

## A C Ó R D ã O

(SETPOEDC)

GMDMC/Ac/gr/sm/mm

**DISSÍDIO COLETIVO. COMPANHIA BRASILEIRA DE TRENS URBANOS - CBTU. CUMULAÇÃO DE AÇÕES. POSSIBILIDADE.** Nos termos dos arts. 4º e 8º da Lei de Greve (Lei nº 7.783/1989), cabe à Justiça do Trabalho - mesmo que os dissídios de greve tenham sido ajuizados pelo sindicato patronal ou pela empresa -, apreciar as reivindicações dos trabalhadores, porventura existentes, estabelecidas pela assembleia que decidiu, também, pela deflagração do movimento paredista. In casu, a Companhia Brasileira de Trens Urbanos - CBTU ajuizou dissídio coletivo, apresentando pretensões ligadas ao movimento paredista deflagrado pelo Sindicato dos Trabalhadores em transportes Metroviários do Estado de Pernambuco, mas pugnando, também, pela análise das cláusulas constantes de proposta de acordo coletivo de trabalho. Ocorre que os sindicatos suscitados trouxeram, em sua defesa, a pauta de reivindicações dos trabalhadores, pleiteando a análise das propostas, e, conquanto não tivessem enquadrado processualmente o referido incidente, deve ser reconhecida a pretensão reconvenicional do art. 315 do CPC, mormente pela existência de conexão entre o referido pedido com a ação principal ajuizada pela CBTU. Admitindo-se, portanto, a dupla natureza do dissídio coletivo, **rejeita-se** a preliminar de impossibilidade de apreciação de cláusulas econômicas em dissídio coletivo de greve, arguida pela suscitante. **I) DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE.** Ação ajuizada pela Companhia Brasileira de Trens Urbanos - CBTU em face da greve deflagrada pelo Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Metroviárias do Estado de Pernambuco e Outros. Objetiva a empresa garantir a prestação dos serviços indispensáveis à população, obter a determinação do retorno dos grevistas às suas atividades e a declaração da abusividade do movimento. Na espécie, verifica-se que, restando infrutíferas as tentativas de negociação entre os sindicatos profissionais e a CBTU, com o objetivo de fixarem as bases do ACT 2010/2011, o Sindicato dos Trabalhadores das Empresas Metroviárias do Estado de Pernambuco utilizou o meio de pressão mais genuíno dos trabalhadores - a greve - direito a eles assegurado pelo art. 9º da Constituição Federal. Observou, contudo, o ente sindical, os ditames da Lei nº 7.783/1989, não havendo como se considerar abusivo o movimento paredista. **Pedido de abusividade da greve julgado improcedente.** **II) DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA DOS SINDICATOS PROFISSIONAIS, APRESENTADO NA DEFESA E ACOLHIDO COMO RECONVENÇÃO.** Conquanto a norma revisanda se

trate da sentença normativa proferida no DC-2119226-28.2009.5.00.0000, houve, naquele feito, a homologação de várias cláusulas, ajustadas por meio de acordo. O entendimento desta Seção Especializada, ao seguir a diretriz traçada na parte final do § 2º do art. 114 da CF, quanto ao respeito às disposições mínimas legais de proteção ao trabalho e às convencionadas anteriormente, firmou-se no sentido de manter as cláusulas constantes de instrumentos negociais autônomos, celebrados em período imediatamente anterior ao do dissídio coletivo, ou, então, aquelas homologadas nos autos de dissídio coletivo, como cláusulas preexistentes. Reconhece, portanto, que as condições obtidas por meio dos instrumentos negociais autônomos representam conquistas da categoria profissional, merecendo ser mantidas, desde que não acarretem ofensa às condições mínimas legais de trabalho e desde que mantidas as circunstâncias em que foram pactuadas, evitando, dessa forma, a qualquer um dos segmentos, excessiva onerosidade ou a total inadequação. Ressalta-se, no entanto, que a preexistência só é considerada no dissídio coletivo que sucede imediatamente ao acordo ou convenção coletiva, e não naqueles ajuizados nos anos posteriores. Nesse contexto, as condições mantidas na sentença normativa pelo fundamento da preexistência - já que pactuadas no período imediatamente anterior -, não mais serão mantidas, nos dissídios posteriores, pelo mesmo fundamento. **Pedido reconvenicional deferido parcialmente.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Dissídio Coletivo nº **TST-DC-51341-94.2010.5.00.0000**, em que é Suscitante **COMPANHIA BRASILEIRA DE TRENS URBANOS - CBTU** e são Suscitados **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS METROVIÁRIAS E CONEXOS DO ESTADO DE PERNAMBUCO E OUTROS**.

A Companhia Brasileira de Trens Urbanos - CBTU ajuizou dissídio coletivo de greve e econômico, com pedido de liminar, em 31/8/2010, em face das seguintes entidades sindicais: Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Metroviárias e Conexos do Estado de Pernambuco, Sindicato dos Empregados em Empresas de Transportes Metroviários e Conexos de Minas Gerais, Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias do Rio Grande do Norte, Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias do Estado da Paraíba, Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias do Estado de Alagoas, Sindicato dos Trabalhadores das Empresas Ferroviárias da Zona da Central do Brasil, Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transportes Ferroviário e Metroviário dos Estados da Bahia e Sergipe. Alega ter realizado diversas reuniões com os suscitados, das quais resultara a aprovação das cláusulas para integrarem o Acordo Coletivo de Trabalho 2010/2011,

mas que, apesar do sucesso das negociações, o 1º suscitado, Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Metroviárias e Conexos do Estado de Pernambuco, após mudança de sua diretoria, recusara-se a assinar o instrumento negocial. Segundo o suscitante, o referido ente sindical pretendia rediscutir nove cláusulas, já debatidas quando da implantação do novo Plano de Empregos e Salários (PES 2010) e Plano de Empregos Comissionados (PEC 2010), a saber: 5ª- Adicional noturno; 11 - Pagamento de quebra de caixa estendido aos funcionários que assumem estação; 15 - Reajuste de tíquetes-refeição; 16 - Pagamento de tíquete natalino; 24 - Categoria "C"; 50 - Pagamento de anuênio em percentual sobre o salário-base; 51 - Hora extra; 68 - Jornada de trabalho; e 72 - Liberação de empregados estudantes por 15 dias ao ano para realização de provas. Sustenta a CBTU que, por esse motivo, teria revogado, em relação ao referido ente sindical profissional, a vigência das cláusulas constantes do DC 2009/2010 - que havia sido prorrogada, por liberalidade, até 31/8/2010 -, ficando suspensos, conseqüentemente, benefícios previstos na respectiva sentença normativa. Afirma que, em retaliação, o SINDIMETRO/PE deflagrara o movimento paredista, a partir de 23/8/2010, apesar do caráter essencial dos serviços.

Sustenta, também, que, não obstante tivesse ocorrido o restabelecimento de benefícios constantes da sentença normativa referente a 2009/2010, (TÍQUETE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO - cl. 8ª, e REEMBOLSO do PLANO DE SAÚDE MÉDICO/ODONTOLÓGICO - cl. 25), por força da liminar concedida pelo TRT da 6ª Região, nos autos da Medida Cautelar Inominada nº 3902.22.2010.5.06.0000, persistira a paralisação. Acrescenta, ainda, que a greve afetou necessidades inadiáveis da população usuária dos serviços metroviários, a qual ficou à mercê de eminentes riscos à sua sobrevivência, saúde e segurança. Alega, em síntese, que a greve decorreu do injustificado posicionamento da atual gestão do 1º suscitado, e pugna:

a) pela determinação liminar de imediato encerramento da paralisação das atividades, com o retorno dos empregados ao trabalho e o restabelecimento da normalidade dos serviços;

b) pela designação de audiência conciliatória, para que, por meio dela, o 1º suscitado assine o Acordo Coletivo de Trabalho;

c) se infrutífera a conciliação, pela distribuição do feito à Seção de Dissídios Coletivos - SDC, para julgamento, na forma do Acordo Coletivo de Trabalho já aprovado pelas partes; e

d) pela declaração de ilegalidade da greve.

Por meio de despacho, o Ministro Vice-Presidente desta Corte, João Oreste Dalazen, manifestou-se no sentido de que, embora a greve seja direito constitucionalmente assegurado aos trabalhadores, no caso de sua deflagração em atividades essenciais, deve ser garantida a prestação dos serviços, mormente porque, conforme a imprensa local, mais de 200.000 usuários do transporte metroviário na cidade de Recife estariam sendo penalizados. Assim, deferiu parcialmente a liminar, determinando ao Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Metroviárias e Conexos do Estado de Pernambuco, que mantivesse, em funcionamento, 50% das composições, durante os horários de pico, ou seja das 5 às 8 horas e das 18 às 21 horas; 40% nos demais horários; e 30% dos empregados nas unidades administrativas e técnicas indispensáveis à circulação do metrô, tudo sob pena de multa diária de R\$30.000,00. Designou, ainda, o dia 14 de setembro de 2010 para a realização da audiência de conciliação e instrução, determinando ciência às partes.

O Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transportes Metroviários e Conexos do Estado de Pernambuco, suscitado, presta informações, afirmando que a deflagração da greve decorreria da postura arbitrária da suscitante, no sentido de não estender, aos metroviários pernambucanos, a prorrogação da vigência da sentença normativa proferida no dissídio coletivo revisando (2009/2010), ao contrário do procedido em relação aos demais suscitados. Sustenta que, com essa medida, a CBTU estaria visando a retaliar os seus representados, por se oporem à redução de direitos trabalhistas no ACT 2010/2011. Esclarece que a liminar deferida pelo 6º Regional apenas impôs a restauração de benefícios suprimidos, referentes ao ticket-refeição/ticket-alimentação e ao plano de assistência médico-odontológica, não significando a prorrogação da vigência da sentença normativa de 2009. Sustenta que, em nenhum momento, pretendeu exaurir as tratativas negociais, mas apenas pugnou pela manutenção da pauta discutida nacionalmente por todos os sindicatos obreiros da categoria, solicitando, inclusive, a reabertura das negociações - consoante ofício enviado à suscitante, em 16 de agosto, e atas das rodadas de negociação anexadas. Ressalta a falta de interesse da suscitante quanto às providências necessárias ao cumprimento da manutenção dos serviços, durante o movimento paredista e nos termos estabelecidos liminarmente. Pugna para que a CBTU assegure a data-base da categoria em 1º/5/2010 e mantenha todos os direitos do último dissídio coletivo, até o julgamento final desta ação. Compromete-se, ainda, a suspender o

movimento paredista, caso a prorrogação seja concedida (fls. 1/6 da seq. 5).

O Ministro Vice-Presidente desta Corte, entendendo que o pedido dos suscitados se confundia com o mérito do dissídio coletivo, determinou, por despacho (fls. 1/2 da seq. 6), que eles aguardassem a realização da audiência de conciliação.

Realizada a audiência em 14/9/2010 (fls. 1/4 da seq. 9), o Ministro Instrutor, Milton de Moura França, Presidente desta Corte, deferiu os pedidos de juntada de memorial, pela CBTU, e da contestação, pelos suscitados. Concedeu, a estes, o prazo de 5 dias para complementação de documentação, determinando que, decorrido tal prazo, abrir-se-ia vista à suscitante. Deferiu, ainda, o pedido de inclusão dos Sindicatos dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias do Rio de Janeiro e do Nordeste, na lide. Com o compromisso, por parte do 1º suscitado, de suspensão total da greve, a suscitante comprometeu-se, também, a manter as cláusulas constantes da sentença normativa proferida no Dissídio Coletivo/2009, até o julgamento deste feito. Determinou, ainda, o Ministro Instrutor que, após a manifestação das partes, os autos fossem encaminhados ao Ministério Público do Trabalho, para emissão de parecer.

Pelo memorial de fls. 1/3 (seq. 10), a suscitante reitera os argumentos constantes da representação, salientando que, na última reunião com os suscitados, ficara condicionado que a proposta discutida na negociação seria apresentada à categoria profissional, para deliberação. E que ficara acordado, também, que esse procedimento ocorreria após a aprovação, pela CBTU, do relatório final da Comissão para Enquadramento do PES (Plano de Emprego e Salários 2010), no qual se propunha a revisão do enquadramento dos empregados nos cargos/processos ASO-Operação de Estação, ASO-Segurança Metroferroviária e ASM-Manutenção de Sistemas e Equipamentos Metroferroviários. Afirma ter cumprido tais providências. Frisa, ainda, tratar-se de Sociedade de Economia Mista Federal, estando adstrita aos princípios que regem a Administração Pública, notadamente o da legalidade, e que, se não há lei ou ato normativo que respalde o pagamento (tíquete/plano de saúde), não pode o administrador público, de livre vontade, fazê-lo, sob pena de responder pelo crime de improbidade administrativa.

Na contestação (fls. 8/61 da seq. 10), os suscitados ressaltam, inicialmente, que o presente dissídio coletivo objetiva, além da apreciação da legalidade do movimento paredista por parte do 1º suscitado, o julgamento

das cláusulas da norma coletiva inerente ao presente litígio para toda a categoria profissional. Por essa razão, apresentam, no item 5 de sua defesa, as cláusulas reivindicadas pela categoria dos trabalhadores, com a pretensão de vê-las julgadas por esta Corte, salientando que, das 114 cláusulas apresentadas na referida Pauta, 61 haviam sido pactuadas na fase negocial, 2 haviam sido excluídas e 51 encontravam-se pendentes de acordo. Alegam a carência de ação, pela impossibilidade jurídica do pedido de declaração da ilegalidade da greve, tendo em vista a suspensão do movimento em 2/9/2010. Sustentam que a greve não foi abusiva, pois não ocorreu nenhuma irregularidade, e que a determinação da prestação mínima dos serviços, indispensável ao atendimento das necessidades inadiáveis da população, fora respeitada e cumprida, devidamente, pelo SINDIMETRO/PE. Ressaltam a falta de interesse da suscitante em negociar com o 1º suscitado as escalas de manutenção dos serviços, bem como salientam a prática de *lockout* por parte do segmento econômico, alegando que, por tais razões, a CBTU deveria ser responsabilizada pelo pagamento dos dias parados. Pugnam pela nulidade do Termo de Re-Ratificação das propostas constantes do Dissídio Coletivo de 2009, ao argumento de que o dito documento não teria o poder de alterar a sentença normativa proferida naquela ação. Registram, ainda, suas firmes disposições em alcançar o sucesso na fase negocial, e requerem:

a) manutenção da data-base da categoria em 1º de maio;

b) manutenção das cláusulas que foram objeto de acordo no dissídio coletivo de 2009/2010, na forma como originalmente estabelecido;

c) pagamento dos dias parados durante o movimento grevista;

d) atualização dos salários com a reposição das perdas ocorridas no período de 1º/5/2009 a 30/4/2010, conforme índices apurados pelo INPC/IBGE;

e) homologação das cláusulas e condições sobre as quais as partes venham a conciliar;

f) julgamento das cláusulas que não foram objeto de consenso; e

g) condenação da suscitante ao pagamento das custas e despesas processuais.

E, ainda, que, na hipótese de a CBTU não aceitar as bases acima expostas, sejam deferidas as reivindicações constantes da Pauta Única dos Trabalhadores, considerado o disposto no art. 114, § 2º, da CF, em relação às cláusulas homologadas nos instrumentos anteriores.

Autos encaminhados à Procuradoria-Geral do Trabalho, para parecer, em 29/9/2010.

Em 6/10/2010, a Companhia Brasileira de Trens Urbanos - CBTU apresenta impugnação aos documentos juntados pelos suscitados (fls. 1/45 da seq. 17), inclusive em relação à contestação oferecida. Insurge-se contra a alegação dos suscitados de impossibilidade jurídica do pedido de declaração da ilegalidade da greve, e sustenta a abusividade do movimento, em face do descumprimento da determinação judicial quanto à manutenção do percentual mínimo dos serviços. Tece considerações a respeito da concepção do Plano de Empregos e Salários 2010, e acresce que, para a sua implantação, teve de cumprir as exigências impostas pelo DEST, referentes ao adicional noturno, anuênios/quinquênios e horas extras, e que resultaram no Termo de Re-Ratificação do Dissídio Coletivo nº 212102/2009-000-00-00.8. Impugna, também, a pauta de reivindicações apresentada pelos sindicatos profissionais, alegando que a pretensão dos suscitados deveria ter sido deduzida pela via autônoma da reconvenção, e não por meio de contestação. Afirma, ainda, que somente deveria ser apreciado o dissídio coletivo por ela ajuizado, e, se esse não for o entendimento desta Corte, não mais considerará, como acordadas, as 61 cláusulas levadas a consenso nas reuniões de negociação entre as partes. Afirma que a aceitação das cláusulas, do modo como apresentadas pelos suscitados, implicaria em se considerar inócuo todo o processo negocial realizado.

O Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transportes Metroviários e Conexos do Estado de Pernambuco e Outros (fls. 1/4 da seq. 15) alegam a intempestividade da impugnação oferecida pela suscitante. Aduzem que, na audiência de conciliação, realizada em 14/9/2010, fora concedido o prazo sucessivo de 5 dias, aos suscitados, para a juntada dos documentos, e à suscitante, para se manifestar sobre eles, o que teria ocorrido somente em 6/10/2010.

O Ministério Público do Trabalho, em substancial parecer da lavra da Dra. Ivana Auxiliadora Mendonça Santos, opina pela extinção do processo sem resolução de mérito, em relação às cláusulas econômicas, ante a ausência de comum

acordo, não comprovação do quórum legal nas assembleias e da aprovação, pelos trabalhadores, da pauta reivindicatória. Manifesta-se, também, no seguinte sentido:

a) de considerar prejudicado o pedido da suscitante, referente ao encerramento da paralisação dos serviços e retorno dos empregados, com o restabelecimento da normalidade dos serviços, visto que a questão já fora solucionada na audiência de conciliação;

b) pela improcedência do pedido de que o 1º suscitado assine o Acordo Coletivo de Trabalho 2010/2011;

c) pela improcedência do pedido de declaração de ilegalidade do movimento paredista, já que não comprovados prejuízos causados à população;

d) pela improcedência do pedido de pagamento dos dias parados, feito pelos suscitados, por considerar que aqueles dias importam em suspensão do contrato de trabalho;

e) pelo acolhimento da preliminar, arguida pelos suscitados, de intempestividade da impugnação apresentada pela suscitante, à contestação;

f) pela nulidade do termo de Re-ratificação do Dissídio de 2009, apresentado pela CBTU, em relação às cláusulas 4ª - ADICIONAL NOTURNO; 44 - ANUÊNIOS/QUINQUÊNIOS e 45 - HORAS EXTRAS;

g) pela homologação das cláusulas anteriormente negociadas, inclusive em relação ao Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Metroviárias e Conexos do Estado de Pernambuco; e

h) pelo deferimento parcial das demais propostas.

Mediante despacho, datado de 2/2/2011, esta Relatora determinou a intimação ao Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Metroviárias e Conexos do Estado de Pernambuco para que apresentasse, no prazo de 5 dias, a cópia da ata da assembleia, na qual os trabalhadores teriam aprovado a pauta de reivindicações, bem como as respectivas listas de presença.

O Sindicato regularizou a documentação, em 10/2/2011, conforme petições protocolizadas neste Tribunal sob os n°s 12499/2011.6, 112500/2011.2, 12501/2011.7 e 12502/2011.1.

Concedido o prazo de 5 dias, à suscitante, para se manifestar sobre os referidos documentos, conforme despacho exarado no dia 21/2/2011 (publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 22/2/2011).

É o relatório.

## **V O T O**

### **I) DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE**

Conforme relatado, a Companhia Brasileira de Trens Urbanos - CBTU, em 31/8/2010, ajuizou dissídio coletivo, com pretensão liminar, em face do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Metroviárias e Conexos do Estado de Pernambuco e Outros (Sindicato dos Empregados em Empresas de Transportes Metroviários e Conexos de Minas Gerais, Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias do Rio Grande do Norte, Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias do Estado da Paraíba, Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias do Estado de Alagoas, Sindicato dos Trabalhadores das Empresas Ferroviárias da Zona da Central do Brasil, Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transportes Ferroviário e Metroviário dos Estados da Bahia e Sergipe).

Sustenta, pois, que a categoria profissional, representada pelo 1º suscitado, decidira paralisar suas atividades, por tempo indeterminado, a partir de 23/8/2010, apesar do caráter essencial dos serviços, conforme disposto no art. 10, V, da Lei nº 7.783/1989. Alega que anteriormente havia mantido reuniões com os suscitados, das quais resultara a aprovação das cláusulas que iriam compor o Acordo Coletivo de Trabalho para o período de 2010/2011, mas que o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Metroviárias e Conexos de Pernambuco, após a mudança de sua diretoria, negara-se a assinar o referido instrumento - já aprovado pela gestão anterior -, sob o argumento da necessidade de rediscussão das seguintes cláusulas: 5ª - ADICIONAL NOTURNO DE 50% (conforme DC-2009/2010); 11 - PAGAMENTO DE QUEBRA DE CAIXA (estendido aos funcionários que assumem estação); 15 - REAJUSTE DE TÍQUETES-REFEIÇÃO (de acordo com a cesta básica); 16 - PAGAMENTO DE TÍQUETE NATALINO; 24 - CATEGORIA "C"; 50 - PAGAMENTO DE ANUÊNIO (em percentual sobre o salário base); 51 - HORA EXTRA DE 100% (conforme DC-2009); 68 - JORNADA DE TRABALHO (conforme DC-2009/2010); e 72 - LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS ESTUDANTES POR 15 DIAS AO ANO PARA REALIZAÇÃO DE PROVAS ESCOLARES (conforme DC-2009/2010). Acrescenta que, ante a

injustificada pretensão do 1º suscitado, revogara, apenas em relação a ele, a prorrogação da vigência do DC-2009/2010 (expirada em 30/4/2010 e prorrogada até 31/8/2010). Inconformado com tal decisão, visto que implicaria em suspensão de vários benefícios, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias de Pernambuco decidira pela paralisação das atividades. Arremata alegando que, conquanto o 1º suscitado tivesse obtido o restabelecimento dos benefícios, por meio de decisão liminar proferida pelo Tribunal Pleno do 6º Regional, nos autos da MC-390222.2010.5.06.0000, mantivera a greve, acarretando sérios prejuízos à população. Pugna, portanto:

a) pela determinação de imediato encerramento da greve, com o retorno dos empregados ao trabalho e o restabelecimento da normalidade dos serviços;

b) pela designação de audiência conciliatória para que, nela, o 1º suscitado assinasse o Acordo Coletivo de Trabalho;

c) se infrutífera a conciliação, pela distribuição do presente feito no âmbito da SDC, para julgamento na forma do Acordo Coletivo de Trabalho já aprovado pelas partes; e,

d) pela declaração de abusividade da greve.

**1) PRELIMINAR ARGUIDA PELO SUSCITADOS. CARÊNCIA DE AÇÃO. IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO DE DECLARAÇÃO DA ABUSIVIDADE DA GREVE**

Na contestação, os suscitados destacam que o movimento paredista ocorreu no período compreendido entre os dias 23/8/2010 e 2/9/2010, e requerem a extinção do processo, sem resolução de mérito, por considerarem que, tendo sido suspensa a greve, configura-se a impossibilidade jurídica do pedido de declaração de sua ilegalidade, pela perda do objeto.

Na impugnação à contestação, a CBTU sustenta ser equivocado o entendimento dos suscitados de que o pedido de qualificação da greve encontra-se prejudicado em face do seu término. Ressalta que a greve, iniciada em 23/8/2010, veio a ser suspensa, não em virtude da assembleia da categoria realizada em 2/9/2010, como querem fazer crer os suscitados, mas sim em decorrência de terem tomado conhecimento da liminar deferida à suscitante no dia 1º/9/2010, pelo Ministro Vice-Presidente do TST. Entendem, pois, que a greve ocorreu naquele período e houve a

paralisação de serviço essencial, daí a necessidade de que seja declarada a sua ilegalidade (fl. 1 da seq. 17).

Ao exame.

Embora esta ação possa ter perdido o objeto em relação ao retorno dos grevistas às suas atividades, visto que essa questão foi decidida na audiência de conciliação, não se pode afirmar o mesmo em relação ao pedido de declaração de abusividade do movimento, formulado pela suscitante.

A Constituição Federal, em seu art. 9º, assegura aos trabalhadores o direito de greve, mas estabelece, no § 2º do referido artigo, que "*os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei*". Significa dizer que a greve, principalmente se deflagrada em serviços considerados essenciais à população, pode gerar efeitos jurídicos pertinentes aos direitos e obrigações das partes, a exemplo da responsabilidade tanto do segmento profissional, quanto do patronal, em garantirem a prestação dos serviços inadiáveis à população.

A esse respeito, faz-se oportuno ressaltar as palavras do Min. Ives Gandra Martins Filho no sentido de que "*a importância da declaração da abusividade da greve decorre da possibilidade de responsabilização trabalhista de seus promotores e participantes*" (in *Processo Coletivo do Trabalho*, São Paulo, Editora LTr, 4ª ed., p. 78).

Há que se salientar, também, que a jurisprudência desta SDC consolidou-se na Orientação Jurisprudencial nº 10, quanto a ser incompatível com a declaração de abusividade do movimento grevista o estabelecimento de quaisquer vantagens ou garantias aos participantes, os quais assumiram os riscos inerentes à utilização do instrumento de pressão máximo.

Decorre, pois, dos aspectos especificados, a necessidade de que a questão da abusividade da greve seja analisada.

Assim, **rejeito** a preliminar de extinção do feito, sem resolução de mérito, arguida pelos suscitados, pela impossibilidade jurídica do pedido, prosseguindo no julgamento da lide.

**2) DETERMINAÇÃO DE IMEDIATO ENCERRAMENTO DA PARALISAÇÃO DOS SERVIÇOS E DE RETORNO DOS EMPREGADOS AO TRABALHO**

Por ocasião da realização da audiência de conciliação e instrução, em 14 de setembro de 2010, os trabalhadores se comprometeram a suspender a greve, conforme consignado na respectiva ata:

"Sob o compromisso de manter a suspensão total da greve, por parte dos suscitados, a suscitante se compromete a manter as cláusulas em vigor até o julgamento do dissídio coletivo". (fl. 5 da seq. 10)

A suspensão do movimento é comprovada pela suscitante, em sua impugnação à defesa, quando dispõe:

"De fato, a greve teve início em 23/8/2010, vindo a ser suspensa, não em virtude da Assembléia da categoria, realizada em 2/9/10, como querem fazer crer os SUSCITADOS, mas sim em decorrência de terem tomado conhecimento da liminar deferida à SUSCITANTE, nos presentes autos, no dia 01/09/2010, pelo Exmo. Ministro Vice Presidente desse Colendo TST." (fls. 1/2 da seq. 17)

Nesse contexto, **considera-se prejudicado** o pedido da suscitante em relação à determinação de cessação da greve, bem como de imediato retorno dos trabalhadores às suas atividades.

**3) DETERMINAÇÃO, NA AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO, AO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS FERROVIÁRIAS DE PERNAMBUCO, PARA QUE ASSINE O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2009/2010.**

Pugna a suscitante pela realização da audiência de conciliação e, na oportunidade, o 1º suscitado seja obrigado a assinar o Acordo Coletivo de Trabalho 2009/2010.

O Ministério Público do Trabalho, em seu parecer, opinou no sentido do indeferimento do pedido, por entender que o suscitado não pode ser "obrigado" a assinar o termo de Acordo Coletivo de Trabalho, e que a assinatura de qualquer instrumento negocial autônomo pressupõe a concordância das partes com as cláusulas acordadas.

Conforme dispõem os arts. 7º, XXVI, e 114, § 2º, da CF, *-os acordos e as convenções coletivas de trabalho devem ser reconhecidos e respeitados-*, justamente por representarem o êxito de uma negociação e a forma mais justa, democrática e eficiente de compor os interesses opostos de empregadores e trabalhadores.

As normas convencionadas traduzem o ajuste de interesses, quando as partes buscam um ponto de equilíbrio: o segmento profissional, fazendo valer o princípio protetivo do empregado, e o patronal, buscando atender as

reivindicações obreiras sem, contudo, permitir que se inviabilize a atividade produtiva do segmento econômico.

O sindicato profissional, atuando como legítimo representante da categoria, deve negociar o que melhor aprover aos empregados por ele representados, não tendo pleno poder de disposição sobre a vontade da categoria.

Ademais, o pedido do suscitante referiu-se ao momento da audiência de conciliação - frise-se - já realizada, ocasião em que não houve nenhuma manifestação a esse respeito.

Assim, **considera-se prejudicado** o pedido.

**4) DECLARAÇÃO DE ABUSIVIDADE DA GREVE, PLEITEADA PELA SUSCITANTE, E PEDIDO DE PAGAMENTO DOS DIAS PARADOS, FORMULADO PELOS SUSCITADOS NA DEFESA**

Conforme exposto, a suscitante, na representação, afirma que, apesar do restabelecimento, ao 1º suscitado, dos benefícios previstos no DC-2009, por força da decisão proferida pelo Desembargador do Tribunal Pleno do TRT da 6ª Região, Acácio Júlio Kezen Caldeira, Relator, nos autos do proc. N° 0003902-22.2010.5.06.0000 - liminar devidamente cumprida pela CBTU -, o Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas Ferroviárias de Pernambuco manteve o movimento paredista. Ressalta que a greve ocorreu em atividade essencial, colocando em risco eminente a sobrevivência, a saúde e a segurança de mais de 200.000 usuários dos serviços ferroviários e causando graves prejuízos à economia nacional, e que a Lei de Greve exige que, nesses casos, seja garantida a prestação de serviços indispensáveis ao atendimento à comunidade. Afirma que a greve se mostrou totalmente injustificada, ante o êxito na aprovação do atual Plano de Emprego e Salário (PES 2010), concebido e implantado para corrigir distorções salariais incompatíveis com o mercado, as quais se arrastavam desde o Plano de Cargos e Salários 1990, e que veio a atender aos anseios dos empregados, notadamente os da área operacional, contemplados com substancial melhora salarial. Salieta que, para a aprovação do referido PES 2010, a CBTU precisou cumprir as exigências impostas pelo DEST, condicionantes estas que foram atendidas mediante Termo Aditivo e de Re-Ratificação do Dissídio Coletivo TST 212102/2009-000-00-00-8, celebrado entre as partes, e com as quais não concordou o SINDIMETRO/PE. Finalmente, alegando que a greve decorreu de um injustificado posicionamento da atual gestão do 1º suscitado, requer seja declarada a ilegalidade do referido movimento.

Na contestação, os suscitados salientam que o movimento paredista ocorreu durante o período compreendido entre as 22h do dia 23/8/2010 até as 22h do dia 2/9/2010 e que, durante o movimento, foi mantido o percentual de mais de 40% das atividades do setor, assegurando à população a prestação do serviço, sem prejuízos de grande ordem. Sustentam que a suscitante não trouxe aos autos elementos concretos que comprovem a abusividade do movimento, limitando-se, apenas, a aduzir que a greve prejudicara profundamente os usuários dos sistemas metroviário e ferroviário de Recife. Ressaltam: a ausência de qualquer informação no sentido do desrespeito ou descumprimento do contingente mínimo de funcionamento dos serviços; as tentativas do SINDIMETRO/PE em levar a êxito o processo negocial, junto à suscitante, conforme documentação acostada aos autos; a falta de empenho da CBTU, para negociar a escala da manutenção dos serviços essenciais, e pugnam pelo indeferimento do pedido. Requerem, ainda, que a empresa seja responsabilizada pelo pagamento dos dias de paralisação, por ter se recusado a discutir com o 1º suscitado a melhor forma de assegurar os serviços à população, e por estar evidenciada a caracterização do *lockout* (fls. 11/13 da seq. 10).

Como é cediço, a greve é o instrumento de pressão dos trabalhadores, cujo objetivo é a obtenção da solução direta do conflito coletivo, já que, paralisando a prestação dos serviços, o empregador se vê forçado a aceitar as reivindicações obreiras.

