a regularidade da manifestação de vontade individual em face do que pudesse ser disposto em norma coletiva.

Doutro lado, para empregados admitidos posteriormente ao marco legal estabelecido em 2001, assim para novos empregados, não há vedação à contratação sob o regime parcial descrito no artigo 58-A da CLT, senão quando, como no caso da categoria, até a CCT-2016, houve ajuste expresso para compelir os empregadores a não contratar sob tal regime, senão em havendo acordo posterior entre os sindicatos, o que acabou por não ocorrer no período de vigência das normas coletivas que assim enunciavam, enquanto, agora, para o período de vigência da norma destinada ao ano de 2017, o Sindicato patronal resiste a novamente firmar a excludente referida e permitir-se à contratação de trabalhadores sob a égide do regime parcial descrito.

Tenho, em diversos votos, enunciado a exigência de intervalos em certas atividades e escalas como incoerentes, não por menos enunciando o intervalo descrito como exigível, pela jurisprudência majoritária, como verdadeira hora do ladrão, em que a atividade do vigilante deve cessar, ainda que não tenha substituto que lhe possa cobrir o descanso, sob as penas de haver que pagar pelo período referido.

Com efeito, se o empregado deve descansar, não menos certo é que a clientela contratante dos serviços de vigilância não pode dispor da hora sem a segurança esperada, mais ainda Nessa talante, o patronato exsurge com razão no argumento de que, sob a linha jurisprudencial estabelecida, não se apresenta razoável caracterizar a não-concessão, ainda que paga em contrapartida, como habitual, no que transparece como salutar afastar a cláusula proibitiva, mais ainda quando não há mais concordância do Sindicato patronal e o normativo possível emerge o descrito pelo artigo 58-A da CLT, que não exige norma coletiva para que possa haver contratação sob o regime descrito.

Com efeito, se não concedem o intervalo, sob a premissa de manter a hora paga pelo contratante para a vigilância esperada, os empregadores acabam, na linha da jurisprudência majoritária, em ilegalidade em razão do contido no artigo 71, § 4º, da CLT; se concedem o intervalo, sem a cobertura da hora referida, acabam descumprindo os contratos que descrevem vigilância ininterrupta.

Como não há linha alguma exigindo norma coletiva para a adoção do regime de jornada parcial, senão em relação a empregados admitidos antes da edição do artigo 58-A da CLT, em 2001, não se pode, desde quando não mais aceita a excludente ao regime referido, por parte do patronato, estabelecer, por via de sentença normativa, excludente colidente com a letra do artigo 58-A e § 1º, da CLT, na imagem de que a regra especial e transitória do artigo 58-A, § 2º, dirige-se a clientela específica, quiçá sequer mais existente.

Doutro lado, o indeferimento da cláusula pretendida pelo Sindicato-Reconvinte emergiria no paradoxo de resultar em efeito pior do que o aceite pelo patronato, já que contida na cláusula oferecida pelo Sindicato-Reconvindo a possibilidade de adoção do regime de contratação por jornada parcial, conforme artigo 58-A da CLT, "desde que essa não resulte na substituição de trabalhador folguista ou ferista", ou seja, preservando postos de trabalho ocupados por empregados contratados para substituir em folgas (folguistas) ou férias (feristas), enquanto, sem tal salvaguarda, a aplicação direta do preceito legal pretendido não envolveria qualquer grupo

excluído de sua incidência, ou prejudicado pela aplicação decorrente da norma descrita.

Nesse sentido, considerando que a atuação normativa do Tribunal do Trabalho, em sede de dissídio coletivo, deve capitular o contexto da lide coletiva, não havendo sequer amarras à redação que possa adotar, se e desde quando preservados os limites do objeto litigioso, tenho que a solução melhor envolve a adoção da redação proposta pelo patronato. Com efeito, se a categoria obreira busca a inaplicabilidade irrestrita do regime de contratação parcial e a lei não envolve amarras para a adoção do contido no artigo 58-A da CLT para os empregados admitidos a partir da vigência da norma referida, em 2001, a aceitação de autocondicionante pelo patronato resulta que, nessa situação específica, há exclusão do regime e, assim, a procedência parcial do pedido reconvenicional (no que se traduziria, doutro lado, fosse analisado o pedido exordial, a procedência integral do requerido pelo patronato), para estabelecer-se, como cláusula normativa, mediante sentença, a seguinte redação, observado apenas ajuste gramatical necessário entre a proposta patronal e a que resulta redigida por este Tribunal, assim como o título adotado, eis que não se revela propriamente discussão de contrato temporário, mas de contrato de regime de jornada parcial:

"CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO SOB REGIME DE TEMPO PARCIAL:

Havendo a necessidade de alocação de força de trabalho em tempo parcial, desde que essa não resulte na substituição de trabalhador folguista ou ferista, aplicar-se-ão as disposições do artigo 58-A da CLT."

Observo, por fim, que a referência geral ao artigo 58-A resulta, por óbvio, compreendidas inclusive as situações transitórias impropriamente elencadas no artigo 58-A, § 2º, da CLT, enquanto, para os demais, admite o regime como posto no "caput" e no parágrafo 1º do artigo 58-A consolidado, inobstante vedada, por restrição aceita pelo próprio patronato, qualquer substituição de empregado folguista ou ferista para dar ensejo, no lugar, a empregado de regime parcial (vigilante horista).

Por isso, a cláusula da contraproposta, se limitada à mera referência legal, sequer teria lugar, enquanto a assertiva condicional resulta em benefício à categoria e delimita campo de procedência parcial, dentro do objeto discutido, para permitir-se a adoção do regime previsto no artigo 58-A da CLT, mas com a condicionante de não resultar na situação descrita em prejuízo a trabalhador "folguista" ou "ferista".

Defiro em parte o pedido pertinente à cláusula 27ª, para adotar a redação descrita pelo Sindicato patronal Reconvindo.

Não obstante tenha a proposição referida sido adotada pela Maioria (Relator, Desembargadores Alexandre Nery de Oliveira e Elaine Machado Vasconcelos), o eminente Juiz Convocado Antonio Umberto provocou a rediscussão do tema mediante exame de redação à cláusula decorrente do examinado, resultando na acepção de outra cláusula a prevalecer, vencidos no particular da redação o eminente Relator e este magistrado. Com a devida vênia, reitero os argumentos expostos para a rejeição da redação proposta pela Minoria então estabelecida e que acabou, numa reviravolta, adotada ao atrair-se a adesão da Exma. Sra. Desembargadora Elaine Machado Vasconcelos para a nova redação apresentada, porque se estabeleceu, inequivocamente, inexorável contradição entre o assim redigido e os fundamentos adotados pela Maioria.

O efeito de Pirro se percebe ao instante em que a norma adotada anteriormente pela Maioria se perfez na leitura de que o artigo 58-A da CLT se impunha como regulador do tema do contrato de trabalho parcial ao instante em que havia repulsa patronal reconhecida como razoável pelo Tribunal, mas igualmente considerando que o próprio Reconvindo havia indicado uma autolimitação à aplicação da norma, assim apenas no que pudesse resultar em substituição em prejuízo a feristas e folguistas, enquanto a redação depois proposta pela ala vencida acabou traduzindo limitação mais ampla, porque indicou que apenas poderia ser aplicado o artigo 58-A da CLT em caso de substituição destinada aos intervalos dos vigilantes.

Com a devida vênia, a redação adotada, com veementes repulsas deste magistrado, resultou na contradição do antes julgado e proclamado, não apenas porque a redação decorrente já se havia estabelecido com aquela pretendida pelo Sindicato patronal, como ainda porque, distoando dos fundamentos do eminente Relator e deste magistrado, que resultaram acolhidos pela Maioria, para assim ensejar cláusula com restrição antes não delimitada.

Cabe notar, inclusive, como insisti em sessão de julgamento, na linha do indicado pelo eminente Relator, que o contrato parcial não se dirige apenas aos substitutos em intervalos, podendo resultar de outras hipóteses, como falta de oportuna renição de vigilantes, ausência do posto por qualquer motivo além dos períodos destinados a intervalos intrajornada e ainda, como se extrai da contraproposta patronal que havia antes sido acolhida, na destinação à substituição em caso de férias e folgas, que ultrapassam o mero campo dos intervalos

intrajornada.