O art. 9º, *caput*, da CF assegura aos empregados o direito do exercício de greve e lhes dá competência para decidirem sobre a oportunidade e os interesses do movimento, mas a Lei nº 7.783/1989 regulamenta o exercício desse direito, impondo limitações e aplicando sanções pelo não cumprimento dos requisitos necessários. E, ainda, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 11 da SDC do TST, é abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto.

Dispõe, ainda, o art. 2º da Lei de Greve que o movimento paredista é considerado legítimo se a suspensão for coletiva, temporária e pacífica. Depreende-se da leitura desse preceito legal que o alcance do movimento se encontra no âmbito de deliberação dos trabalhadores, pelo que cabe, à entidade sindical profissional convocar, na forma de seu estatuto, assembleia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.

Daí a importância da correta convocação e da eficiente realização das assembleias gerais, que representam a real vontade da categoria.

Deflagrada, pois, uma greve, cabe examinar se foram observados os aspectos imprescindíveis à declaração de sua não abusividade: inoportunidade de excessos ou atos ilícitos no movimento grevista (art. 2º da Lei de Greve); esgotamento das tentativas de negociação coletiva (art. 3º); realização de assembleia geral deliberativa, autorizada pelo Sindicato a deflagrar a greve em nome da categoria, precedida do respectivo edital de convocação (art. 4º); comunicação prévia ao empregador (art. 13); e inexistência de acordo, convenção ou sentença normativa em vigor (art. 14).

Extraí-se do conjunto fático-probatório dos autos que o SINDIMETRO/PE, observando o disposto no art. 4º da Lei de Greve, realizou a assembleia, em 19/8, da qual participaram 259 trabalhadores, que, em segunda convocação, deliberaram sobre a paralisação das atividades. Houve, também, a comunicação prévia ao segmento econômico, por meio de ofício datado de 20/8/2010, e à população, conforme documentos acostados aos autos (fls. 327/329 da seq. 10), restando comprovado o cumprimento do disposto no parágrafo único do art. 3º da Lei nº 7.783/1989.

Não se tem notícia de que tenham ocorrido, durante a paralisação, situações de violência, ainda que moderadas, ou que tenha resultado em danos ao patrimônio da empresa, ou acarretado reações pela população. As ocorrências verificadas são considerados como desvios inevitáveis ao legítimo exercício do direito de greve.

O art. 10 do supracitado diploma legal enumera as atividades consideradas como essenciais, estando o transporte coletivo relacionado no seu item V e, evidentemente, nessa categoria se incluem os serviços ferroviários e metroviários.

Há de se observar que o art. 11, que se refere exclusivamente aos serviços e atividades essenciais, ao exigir a garantia da prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, impõe a responsabilidade pelo cumprimento dessas determinações não somente ao segmento profissional, mas também ao econômico. *In casu*, observam-se as tentativas do Sindicato profissional, junto à CBTU (fls. 330/331 da seq. 10), procurando cumprir os limites operacionais mínimos, fixados pela via judicial, não havendo, portanto, como se

comprovar nenhum desrespeito à determinação proferida pelo Ministro Vice-Presidente desta Corte, na liminar pretendida pela suscitante.

Quanto ao esgotamento das tratativas de negociação, não se pode negar que o 1º suscitado buscou chegar a um consenso pela via negocial, desde o encaminhamento da pauta de reivindicações à Direção da CBTU, em 26/2/2010 (fl. 337 e seguintes da seq. 10), até mesmo após ter discordado dos termos do ACT 2010/2011, conforme se denota do ofício datado de 20/9/2010 (fl. 328). No interregno entre tais procedimentos, participou das sete reuniões agendadas pela CBTU, conforme consignado nas respectivas atas, às fls. 33/57 dos documentos anexados à representação, conquanto as tratativas negociais não tenham logrado êxito. Assim, apesar do impasse nas negociações, há de se considerar atendido o requisito do art. 4º da Lei de Greve, que dispõe, *in verbis*:

"Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recurso via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho."

Portanto, a meu juízo, inexistem elementos que possam imprimir à greve o caráter de sua abusividade.

Já em relação ao pedido dos suscitados de que a suscitante seja responsabilizada pelo pagamento aos grevistas dos dias referentes à paralisação, verifica-se que essa questão não foi aventada na representação, tampouco houve qualquer ajuste das partes, a respeito, na audiência de conciliação.

A jurisprudência desta Seção Especializada é no sentido de que, independentemente de a greve ser declarada abusiva, ou não, o empregador não está obrigado a pagar os salários correspondentes aos dias em que o serviço não foi prestado pelo empregado que aderiu ao movimento. Tem-se que, nos termos do art. 7º da Lei nº 7.783/1989, a participação em greve suspende o contrato de trabalho e, nesse contexto, o risco de não recebimento de salários é inerente ao movimento paretista, devendo ser assumido, em regra, pelos seus participantes.

O TST tem considerado como devido o pagamento, aos grevistas, dos dias em que interromperam suas atividades, apenas nas seguintes situações: a) se o empregador contribui decisivamente, mediante conduta recriminável, para que a greve ocorra, como, por exemplo, no caso de atraso do pagamento de salários; b) no caso de *lockout*

(parágrafo único do art. 17 da Lei de Greve); e c) por acordo entre as partes.

O fato é que a greve decorreu do malogro no processo negocial, não se verificando as hipóteses acima mencionadas, principalmente em relação ao *lockout*, o qual não pode ser admitido apenas com base nas alegações dos suscitados.

Desse modo, **julgo improcedente** a pretensão de declaração de abusividade do movimento grevista, formulada pela suscitante, bem como **julgo improcedente** o pedido dos suscitados, feito na contestação, no sentido de que a CBTU seja obrigada a pagar aos grevistas os valores correspondentes aos salários pertinentes aos dias em que houve a paralisação das atividades.

## **II) DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA DOS SINDICATOS PROFISSIONAIS, APRESENTADO NA DEFESA E ACOLHIDO COMO RECONVENÇÃO**

Conforme relatado, a Companhia Brasileira de Trens Urbanos - CBTU ajuizou dissídio coletivo, em face do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Metroviárias e Conexos do Estado de Pernambuco e outros (6), objetivando a cessação da greve deflagrada pelo 1º suscitado, o imediato retorno dos trabalhadores às atividades e a declaração de abusividade do movimento paredista. Pugnou, ao final, pela distribuição do feito, em caso de malogro na audiência de conciliação, para que fosse julgado na forma do acordo coletivo de trabalho, já aprovado pelas partes, e anexado à representação.

Ao oferecerem sua contestação, juntamente com vários documentos, os sindicatos profissionais suscitados apresentaram a pauta de reivindicações dos trabalhadores, para que as propostas fossem analisadas.

A CBTU, em impugnação à defesa, alega que os suscitados, ao apresentarem a pauta reivindicatória na contestação, além de terem misturado dissídio de greve com o de natureza econômica, procederam de forma inadequada, pois teriam que deduzir suas pretensões pela via autônoma de reconvenção. Sustenta, ainda, que somente merece ser apreciado o dissídio de greve e que, caso não seja este o entendimento da Corte, não mais considerará como acordadas as 61 cláusulas levadas a consenso nas reuniões de negociação. Justifica essa conduta pelo fato de que, após a adesão de 90% dos empregados à efetiva implantação do PES 2010, a atual gestão do 1º suscitado pretende renegociar as

cláusulas referentes ao adicional noturno, aos anuênios/quinquênios e às horas extras, levadas, de comum acordo, aos patamares mínimos permitidos pela legislação, e que foram condicionantes impostas pelo DEST à implantação do PES 2010.

**A) REQUERIMENTO APRESENTADO NO DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE DA SUSCITANTE. EXAME DAS CLÁUSULAS NA FORMA DO NEGOCIADO PELAS PARTES. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO NÃO ASSINADO.**

Conquanto as questões trazidas na representação deste dissídio versassem sobre questões paredistas, pugna a CBTU, ao final, para que, no caso de malogro na audiência de conciliação, o feito seja julgado, na forma do acordo coletivo de trabalho já aprovado pelas partes.

Não há de ser atendida a pretensão da suscitante.

O processo negocial entabulado entre a CBTU e os Sindicatos profissionais, ora suscitados, iria se efetivar por meio do Acordo Coletivo de Trabalho 2010/2011, o qual já teria sido aprovado pelos Sindicatos dos Metroviários de Minas Gerais, Rio Grande do Norte, Paraíba, Alagoas, Bahia e Sergipe e da Zona da Central do Brasil, bem como pela antiga diretoria do SINDIMETRO/PE, conforme se depreende das atas das sete reuniões realizadas entre ambos os segmentos. Ocorre que, a partir do momento em que houve a recusa por parte da nova diretoria do SINDIMETRO/PE, a negociação foi interrompida, não havendo, conseqüentemente, a formalização do instrumento negocial autônomo.

Como é sabido, após a aprovação das propostas pelas partes, os acordos e as convenções coletivas de trabalho, devidamente assinados, devem seguir os trâmites previstos no art. 614 da CLT. Contudo, não se verificando o cumprimento de tais procedimentos, o instrumento representa, apenas, a intenção das partes, sendo plenamente possível que haja a desistência de qualquer uma delas.

Há que se ressaltar, também, que a própria empresa, na impugnação à defesa, desconsiderou a pactuação feita durante o processo negocial, alegando não mais concordar com as propostas em relação às quais as partes haviam chegado a um consenso, o que reforça a tese da inexistência de um acordo coletivo de trabalho já formalizado e apto a produzir efeitos às partes.

Após essa constatação, a proposta desta Relatora é a de analisar o dissídio de natureza econômica com base na

pauta de reivindicações apresentada pelos suscitados, pois, ainda que se entendesse que houve a intenção da empresa de ajuizar dissídio coletivo de greve e econômico, buscou a suscitante que o julgamento se fizesse nos termos do acordo coletivo de trabalho, como já exposto, inexistente.

A análise de cláusulas econômicas - no caso motivadoras da greve, já que a falta de êxito no processo negocial foi o elemento ensejador da deflagração do movimento, ainda que por parte de apenas um dos suscitados - encontra respaldo no art. 114, § 3º, da CF que, em sua parte final, atribui competência à Justiça do Trabalho para "*decidir o conflito*".

O art. 8º da Lei nº 7.783/1989, que dispõe sobre o direito do exercício de greve, estabelece que "*a Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, decidirá sobre a procedência total ou parcial, ou improcedência das reivindicações (...)*".

Mostra-se, portanto, perfeitamente viável que ocorra a análise de reivindicações dos trabalhadores em dissídio coletivo que apresenta questões ligadas à greve.

Sobre a apresentação da pauta de reivindicações na peça de defesa, não há como se negar a pretensão reconvenicional dos suscitados, mesmos que eles não tenham enquadrado processual e adequadamente a peça mediante a qual apresentaram suas reivindicações.

O art. 315 do CPC dispõe:

"O réu pode reconvir ao autor no mesmo processo, toda vez que a reconvenção seja conexa com a ação principal ou com o fundamento da defesa."

O art. 299 do CPC dispõe que a contestação e a reconvenção serão oferecidas simultaneamente, em peças autônomas. Contudo, há de ser relevada a impropriedade verificada - a inclusão da pauta reivindicatória na peça de defesa -, não só em face da singularidade da ação coletiva, e dos consagrados princípios da simplicidade e da instrumentalidade que regem o processo do trabalho, mas também porque a jurisprudência tem considerado a possibilidade de conhecimento da reconvenção, independentemente de ser nomeada expressamente como tal, pela parte. Além do mais, *in casu*, sobressai a conexão entre o pedido reconvenicional com a ação principal.

Destaca-se recente julgado desta SDC, no qual se transcreve o entendimento doutrinário a respeito dessa questão:

"(...). Nesse sentido, Raimundo Simão de Melo, ao tecer considerações sobre a desnecessidade da via reconvenção nos dissídios de greve, preleciona:

'O dissídio coletivo, especialmente o de greve, é um processo especial, pois a sua finalidade é solucionar o conflito coletivo de forma rápida e eficaz, para restabelecer a paz social entre os litigantes. Além disso, e também por isso, trata-se de uma ação de natureza dúplice, na qual o réu está autorizado a apresentar, na contestação, os seus pedidos. Então, para que a reconvenção? Somente para prolongar a situação do litígio? Estabelece o § 1º do artigo 278 do Código de Processo Civil que, no procedimento sumário, é lícito ao réu, na contestação, formular pedido em seu favor, desde que fundado nos mesmos fatos referidos na inicial. É o caso do processo de Dissídio Coletivo de Greve, que equivale a um procedimento sumaríssimo, pelo que é incompatível com os seus fins e peculiaridades a reconvenção (...). Ela é desnecessária, porque o suscitado, normalmente a categoria profissional, pode apresentar em contestação as reivindicações motivadoras da greve, que constituem os pedidos, os quais serão analisados pelo Tribunal sem nenhum problema' (in A Greve no Direito Brasileiro - 2ª. ed.LTr - p.138 - destaques nossos).

Não houve, assim, utilização de meios processuais inadequados, pelo suscitado. E sendo proferido o julgamento com esteio no entendimento doutrinário ora transcrito, hoje também sedimentado na jurisprudência pátria, não se fala em desrespeito aos limites da lide. (...)'.

À análise.

Como bem decidiu o TRT, o dissídio coletivo de greve vem acompanhado de questões econômicas que dependem de solução intimamente ligada à greve. Cabe ao Judiciário resolver as duas questões no mesmo processo, a legalidade ou não do movimento e a procedência ou não do pedido. Esse procedimento não viola o art. 460 do CPC. A natureza típica do dissídio coletivo nem sempre se enquadra nas regras gerais processuais.

Não há, portanto, violação do art. 460 do CPC.

Rejeito" (RO-36000-45.2009.5.15.0000, Relª Minª Kátia Magalhães Arruda, DEJT de 10/9/2010) (grifos nossos).

Nesse mesmo sentido, o RODC-93400-61.2002.5.15.0000 no qual se admitiu, em dissídio coletivo de greve, a reconvenção e pedido contraposto, em contestação (Rel. Min. Fernando Eizo Ono, DEJT de 12/3/2010).

Ressalta-se, no entanto, que, ao se admitir a análise da pauta de reivindicações trazida pelos suscitados, como reconvenção, há de ser verificado o

preenchimento das condições da ação, pertinentes ao dissídio coletivo de natureza econômica, principalmente no que se refere à exigência do comum acordo, conforme previsto no § 2º do art. 114, da Constituição Federal.

**Rejeito**, portanto, o pedido de análise do dissídio coletivo na forma do acordo coletivo de trabalho celebrado, bem como as arguições de impossibilidade de apreciação pedidos.

**B) AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO PARA ANÁLISE DE CLÁUSULAS ECONÔMICAS, ARGUIDA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. EXTINÇÃO DO FEITO**

Sustenta o *parquet* tratar-se este feito de verdadeiro dissídio coletivo de natureza econômica, cuja condição para o seu ajuizamento é o "comum acordo" das partes, a teor do que dispõe o art. 114, § 2º, da CF. E, no seu entender, a suscitante expressamente manifestou-se contra a pretensão de natureza econômica, apresentada pelos suscitados na contestação. Opina, pois, pela extinção do feito, sem resolução de mérito, nos termos do art. 267, IV, do CPC (fls. 10/13 da seq. 16).

Conforme exposto anteriormente, ao se admitir a análise da pauta de reivindicações trazida pelos suscitados, em contestação, deve-se observar, entre outros aspectos, se não houve a expressa discordância da suscitante em relação ao exame das cláusulas econômicas, nos termos do § 2º do art. 114 da CF.

Após as inovações trazidas pela EC nº 45/2004 ao supracitado dispositivo da Carta Magna, a questão da exigência do comum acordo das partes, quando do ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica, foi exaustivamente debatida nesta Corte, principalmente quanto às argumentações sobre a sua inconstitucionalidade. Contudo, pacificou-se nesta Seção Especializada o entendimento de que o legislador, ao exigir o comum acordo, pretendeu, na verdade, incentivar as negociações e a autocomposição, como forma de solução do conflito, mostrando-se perfeitamente compreensível o cumprimento de tal pressuposto, no Direito Coletivo.