Por isso, ao instante em que assinado a manifesta contradição com o julgado efetivamente pela Maioria, ao inverter-se o efeito na suposta proposta de redação mais afinada ao que deliberado, inclusive com inequívoca inversão da ordem lógica legal e regimental do julgamento, observo a impropriedade da redação proposta pelo Exmo. Sr. Juiz Convocado Antonio Umberto para insistir, com o Relator, na redação decorrente do deferimento parcial pertinente à adoção da cláusula contraposta pelo Sindicato patronal, que resulta em limitação diversa à incidência do artigo 58-A da CLT, ora em discussão. Não obstante tudo isso, contudo, cabe revelar-se que o tempo exíguo de efetiva vigência a sentença normativa conduzirá ao efetivo esvaziamento da cláusula discutida, que inclusive ensejara a ruptura das negociações coletivas entre as partes, porquanto o artigo 71, § 4º, da CLT, conforme redação dada pela Lei 13.467/2017, ao instante em que afastou a natureza salarial para a possibilidade de mera indenização pertinente ao intervalo não concedido.

- cláusula 34ª (garantia de emprego e continuidade):

O eminente Relator indica não haver controvérsia pela parte Reconvinda e assim defere o pedido reconvenicional.

Com a devida vênia, apresento divergência.

A pretensão reconvenicional se firma na seguinte proposta:

"CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO

Considerando a tipicidade da atividade de terceirização de serviços e a necessidade de prever para os trabalhadores maior segurança no emprego, e para isso incentivar as empresas para efetivamente participarem desse intento, fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço em razão de nova licitação pública ou novo contrato, contratarão os empregados da anterior, limitado ao quantitativo do novo contrato, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, sendo que nesse caso a rescisão do contrato obrigará ao pagamento do percentual de 40% (quarenta por cento) sobre os depósitos do FGTS e o não pagamento do aviso prévio, porque não caracteriza hipótese de despedida arbitrária. Em relação às demais verbas rescisórias, não haverá alteração.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Havendo real impossibilidade da continuação do trabalhador nos serviços, devidamente justificado pela empresa ou pelo empregado perante os dois sindicatos convenientes, por escrito, especificando os motivos, o empregado terá direito à projeção do aviso prévio nas verbas rescisórias e demais direitos previstos em lei.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os empregados que se enquadrarem

na hipótese prevista no caput desta cláusula terão direito à garantia de emprego de 90 (noventa) dias.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A opção de permanecer na empresa que rescindiu o contrato com o tomador de serviço é do empregado, desde que esta tenha posto de serviço disponível, ressalvada a hipótese de que a empresa possa transferi-lo para novos postos criados e devidamente comprovados. Sendo que nesse caso, fica garantido o emprego do empregado por 90 (noventa) dias.

PARÁGRAFO QUARTO - Para efeito do parágrafo anterior, novos postos criados são aqueles nos quais não existia prestação de serviço de vigilância anteriormente.

PARÁGRAFO QUINTO - Não havendo interesse do trabalhador em ingressar na empresa sucessora, fica este na obrigação de comunicar por escrito tal intenção à sua atual empregadora no prazo mínimo de 30 (trinta) dias que antecederem o término do contrato, sendo que o não cumprimento da presente obrigação de fazer significa que o mesmo migrará para a nova empresa.

Caso não o faça, desobriga-se o empregador quanto às garantias previstas nesta cláusula."

Na defesa, o Reconvindo invoca que a proposta que traduzia na exordial efetivava melhor conteúdo:

"CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO E CONTINUIDADE

Fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública ou novo contrato administrativo ou particular e/ou contrato emergencial, ficarão obrigadas a contratar os empregados da empresa anterior, inclusive as gestantes, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, limitado ao quantitativo de empregados do novo contrato, sendo que as empresas que perderem o contrato comunicarão o fato ao Sindicato Laboral, até 20 (vinte) dias antes do final do mesmo, e ficarão, também, obrigadas a dispensar os empregados sem justa causa, mediante as seguintes condições:

I) O Termo de rescisão Contratual, no campo referente à forma de rescisão, constará "sem justa causa" e deverá constar, obrigatoriamente, no ato de homologação, a expressa referência à cláusula;

II) A empresa, que está assumindo o contrato de prestação de serviços, admitirá o empregado da empresa anterior, inclusive as gestantes, e a ele concederá estabilidade no emprego de 60 (sessenta) dias, sendo vedada a celebração de contrato de trabalho a título de experiência nesse período;

III) Para aquelas funcionárias, que comprovadamente estiverem

gestantes, será assegurado pela empresa sucessora a sua contratação, bem como lhe será garantida a estabilidade prevista em Lei;

IV) No período da estabilidade, 60 (sessenta) dias, a empresa que está assumindo a contratação só poderá demitir o empregado por cometimento de falta grave ou por pedido formal do empregado;

V) A empresa que está perdendo o contrato de prestação de serviços fica desobrigada do pagamento do aviso prévio e suas respectivas projeções, da indenização adicional prevista no artigo 9º das Leis nº 7.238/84 e 6.708/79, obrigando-se, entretanto, a pagar as demais verbas rescisórias, sendo que a multa fundiária (art. 9º, Decreto nº 99.684/90), será calculada no percentual de 40% do FGTS devido ao empregado;

VI) As verbas rescisórias a que se refere o item anterior deverão ser quitadas até o 10º (décimo) dia após a rescisão do contrato de trabalho do empregado, ficando ajustado que o salário base para cálculo das verbas rescisórias é o correspondente ao do último dia do contrato de trabalho, acrescido da média das parcelas salariais variáveis, como horas extras e outras pagas com habitualidade, na forma da lei;

VII) Havendo real impossibilidade de contratação do trabalhador na empresa que está assumindo os serviços, devidamente justificada perante os dois Sindicatos convenentes, o trabalhador será desligado dos serviços com o pagamento de todas as verbas rescisórias devidas, inclusive aviso prévio indenizado."

Percebo que a discussão maior se estabelece no prazo da estabilidade concedida ao empregado da empresa sucedida aproveitado pela empresa sucessora, na proposta obreira de 90 (noventa) dias, enquanto na contraproposta patronal se firma em 60 (sessenta) dias.

A par de haver aparente indicação de outros alcançados pela cláusula, na contraproposta patronal, há que se considerar que as estabilidades situadas no contrato para a empregadora sucedida se firmariam na mesma medida pela empresa sucessora.

Doutro lado, a questão se estabelece no campo negocial, a par do inegável alcance social da cláusula estabelecida ao longo dos anos pela categoria.

Por isso, considerando os termos de ajustes entre uma e outra proposição, penso que a redação descrita pelo Reconvinte alcança melhor significado que os desdobramentos da apresentada pelo Reconvindo, no que cabe adotar a redação reconvenicional, excetuado o prazo da estabilidade, que deve ser situada no campo aceito pelo patronato, assim de 60

(sessenta) e não mais de 90 (noventa) dias.

Defiro em parte o pedido pertinente à cláusula 34ª, para adotar a redação descrita pelo Sindicato obreiro Reconvinte, observados o prazo da garantia aceita pelo Sindicato patronal Reconvindo, adotando a seguinte redação:

"CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO
Considerando a tipicidade da atividade de terceirização de serviços e a necessidade de prever para os trabalhadores maior segurança no emprego, e para isso incentivar as empresas para efetivamente participarem desse intento, fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço em razão de nova licitação pública ou novo contrato, contratarão os empregados da anterior, limitado ao quantitativo do novo contrato, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, sendo que nesse caso a rescisão do contrato obrigará ao pagamento do percentual de 40% (quarenta por cento) sobre os depósitos do FGTS e o não pagamento do aviso prévio, porque não caracteriza hipótese de despedida arbitrária. Em relação às demais verbas rescisórias, não haverá alteração.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Havendo real impossibilidade da continuação do trabalhador nos serviços, devidamente justificado pela empresa ou pelo empregado perante os dois sindicatos convenentes, por escrito, especificando os motivos, o empregado terá direito à projeção do aviso prévio nas verbas rescisórias e demais direitos previstos em lei.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os empregados que se enquadrem na hipótese prevista no caput desta cláusula terão direito à garantia de emprego de 60 (sessenta) dias.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A opção de permanecer na empresa que rescindiu o contrato com o tomador de serviço é do empregado, desde que esta tenha posto de serviço disponível, ressalvada a hipótese de que a empresa possa transferi-lo para novos postos criados e devidamente comprovados. Sendo que nesse caso, fica garantido o emprego do empregado por 60 (sessenta) dias.