Ocorre que, embora, de maneira ideal, esse pressuposto específico para o ajuizamento do dissídio coletivo devesse ser materializado pela forma de petição conjunta da representação, é interpretado de maneira mais flexível pela Justiça do Trabalho, no sentido de se admitir a concordância tácita na instauração da instância, desde

que não haja a oposição expressa do suscitado, na contestação.

Ressalta-se, por oportuno, que, em face da reação de alguns entes sindicais contra a exigência da vontade bilateral para o impulso processual, no caso do dissídio coletivo, a matéria está submetida ao Supremo Tribunal Federal que, brevemente, equacionará esse magno tema. Porém, até que haja o pronunciamento definitivo da questão, pelo STF, não há como se negar a validade da exigência constitucional que, como visto, conduz a rumos ainda não imaginados. Assim, esta Corte mantém o posicionamento de que a mudança trazida no referido dispositivo constitucional representa um pressuposto a ser observado, quando do ajuizamento da ação, e, nos termos da tese firmada por esta Seção Especializada, até que haja a oportuna manifestação do STF sobre a constitucionalidade da norma em questão, há que ser observada, sim, de forma literal, a redação do § 2º do art. 114.

No caso em tela, o momento oportuno para possível alegação de ausência de comum acordo, por parte da suscitante, ocorreu quando de sua manifestação em relação à contestação e aos documentos juntados pelos Sindicatos profissionais.

Isso porque, conforme anteriormente exposto, a pauta de reivindicações foi recebida como reconvenção, pelo que considera-se a manifestação posterior da suscitante como a peça contestatória.

Ocorre que não há falar em dissenso por parte da suscitante.

A um, porque quando do ajuizamento do dissídio coletivo, a própria CBTU pretendeu que houvesse o pronunciamento judicial a respeito das propostas em relação às quais as partes não haviam chegado ao consenso.

Eis o que consigna a parte final da representação:

-c) Que, malograda a conciliação, seja o presente distribuído à Seção de Dissídios Coletivos - SDC, para julgamento, que a SUSCITANTE **espera seja na forma do Acordo Coletivo de Trabalho** já aprovado pelas partes, conforme já demonstrado ...- (fl. 5 da seq. 1 - grifo nosso).

Obviamente que a CBTU, ao apresentar proposta de acordo coletivo de trabalho, com 114 cláusulas, das quais

cerca de 60 já haviam sido pactuadas, sabia que as cláusulas restantes - inclusive as de cunho econômico - seriam analisadas e julgadas por esta Corte, com suporte nas normas legais e jurisprudenciais pertinentes. Esse aspecto, por si só, já demonstra o seu interesse e a sua concordância na solução do conflito, pela via judicial

A dois, por não se verificar, na peça contestatória (fls. 1/4 da seq. 17), a discordância expressa da CBTU. A sua alegação no sentido de pretender que somente o dissídio de greve fosse analisado, a meu juízo, decorre apenas do seu inconformismo em relação à possibilidade de que as propostas não fossem julgadas da forma por ela pretendida (fl.3 da seq. 17).

Assim, por não vislumbrar a alegação da CBTU no sentido de que a sua discordância seria causa extintiva do feito, **rejeito** a preliminar aventada.

**C) EXTINÇÃO DO FEITO, SEM RESOLUÇÃO DE MÉRITO, ARGUIDA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. FALTA DE COMPROVAÇÃO DE QUÓRUM DELIBERATIVO NAS ASSEMBLEIAS, E DE CIÊNCIA, PELOS TRABALHADORES, DO TEOR DA PAUTA REIVINDICATÓRIA.**

Em seu parecer, o Ministério Público do Trabalho afirma que a reconvenção em dissídio coletivo de natureza econômica se submete às exigências formais de qualquer ação autônoma de dissídio coletivo, que, para o desenvolvimento válido e regular do processo, exigem-se os mesmos pressupostos previstos para a instauração da instância de dissídio coletivo, não havendo, in casu, a comprovação do quórum deliberativo nas assembleias e de que os trabalhadores tenham tido ciência do teor da pauta reivindicatória. Considerando, pois, ausentes tais comprovações, opina pela extinção do feito, sem resolução de mérito, a teor do art. 267, IV, do CPC (fl. 132 da seq. 16).

Com o cancelamento da Orientação Jurisprudencial nº 13, em 24/11/2003, esta Corte minimizou as exigências relativas ao quórum para aprovação do ajuizamento de dissídio coletivo, na esteira do art. 859 da CLT, que admite a aprovação da pauta de reivindicações e autoriza a propositura do dissídio coletivo pela maioria de 2/3 dos associados presentes, em primeira convocação, e por 2/3 dos presentes em segunda convocação.

Os documentos referentes aos editais de convocação, às atas das assembleias e às respectivas listas

de presença trazidos aos autos comprovam que, em fevereiro de 2010, as assembleias de trabalhadores foram realizadas com a finalidade de deliberarem sobre a pauta de reivindicações.

Os referidos documentos atestam que houve a correta convocação da categoria profissional e a aprovação da pauta de reivindicações, em 2ª convocação e pela unanimidade dos presentes, conforme a seguir especificado:

a) Sindicato dos Empregados em Empresas de Transportes Metroviários e Conexos de Minas Gerais - fls. 257/280 da seq. 10;

b) Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias do Estado da Paraíba - fls. 361/365 da seq. 10;

c) Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias no Estado do Rio Grande do Norte - fls. 9/26 da seq. 11;

d) Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias do Estado de Alagoas - fls. 53/57 e 176/180 da seq. 11;

e) Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Ferroviário e Metroviário dos Estados da Bahia e Sergipe - fls. 129/145 da seq. 11;

f) Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias da Zona da Central do Brasil - fls. 2/8 e 31 da seq. 12;

g) Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transportes Metroviários e Conexos do Estado de Pernambuco - fls. 1/11 da seq. 27, 2 da seq. 29 e 1/14 da seq. 30.

Assim, não se podendo negar que a documentação acima especificada comprova que, à luz do disposto no art. 859 da CLT, foram cumpridos os requisitos necessários a conferirem ao Sindicato profissional o caráter de sua legitimidade, **rejeito** a preliminar aventada pelo Ministério Público do Trabalho de falta de comprovação de quórum e de ciência, por parte dos obreiros, do teor da pauta de reivindicações da categoria.

**D) PRELIMINAR DE INTEMPESTIVIDADE DA IMPUGNAÇÃO OFERECIDA PELA CBTU À DEFESA E À RECONVENÇÃO (PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS TRABALHADORES)**

A CBTU apresenta impugnação aos documentos juntados pelos suscitados, inclusive em relação à contestação oferecida, insurgindo-se principalmente em relação à apresentação, pelos suscitados, da pauta reivindicatória (seq. 17).

Pela petição nº 158078/78.0, os sindicatos profissionais arguem, preliminarmente, a intempestividade da impugnação oferecida pela CBTU à contestação e documentos anexos. Alegam que o prazo sucessivo concedido à empresa, na audiência de conciliação e instrução, para que se manifestasse, teria se esgotado em 27 de setembro de 2010, mas que a CBTU permaneceu inerte, apresentando sua manifestação somente em 6/10/2010. Requerem, portanto, o não conhecimento da impugnação oferecida (fls. 1/3 da seq. 15).

Verifica-se que, na audiência de conciliação e instrução deste dissídio coletivo, realizada em 14 de setembro de 2010, o Min. Milton de Moura França, Presidente desta Corte, deferiu o pedido de juntada da contestação, feito pelos suscitados, e o prazo de 5 dias para a juntada de demais documentos, sob pena de preclusão. Determinou, também que, após, fosse aberta vista à CBTU para se manifestar acerca deles.

Eis o que dispõe, a respeito, a referida ata:

-Aberta a Audiência, deferida pelo Presidente a juntada de memorial pela Suscitante, e de contestação, pelos Suscitados, acompanhada de documentação. Requer, ainda, os Suscitados prazo de 5 (cinco) dias para complementar a documentação. Deferido o pedido, pena de preclusão. Requer a Suscitante que passe a integrar o Dissídio o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias do Rio de Janeiro e Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias do Nordeste, representados pelos Srs. Paulo de Tarso Pessanha Ferreira e Luís Cláudio Gomes Barbosa, sem qualquer objeção dos Suscitados. Deferido o pedido pelo Presidente. **Decorrido o prazo, abra-se vista à Suscitante.** Sob o compromisso de manter a suspensão total da greve, por parte dos Suscitados, a Suscitante se compromete a manter as cláusulas em vigor até o julgamento do presente Dissídio Coletivo. Após a manifestação das partes, os autos deverão ser encaminhados ao Ministério Público do Trabalho, para emissão de parecer. (...) - (fls. 4/5 da seq. 10) (grifos nossos).

Verifica-se, inicialmente, que a ata da audiência não consigna que o prazo concedido à CBTU fosse sucessivo.

Conforme o Sistema de Informações Judiciárias, a apresentação dos documentos, pelos suscitados, se deu nos dias 20 e 21/9/2010 e a respectiva digitalização em 22 do mesmo mês. A impugnação, por sua vez, foi apresentada em 6/10/2010.

Ocorre que, não podendo se falar em prazo sucessivo, e não havendo nos autos a definição quanto ao dia da abertura do prazo para a manifestação da CBTU, não há como se considerar a intempestividade da impugnação oferecida, mesmo se fossem aplicados, analogicamente, os dispositivos do CPC, pertinentes.

Desse modo, **rejeito** a preliminar.

**E) ARGUIÇÕES DA CBTU QUANTO À IMPOSSIBILIDADE DE APRECIÇÃO DE CLÁUSULAS ECONÔMICAS EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE E DE APRESENTAÇÃO, PELOS SUSCITADOS, DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES, NO CORPO DA DEFESA.**

Pelos fundamentos expostos quando do exame do item -A- (Julgamento do feito, na forma do acordo coletivo de trabalho já aprovado pelas partes) deste dissídio de natureza econômica, **rejeito** as arguições da CBTU, quanto à impossibilidade de apreciação de cláusulas econômicas em dissídio coletivo de greve, e de apresentação, pelos sindicatos profissionais, da pauta de reivindicações, para exame, no corpo da defesa, recebendo o pedido dos suscitados como pedido reconvenicional.

**F) ANÁLISE DAS CLÁUSULAS (PAUTA REIVINDICATÓRIA DOS TRABALHADORES)**

Conquanto a norma revisanda se trate da sentença normativa proferida em dissídio coletivo (DC-2119226-28-2009-5-00-0000, Rel. Min. Fernando Eizo Ono, DJ de 9/10/2009), por ocasião de seu julgamento houve a homologação de várias cláusulas, ajustadas entre as partes no decorrer da fase negocial, e que haviam sido ratificadas perante a Presidência desta Corte, na respectiva audiência de conciliação.

O art. 114 da Constituição Federal, em seu § 2º, com a redação dada pela EC 45/2004, dispõe que, ajuizado dissídio coletivo de natureza econômica, de comum acordo, a Justiça do Trabalho pode decidir o conflito, **respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.**

Seguindo a diretriz traçada na parte final do referido dispositivo, o entendimento desta Seção Especializada firmou-se no sentido da manutenção de cláusulas constantes de instrumentos negociais autônomos, celebrados em período imediatamente anterior ao do dissídio coletivo, ou, então, daquelas contempladas em acordos

homologados nos autos de dissídio coletivo, também imediatamente anterior.

Reconhece, portanto, esta SDC, que as condições obtidas por meio dos instrumentos negociais autônomos significam conquistas da categoria profissional, merecendo ser mantidas, desde que não acarretem ofensa às condições mínimas legais de trabalho. À exceção dar-se-ia, também, caso ocorresse mudança substancial nas circunstâncias em que foram pactuadas, e que pudessem acarretar, no momento atual, a qualquer um dos segmentos, excessiva onerosidade ou total inadequação.

Verifica-se que a CBTU, em suas razões, e em relação às cláusulas preexistentes, não apresenta dados objetivos que justifiquem a exclusão das propostas, limitando-se a argumentar, de forma geral, que se trata de matérias que pressupõem negociação, não sendo passíveis de imposição pela via judicial.

Desse modo, consideram-se mantidas, neste dissídio, somente as propostas acordadas pelas partes e homologadas no dissídio coletivo referente a 2009. Ressalta-se, no entanto, que as cláusulas, mantidas pela preexistência no dissídio de 2009, assim o foram pelo fato de terem constado do Acordo Coletivo de Trabalho 2007-2009. Contudo não mais serão mantidas, pelo mesmo fundamento, neste dissídio de 2010 - cuja norma revisanda se trata do dissídio coletivo de 2009 -, oportunidade em que serão julgadas com as restrições peculiares ao poder normativo da Justiça do Trabalho.

Cumprido destacar:

**a) 3 cláusulas constam do Termo de Re-Ratificação ao Dissídio Coletivo de 2009: 5ª - ADICIONAL NOTURNO; 50 - ANUÊNIO; e 51 - HORA EXTRA;**

**b) 60 cláusulas foram homologadas no DC-2119226-28.2009.5.00.0000 (revisando), por acordo entre as partes, e deverão ser mantidas neste dissídio, pela preexistência, nos termos em que originariamente pactuadas: 6ª - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE; 14 - CRÉDITOS SALARIAIS EM ATRASO; 18 - VALE-TRANSPORTE; 21 - TRANSPORTE LOCAL DE DIFÍCIL ACESSO; 22 - TRANSPORTE FORA DA SEDE; 25 - TRANSPORTE NOTURNO; 26 - TRANSPORTE SOCIAL (TRANSPORTE GRATUITO/APOSENTADO); 27 - AVERBAÇÃO - TEMPO DE SERVIÇO; 33 - LICENÇA MATERNIDADE; 35 - LICENÇA AMAMENTAÇÃO; 39 - SUSPENSÃO CONSENSUAL DO CONTRATO DE TRABALHO; 40 - LICENÇA ACOMPANHAMENTO; 41 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA; 42 - REFER; 43 - SEGURO**

DE VIDA EM GRUPO; 46 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AO EMPREGADO; 53 - APURAÇÃO DE FALTA DISCIPLINAR; 54 - GARANTIA DE EMPREGO GESTANTE /ADOTANTE; 55 - PROTEÇÃO À GESTANTE; 56 - PERÍODO PRÉ-APOSENTADORIA; 58 - CONVERSÃO TECNOLÓGICA; 59 - CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL; 61 - VIA PERMANENTE; 62 - CONVOCAÇÃO A INQUÉRITOS E PROCESSOS; 63 - HORÁRIO FLEXÍVEL - EMPREGADOS COM FILHO PORTADOR DE NECESSIDADE ESPECIAL E/OU DEFICIENTE FÍSICO; 65 - FÉRIAS - PERÍODO DE GOZO; 66 - FÉRIAS - MESES NOBRES; 67 - FÉRIAS EMPREGADA GESTANTE/ADOTANTE; 68 - AVISO-PRÉVIO; 71 - ABONO FREQUÊNCIA - DIA DE PAGAMENTO; 74 - ABONO FREQUÊNCIA - MOTIVO DE CATÁSTROFE; 75 - DISCRIMINAÇÃO DE EMPREGADO; 76 - DANOS MATERIAIS; 77 - UNIFORMES; 78 - DORMITÓRIOS E VESTIÁRIOS; 80 - REQUERIMENTO DE EMPREGADOS; 82 - COMPENSAÇÃO DE DIAS/CALENDÁRIO ANUAL; 85 - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL; 87- FORNECIMENTO DO PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO; 89 - ACIDENTE DE TRABALHO E/OU DOENÇA PROFISSIONAL; 90 - READAPTAÇÃO FUNCIONAL; 91 - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO; 92 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA; 93 - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI; 94 - TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO; 95 - PLANTÃO AMBULATORIAL; 96 - SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE; 97 - POLÍTICA GLOBAL SOBRE AIDS; 98 - GARANTIAS DE ATUAÇÃO SINDICAL; 99 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL; 100 - DÉBITOS COM O SINDICATO; 101 - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL; 102 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL; 103 - QUADRO DE AVISO - DIVULGAÇÃO DE MATERIAL INFORMATIVO; 104 - REQUERIMENTOS; 105 - ACESSO A DOCUMENTOS; 106 - DESLIGAMENTO DOS SÓCIOS DO QUADRO DE ASSOCIADOS DO SINDICATO; 111 - PENALIDADES; 112 - AUTO APLICABILIDADE; e 113 - GARANTIA DE DATA-BASE.