PARÁGRAFO QUARTO - Para efeito do parágrafo anterior, novos postos criados são aqueles nos quais não existia prestação de serviço de vigilância anteriormente.

PARÁGRAFO QUINTO - Não havendo interesse do trabalhador em ingressar na empresa sucessora, fica este na obrigação de comunicar por escrito tal intenção à sua atual empregadora no prazo mínimo de 30 (trinta) dias que antecederem o término do contrato, sendo que o não cumprimento da presente obrigação de fazer significa que o mesmo migrará para a nova empresa. Caso não o faça, desobriga-se o empregador quanto às

garantias previstas nesta cláusula."

- cláusula 35ª (garantia a cipeiros, membros de CIPA):

O eminente Relator indica não haver controvérsia pela parte Reconvinda e assim defere o pedido reconvenicional.

Com a devida vênia, apresento divergência de fundamentação.

A pretensão reconvenicional se firma na seguinte proposta:

"CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIAS AOS CIPEIROS, MEMBROS DA CIPA

Será garantido emprego, por um ano, a todos os membros eleitos da CIPA.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO - Ficam asseguradas todas as inscrições feitas dentro do prazo legal, inclusive em relação aos vigilantes que foram indicados pelo sindicato laboral."

Na defesa, o Reconvindo sustenta a razoabilidade da contraproposta patronal, que exigia conhecimento técnico dos integrantes da CIPA:

"CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIAS AOS CIPEIROS, MEMBROS DA CIPA

Será garantido emprego, por um ano, a todos os membros eleitos da CIPA.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO - Ficam asseguradas todas as inscrições feitas dentro do prazo legal, inclusive em relação aos vigilantes que foram indicados pelo sindicato laboral, desde que não tenham histórico de punições disciplinares e possuam conhecimento básico para atuar na CIPA."

A resistência patronal parece imprópria a ser aceita no campo judicial, porque a exigência descrita pode inviabilizar o cumprimento da exigência legal à composição das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes.

Defiro o pedido pertinente à cláusula 35ª.

- cláusula 37ª (eleição de delegado sindical):

O eminente Relator indica não haver controvérsia pela parte Reconvinda e assim defere o pedido reconvenicional.

Com a devida vênia, apresento divergência.

A pretensão reconvenicional se firma na seguinte proposta:

"CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ELEIÇÃO DO DELEGADO SINDICAL

Será garantida a eleição, com estabilidade, de empregado em processo eleitoral realizado pelo Sindicato dos vigilantes do Distrito Federal, de 01 (um) Delegado Sindical por empresa com

mais de 200 (duzentos) empregados.

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

Na defesa, o Reconvindo invoca a impropriedade da estabilidade a delegados sindicais, assim apresentado sua contraproposta:

"CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ELEIÇÃO DO DELEGADO SINDICAL

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

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

Com razão o Reconvindo porquanto, não havendo ajuste em mesa de negociação, não parece razoável, como já decidido noutros casos submetidos a este Tribunal, estabelecer garantia que envolve, inclusive, oneração aos empregadores.

Defiro em parte o pedido pertinente à cláusula 37ª, para adotar a redação descrita pelo Sindicato patronal Reconvindo.

- cláusula 40ª (uso e fornecimento de uniforme):

O eminente Relator indica não haver controvérsia pela parte Reconvinda e assim defere o pedido reconvenicional.

Com a devida vênia, apresento divergência.

A pretensão reconvenicional se firma na seguinte proposta:

"CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - USO E FORNECIMENTO DO UNIFORME

É de responsabilidade do vigilante o uso indevido do uniforme, que não em serviço ou no transporte para o mesmo.

PARÁGRAFO ÚNICO - É de responsabilidade do vigilante o patrimônio vigilado e o equipamento que lhe é fornecido, desde que comprovado o seu dolo."

Na defesa, o Reconvindo insiste ser mais razoável a proposição contida na exordial reiterada:

"CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - USO E FORNECIMENTO DO UNIFORME

Quando de uso obrigatório, no início do contrato de trabalho, as empresas fornecerão aos seus empregados gratuitamente, 02 (dois) conjuntos de uniformes completos e 01 (um) par de meias e calçado. A cada seis meses, será entregue 1 (um) conjunto de uniforme.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - É de responsabilidade do vigilante o

uso indevido do uniforme, que não em serviço ou no transporte para o mesmo.

PARÁGRAFO SEGUNDO - É de responsabilidade do vigilante o patrimônio vigilado e o equipamento que lhe é fornecido, desde que comprovado o seu dolo, culpa ou mau uso."

O "caput" proposto pelo Reconvindo conflita com o parágrafo 1º da cláusula 41ª, antes examinada e sem resistência patronal, porque envolve exatamente a delimitação dos quantitativos de uniformes que devem ser fornecidos quando o uso seja obrigatório.

Noutra linha, a diferença emerge na responsabilização ou não do vigilante em caso, além de dolo, de culpa ou mau uso do uniforme fornecido pela empresa.

Nesse particular, parece razoável que o uniforme fornecido pela empresa não seja utilizado indevidamente, com deterioração ou perda por culpa ou mau uso do empregado, e não apenas quando agir com dolo para essa ocorrência indevida.

Há que se notar que persiste a impossibilidade de responsabilizar-se o empregado quando houver dano ao uniforme por ação alheia a qualquer conduta obreira.

Defiro em parte o pedido pertinente à cláusula 40ª, para adotar a redação descrita pelo Sindicato obreiro Reconvinte, observado o acréscimo de responsabilização por culpa ou mau uso, adotando a seguinte redação:

"CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - USO E FORNECIMENTO DO UNIFORME

É de responsabilidade do vigilante o uso indevido do uniforme, que não em serviço ou no transporte para o mesmo.

PARÁGRAFO ÚNICO - É de responsabilidade do vigilante o patrimônio vigilado e o equipamento que lhe é fornecido, desde que comprovado o seu dolo, culpa ou mau uso."

- cláusula 45ª (jornada de trabalho):

O eminente Relator indica não haver controvérsia pela parte Reconvinda e assim defere o pedido reconvenicional.

Com a devida vênia, apresento divergência de fundamentação.

A pretensão reconvenicional se firma na seguinte proposta:

"CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO A jornada de trabalho dos vigilantes armados, desarmados e fiscais será de 12x36 horas (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso), nas seguintes hipóteses:

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

contratados, noturnos de 360 (trezentos e sessenta) horas/mês, 12 (doze) horas por 30 (trinta) dias;

c) Nos postos de serviços contratados e que venham a ser contratados, diurnos, de 360 (trezentos e sessenta) horas/mês, 12 (doze) horas por 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO - Nas demais hipóteses, a jornada de trabalho será de acordo com a necessidade do serviço, respeitando-se o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais."

Na defesa, o Reconvindo insiste ser mais razoável a proposição contida na exordial reiterada:

"CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos vigilantes armados, desarmados e fiscais será de 12x36 horas (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso), nas seguintes hipóteses:

- a) Nos postos de serviço contratados e que venham a ser contratados, 720 (setecentos e vinte) horas/mês, 24 (vinte e quatro) horas por 30 (trinta) dias;
- b) Nos postos de serviços contratados e que venham a ser contratados, noturnos de 360 (trezentos e sessenta) horas/mês, 12 (doze) horas por 30 (trinta) dias;
- c) Nos postos de serviços contratados e que venham a ser contratados, diurnos, de 360 (trezentos e sessenta) horas/mês, 12 (doze) horas por 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Nas demais hipóteses, a jornada de trabalho será de acordo com a necessidade do serviço, respeitando-se o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Não se descaracteriza o regime da jornada 12 x 36h caso seja ultrapassada a jornada para ele estabelecida, desde que por necessidade do serviço, já que a atividade de vigilância e segurança constitui ofício inadiável, ininterrupto e desenvolve-se em turnos contínuos de assunção e entrega dos postos, de modo que as horas excedentes, em razão da extensão da jornada de trabalho, motivada por atrasos e ocorrências inesperadas dos empregados, deverão ser remuneradas como horas extras, considerando-se o divisor estabelecido nesta convenção, a fim de resguardar o interesse dos próprios empregados, bem como preservar a constância da execução do serviço que se destina à preservação da integridade física dos homens, bens patrimoniais e valores, na forma da lei nº 7.102/83 e regulamentações. Fica sobre a liberalidade do empregado aceitar ou não aceitar labor na continuidade da jornada, não havendo punição em caso de recusa.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Entende-se por Extensão, quando por necessidade imperativa, a empresa empregadora solicita ao vigilante que este permaneça no posto de serviço, para cobrir a jornada imediatamente consecutiva do vigilante com o qual faria revezamento. Nos casos em que o vigilante não estiver no posto de serviço, será devido além do pagamento de horas extras 50%, o fornecimento do respectivo vale-transporte, além de auxílio alimentação, na forma prevista nesta Convenção sem ônus para o trabalhador.