**c) 49 cláusulas serão examinadas, por não serem propostas preexistentes, tendo sido objeto da sentença normativa proferida no DC-2119226-28.2009.5.00.0000:** 1ª - PISO SALARIAL; 2ª - REAJUSTE SALARIAL; 3ª - AUMENTO REAL; 4ª - PROTEÇÃO DO SALÁRIO; 7ª - ADICIONAL DE RISCO DE VIDA; 8ª - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE; 9ª - ADICIONAL DE ACÚMULO DA FUNÇÃO DE MOTORISTA; 10ª - ADICIONAL HORA/AULA; 11 - DIFERENÇA DE QUEBRA DE CAIXA; 12 - GRATIFICAÇÃO DE APONTADOR; 13 - GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO POR PASSAGEIROS TRANSPORTADOS; 15 - TÍQUETE-REFEIÇÃO/VALE ALIMENTAÇÃO; 16 - TÍQUETE NATALINO; 17 - CESTA BÁSICA; 19 - AUXÍLIO TRANSPORTE; 20 - ACESSO ESTUDANTE; 23 - TRANSPORTE "IN ITINERE"; 24 - CATEGORIA -C-; 28 - AUXÍLIO-CRECHE; 29 - AUXÍLIO MATERNO INFANTIL; 30 - AUXÍLIO PARA FILHO PORTADOR DE NECESSIDADE ESPECIAL; 31 - AUXÍLIO MATERIAL ESCOLAR; 32 - ADICIONAL DE GRATIFICAÇÃO POR TITULAÇÃO; 34 - LICENÇA PATERNIDADE; 36 - LICENÇA ANIVERSÁRIO; 37 - LICENÇA ÓBITO; 38 - AUXÍLIO-FUNERAL; 44 - PLANO DE SAÚDE; 45 - LEI DA COMPLEMENTAÇÃO; 47 - NÍVEL POR MERECEMENTO; 48 - NÍVEL POR TEMPO DE SERVIÇO; 49 - PLANO DE BENEFÍCIOS E VANTAGENS -

PBV; 52 - DIA DO FERROVIÁRIO; 57 - EMPREGADOS APOSENTADOS; 60 - PREPARAÇÃO PRÉ-APOSENTADORIA; 64 - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS; 69 - JORNADA DE TRABALHO; 70 - DOBRA DE ESCALA; 72 - CONCURSO PÚBLICO; 73 - EMPREGADOS ESTUDANTES; 79 - HIGIENIZAÇÃO E SEGURANÇA; 81 - ANISTIA LEIS N°S 8.878/94 E 8.632/93; 83 - MÃO DE OBRA CONTRATADA; 84 - PRIMEIRO EMPREGO; 86 - DOAÇÃO DE SANGUE; 88 - CAT - COMUNICADO DE ACIDENTE DE TRABALHO; 109 - FUNDO SOCIAL; 110 - FUNDO CULTURAL; E 114 - VIGÊNCIA.

**d) 2 cláusulas foram excluídas da pauta de reivindicações, pelos sindicatos profissionais, quais sejam: 107 - IMPLANTAÇÃO DA TABELA SALARIAL e 108 - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS.**

Passa-se, portanto, ao exame das reivindicações obreiras:

**1) CLÁUSULAS 5ª - ADICIONAL NOTURNO, 50 - ANUÊNIOS/QUINQUÊNIOS E 51 - HORAS EXTRA, CONSTANTES DO TERMO DE RE-RATIFICAÇÃO AO DC-2119226-28-2009.5.00.0000. INVALIDADE DO DOCUMENTO, ARGUÍDA PELOS SUSCITADOS**

Arguem os suscitados, na contestação, a nulidade do termo de Re-Ratificação do Dissídio Coletivo de 2009, mediante o qual foram modificadas as cláusulas 4ª - ADICIONAL NOTURNO, 44 - ANUÊNIOS/QUINQUÊNIOS e 45 - HORAS EXTRAS, constantes da decisão normativa proferida no DC-212102/2009-000-00-00.8. Alegam que o referido instrumento não teria o poder de alterar o decidido, e que tudo não teria passado de manobra política da suscitante para excluir direitos já conquistados, historicamente, pela categoria profissional. Nesse sentido, transcrevem parecer exarado pelo Prof. Amauri Mascaro do Nascimento, o qual ressalta a celebração do Termo, quase no término do período de vigência da decisão normativa do dissídio coletivo (fls. 13/14 da seq. 10).

A CBTU, ao impugnar a peça contestatória, faz uma explanação a respeito das condicionantes essenciais impostas pelo Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - DEST, para a aprovação do Plano de Emprego e Salários (PES 2010), contidas no Ofício 153/DEST-MP, as quais teriam sido negociadas e discutidas amplamente com os Suscitados, culminando com a assinatura do Termo Aditivo de Re-Ratificação ao DC/2009. Saliencia que mais de 90% dos empregados teriam aderido ao PES 2010, não se justificando, agora, a insurgência dos suscitados (fls. 2/3 da seq. 17).

O Ministério Público do Trabalho, em parecer da lavra da Dra. Ivana Auxiliadora Mendonça Santos, opinou pelo acolhimento da preliminar, no sentido de declarar a invalidade do referido documento, pelos fundamentos a seguir transcritos:

"Vale ainda frisar que não merece ter validade reconhecida o documento designado por "Termo de Re-ratificação do Dissídio Coletivo", que foi celebrado em 1º de abril de 2010, sendo que o dissídio tinha validade até 31/04/10.

O referido documento foi assinado pelas partes e não foi juntado no dissídio coletivo, cuja sentença normativa ainda estava valendo com termo final de sua vigência no próprio mês de abril.

Não haveria razão para dar validade a tal ajuste sem que tivesse sido levado a conhecimento pelo Poder Judiciário e dias antes do término da vigência da sentença normativa. Em outras palavras, não teria esse documento capacidade de suplantar ou mesmo prevalecer sobre a sentença normativa.

Considere-se, ainda, que houve uma assembléia que invalidou esse ato da diretoria do sindicato, cujo mandato já tinha expirado. Não é demais lembrar que a Assembléia é o órgão supremo e soberano de decisão e aferição da vontade coletiva dos membros de uma categoria" ( fls. 14/15 da seq. 16).

Os argumentos da suscitante, na representação, são no sentido de que os trabalhadores ferroviários, notadamente os da área operacional, foram contemplados com substancial melhora salarial decorrente do novo plano de cargos e salários, denominado Plano de Emprego e Salários (PES 2010), implantado para corrigir distorções salariais incompatíveis com o mercado, e que se arrastavam desde o Plano de Cargos e Salários 1990 (PCS 1990), não corrigidas pelo PCS 2001. E que o êxito na aprovação do PES deveu-se ao grande esforço pessoal do Diretor-Presidente da CBTU e do Ministro das Cidades, junto ao Ministro do Planejamento, Orçamento e Gestão e, em seguida, junto ao Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - DEST.

Em que pesem tais argumentos, há três aspectos a serem ressaltados que podem invalidar o referido documento.

O primeiro se refere ao fato de que, conquanto o Termo de Re-Ratificação tenha sido assinado em 1º/4/2009, **não estabelece o prazo de sua vigência**, na medida em que não fixa o seu termo final.

A principal finalidade da estipulação do limite temporal para a vigência de normas acordadas, principalmente no caso em tela, é renovar periodicamente as negociações, conquistando-se novas e melhores condições de

trabalho, e buscando evitar que as situações menos benéficas às perspectivas dos trabalhadores sejam prolongadas, indefinidamente.

O segundo aspecto se refere ao fato de o Termo de Re Ratificação não ter sido juntado ao Dissídio Coletivo.

O art. 863 da CLT, ao tratar dos dissídios coletivos, estabelece que *-havendo acordo, o presidente o submeterá à homologação do Tribunal na primeira sessão-*. Por outro lado, conforme dispõe o art. 614 do mesmo diploma legal, os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, na Secretaria de Emprego e Salário, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho, nos demais casos.

Nesse sentido, a jurisprudência firmou o entendimento consubstanciado na Orientação Jurisprudencial nº 34 da SDC que dispõe que o acordo extrajudicial não precisa ser homologado pela Justiça do Trabalho, bastando que seja depositado junto ao Ministério do Trabalho, para que passe a gerar efeitos jurídicos.

No caso em tela, trata-se de acordo, embora parcial, firmado após a prolação da sentença normativa por esta Seção Especializada, inclusive modificando o decidido. Conquanto a Justiça Trabalhista possa admitir a hipótese de celebração de acordo após ter sido proferida a decisão, a competência para homologação do instrumento, no caso, seria do próprio TST, prolator da sentença. Dessa forma, o acordo celebrado e homologado passaria a substituir as condições de trabalho, regidas pela sentença normativa.

Ocorre que, embora levando-se em conta a boa-fé que deve nortear as partes em juízo, a empresa e os sindicatos acordantes não observaram esses aspectos, que representam uma forma de evitar a ocorrência de manobras tendentes a fraudar ou excluir direitos dos trabalhadores, garantidos por uma sentença normativa.

Não se constata, nos autos, que tenham sido satisfeitas as solenidades previstas no diploma consolidado, pertinentes à homologação pela via judicial e/ou, se fosse o caso, ao depósito junto ao MTE, o que por si só demonstra a existência de vício na formalização do instrumento que os sindicatos profissionais ora pretendem invalidar.

O terceiro aspecto se refere à necessidade de autorização, pelos trabalhadores em assembléia, aos respectivos entes sindicais, para decidirem em nome da categoria sobre a extinção ou a redução de direitos já garantidos.

Não foram trazidas aos autos as atas das assembleias gerais, pelas quais se possa comprovar a efetiva vontade dos trabalhadores quanto à assinatura do Termo de Re-Ratificação, à exceção daquela realizada pelo SINDIMETRO/MG, conforme documento acostado à fl. 256 da seq. 10.

Pelo exposto, **julgo procedente** o pedido de invalidade do Termo de Re-Ratificação do Dissídio Coletivo de 2009, feito pelos Sindicatos profissionais.

Quanto às cláusulas estipuladas no Termo em questão, não se pode negar que apresentam redução de benefícios, se levadas em consideração as cláusulas constantes de acordos coletivos anteriores ao dissídio coletivo de 2009. Todavia, essas cláusulas fazem parte da pauta de reivindicações deste dissídio, que serão examinadas em conformidade com a jurisprudência desta Corte.

#### **1.1. CLÁUSULA 5ª - ADICIONAL NOTURNO**

##### **Reivindicação dos trabalhadores:**

-A CBTU pagará o percentual de 70% (setenta por cento), a título de adicional noturno, aos seus empregados que trabalharem em horário noturno (20h as 06h).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Na hipótese de prorrogação do trabalho noturno aplica-se o dispositivo no *caput*.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A CBTU pagará no mínimo 1 (uma) hora de adicional noturno para os empregados que assumirem o serviço dentro do horário estabelecido no *caput*.-

Sustentam os sindicatos profissionais tratar-se de cláusula preexistente no dissídio coletivo de 2009, devendo ser mantida, conforme prevê o § 2º do art. 114 da CF, e ressaltam que há mais de 10 anos é assegurado aos trabalhadores o adicional noturno de 50%. Salientam que o adicional pretendido visa a assegurar àqueles que laboram em jornada noturna a compensação pecuniária pelos prejuízos advindos à saúde, em face da alteração do relógio biológico, e ao convívio familiar e social (fls.19 da seq. 10).

Alega a CBTU, na contestação, que não há como concordar com o percentual pretendido, visto que, no Termo de Re-Ratificação do Dissídio Coletivo 2009/2010, assinado pelos sindicatos da categoria, o adicional passou a ser remunerado nos termos do art. 73 da CLT. Salientam, ainda, a impossibilidade de imposição do benefício, pela via judicial, da forma como pretendida (fl. 8 da seq. 17).

Eis o teor da proposta constante do termo de Re-Ratificação:

-A CBTU pagará o percentual de 20% (vinte por cento), a título de adicional noturno, aos seus empregados que trabalharem no horário noturno previsto em Lei.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Na hipótese de prorrogação do trabalho noturno aplica-se o disposto no *caput* desta cláusula- (fl. 96 da seq. 1).

Conquanto o art. 73 da CLT estabeleça que a remuneração do trabalho noturno terá o acréscimo mínimo de 20% sobre a hora normal, pode a Justiça do Trabalho manter o respectivo adicional em percentual superior àquele previsto em lei, se a proposta tiver sido contemplada em acordo ou convenção coletiva celebrados em período imediatamente anterior ao do dissídio coletivo, e desde que não haja motivos para a não manutenção. Poderia, ainda, mesmo não sendo cláusula preexistente, vincular o deferimento de percentual superior ao de 20% à existência de elementos justificadores da referida majoração.

Contudo, não ocorrendo quaisquer das hipóteses acima elencadas, entende esta Seção Especializada que o percentual superior ao legalmente previsto somente pode ser estabelecido pelo consenso das partes, a partir de nova negociação.

No DC de 2009, a cláusula foi deferida nestes termos:

-A CBTU pagará o percentual de 50% (cinquenta por cento), a título de adicional noturno, aos seus empregados que trabalharem no horário noturno previsto em Lei.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Na hipótese de prorrogação do trabalho noturno aplica-se o disposto no *caput*- (cl. 4ª, fl.371 da seq. 10).

O deferimento da proposta, por esta Seção Especializada, ao julgar o DC-2119226-28.2009.5.00.0000, com o percentual de 50% para o adicional noturno decorreu do fato de ter constado, daquela forma, no Acordo Coletivo de Trabalho de 2007-2009, pelo que o fundamento para o deferimento foi o da preexistência da condição. Porém,

neste dissídio de 2010, não há se falar na preexistência da cláusula referente ao adicional noturno, já que a mesma não foi objeto do acordo homologado no DC-2119226-28.2009.5.00.0000, revisando, e sim julgada.

Portanto, em que pesem as alegações dos sindicatos profissionais no sentido de que o percentual majorado vinha sendo concedido há vários anos, o entendimento desta Corte é o de que refoge ao âmbito de sua competência o deferimento do adicional noturno em índices superiores aos previstos na lei, matéria estritamente afeta ao processo negocial.

Registra-se, ainda, que esta cláusula foi objeto de redução do percentual no Termo de Re-Ratificação, anteriormente considerado inválido em razão da forma.

Considerando, pois, despicienda a repetição dos termos legais em decisão normativa, **indefiro** a pretensão.

## **1.2. CLÁUSULA 50 - ANUÊNIO**

### **Reivindicação dos trabalhadores:**

-A CBTU pagará 1 % (um por cento) do salário nominal anualmente para todos os seus empregados, a cada ano de serviço completo."

Os sindicatos profissionais alegam que o anuênio já aderiu aos contratos individuais dos trabalhadores e que o deferimento da vantagem promoverá a paz entre a categoria, evitando o acúmulo de ações judiciais, visando a garantir normas que a empresa pretendeu excluir com a implantação do PES 2010 (fl. 35 da seq. 10).

A CBTU sustenta que o instituto do anuênio foi extinto com a implantação do Plano de Emprego e Salário, em 1º de abril de 2010, e que a condição pressupõe negociação, não sendo passível de imposição via judicial. Acresce, ainda, que o deferimento da pretensão não tem sustentáculo legal, ultrapassando os limites da competência normativa da Justiça do Trabalho, com a concomitante inobservância do artigo 114 da Constituição Federal. (fl. 23 da seq. 17).

Conforme se verifica no DC de 2009, esta Seção Especializada indeferiu a proposta, pelo fato de não ter constado do ACT 2007-2009, e em face de a jurisprudência desta Corte ter se firmado no sentido de que a fixação de cláusulas desta natureza, que importam encargo econômico adicional ao empregador, está adstrita à negociação coletiva.

Dessa forma, já não tendo sido deferida a cláusula relativa ao anuênio, no julgamento do DC-2119226-28.2009.5.00.0000, o Termo de Re-Ratificação, ainda que fosse considerado válido, mostrou-se inócuo em relação a essa proposta.

Portanto, em que pesem as alegações dos Sindicatos profissionais, quanto à conquista da categoria, trata-se de benefício a ser instituído exclusivamente por meio do processo negocial, refugindo ao âmbito do poder normativo desta Justiça Especializada a sua fixação.

Ressaltando, mais uma vez, não se tratar de condição preexistente, **indefiro** a instituição da cláusula.

### **1.3. CLÁUSULA 51 - HORAS EXTRAS**

#### **Reivindicação dos trabalhadores:**

-A CBTU, quando convocar serviços extraordinários para além da jornada de seus empregados deverá cumprir rigorosamente os itens abaixo relacionados:

a) As horas trabalhadas em dias normais, para além da jornada normal, serão pagas com acréscimo de 100% (cem por cento).

b) Todas as horas trabalhadas nos sábados, domingos e feriados, serão pagas com acréscimo de 150% (cento e cinquenta por cento).-

Alegam os sindicatos profissionais que o percentual pretendido visa a coibir os abusos praticados pela empresa, em busca da redução de custos com a não contratação de empregados para o atendimento regular de suas atividades (fl. 35 da seq. 10).

A CBTU argumenta que o adicional está sendo pago de acordo com o art. 73 da CLT, que houve a concordância dos sindicatos e que a condição não é passível de ser fixada pela via judicial (fl. 24 da seq. 17).

No dissídio de 2009, a cláusula foi assim deferida por esta Seção Especializada:

-As horas extraordinárias prestadas serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento).

**PARÁGRAFO ÚNICO:** É devida a remuneração em dobro do trabalho prestado em domingos e feriados, não compensados, sem prejuízo do pagamento do repouso semanal remunerado- (cl. 45, fl. 372 da seq. 10).

Eis os termos constantes do Termo de Re-Ratificação do Dissídio de 2009:

-As horas extraordinárias laboradas serão remuneradas com o adicional de 50% e 60%, de acordo com o § 1º do Art. 59 e parágrafo único do Art. 241 da CLT, respectivamente.-

Em relação às horas extras, o Termo de Re-Ratificação reduziu o benefício deferido no Dissídio Coletivo de 2009, conforme acima demonstrado.

A Constituição da República, em seu art. 7º, inciso XVI, ao afirmar que é direito do trabalhador *-a remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal-*, não fixa um limite máximo, podendo a Justiça Trabalhista estabelecer um percentual superior àquele constitucionalmente previsto.

Esta Seção Especializada em Dissídios Coletivos tem, reiteradamente, decidido pela concessão do adicional de 100% para todas as horas extraordinárias, por entender que esse percentual representa um fator inibidor para a prorrogação abusiva da jornada de trabalho e um meio de preservar a saúde física e mental do empregado.

Como se vê, o pedido dos trabalhadores, constante do item *-a-* da cláusula, está consonante o critério albergado pelo TST.

Já o item *-b-* da cláusula em questão deve ser deferido nos termos da Súmula nº146 do TST e em consonância com decidido no dissídio coletivo de 2009.

Assim, **defiro parcialmente** a cláusula, com a seguinte redação:

-A CBTU, quando convocar serviços extraordinários para além da jornada de seus empregados deverá cumprir rigorosamente os itens abaixo relacionados:

a) Todas as horas extraordinárias prestadas, além da jornada normal, serão pagas com acréscimo de 100% (cem por cento).

b) É devida a remuneração em dobro do trabalho em domingos e feriados não compensados, sem prejuízo do pagamento do repouso remunerado, desde que, para este, não seja estabelecido outro dia pelo empregador.-

## **2) CLÁUSULAS PREEXISTENTES (PACTUADAS E HOMOLOGADAS NO DISSÍDIO COLETIVO DE 2009)**

### **2.1. CLAUSULA 6ª - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

-A CBTU pagará o adicional de periculosidade no percentual de 30% (trinta por cento) sobre os salários nominais (salário do nível efetivo e Passivo Trabalhista), a título de periculosidade, ao Assistente Operacional (ASO), enquadrados no processo Operação de Estação, Condução de Veículos Metroferroviários e Controle de Movimento de Veículos Metroferroviários do PES 2010 e as correspondentes classes nos PCS 2001 e PCS 90, desde que exerçam atividades ou operações sujeitas ao risco, mediante prévia expedição de laudo, segundo as normas do Ministério do Trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Aos empregados pertencentes aos demais cargos e que exerçam atividades ou operações sujeitas ao risco é igualmente indispensável a expedição prévia de laudo, nos termos da Lei- (fls. 19/20 da seq. 10).

Mantém-se pela preexistência.

No dissídio de 2009, a cláusula foi pactuada nos seguintes termos:

-A CBTU pagará o adicional de periculosidade no percentual de 30% (trinta por cento) sobre os salários nominais (salário do nível efetivo e VPNI Passivo) ao Assistente Operacional - ASO, Assistente Condutor - ASC, e ao Assistente Controlador do Movimento - ASM, enquadrados no PCS 2001 e às correspondentes classes no PCS 90, desde que exerçam atividades ou operações sujeitas ao risco, mediante prévia expedição de laudo, segundo as normas do Ministério do Trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Aos empregados pertencentes aos demais cargos e que exerçam atividades ou operações sujeitas ao risco é igualmente indispensável a expedição prévia de laudo, nos termos da Lei- (cl. 5ª, fl. 366 da seq. 10).

A cláusula reivindicada apresenta pequenas alterações no seu teor, em relação àquela anteriormente pactuada - a meu ver em relação ao estabelecimento do PES 2010, não havendo nenhuma manifestação das partes a respeito.

**Defiro** como apresentada.

## **2.2. CLÁUSULA 14 - CRÉDITOS SALARIAIS EM ATRASO**

-A CBTU pagará a seus empregados os créditos retroativos de salários, vantagens e benefícios, tomando por base o salário do mês de liquidação- (fl. 22 da seq. 10).

Mantida pela preexistência (cl. 13).

**Defiro.**

## **2.3. CLÁUSULA 18 - VALE-TRANSPORTE**

-A CBTU concederá vale-transporte a todos os empregados, para cumprimento das atividades laborais, nos termos da lei, até o penúltimo dia útil do mês antecedente.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os casos excepcionais não abrangidos pela presente serão resolvidos nas Unidades Administrativas com a participação do Sindicato- (fl. 23 da seq. 10).

Mantida pela preexistência (cl. 17).

**Defiro.**

#### **2.4. CLÁUSULA 21 - TRANSPORTE LOCAL DE DIFÍCIL ACESSO**

-A CBTU concederá meios de transporte aos empregados obrigados a cumprirem suas jornadas de trabalho em local de difícil acesso, ao longo da via férrea, no início e/ou no final da jornada de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO: O pessoal de via permanente não poderá ser transportado em autos de linha ou qualquer outro veículo incompatível com a segurança pessoal e de tráfego, exceto Geovia- (fl. 24 da seq. 10).

Mantida pela preexistência (cl. 20).

**Defiro.**

#### **2.5. CLÁUSULA 22 - TRANSPORTE FORA DA SEDE**

-A CBTU fornecerá transporte adequado e gratuito para todos os empregados, quando, no cumprimento de sua jornada de trabalho, forem compelidos a iniciar ou findar o serviço fora da sede- (fl. 24 da seq. 10).

Mantida pela preexistência (cl. 19).

**Defiro.**

#### **2.6. CLÁUSULA 25 - TRANSPORTE NOTURNO**

-A CBTU fornecerá transporte gratuito para o deslocamento residência-trabalho e vice versa aos seus empregados que, por necessidade do serviço, tiverem que ultrapassar ou iniciar sua jornada fora do horário de circulação do transporte coletivo, no período entre 23h e 06h., ficando nessa hipótese exonerada de fornecer vale-transporte- (fl. 25 da seq. 10).

A cláusula ora reivindicada apresenta pequenas alterações apenas em sua redação, em relação à cláusula preexistente (cl. 22), a seguir transcrita:

-A CBTU fornecerá transporte gratuito para deslocamento residência-trabalho e vice versa aos seus empregados que, por necessidade do serviço, tiverem que ultrapassar ou iniciar sua jornada entre 23:00h e 06:00h., contanto que, neste período, não haja, comprovadamente, circulação do transporte coletivo ou metroferroviário regular,

ficando nesta hipótese exonerada de fornecer vale-transporte.- (cl. 22, fl. 366 da seq. 10).

**Defiro**, como proposta.

## **2.7. CLÁUSULA 26 - TRANSPORTE SOCIAL**

-A CBTU fornecerá passe livre aos ferroviários e metroviários aposentados, quando se utilizarem do trem.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A CBTU fornecerá passe livre, no seu transporte metroviário, para os filhos dos funcionários, desde que comprovada a condição do estudante regularmente matriculados em uma instituição de ensino- (fl. 26 da seq. 10).

Cláusula preexistente (cl. 23), denominada no instrumento anterior -TRANSPORTE GRATUITO/APOSENTADO, a qual apresentava o seguinte teor:

-A CBTU fornecerá passe livre aos ferroviários e/ou metroviários quando os mesmos se utilizarem do trem- (cl. 23, fl. 366 da seq. 10).

A inclusão da expressão -aposentados- no *caput* da cláusula ora reivindicada, deve ser mantida, a fim de se evitar interpretações diversas.

Verifica-se, ainda, que a cláusula anteriormente pactuada não apresentava o parágrafo único, cujo benefício nele trazido acarreta ônus ao empregador, devendo ser objeto de consenso das partes.

**Defiro parcialmente** a cláusula, excluindo o seu parágrafo único, com a seguinte redação:

-A CBTU fornecerá passe livre aos ferroviários e/ou metroviários aposentados, quando os mesmos se utilizarem do trem.-

## **2.8. CLÁUSULA 27 - AVERBAÇÃO DE TEMPO DE SERVIÇO**

-A CBTU averbará para efeitos exclusivos de gratificação por tempo de serviço, o tempo de serviço prestado por seus atuais empregados, quando trabalhavam:

I - no serviço público federal, estadual ou municipal da Administração Pública direta e/ou indireta, bem como nos três poderes da União;

II - no serviço em instituições militares federais e/ou estaduais;

III - nos Centros de Formação Profissional, originários da RFFSA/CBTU/CTS, como aluno aprendiz;

IV - ex-funcionários da RFFSA- (fl. 26 da seq. 10).

Cláusula preexistente (cl. 24), apresentando pequenas alterações em seu teor, em relação àquela anteriormente pactuada.

**Defiro parcialmente** a proposta com a redação constante do instrumento revisando (cl. 24, fl. 366 da seq. 10), a saber:

-A CBTU averbará para efeitos exclusivos de gratificação por tempo de serviço, o tempo de serviço prestado por seus atuais empregados:

I - no serviço público federal, estadual ou municipal da Administração Pública direta e/ou indireta;

II - no serviço militar obrigatório;

III - nos Centros de Formação Profissional, originários da RFFSA/CBTU, como aluno aprendiz .-

#### **2.9. CLÁUSULA 33 - LICENÇA MATERNIDADE**

-A CBTU pagará licença remunerada à empregada gestante pelo período de 180 (cento e oitenta) dias. Esta licença será extensiva às empregadas que adotarem filhos de até 12 (doze) meses de idade ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção- (fl. 29 da seq. 10).

Cláusula preexistente (cl. 29).

**Defiro.**

#### **2.10. CLÁUSULA 35 - LICENÇA AMAMENTAÇÃO**

-A CBTU concederá licença amamentação de 2 (duas) horas diárias, a partir do retorno da licença maternidade até o limite de 01 ano de idade da criança- (fl. 30 da seq. 10).

Mantida pela preexistência.

**Defiro.**

#### **2.11. CLÁUSULA 39 - SUSPENSÃO CONSENSUAL DO CONTRATO DE TRABALHO**

-A CBTU poderá conceder licença não remunerada aos empregados interessados, pelo prazo de até 36 meses, desde que o empregado, como decorrência de tal licença, não venha a dedicar-se a atividades de transporte de passageiros, conflitantes com quaisquer propósitos da CBTU. O empregado que desejar nova licença deverá reassumir suas funções por prazo igual ou superior ao que esteve ausente.

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando esta licença for para realização de estudo de atividade inerente às desempenhadas na Companhia, o prazo ficará condicionado ao término do curso- (fls. 30/31 da seq. 10).

Embora seja preexistente (cl. 33), a cláusula reivindicada apresenta alterações em relação àquela constante do instrumento revisando, inclusive acrescentando benefícios antes inexistentes e cujo estabelecimento depende do consenso das partes.

**Defiro parcialmente**, como pactuada no dissídio revisando (cl. 33, fl. 367 da seq. 10):

-A CBTU poderá conceder licença não remunerada aos empregados interessados, pelo prazo de 36 meses de acordo com a disponibilidade da companhia. O empregado que desejar nova licença deverá reassumir suas funções por prazo igual ou superior ao que esteve ausente.-

#### **2.12. CLÁUSULA 40 - LICENÇA ACOMPANHAMENTO**

-A CBTU concederá licença ao empregado por motivo de doença do cônjuge ou companheiro (a), dos pais, dos filhos ou dos dependentes que vivam sob as suas expensas e que constem do seu assentamento funcional, mediante solicitação à área de recursos humanos para análise, aprovação e assentamento nos dados cadastrais do empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A licença somente será deferida se a assistência do empregado for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício da função.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A licença será concedida sem prejuízo da remuneração até 15 (quinze) dias por ano, salvo os casos excepcionais que serão resolvidos nas Unidades Administrativas, mediante parecer da área médica.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A licença em questão não surtirá efeito nas melhorias salariais- (fl. 31 da seq. 10).

A cláusula é preexistente (cl. 34).

Verifica-se, porém, que a proposta atual traz, ao final, a expressão *-mediante parecer da área médica-*, enquanto a cláusula convencionada no dissídio coletivo anterior condicionava a licença ao parecer da área de *-recursos humanos-* (cl. 34, fl. 367 da seq. 10).

Considerando, no entanto, a razoabilidade da condição ora apresentada, **defiro** a cláusula como proposta.

#### **2.13. CLÁUSULA 41 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA**

-A CBTU complementar a diferena entre a remunerao do empregado afastado, por motivo de acidente de trabalho, doena profissional ou auxílio-doena, e o valor recebido pelo INSS, até a data da alta, da seguinte forma:

I - No caso de acidente de trabalho ou doena profissional, a complementao será de até 100% (cem por cento) durante todo o tempo de afastamento pelo INSS;

II - No caso de auxílio-doena, a complementao será de 100% (cem por cento) durante os seis primeiros meses de afastamento; e 70% (setenta por cento) a partir do sétimo mês de afastamento;

III - No caso do INSS atrasar o pagamento do empregado, caberá a CBTU o pagamento de 70% da remunerao do mesmo até a concessão do benefício pelo INSS. O Pagamento terá o limite de 2 (dois) meses e, por ocasião em que o INSS regularizar o pagamento, fica o mesmo obrigado a devolver os valores  CBTU.

V - Os valores pagos pela REFER serão deduzidos para efeito de complementao pela Companhia- (fls. 31/32 da seq. 10).

Cláusula preexistente (cl. 35).

**Defiro.**

#### **2.14. CLÁUSULA 42 - REFER**

-A CBTU, enquanto patrocinadora da REFER, compromete-se a realizar gestões na Fundao de Seguridade, no sentido de que a mesma apresente mecanismos de transparência e divulgao das informaoes e do seu modo de funcionamento- (fl. 32 da seq. 10).

Cláusula preexistente.

**Defiro.**

#### **2.15. CLÁUSULA 43 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

-A CBTU manterá Seguro de Vida em Grupo para os seus empregados, incluindo auxílio-funeral, e repassará cópias da apólice do seguro contratado aos sindicatos, no prazo de trinta dias após a assinatura do ACT- (fls. 32/33 da seq.10).

Eis o teor da cláusula constante do dissídio coletivo revisando:

-A CBTU manterá Seguro de Vida em Grupo com a contribuio do empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A contribuio do empregado será de 50% (cinquenta por cento) do custo e o prmio será de igual valor para todos os empregados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O auxilio funeral será no valor de R\$2.000,00 (dois mil reais).

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Esta cláusula entrará em vigor no encerramento do contrato atual do seguro de vida em grupo- (cl. 37, fl. 367 da seq. 10).