PARÁGRAFO QUARTO - É vedado às empresas alterarem a duração da jornada de trabalho estabelecida, salvo quando acordado entre a empresa e o empregado, e sem que isso traga prejuízos ao trabalhador, conforme estabelecido pelo Artigo 468 da CLT."

A diferença entre a proposta obreira e a contraproposta patronal se situa nos contrapropostos parágrafos 2º, 3º e 4º, que descrevem casos para não descaracterização do regime, estabelece garantias aos empregados que tenham que assumir hora além do seu horário e enuncia limite às empresas na alteração da duração do trabalho.

O parágrafo 2º da contraproposta envolve certa contradição, ao instante em que indica que o empregado poderia recusar permanecer no posto de trabalho, ao instante em que antes se justifica a norma pretendida em razão da atividade ininterrupta em prol da segurança contratada.

O parágrafo 3º da contraproposta afirma efeitos que emergem da própria prestação regular e não apenas em razão de eventual sobrejornada que, aliás, já resulta nos efeitos, por imperativo legal, descritos na pretensão patronal.

O parágrafo 4º da contraproposta igualmente estabelece contradição no texto, porque a extrapolação de jornada, ainda quando aceita, envolve prejuízo ao descanso e saúde do empregado, por isso a contrapartida de maior contraprestação salarial pela hora acrescida à jornada.

Não havendo resultado para o pretendido pelo patronato na mesa negociada, enquanto nada há de resistência ao modelo primitivo pretendido pelos obreiros, parece-me impróprios apenas os acréscimos contidos na defesa, mas não o que se busca na pretensão reconvenicional.

Defiro o pedido pertinente à cláusula 45ª.

- cláusula 55ª (direitos dos membros do sindicato):

O eminente Relator indica não haver controvérsia pela parte Reconvinida e assim defere o pedido reconvenicional.

Com a devida vênia, apresento divergência.

A pretensão reconvenicional se firma na seguinte proposta:

"CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DIREITOS DOS

MEMBROS DO SINDICATO

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

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

Na defesa, o Reconvindo sustenta não haver razoabilidade na liberação de empregado que seja diretor sindical, sem a prestação de serviços ao empregador, com a percepção de remuneração, mormente porque muitos percebem valores do sindicato obreiro, enquanto indevidamente onerado o empregador. Insiste não resistir à eventual licença, mas apenas à licença remunerada. Assim, apresenta sua contraproposta:

"CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DIREITOS DOS MEMBROS DO SINDICATO

Aos 15 (quinze) membros eleitos da Diretoria do Sindicato dos Empregados em Empresas de Segurança e Vigilância do Distrito Federal, regularmente eleitos, será garantida a estabilidade prevista em lei enquanto durarem seus mandatos, bem como manter-se-á a percepção de seus salários mediante a respectiva prestação de serviços, sob pena do afastamento de suas atividades laborais configurar licença não-remunerada.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO - É obrigatória a apresentação da relação nominal dos 15 membros eleitos para diretoria do Sindicato Laboral às empresas e ao Sindicato Patronal em até 24 (vinte e quatro horas), a contar do dia e a hora do registro da candidatura do seu empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, sob pena de não se operar a estabilidade."

Parecem-me razoáveis os argumentos patronais e a contraproposta oferecida, ao instante em que se assegura efetiva estabilidade aos dirigentes sindicais descritos, mas sem oneração, resolvendo os efeitos da locução "licença" em prol de efetiva "estabilidade", já que licenciar pode envolver, exatamente, afastar-se, com ou sem contrapartida, mas a garantia de emprego envolve a suspensão contratual com o retorno ao trabalho assegurado ao fim do mandato.

Defiro em parte o pedido pertinente à cláusula 55ª, para adotar a redação descrita pelo Sindicato patronal Reconvindo.

- cláusula 60ª (comissão de conciliação prévia):

O eminente Relator indica não haver controvérsia pela parte Reconvinde e assim defere o pedido reconvenicional.

Com a devida vênia, apresento divergência de fundamentação.

A pretensão reconvenicional se firma na seguinte proposta:

"CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA Fica mantida a Comissão Intersindical pelo período de vigência de 2017/2018, conforme previsto na Lei n. 9.958/2000.
PARÁGRAFO ÚNICO - Fica vedada a criação de Comissão de Conciliação Prévia por empresa."

Na defesa, o Reconvindo sustenta que a previsão legal concernente às comissões de conciliação prévia não afasta o acesso ao Judiciário, mas antes permite resolver extrajudicialmente conflitos de interesses sem os efeitos das demandas judiciais, pelo que invoca a redação contida na exordial em que se busca ampliar a atribuição da referida comissão intersindical também para os conflitos coletivos, mormente pertinentes a indicativos de paralisação das atividades:

"CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica mantida a Comissão Intersindical pelo período de vigência de 2017/2019, conforme previsto na Lei n. 9.958/2000.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A referida comissão intermediará eventual conflito que preceda qualquer paralisação das atividades, sem prejuízo da conciliação a ser mediada pela Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região.

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

Conquanto seja interessante a contraproposta patronal, o artigo 625-A da CLT, conforme incluído pela Lei nº 9.958/2000, limita a atuação das comissões de conciliação prévia aos conflitos individuais do trabalho, não se podendo alargar tais comissões, por decisão judicial, mais ainda quando não acertados os envolvidos na mesa negocial.

Doutro lado, percebo que o acréscimo pretendido pelo Reconvindo não afasta o aceite ao contido na redação primitiva proposta pelo Reconvinte, já que se repete na contraproposta. Defiro o pedido pertinente à cláusula 60ª.

- cláusula 64ª (prazo para repasse das cláusulas econômicas):

O eminente Relator indica não haver controvérsia pela parte Reconvinde e assim defere o pedido reconvenicional.

Com a devida vênia, apresento divergência de fundamentação.

A pretensão reconvenicional se firma na seguinte proposta:

"CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - PRAZO PARA REPASSE DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS.

Tendo em vista a necessidade de repactuação econômica com

os contratantes pelas empresas das vantagens instituídas com a presente norma coletiva, acordam as partes que os repasses econômicos previstos a título de AUXÍLIO SAÚDE, FUNDO SOCIAL E ODONTOLÓGICO e FUNDO PARA NENINHAÇÃO DECORRENTE DE APOSENTADORIA POR INVALIDEZ E POR DOENÇA DE QUALQUER NATUREZA, somente serão repassados ao sindicato laboral, de forma retroativa a 1º de janeiro de 2017, quando a empresa for agraciada com o repasse/pagamento da repactuação dos contratos vigentes, ou até o dia 20 de abril de 2016, o que ocorrer primeiro, excetuando-se o reajuste nos salários do empregado e no ticket alimentação, que são devidos aos empregados a partir de 01 de janeiro de 2016."

Na defesa, o Reconvindo sustenta que a pretensão obreira busca fugir dos efeitos da vigência delimitada pela falta de oportuna propositura de dissídio coletivo pelo Reconvinte, dando efeitos retroativos inoportunos e impróprios em razão do contido em lei.

Com efeito, percebo que a cláusula apenas busca assegurar efeitos fora da delimitação da vigência normativa estabelecida à luz do artigo 867, parágrafo único, "a", da CLT.

Observo, nesse talante, ter em sessão de julgamento sido acolhida pelo eminente Relator minha divergência para também indeferir a cláusula referida.

Indefiro o pedido pertinente à cláusula 64ª.

(3) CONCLUSÃO:

Concluindo, rejeito a preliminar de inépcia suscitada pelo Sindicato obreiro, admito em parte o dissídio coletivo normativo cumulado com dissídio coletivo de greve, extinguindo o processo, sem resolução de mérito, em relação à pretensão patronal de constituição de cláusulas acerca de "uso de aparelho celular, smartphone, tablet e similares no expediente" e "contratação de pessoas com deficiência física habilitados ou reabilitados", em relação às quais julgo extinto o processo, sem resolução de mérito, a teor do contido no artigo 485, VI, do CPC/2015, por falta de interesse de agir, e inadmito os pedidos reconvencionais, por inadequação da via eleita, dada a mera repetição do objeto contido em pretensão exordial e própria de debate na seara da contestação, a teor do contido no artigo 343 do CPC/2015.

COMO VENCIDO NA ADMISSIBILIDADE,

no mérito:

defiro o pedido reconvenicional pertinente às cláusulas 3ª, 5ª, 6ª, 7ª, 8ª, 9ª, 10ª, 11ª, 13ª, 17ª, 19ª, 24ª, 25ª, 28ª, 29ª, 30ª, 31ª, 32ª, 33ª, 35ª, 36ª, 38ª, 39ª, 41ª, 42ª, 43ª, 44ª, 45ª, 46ª, 47ª, 48ª, 49ª, 50ª,

51ª, 52ª, 54ª, 56ª, 57ª, 59ª, 60ª e 62ª;

defiro em parte o pedido reconvenicional pertinente às cláusulas 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 12ª, 14ª, 15ª, 16ª, 18ª, 20ª (com ressalvas), 22ª (com ressalvas), 26ª (com ressalvas), 27ª (discordando veementemente da redação contrária ao antes proclamado), 34ª, 37ª, 40ª, 53ª, 55ª, 58ª, 61ª e 65ª;

indefiro o pedido reconvenicional pertinente às cláusulas 21ª, 23ª e 64ª;

julgo prejudicado o pedido reconvenicional pertinente à cláusula 63ª, que exclui da sentença normativa; consequentemente, em razão de cláusulas indeferidas ou prejudicadas, determino a remuneração das cláusulas para o dispositivo decorrente da sentença normativa.

É o voto.

Brasília, 12 de dezembro de 2017 (data do julgamento).

Desembargador ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA

Voto do(a) Des(a). ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR /

Desembargadora Cilene Ferreira Amaro Santos

DECLARAÇÃO DE VOTO

Juiz Convocado Antonio Umberto de Souza Júnior

1. ADMISSIBILIDADE

1.1. DO DISSÍDIO COLETIVO SUSCITADO PELO SINDICATO PATRONAL

Em seu voto, propõe o Relator, com lastro na OJ 8/SDC (falta de transcrição da pauta reivindicatória na ata de assembleia geral em que se autorizou o ajuizamento do dissídio coletivo) e por entender que a concordância das partes no ajuizamento do dissídio coletivo restringiu-se a uma só cláusula (condições de contratação de pessoal a tempo parcial para cobertura das ausências dos vigilantes para gozo do intervalo intrajornada).

Acompanho o voto do Relator, neste ponto, pedindo vênias à judicosa divergência ofertada pelo Desembargador ALEXANDRE NERY, mas o faço por motivo distinto e distante.

É que, consoante monótona jurisprudência no âmbito da SDC/TST, os sindicatos patronais não ostentam legitimidade para suscitarem dissídios coletivos de natureza econômica porque podem alcançar o mesmo desiderato dessa ação especial implementando os direitos e vantagens que ofereceria em juízo. Neste sentido:

RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. INSTAURAÇÃO DA INSTÂNCIA PELO SINDICATO REPRESENTANTE DA CATEGORIA ECONÔMICA. AUSÊNCIA DE INTERESSE DE AGIR. ILEGITIMIDADE ATIVA. 1. Conforme o

entendimento desta Corte Normativa, o sindicato representante da categoria econômica carece de interesse de agir para suscitar o dissídio coletivo de natureza econômica, uma vez que os empregadores não necessitam de autorização da Justiça do Trabalho, tampouco de negociação coletiva, para concederem espontaneamente vantagens aos seus empregados, cabendo unicamente ao sindicato da categoria profissional a legitimidade ativa para instaurar a instância com o propósito de obter melhores condições de trabalho em favor dos interesses coletivos e individuais dos trabalhadores. 2. Verifica-se, ainda, a utilização de via processual inadequada, uma vez que a real pretensão do sindicato suscitante se direciona a alcançar, por meio de via oblíqua, o reconhecimento da representatividade da categoria econômica. 3. Assim, não merece reforma a decisão do Tribunal Regional que acolheu as preliminares de ausência de interesse de agir e legitimidade ativa e julgou extinto o processo, sem resolução de mérito, na forma do art. 267, VI, do CPC. Recurso ordinário a que se nega provimento (TST, SDC, RODC 1000654-03.2014.5.02.0000, WALMIR, j. 9/3/2015, DEJT 13/3/2015) **DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. INSTAURAÇÃO DA INSTÂNCIA PELO SINDICATO REPRESENTANTE DA CATEGORIA ECONÔMICA. ILEGITIMIDADE.** A jurisprudência predominante nesta Seção Especializada é de que o sindicato patronal não tem legitimidade para ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, porquanto os empregadores não necessitam de autorização do Poder Judiciário para concederem espontaneamente vantagens aos seus empregados. Cabe ao sindicato profissional a defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores, sendo o dissídio coletivo de natureza econômica, caso não haja acordo entre as partes, o meio jurídico amparado pela lei e pela Constituição Federal, para obter as condições de trabalho pretendidas pela categoria profissional. No caso, verifica-se que a real intenção dos suscitantes é alcançar, por via oblíqua, o reconhecimento da representatividade da categoria econômica e não promover melhores condições de trabalho para os trabalhadores. Recurso ordinário a que se nega provimento. (TST, SDC, - RODC 2019800-52.2010.5.02.0000, KÁTIA, DEJT 14/9/2012) **DISSÍDIO COLETIVO. NATUREZA ECONÔMICA. SINDICATO PATRONAL. INTERESSE DE AGIR. 1. Sindicato representante da categoria patronal, segundo a jurisprudência da Eg. Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, carece de interesse de agir para o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica em face de sindicatos de**

categoria profissional, mediante oferta de cláusulas. Prende-se tal diretriz à circunstância de que a categoria econômica não depende de autorização em convenção ou acordo coletivos, tampouco em sentença normativa, para conceder, espontaneamente, benefícios a seus empregados. Ressalva de posição em contrário do Relator. 2. Impõe-se, assim, suscitar de ofício preliminar de carência de ação e declarar a extinção do processo de dissídio coletivo patronal, sem julgamento do mérito, com fulcro no art. 267, inciso VI, do Código de Processo Civil (TST, SDC, RODC 25900-50.2004.5.17.0000, DALAZEN, J. 12/4/2007, DJU 1/6/2007)

Daí a arguta observação do Desembargador ALEXANDRE NERY de que a OJ 8/SDC volta-se exclusivamente a sindicatos de trabalhadores. Não me alinho, porém, com Sua Excelência ao indicar posição jurisprudencial regional tolerante com a legitimidade ativa dos sindicatos patronais em matéria de dissídios coletivos. É que o exemplo ilustrativo trazido no esmerado voto diz respeito a dissídio de greve, modalidade em que é indiscutível a legitimidade dos sindicatos patronais e mesmo das empresas afetadas pelo movimento paredista, diretamente perturbadas pela paralisação.

Assim, ainda que com divergência profunda de fundamentação, acompanho o voto do Relator para, como ele, não admitir o dissídio coletivo de natureza econômica, extinguindo o processo sem resolução do mérito.

Inadmito o dissídio coletivo também quanto ao tema dos dias parados por conta da greve de dois dias porque o pedido inicial é claramente inepto, eis que se limita o sindicato patronal a narrar e argumentar sem formular nenhum pedido propriamente dito, seja no tópico expositivo da questão, seja no rol de pedidos ao final da inicial (CPC, art. 330, § 1º, I). Custas e honorários a favor do sindicato suscitado, a serem pagos pelo sindicato suscitante, nos importes de R\$ 200,00 e de 15% sobre o valor da causa, respectivamente.