Embora se trate de condição preexistente (cl. 37), a cláusula reivindicada apresenta modificações, originando benefícios cujo estabelecimento deve ser objeto de consenso das partes. Desse modo, há que se manter a redação constante do instrumento revisando, ressaltando que, em relação ao valor do benefício de que trata o § 2º (auxílio-funeral), deve haver a incidência do percentual concedido para o reajuste dos salários.

Pelo exposto, **defiro parcialmente** a condição como constante do instrumento revisando, com modificação apenas em relação ao valor especificado no § 2º, sobre o qual deverá incidir o mesmo percentual concedido para o reajuste dos salários, ficando a cláusula assim redigida:

-A CBTU manterá Seguro de Vida em Grupo com a contribuição do empregado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A contribuição do empregado será de 50% (cinquenta por cento) do custo e o prêmio será de igual valor para todos os empregados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O auxílio funeral será no valor de R\$2.000,00 (dois mil reais), acrescido do mesmo percentual concedido para o reajuste dos salários, neste dissídio.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Esta cláusula entrará em vigor no encerramento do contrato atual do seguro de vida em grupo.-

#### **2.16. CLÁUSULA 46 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AO EMPREGADO**

-A CBTU prestará assistência jurídica aos seus empregados, quando a demanda de ordem criminal for oriunda do exercício da atividade profissional, sendo os mesmos envolvidos em processos judiciais resultantes da relação de emprego.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Esta assistência jurídica compreenderá o acompanhamento de empregados, através do profissional do departamento jurídico da empresa, das delegacias de polícia até instâncias superiores, quando forem prestados esclarecimentos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado envolvido em demanda de ordem criminal que não se sentir contemplado com a assistência jurídica do profissional designado pela empresa, poderá recorrer aos serviços profissionais de outro advogado, ficando as custas, por conta da empresa- (fl. 34 da seq. 10).

No DC de 2009, a cláusula em questão apresentou o seguinte teor:

-A CBTU, em caso de abertura de sindicância e/ou inquérito administrativo, concederá ao empregado ampla defesa e o Sindicato dará assistência durante todo o processo de apuração.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica assegurado o direito de uso da palavra ao representante do sindicato na Comissão.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em nenhuma hipótese a chefia que propuser a averiguação poderá participar da Comissão.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica assegurado ao Sindicato o direito de receber cópias de peças do procedimento administrativo, desde que autorizados pelos empregados envolvidos, por escrito- (cl. 40, fl. 367 da seq. 10).

**Defiro parcialmente** com a redação da cláusula revisanda, acima transcrita.

#### **2.17. CLÁUSULA 53 - APURAÇÃO DE FALTA DISCIPLINAR**

-A CBTU, em caso de abertura de sindicância, inquérito administrativo ou qualquer outra forma de apuração de falta disciplinar, concederá ao empregado ampla defesa e o Sindicato dará assistência durante todo o processo de apuração.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica assegurado o direito de uso da palavra ao representante do sindicato.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em nenhuma hipótese a chefia que propuser a averiguação poderá participar da Comissão.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica assegurado o direito de cópia ao Sindicato, desde que todos os empregados envolvidos no processo autorizem por escrito- (fl. 36 da seq. 10).

Cláusula preexistente (cl. 47), apresentando na redação atual pequenas modificações em relação à pactuada no dissídio coletivo anterior, mas sem alteração no conteúdo da proposta.

**Defiro.**

#### **2.18 CLÁUSULA 54 - GARANTIA DE EMPREGO GESTANTE/ADOTANTE**

-A CBTU assegurará a empregada gestante ou adotante, a estabilidade no emprego por 180 (cento e oitenta) dias após o término da licença da maternidade, salvo na hipótese de ocorrência de falta grave- (fl. 36 da seq. 10).

Proposta preexistente (cl. 48).

**Defiro.**

## 2.19. CLÁUSULA 55 - PROTEÇÃO À GESTANTE

-A empregada gestante será aproveitada em outra atividade prevista no Plano de Cargos, durante o período de gravidez, assegurados todos os direitos e vantagens adquiridos, quando a mesma estiver desempenhando atividade que ofereça risco à gravidez, atestado pela área médica- (fl. 37 da seq. 10).

**Defiro**, pela preexistência (cl. 49).

## 2.20. CLÁUSULA 56 - PERÍODO PRÉ-APOSENTADORIA

-A CBTU não poderá dispensar seus empregados durante os 24 (vinte quatro) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria, desde que o empregado comunique previamente a área de recursos humanos da CBTU.

PARÁGRAFO ÚNICO: A CBTU viabilizará um programa de preparação dos trabalhadores (as) quanto à aposentadoria- (fl. 37 da seq. 10).

A cláusula constante do DC-2009 trazia em sua redação a ressalva de que os empregados a serem beneficiados seriam aqueles pertencentes ao quadro efetivo da empresa, além de não apresentar a pretensão trazida pelos trabalhadores no parágrafo único.

Eis o que dispunha a cláusula homologada:

-A CBTU não poderá dispensar seus empregados do quadro efetivo durante os 24 (vinte quatro) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria, desde que o empregado comunique previamente a área de recursos humanos da CBTU- (cl. 50, fl. 367 da seq. 10).

Portanto, **defiro parcialmente** a proposta, com a redação da cláusula pactuada e homologada no DC de 2009.

## 2.21. CLÁUSULA 58 - CONVERSÃO TECNOLÓGICA

-A CBTU promoverá a reciclagem e/ou realocação de seus empregados, nos casos que ocorrer implantação de nova tecnologia.

PARÁGRAFO ÚNICO: A CBTU desenvolverá programas de capacitação em informática básica visando disseminar esta ferramenta em todos os níveis da Companhia- (fl. 38 da seq. 10).

Cláusula preexistente (cl. 52).

**Defiro**.

## 2.22. CLÁUSULA 59 - CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

-A CBTU promoverá, anualmente, capacitação profissional para os seus empregados com a finalidade de reciclá-los profissionalmente para o desenvolvimento de suas atividades laborais, criando mecanismos para que o conhecimento técnico e/ou científico seja disseminado em todos os níveis da empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A CBTU realizará programas de capacitação em transporte, para que todos os empregados possam ter noção ampla sobre o tema.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A CBTU, visando a elevação do nível de escolaridade (Fundamental, Médio, Técnico e Graduação) de seus empregados, flexibilizará uma jornada alternativa para os trabalhadores (as), comprovada a incompatibilidade de horário.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A CBTU manterá treinamento específico para os Assistentes de Segurança enquadrados no PCS 2001, bem como as funções correspondentes no PCS 90, visando a preparação para desempenho de suas atividades.

PARÁGRAFO QUARTO: A CBTU viabilizará a implementação de uma universidade corporativa com o objetivo de divulgar e sistematizar o conhecimento produzido na organização empresarial e fora dela, socializando e propiciando um ambiente de permanente aprendizado.

PARÁGRAFO QUINTO: A CBTU publicará, até março de cada ano, o programa de capacitação profissional por Unidade Administrativa- (fls. 38/39 da seq. 10).

A proposta é preexistente (cl. 53), à exceção do seu § 5º, que não constava no instrumento coletivo anterior. Todavia, por considerar que as disposições desse parágrafo, se deferidas, não acarretarão ônus para o segmento econômico, mantenho a cláusula como reivindicada.

**Defiro.**

### **2.23. CLÁUSULA 61 - VIA PERMANENTE**

-A CBTU considerará encerrada a jornada de trabalho dos empregados integrantes das classes de Artífice e Assistente de Via Permanente e do cargo Auxiliar Operacional - AUO - na função Manutenção de Sistemas, somente na hora em que chegarem ao local onde habitualmente registram no controle de frequência o início da jornada de trabalho, pagando-lhes como horas extraordinárias aquelas que excederem a jornada normal de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A CBTU concederá intervalo para repouso ou alimentação até quinta hora de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A CBTU cumprirá as normas regulamentadoras NR9, NR15 e NR 21.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A CBTU fornecerá banheiros químicos, tendas, mesas e cadeiras para os trabalhadores da via permanente quando em serviço, adequando às necessidades regionais- (fl. 39 da seq. 10).

A cláusula preexistente (cl. 55) não previa o cumprimento das Normas Regulamentadoras 9 (Programas de Prevenção de Riscos Ambientais), 15 (Atividades e Operações Insalubres e 21 (Trabalhos a Céu Aberto), constantes do § 2º, bem como a determinação do § 3º.

As empresas devem cumprir todas as normas relativas à higiene, à medicina e à segurança do trabalho, na conformidade das Normas Regulamentadoras (NRs) aprovadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, mas estando a matéria totalmente disciplinada no âmbito legal, não há razões que justifiquem a sua inclusão na decisão normativa, devendo sua fixação ficar adstrita à negociação entre as partes.

**Defiro parcialmente** a proposta com a redação da cláusula revisanda, ou seja:

-A CBTU considerará encerrada a jornada de trabalho dos empregados integrantes das classes de Artífice e Assistente de Via Permanente e do cargo Auxiliar Operacional - AYO - na função Manutenção de Sistemas, somente na hora em que chegarem ao local onde habitualmente registram no controle de frequência o início da jornada de trabalho, pagando-lhes como horas extraordinárias aquelas que excederem a jornada normal de trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A CBTU concederá intervalo para repouso ou alimentação até quinta hora de trabalho.-

#### **2.24. CLÁUSULA 62 - CONVOCAÇÃO A INQUÉRITOS E PROCESSOS**

-A CBTU pagará em dobro ou concederá 2 (dois) dias de folga, a critério do empregado, quando este vier a ser convocado na folga para inquérito policial e/ou processo judicial de ocorrência originada quando a serviço da CBTU, desde que comprovada através de intimação, citação ou declaração de presença emitida pelo órgão convocador.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A CBTU não convocará o empregado quando este estiver em gozo de folga, para apuração de inquérito e sindicância por ela instaurada- (fl. 40 da seq. 10).

Proposta mantida pela preexistência (cl. 56).

**Defiro.**

**2.25. CLÁUSULA 63 - HORÁRIO FLEXÍVEL. EMPREGADOS COM FILHO PORTADOR DE NECESSIDADE ESPECIAL E/OU DEFICIENTE FÍSICO.**

-A CBTU assegurará aos empregados com filho portador de necessidade especial e/ou deficiente físico o direito de cumprirem jornada de trabalho com horário flexível- (fl. 40 da seq. 10).

Proposta mantida pela preexistência (cl. 57).

**Defiro.**

**2.26. CLÁUSULA 65 - FÉRIAS. PERÍODO DE GOZO.**

-A CBTU garantirá o início das férias do empregado após o seu repouso remunerado, folga ou intervalo regulamentar, independente do tipo de escala a que esteja submetido.

PARÁGRAFO ÚNICO: Não haverá alteração de período do gozo de férias sem a concordância do empregado, com antecedência mínima de 30 dias- (fl. 41 da seq. 10).

Cláusula preexistente (cl. 59), cuja manutenção se impõe.

**Defiro.**

**2.27. CLÁUSULA 66 - FÉRIAS. MESES NOBRES.**

-A CBTU permitirá o desdobramento das férias em dois períodos, um dos quais nunca inferior a 10 (dez) dias, nos termos do § 1º do art. 134 da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A CBTU manterá um controle que permita, aos empregados, gozarem férias nos meses de janeiro, fevereiro, julho ou dezembro.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A CBTU assegurará aos empregados que gozarem férias no mês de janeiro metade do décimo terceiro salário.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Será permitido também aos empregados com idade superior a 50 anos o fracionamento de suas férias, conforme o caput (fl. 41 da seq. 10).

Condição preexistente (cl. 60).

**Defiro.**

**2.28. CLÁUSULA 67 - FÉRIAS EMPREGADA GESTANTE/ADOTANTE**

-A CBTU garantirá que a empregada gestante poderá marcar seu período de férias na seqüência da licença maternidade, observando o disposto no art. 134 CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO: Aplica-se o disposto no *caput* às empregadas que fizerem adoção- (fl. 42 da seq. 10).

Cláusula preexistente (cl. 61).

**Defiro.**

## **2.29. CLÁUSULA 68 - AVISO-PRÉVIO**

-A CBTU concederá, na dispensa sem justa causa, o aviso prévio de 90 (noventa) dias, sempre que o empregado do quadro efetivo contar com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e com, no mínimo, 2 (dois) anos de serviço ou que possua mais de 10 (dez) anos de serviço prestado à CBTU- (fl. 42 da seq. 10).

Verifica-se que o teor da cláusula pactuada no dissídio coletivo de 2009 difere em parte da reivindicação apresentada, a saber:

-A CBTU concederá, na dispensa sem justa causa, o aviso prévio de 60 (sessenta) dias, sempre que o empregado do quadro efetivo contar com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e com, no mínimo, 2 (dois) anos de serviço ou que possua mais de 10 (dez) anos de serviço prestado à CBTU.

PARÁGRAFO ÚNICO. Para os empregados admitidos a partir da assinatura deste Acordo, o aviso prévio será de 30 (trinta) dias- (cl. 62, fl. 368 da seq. 10).

**Defiro parcialmente** a instituição da cláusula, nos termos anteriormente pactuados.

## **2.30. CLÁUSULA 71 - ABONO FREQUÊNCIA. DIA DE PAGAMENTO.**

-A CBTU dispensará os empregados que trabalham nos Pátios, Oficinas de Manutenção, Via Permanente e Aérea, no segundo expediente do dia destinado ao pagamento, para recebimento de seus salários, excetuando-se aqueles que desempenham atividades administrativas.

PARÁGRAFO ÚNICO. O horário estabelecido no *caput* poderá ser invertido para ficar compatível com o adotado pela rede bancária, obedecendo ao escalonamento acordado com a chefia- (fl. 43 da seq. 10).

Condição preexistente (cl. 65).

**Defiro.**

## **2.31. CLÁUSULA 74 - ABONO FREQUÊNCIA. MOTIVO DE CATÁSTROFE.**

-A CBTU abonará as ausências dos empregados que forem atingidos por catástrofes ou calamidades públicas- (fl. 44 da seq. 10).

Cláusula preexistente (cl. 68).

**Defiro.**

### **2.32. CLÁUSULA 75 - DISCRIMINAÇÃO DE EMPREGADO**

-A CBTU garantirá atitudes positivas entre seus empregados, no sentido de evitar prática de quaisquer atos discriminatórios e de assédio sexual e moral.

PARÁGRAFO ÚNICO: A CBTU não permitirá que nenhum de seus empregados cometa pressão psicológica, contra seus subordinados, caso ocorra, o infrator será submetido à apuração de falta disciplinar- (fl.45 da seq. 10).

Eis o teor da cláusula pactuada no DC de 2009:

-A CBTU coibirá atos discriminatórios de assédio moral e/ou sexual entre seus empregados e, constatada a ocorrência, determinará a apuração do fato aplicando as sanções disciplinares cabíveis- (cl. 69, fl. 368 da seq. 10).

Conforme visto, a redação da cláusula reivindicada apresenta pequena diferença em relação à cláusula revisanda, de forma a tornar mais clara a pretensão, sem apresentar mudanças substanciais em seu conteúdo.

**Defiro-a** como proposta.

### **2.33. CLÁUSULA 76 - DANOS MATERIAIS**

-A CBTU não cobrará de seus empregados os danos causados com quebra de materiais, equipamentos, ferramentas e utensílios, salvo quando comprovada a existência de dolo- (fl. 45 da seq. 10).

Eis o teor da cláusula pactuada no dissídio anterior:

-A CBTU isentará os empregados de ressarcimento pelos danos causados com quebra de materiais, equipamentos, ferramentas e utensílios, salvo quando comprovada a existência de dolo- (cl. 70, fl. 368 da seq. 10).

A cláusula reivindicada apresenta pequena diferença em relação àquela pactuada no dissídio de 2009, apenas na forma, não havendo razão para que não seja deferida como proposta.