1.2. DA RECONVENÇÃO

Não sendo a reconvenção manifestação processual acessória, mas verdadeira ação cujo julgamento independe da sorte do dissídio coletivo extinto sem resolução do mérito (CPC, art. 343, § 2º), impõe-se prosseguir no julgamento para examiná-la. Maleável, à míngua de regramentos procedimentais minimamente detalhados em lei, cabe reconvenção como meio de defesa do suscitado nos dissídios coletivos, especialmente quando a ação em que ela é ofertada não tem condição processual de prosperar. A reconvenção obsta o risco de um limbo jurídico decorrente do fracasso do dissídio coletivo suscitado pelo sindicato patronal e da negociação coletiva

inconclusa.

O Relator, a partir da premissa de que "as partes se compuseram voluntariamente antes do ajuizamento do presente dissídio, com vistas a celebrar convenção coletiva de trabalho, mantendo-se as cláusulas acordadas na CCT 2016", concluiu não haver "espaço para atuação judicial com relação a tais normas".

Dissinto de tal percepção.

Efetivamente, construiu-se, ao longo das muitas tratativas entre os sindicatos em litígio judicial, o consenso em relação ao reajuste de 6,58% ao salário e benefícios econômicos e à manutenção de todas as demais cláusulas da convenção coletiva do ano imediatamente anterior, à exceção daquela concernente à restrição de contratação de empregados a tempo parcial, mas não firmaram as categorias o respectivo instrumento corporificador de tal consenso.

Logo, persiste o impasse, ainda que, no exame de mérito das cláusulas redundantes e das cláusulas econômicas derivadas do reajuste pactuado, tenda esta Corte a prestigiar a vontade convergente das partes, salvo quanto à única cláusula polêmica remanescente, uma vez extinto o processo em que se alojara o dissídio coletivo de iniciativa patronal.

Não me alinho à dissidência inaugurada pelo Desembargador ALEXANDRE NERY porque Sua Excelência vislumbra redundância entre as cláusulas apontadas na inicial do dissídio coletivo patronal e as cláusulas apontadas na inicial da reconvenção obreira, constatação coerente com seu juízo parcialmente favorável à admissão da ação principal, que eu, a exemplo do Relator, não admito.

Assim, no tocante à reconvenção, dirijo dos votos do Relator e do Desembargador ALEXANDRE NERY para afastar a declaração de falta de interesse processual do sindicato reconvincente e admitir integralmente o dissídio coletivo reconvenicional, ou seja, em relação a todas as cláusulas reivindicadas e não apenas aquela concernente à contratação de empregados a tempo parcial.

Em resumo, não admito o dissídio coletivo patronal e admito integralmente o dissídio coletivo reconvenicional obreiro.

II - MÉRITO

DISSÍDIO COLETIVO RECONVENCIONAL

1.1. Introdução

Início por uma observação de ordem meramente formal: faltou na epígrafe do voto a alusão ao número do presente dissídio coletivo - 0000271-15.2017.5.10.0000.

Outra nota é de lamento pela extensão do conflito coletivo pela intransigência das partes em aspectos pontuais, gerando

prejuízo para ambas as categorias: a categoria profissional que experimentará a contenção dos efeitos benéficos da presente sentença normativa somente com a publicação da decisão a ser aqui prolatada; a categoria patronal que ficará, pelo mesmo problema decorrente da vigência postergada da sentença normativa, sem cobertura jurídica adequada para os mecanismos flexibilizadores dependentes da vigência de norma coletiva.

1.2. Premissas desta declaração de voto

Para evitar a repetição desnecessária, pontuo as premissas jurídicas de que parti para a presente declaração de voto:

a) Mesmo deferida a cláusula proposta, tem a Corte o poder de ajustar a redação, seja por impropriedade terminológica, seja para correções linguísticas;

b) As cláusulas propostas que se limitem a reproduzir o texto da última norma coletiva devem ser preservadas intactas na sentença normativa, independentemente de haver concordância ou contestação expressa por parte do sindicato patronal eis que não de ser "*respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente*" (CF, art. 114, § 2º); logo, não se detectando afronta ao ordenamento jurídico, contemporânea à norma coletiva inspiradora ou superveniente, as cláusulas históricas não de ser mantidas e sem alteração redacional.

Neste sentido:

[...] **CLÁUSULA 13 - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO 1. A C. SDC** entende que os benefícios que geram ônus patrimonial ao empregador, como o auxílio-alimentação, não podem ser concedidos por sentença normativa, sendo imprescindível a negociação entre as partes, salvo se configurada norma preexistente (TST, SDC, RO 80331-73.2016.5.22.0000, PEDUZZI, j. 9/10/2017, DEJT 7/11/2017)

[...] **CLÁUSULAS MANTIDAS COM FUNDAMENTO NA PREEXISTÊNCIA. ART. 114, § 2º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.** O limite mínimo ao exercício do poder normativo da Justiça do Trabalho, estabelecido no art. 114, § 2º, da CF, é o respeito às normas legais e convencionais preexistentes, entendendo-se como tais as cláusulas constantes de instrumentos negociais autônomos, celebrados no período imediatamente anterior ao do dissídio coletivo, ou as cláusulas homologadas pelo Regional, no dissídio coletivo também imediatamente anterior. Assim, a manutenção das condições preexistentes se impõe, a menos que ofendam preceitos legais ou que haja elementos objetivos a demonstrar a mudança do ponto de equilíbrio encontrado por ocasião da negociação coletiva anterior e que, agora, não autorizariam a revisão da cláusula, tanto em favor

como contra os interesses de qualquer uma das partes [...]

(TST, SDC, RO 212-50.2016.5.14.0000, DORA, j. 9/10/2017, DEJT 18/10/2017)

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

1.3. Análise das cláusulas controvertidas

Lanço apenas as notas atinentes aos tópicos em que o voto predominante destoou ou desconsiderou qualquer aspecto por mim pontuado durante a Sessão de Julgamento.

Cláusula 14ª: § 17 da proposta original (§ 16 na contraproposta): o único ponto de discrepância é a referência à caracterização de apropriação indébita no caso de ausência do repasse dos valores, reivindicada na proposta original. Tal caracterização de tipo penal prescinde de norma escrita e, por isso, tenho como supérflua a discussão. Considerando a ausência de consenso e que a supressão de tal alusão não deforma o sentido da proposta reconvenicional, acompanho o voto do Relator, que acolheu a contraproposta redacional do sindicato reconvinido, renumerando para § 16 ante a rejeição do § 13 da proposta reconvenicional.

Cláusulas 20ª, 21ª e 23ª: a revogação dos parágrafos do art. 477 da CLT que se referiam à obrigatoriedade de homologação dos instrumentos de rescisão dos contratos de trabalho pelos sindicatos e outras instituições, com o advento da Lei nº 13.467/2017, não transforma as normas coletivas, outrora redundantes, em cláusulas *contra legem*.

Afinal, a Lei nº 13.467/2017 aboliu a solenidade essencial para formalização rescisória, mas não a proibiu. Logo, não há ilicitude em reiterar a norma coletiva histórica nesta sentença normativa.

Como já consignei na introdução a esta declaração de voto, um dos propósitos elementares das normas coletivas redundantes em relação à lei é justamente assegurar a perenidade do benefício em caso de revogação superveniente da norma. Ademais, as cláusulas alusivas à homologação rescisória não são exatamente redundantes porque partiam da premissa de

obrigatoriedade do procedimento para toda rescisão de empregados com mais de seis meses de tempo de serviço - e não apenas quando implementado o primeiro aniversário contratual como estipulava a legislação pretérita. Em outras palavras, a redação da derradeira norma coletiva vigente já traduzia solução à margem do dispositivo legal agora revogado.

Acompanho o Relator.

Cláusula 27ª: esta é a principal controvérsia, fator impeditivo da conclusão positiva da negociação coletiva.

A proposta reconvenicional apenas reproduz norma constante da última convenção coletiva, sob a mesma numeração.

Assim, ante a necessidade de conservação das disposições convenionadas anteriormente, no exercício da jurisdição normativa (CF, art. 114, § 2º), dirijo do voto do Relator para deferir o pedido inicial.

A par do limite constitucional ao poder normativo, é preciso sintonizar a polêmica com o quadro normativo vigente neste momento. Afinal, a justificativa para a alteração da redação da proposta reconvenicional seria a necessidade de propiciar autorização permanente para que as empresas possam contratar novos vigilantes para cobertura dos períodos de intervalo intrajornada do pessoal permanente. Ocorre que, segundo a nova redação do art. 71, § 4º, da CLT, conferida pela Lei nº 13.467/2017, os empregadores passam a ter a opção de assegurar o intervalo intrajornada ou indenizar o tempo correspondente, sem repercussão sobre outras verbas e encargos sociais. Objetivamente, a nova paisagem normativa solapa a preocupação da categoria patronal.

Fiquei vencido, mas a sugestão de nova redação à cláusula foi apoiada pela maioria do Colegiado. A ideia é não deturpar a finalidade anunciada para a inserção da cláusula na sentença normativa pelo sindicato patronal - propiciar vigilantes substitutos para cobrir os horários de intervalo intrajornada. Afinal, da forma como propusera o sindicato patronal, apenas os folguistas e feristas estariam preservados de qualquer ameaça de substituição por pessoal a tempo parcial, deixando extremamente vulneráveis o maior contingente da categoria profissional - os vigilantes efetivos em escala de 12x36.

Assim, para evitar qualquer interpretação desviante do intuito patronal, prevaleceu a seguinte redação:

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO A TEMPO PARCIAL

A contratação de empregados em regime de tempo parcial, na

forma do artigo 58-A da CLT, somente estará autorizada para cobertura das ausências dos vigilantes durante o tempo do intervalo intrajornada.

CONCLUSÃO

ISTO POSTO, não admito o dissídio coletivo suscitado pelo sindicato patronal, admito o dissídio coletivo reconvenicional e acompanho o voto do Relator para julgar parcialmente procedentes os pedidos iniciais, salvo quanto às Cláusulas 16ª e 64ª, nos termos da fundamentação e redação sugeridas pelo Desembargador ALEXANDRE NERY, e, divergindo de ambos, quanto à Cláusulas 27ª:

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO A TEMPO PARCIAL

Fica acordado entre o sindicato patronal e laboral a não inclusão do contrato temporário e trabalho parcial nas empresas de vigilância na base territorial do Distrito Federal, salvo decisão conjunta e formalizada em ata entre os sindicatos.

Ou, sucessivamente, vencido no deferimento do pedido reconvenicional acima, a seguinte redação intermediária:

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO A TEMPO PARCIAL

A contratação de empregados em regime de tempo parcial, na forma do artigo 58-A da CLT, somente estará autorizada para cobertura das ausências dos vigilantes durante o tempo do intervalo intrajornada.

É como voto.

ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JÚNIOR

Juiz Convocado

SECRETARIA DA 1ª TURMA

Acórdão

Acórdão

Processo Nº AP-0000038-23.2015.5.10.0021

Relator	DORIVAL BORGES DE SOUZA NETO
AGRAVANTE	CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES PLANALTO LTDA - ME
ADVOGADO	THEOPISTO ABATH NETO(OAB: 12171/DF)
ADVOGADO	FLAVIO MARQUES NEME(OAB: 23689/DF)

AGRAVADO Ministério Público do Trabalho da 10
Região

Intimado(s)/Citado(s):

- CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES PLANALTO LTDA - ME

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

IDENTIFICAÇÃO

**PROCESSO n.º 0000038-23.2015.5.10.0021 - AGRAVO DE
PETIÇÃO (1004)**

RELATOR : DESEMBARGADOR DORIVAL BORGES

AGRAVANTE : CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES PLANALTO
LTDA - ME

AGRAVADO : MINISTERIO PUBLICO DO TRABALHO DA 10
REGIÃO

EMENTA

EXECUÇÃO. BEM PENHORADO. AVALIAÇÃO. O art. 873 do CPC, aplicável subsidiariamente à execução trabalhista, prevê que a reavaliação do bem penhorado é devida quando se provar erro ou dolo do avaliador; se verificar, posteriormente à avaliação, que houve majoração ou diminuição do valor dos bens; ou se houver fundada dúvida sobre o valor atribuído. O processo avaliativo demanda particularidades que o olhar experiente do oficial avaliador considera na fixação final do preço. Atendido o princípio da razoabilidade, mantém-se a avaliação feita pelo auxiliar do juízo.

RELATÓRIO

O Exmo. Juiz **LUIZ HENRIQUE MARQUES DA ROCHA**, Titular da MM. 21ª Vara do Trabalho de Brasília, julgou improcedentes os embargos à execução interpostos pela **CESPLAN - CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES PLANALTO LTDA** nos autos da execução movida pelo **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** (id 95726be).

Inconformado, o executado interpõe agravo de petição (id 2fe1b69).

Regularmente intimado, o exequente apresenta contraminuta (id 9f5d884).

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, na forma regimental (art. 102).

pelo oficial de justiça.

Nos termos do parágrafo 5º do art. 721 da CLT, incumbe ao oficial de justiça avaliador 'a realização dos atos decorrentes da execução dos julgados das varas do trabalho e dos tribunais regionais do trabalho, que lhes forem cometidos pelos respectivos presidentes'.

O Oficial de Justiça possui fé pública na avaliação de bens, cuja impugnação deve vir acompanhada de prova robusta de que o valor fixado está abaixo daquele praticado no mercado. Competia à executada, portanto, demonstrar, de forma convincente, o engano havido na avaliação efetuada pelo Oficial de Justiça (art. 818 da CLT c/c art. 373, do CPC).

Neste sentido é a jurisprudência deste Regional, consoante aresto em situação semelhante, que passo a transcrever:

'AGRAVO DE PETIÇÃO. REAVALIAÇÃO DO BEM IMÓVEL PENHORADO. Não havendo prova que denuncie erro ou falha da avaliação da Oficiala de Justiça na avaliação do bem penhorado, não é possível acolher a média das avaliações apresentadas pelos Executados, que não discriminaram o imóvel penhorado com a riqueza de detalhes constante na avaliação do Auxiliar do Juízo. (Processo 01199-2007-001-10-00-0 AP, Data de Publicação: 17/10/2014, Data de Julgamento: 01/10/2014, Órgão Julgador: 3ª Turma, Relator: Desembargador José Leone Cordeiro Leite)'

Os autos de penhora e avaliação, como bem apontado pelo Exequente em suas contrarrazões, estão em consonância com os preços praticados no varejo e não subvalorizam os bens ofertados e penhorados da executada.

Rejeito os embargos". (id da8b63b - destaques).

O recorrente insurge-se contra a decisão, insistindo na tese de que as carteiras universitárias foram avaliadas em preço inferior ao praticado no mercado.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Preenchidos os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, conheço do recurso.

MÉRITO

EXECUÇÃO. BEM PENHORADO. AVALIAÇÃO.

O juízo de execução acolheu a avaliação realizada pelo Oficial Avaliador e manteve o valor das cadeiras universitárias penhoradas, sob os seguintes fundamentos:

"O Embargante aduz que houve subvalorização dos bens penhoras

No intuito de comprovar suas alegações, colacionou anúncio do sítio do mercado livre, com avaliação de R\$270,00(id a29120a).

O exequente também apresentou pesquisa realizada no mesmo sítio da internet, com valor de R\$ 25,00, pelo mesmo modelo indicado (id 4609d68 - pag. 03).

O perito avaliou o bem no importe de R\$50,00 (id 62c867a).

O art. 873 do CPC, aplicável subsidiariamente à execução trabalhista, prevê que a reavaliação do bem penhorado é devida quando se provar erro ou dolo do avaliador; se verificar, posteriormente à avaliação, que houve majoração ou diminuição do valor dos bens; ou se houver fundada dúvida sobre o valor atribuído.

O processo avaliativo demanda particularidades que o olhar experiente do oficial avaliador considera na fixação final do preço. Atendido o princípio da razoabilidade, mantém-se avaliação feita pelo auxiliar do juízo.

Neste contexto, não obstante as diferenças de valores em razão da volatilidade do mercado, o importe estimado é razoável, especialmente se considerarmos o tempo que irá decorrer até possível leilão, depreciando o bem penhorado.

Deste modo, mantenho a sentença.

Nego provimento.

CONCLUSÃO

Em face do exposto, conheço do agravo de petição e, no mérito, nego-lhe provimento, nos termos da fundamentação.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos,

ACORDAM os Desembargadores da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, em sessão realizada na data e nos termos da respectiva certidão de julgamento, aprovar o relatório, conhecer do agravo de petição e, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto do Desembargador Relator. Ementa aprovada.

Cabeçalho do acórdão

Acórdão

Julgamento ocorrido à unanimidade de votos, estando presentes os Desembargadores Flávia Falcão (Presidente em exercício), Elaine Vasconcelos, André Damasceno e Dorival Borges. Ausente, em gozo de férias, o Desembargador Grijalbo Coutinho.

Pelo Ministério Público do Trabalho a Drª. Heloísa Siqueira de Jesus.

Brasília/DF, 13 de dezembro de 2017 (data do julgamento).

Assinatura

Desembargador Dorival Borges de Souza Neto

Relator(a)

DECLARAÇÃO DE VOTO

Acórdão

Processo Nº RO-000041-67.2017.5.10.0001

Relator	FLÁVIA SIMÕES FALCÃO
RECORRENTE	CAIXA ECONOMICA FEDERAL
ADVOGADO	WEIQUER DELCIO GUEDES JUNIOR(OAB: 50080/DF)
ADVOGADO	RAFAEL GONCALVES DE SENA CONCEICAO(OAB: 28532/DF)
RECORRIDO	FLAVIA FARIAS
ADVOGADO	ROGERIO ROCHA(OAB: 32043/DF)
ADVOGADO	SARAH RAQUEL LIMA LUSTOSA(OAB: 31852/DF)
ADVOGADO	MAURICIO FRANCO ALVES(OAB: 97644/MG)

Intimado(s)/Citado(s):

- CAIXA ECONOMICA FEDERAL

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

IDENTIFICAÇÃO

PROCESSO nº 000041-67.2017.5.10.0001 (RECURSO ORDINÁRIO (1009))

RELATORA: DESEMBARGADORA FLÁVIA SIMÕES FALCÃO

RECORRENTE: CAIXA ECONOMICA FEDERAL

ADVOGADO: RAFAEL GONCALVES DE SENA CONCEICAO

ADVOGADO: WEIQUER DELCIO GUEDES JÚNIOR

RECORRIDO: FLAVIA FARIAS

ADVOGADO: MAURICIO FRANCO ALVES

ADVOGADA: SARAH RAQUEL LIMA LUSTOSA

ADVOGADO: ROGERIO ROCHA

ÓRGÃO: MM 1ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA-DF

(JUÍZA ELIANA PEDROSO VITELLI)

EMENTA

VALOR DO CTVA. VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DA ISONOMIA E DA NÃO DISCRIMINAÇÃO. COMPENSAÇÃO DE RUBRICAS SALARIAIS DIVERSAS. ILEGALIDADE. As regras para a concessão do Complemento Temporário Variável instituído pela CEF, destinado a equiparar os salários dos seus empregados àqueles pagos pelo mercado de trabalho, violam o princípio da não discriminação insculpido no art. 5º, caput e incisos I e 7º, incisos XXX e XXXII, da Carta Magna e art. 5º da CLT, na exata medida em que tratou de forma distinta os empregados que estavam em idênticas condições, restando caracterizada a discriminação quando a empresa cria pagamento de parcela remuneratória destinada a

permitir que um empregado com menor tempo de serviço, e, portanto, com uma menor remuneração, receba remuneração total final idêntica ao empregado exercente da mesma função, com maior tempo de serviço, ensejando ilegalidade o não pagamento do CTVA com base em "compensação" entre rubricas personalíssimas, como ocorre no desnível do salário-padrão resultante dos diferentes tempos de serviço. De igual modo, a parcela CTVA atrelada à função gratificada exercida, de cunho contraprestativo, não pode apresentar distinção quanto ao seu pagamento, vez que restaria configurada violação à isonomia, sendo devidas as diferenças salariais decorrentes dessa violação.

RELATÓRIO

A Exma Juíza Eliana Pedrosa Vitelli, em exercício na 1ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, por meio da sentença de fls. 984/989, julgou procedentes os pedidos deduzidos na inicial.

A CEF, pelas razões de fls. 1004/1020 pede a reforma do julgado.

Contrarrazões às fls. 1023/1038.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos regimentais.

VOTO

Conclusão da admissibilidade

ADMISSIBILIDADE

MÉRITO

Presentes os pressupostos processuais, conheço do recurso, porém apenas parcialmente, não o fazendo em relação ao tema referente aos "Reflexos", tendo em vista o fato de não haver sido objeto de consideração na sentença.

PRESCRIÇÃO

Preliminar de admissibilidade

O Juízo afastou a tese de prescrição total na hipótese, por concluir que a lesão ao direito invocado se renovava mês a mês, sendo, pois aplicável a prescrição quinquenal.

A CEF insiste na aplicação da Súmula 294/TST, ao fundamento de que o ato lesivo do suposto direito ocorreu em 1998, com a instituição do novo plano de cargos. Assim, ajuizada a ação somente em 2015, prescrito estaria o direito.

No caso em exame, o Reclamante não está impugnando o referido Plano e, portanto, desnecessária a discussão sobre sua validade. A alegação é de que a rubrica referente ao CTVA não está sendo-lhe paga de forma correta, considerada a remuneração de seu paradigma, situação que, caso reconhecida, de fato, implementa ato lesivo renovado mês a mês. Logo, não é o caso de incidência da Súmula 294.

Nego provimento.

DIFERENÇAS SALARIAIS. PAGAMENTO DE CTVA A MENOR

Alegou o Reclamante que de 2006 a 2013 exerceu a função de Consultor Interno 8H, II, mesma função exercida pelo paradigma, Leandro do Valle Cavalcante, porém percebendo remuneração diferenciada, à menor, notadamente no que concerne à parcela denominada CTVA. Assim, em razão dos princípios constitucionais da isonomia e da não-discriminação, pleiteou a sua equiparação com o pagamento das respectivas diferenças salariais.

A Reclamada aduziu, em síntese, que a pretensão equiparatória encontra obstáculo no artigo 461, §2º, da CLT vez que possui plano de cargos e salários, devidamente homologado, ou seja, ao instituir o PCC, a CEF atribuiu aos cargos comissionados pisos de referência de mercado, que é o valor mínimo, estabelecido pela empresa, com base em pesquisa mercadológica para pagamento ao empregado no exercício de cargo comissionado, criando o CTVA. Assim, o valor do CTVA é obtido pela diferença entre o valor referente ao piso de mercado e o somatório da remuneração-base do cargo efetivo e da gratificação do cargo comissionado. Explicou que o Reclamante e seu paradigma foram admitidos em datas diversas, o que faz com que tenham situação funcional diferentes com repercussão direta na remuneração de cada uma. Ponderou que, embora a Reclamante tivesse um valor menor na rubrica referente ao CTVA, o piso de mercado de ambas era idêntico. A remuneração base era diferenciada, pois estavam enquadrados em diferentes referências.

O Juízo deferiu o pleito por verificar que, no caso, de fato, foi confirmado o pagamento, efetuado a menor, em relação ao Autor, considerado o valor pago ao Paradigma. Assim, considerado o princípio da não discriminação.

No recurso a CEF inicia apontando para a necessidade de submeter ao Plenário desta Corte a questão do afastamento dos requisitos do art. 461 da CLT na hipótese, conforme preceitua o art. 97 da CF/88. No mérito, repisa os mesmos argumentos expostos na sentença.

É cediço que o CTVA é obtido pela diferença entre o valor referente ao piso de mercado e o somatório da remuneração-base do cargo efetivo e da gratificação do cargo comissionado (RH 115, 3.3.2.1). Se a soma destas parcelas foi superior ao piso de mercado, o empregado recebe o valor pertinente ao somatório; se inferior, recebe a complementação. Nesse quadro, sendo paga em razão do exercício de cargo em comissão, adquire as mesmas características do valor fixo que tem idêntica finalidade, quais sejam: possui natureza salarial e remunera a maior responsabilidade dentro da