**Defiro.**

### **2.34. CLÁUSULA 77 - UNIFORMES**

-A CBTU fornecerá aos seus empregados uniformes cujo uso seja considerado obrigatório.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os uniformes deverão ser adequados às condições funcionais e climáticas, respeitando as peculiaridades de gênero.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A CBTU fornecerá, gratuitamente, 2 (dois) uniformes por ano, ressalvados os casos especiais que necessitem fornecimento em quantidades superiores.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para reposição de peças do uniforme, danificadas no serviço, o empregados farão a devolução das peças danificadas- (fl. 45 da seq. 10).

Condição preexistente (cl. 71).

**Defiro.**

### **2.35. CLÁUSULA 78 - DORMITÓRIOS E VESTIÁRIOS**

-A CBTU dotará os dormitórios para os empregados, quando em intrajornadas fora de sede, de cozinha e de condições de higiene e segurança, priorizando o fornecimento de roupa de cama e banho, de forma individualizada e higienizada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A CBTU fornecerá condições adequadas para repouso do empregado, na hipótese prevista no *caput* desta cláusula, nos locais onde não contar com dormitórios.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A CBTU fornecerá toalha higienizada, aos empregados das oficinas que utilizam os vestiários para banho- (fl. 46 da seq. 10).

O *caput* da cláusula constante do DC de 2009 (cl. 72, fl. 369 da seq. 10) não se refere aos intervalos - intrajornadas- e sim aos -interjornadas-, devendo ser mantida da forma como pactuada.

**Defiro parcialmente** a proposta, com a seguinte redação:

-A CBTU dotará os dormitórios para os empregados, quando em interjornadas fora de sede, de cozinha e de condições de higiene e segurança, priorizando o fornecimento de roupa de cama e banho, de forma individualizada e higienizada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A CBTU fornecerá condições adequadas para repouso do empregado, na hipótese prevista no *caput* desta cláusula, nos locais onde não contar com dormitórios.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A CBTU fornecerá toalha higienizada, aos empregados das oficinas que utilizam os vestiários para banho.-.

### **2.36. CLÁUSULA 80 - REQUERIMENTO DE EMPREGADOS**

-A CBTU se compromete a responder por escrito os requerimentos encaminhados pelos empregados, no prazo máximo de 20 (vinte) dias corridos a contar da data do protocolo na CBTU- (fl. 46 da seq. 10).

Cláusula preexistente (cl. 73).

**Defiro.**

### **2.37. CLÁUSULA 82 - COMPENSAÇÃO DE DIAS/CALENDÁRIO ANUAL**

-A CBTU propiciará a compensação de folgas em dias intercalados entre feriados e fins de semana, mediante fixação de jornadas complementares e correspondentes as referidas folgas, através de regime de compensação diluída no decorrer do exercício, na conformidade do calendário anual estabelecido por sua iniciativa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O disposto no *caput* não se aplica as áreas ou atividades em que empregados trabalhem em regime de turnos e nos serviços essenciais que não possam sofrer solução de continuidade.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Sempre que possível, a forma de compensação poderá ser uniforme em todas as áreas da CBTU, respeitadas, entretanto, as suas necessidades e características específicas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A CBTU divulgará o calendário anual de compensação no mês de Janeiro de cada ano, contemplando a data de 30 de setembro como o Dia do Ferroviário, sendo este um feriado nacional da categoria- (fl. 47 da seq. 10).

Conquanto a condição tenha sido objeto de consenso no dissídio coletivo anterior, há pequena diferença entre a redação da parte final do § 3º da proposta reivindicada em relação àquela anteriormente pactuada, a qual não define o Dia do Ferroviário como sendo feriado nacional da categoria.

Desse modo, **defiro parcialmente** a proposta, como anteriormente homologada:

-A CBTU propiciará a compensação de dias intercalados entre feriados e fins de semana, mediante fixação de jornadas complementares e correspondentes as referidas folgas, através de regime de compensação diluída no decorrer do exercício, na conformidade do calendário anual estabelecido por sua iniciativa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O disposto no *caput* não se aplica as áreas ou atividades em que empregados trabalhem em regime de turnos e nos serviços essenciais que não possam sofrer solução de continuidade.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Sempre que possível, a forma de compensação poderá ser uniforme em todas as áreas da CBTU, respeitadas, entretanto, as suas necessidades e características específicas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A CBTU divulgará o calendário anual de compensação no mês de Janeiro de cada ano, contemplando a data de 30 de setembro como o Dia do Ferroviário- (cl. 75, fl. 369 da seq. 10).

#### **2.38. CLÁUSULA 85 - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL**

-A CBTU fará exames periódicos em seus empregados conforme NR-7, sendo estes após o descanso regulamentar e podendo, a critério das áreas médico-psicológicas, esse descanso ser prorrogado em caso de viagem de longo percurso.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa colocará à disposição dos empregados os resultados, dez dias após a realização dos exames.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A CBTU disponibilizará, nos exames periódicos, exames preventivos de câncer de mama e útero para as empregadas, bem como exames de próstata para os empregados com mais de 40 (quarenta) anos.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A CBTU custeará as despesas de locomoção dos empregados- (fl. 48 da seq. 10).

Cláusula preexistente (cl. 78). A redação atual diverge daquela constante do instrumento revisando, apenas quanto ao § 1º, a seguir transcrito, que não estipulava prazo para a obrigação:

-PARÁGRAFO PRIMEIRO: A CBTU colocará a disposição dos empregados interessados os resultados dos referidos exames- (cl. 78, fl. 39 da seq. 10).

Assim, **defiro parcialmente** a proposta, com a redação da norma revisanda:

-A CBTU fará exames periódicos em seus empregados conforme NR-7, sendo estes após o descanso regulamentar e podendo, a critério das áreas médico-psicológicas, esse descanso ser prorrogado em caso de viagem de longo percurso.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A CBTU colocará à disposição dos empregados interessados os resultados dos referidos exames.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A CBTU disponibilizará, nos exames periódicos, exames preventivos de câncer de mama e útero para as empregadas, bem como exames de próstata para os empregados com mais de 40 (quarenta) anos.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A CBTU custeará as despesas de locomoção dos empregados.-

#### **2.39. CLÁUSULA 87 - FORNECIMENTO DO PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO**

-A CBTU fornecerá o perfil profissiográfico previdenciário ao empregado, na forma estabelecida pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), em até 90 dias após solicitação- (fl. 49 da seq. 10).

**Defiro parcialmente,** nos termos da cláusula preexistente, a seguir transcrita:

-A CBTU fornecerá o perfil profissiográfico previdenciário ao empregado, na forma estabelecida pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), sendo que, prioritariamente, aos empregados em processo de aposentadoria, no prazo máximo de 90 dias- (cl.79, fl. 369 da seq.10).

#### **2.40. CLÁUSULA 89 - ACIDENTE DE TRABALHO E/OU DOENÇA PROFISSIONAL**

-A CBTU prestará assistência a saúde dos empregados acidentados e/ou com doença profissional, na forma da regulamentação interna.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A CBTU pagará ou reembolsará, mediante avaliação da área médica, as despesas devidamente comprovadas em que o empregado venha incorrer, nos hospitais de convênios, por motivo de tratamento médico por acidente de trabalho e/ou doença profissional, inclusive as despesas decorrentes de tratamento de readaptação ao trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A CBTU custeará as despesas de remoção dos empregados falecidos em acidente de trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A CBTU disponibilizará o fornecimento do formulário Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT, nos casos de acidentes, para todos os efeitos legais e regulamentares junto ao INSS- (fl. 49 da seq. 10).

Conquanto seja preexistente, a redação da cláusula reivindicada apresenta pequena diferença em relação àquela anteriormente pactuada, na medida em que traz, na parte final de seu *caput*, a ressalva *-na forma da regulamentação interna-*, e em seu § 1º a expressão *-preferencialmente-*, conforme a seguir transcrito:

-A CBTU prestará assistência a saúde dos empregados acidentados e/ou com doença profissional.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A CBTU pagará ou reembolsará, mediante avaliação da área médica, as despesas devidamente comprovadas em que o empregado venha incorrer, preferencialmente, nos hospitais de convênios, por motivo de tratamento médico por acidente de trabalho e/ou doença profissional, inclusive as despesas decorrentes de tratamento de readaptação ao trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A CBTU custeará as despesas de remoção dos empregados falecidos em acidente de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A CBTU disponibilizará o fornecimento do formulário Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT, nos casos de acidentes, para todos os efeitos legais e regulamentares junto ao INSS- (cl. 81, fl.369 da seq. 10).

Considerando que a pretensão da cláusula ora reivindicada não apresenta diferença significativa em relação à norma revisanda, de forma a acarretar encargos ao segmento econômico, **defiro-a** como proposta.

#### 2.41. CLÁUSULA 90 - READAPTAÇÃO FUNCIONAL

-A CBTU manterá a atual política para o empregado reabilitado pela Instituição Previdenciária, readaptando-o em cargo previsto no Plano de Cargos e Salários - PCS, compatível com a redução de sua capacidade laborativa, ocorrida em razão de acidente ou doença, segundo parecer médico do órgão oficial, observadas as disposições da legislação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As reabilitações/readaptações poderão ser feitas sem o afastamento do empregado devendo, nesta hipótese, receber sua remuneração sem qualquer tipo de perda.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados que se encontram em processo de readaptação terão garantia à assistência do Sindicato.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A CBTU entregará o Certificado de Homologação de readaptação, emitido pelo INSS, aos empregados submetidos ao processo de readaptação.

PARÁGRAFO QUARTO: As despesas decorrentes de readaptação, inclusive deslocamentos dos empregados de sua sede de trabalho para o local de readaptação, serão cobertas pela CBTU- (fl. 50 da seq. 10).

A cláusula anteriormente pactuada e homologada, a seguir transcrita, apresenta pequena diferença em relação àquela cuja instituição ora se pleiteia, conforme se observa pelas expressões grifadas:

-A CBTU manterá a atual política para o empregado reabilitado pela Instituição Previdenciária, readaptando-o em cargo previsto no Plano de Cargos e Salários - PCS, compatível com a redução de sua capacidade laborativa, ocorrida em razão de acidente ou doença, segundo parecer médico do órgão oficial, observadas as disposições da legislação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: **A reabilitação** poderá ser feita sem o afastamento do empregado devendo, nesta hipótese, receber seus salários sem qualquer tipo de perda, **exceto periculosidade e insalubridade**.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados que se encontram em processo de readaptação terão garantida a assistência do Sindicato.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A CBTU entregará o Certificado de Reabilitação profissional emitido pelo INSS, aos empregados submetidos ao processo de readaptação.

PARÁGRAFO QUARTO: As despesas decorrentes de readaptação, inclusive deslocamentos dos empregados de sua sede de trabalho para o local de readaptação, serão cobertas pela CBTU- (cl. 82, fl. 369 da seq. 10) (grifos nossos).

**Defiro parcialmente** a proposta da forma como pactuada pelas partes no DC de 2009.

#### **2.42. CLÁUSULA 91 - ATESTADO MÉDICO/ODONTOLÓGICO**

-A CBTU aceitará atestado médico/odontológico fornecido por profissionais credenciados pelo INSS, Plansfer, do Sindicato de Base ou particulares onde inexistir serviço médico da empresa, no que diz respeito à licença remunerada de seus empregados, para atendimento próprio, devendo o empregado comunicar à empresa com até 48 horas após o recebimento da licença e apresentar o atestado no máximo, em três dias após o retorno ao trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na ocorrência de licença superior a 15 dias e na impossibilidade da entrega da mesma pelo Empregado, a empresa se responsabilizará em viabilizar o processo de afastamento pelo INSS.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A licença em questão não surtirá efeito nas melhorias salariais e anuênio- (fl. 51 da seq. 10).

Conquanto o benefício tenha sido pactuado no dissídio coletivo anterior, o que representa a preexistência da condição (cl. 83), a cláusula ora vindicada amplia a pactuação anterior, homologada nos seguintes moldes:

-Os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais habilitados deverão ser apresentados a CBTU, no prazo de 3 (três) dias úteis, a partir da data do afastamento- (cl.83, fl. 369 da seq. 10).

Assim, **defiro parcialmente** a cláusula, na forma da norma revisanda.

#### **2.43. CLÁUSULA 92 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA**

-A CBTU adotará na composição dos membros da CIPA os critérios consubstanciados na legislação própria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A CBTU divulgará as eleições da CIPA, comunicando ao Sindicato com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A CIPA terá acesso a todos os locais de trabalho e às informações e dados estatísticos referentes à Segurança e Saúde do Trabalho necessário ao bom exercício de suas atividades.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os representantes dos empregados na CIPA não serão transferidos das áreas de atuação para as quais foram eleitos, salvo quando por opção dos mesmos.

PARÁGRAFO QUARTO: A CBTU se compromete a proporcionar aos membros da CIPA os meios necessários e o tempo suficiente para a realização de suas obrigações, enquanto membro da CIPA, compatíveis com seus planos de trabalho- (fl. 51 da seq. 10).

Cláusula preexistente (cl. 84).

**Defiro.**

#### **2.44. CLÁUSULA 93 - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI**

-A CBTU fornecerá aos empregados os EPI's necessários ao exercício das suas atividades, mediante análise técnica da área de segurança do trabalho, com a participação da CIPA.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Todo e qualquer EPI adquirido pela CBTU, obrigatoriamente, possuirá Certificado de Aprovação - CA emitido por órgãos competentes ou credenciados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A CBTU fornecerá óculos de segurança com grau aos empregados que deles necessitem para o desempenho de suas funções, bem como o custeio de óculos de grau convencional e lente de contato de uso constante do empregado- (fl. 52 da seq. 10).

Os sindicatos profissionais apresentam a sua reivindicação, ampliando, em seu § 2º, benefício que não havia sido contemplado na norma pactuada no dissídio coletivo de 2009, a seguir transcrita:

-A CBTU fornecerá aos empregados os EPI's necessários ao exercício das suas atividades, mediante análise técnica da área de segurança do trabalho, com a participação da CIPA.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Todo e qualquer EPI adquirido pela CBTU, obrigatoriamente, possuirá Certificado de Aprovação - CA emitido por órgãos competentes ou credenciados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A CBTU fornecerá óculos de segurança com grau aos empregados que deles necessitem para o desempenho de suas funções- (cl. 85, fl. 370 da seq. 10).

A concessão do benefício reivindicado na parte final do § 2º, acarretará ônus excessivos à empresa, razão pela qual torna-se inviável sua imposição pela via normativa.

Desse modo, por se tratar de matéria afeta à negociação entre as partes e não tendo sido pactuada no dissídio de 2009, **defiro parcialmente** a cláusula com a redação da norma revisanda.

#### **2.45. CLÁUSULA 94 - TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO**

-A CBTU viabilizará os pedidos de transferência de seus empregados, quando solicitada por conveniência própria ou por razões de doença, precedida de análise das áreas de serviço médico, serviço social ou recursos humanos da CBTU e Sindicatos, observada a existência de vagas na companhia- (fl. 52 da seq. 10).

Eis o teor da cláusula convencionada e homologada no dissídio coletivo anterior:

-A CBTU viabilizará os pedidos de transferência de seus empregados, quando solicitada em razão de doença, precedida de análise das áreas de serviço médico, serviço social ou recursos humanos da CBTU, observada a existência de vaga-.

**Defiro parcialmente** a proposta, como pactuada anteriormente (cl. 86).

#### **2.46. CLÁUSULA 95 - PLANTÃO AMBULATORIAL**

-A CBTU, no atendimento ao empregado em situação de acidente de trabalho ou doença em serviço, manterá em suas dependências Unidade de Posto Médico, de acordo com as Normas Regulamentadoras de Medicina do Trabalho- (fl. 52 da seq. 10).

Condição preexistente (cl. 87).

**Defiro.**

#### **2.47. CLÁUSULA 96 - SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE**

-A CBTU desenvolverá esforços no sentido da implementação de ações integradas em saúde, segurança e meio ambiente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A CBTU realizará, periodicamente, campanhas de prevenção ao câncer de mama, útero e de próstata.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A CBTU formulará programa médico-psicológico objetivando a recuperação dos empregados dependentes de álcool e outras drogas, através da área de recursos humanos e dentro de sua disponibilidade.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A CBTU buscará firmar convênios ou acordo de cooperação com instituições afins tais como, SESI, SESC, SENAI, SESEF, na solução de problemas relacionados à medicina e segurança do trabalho- (fl. 53 da seq. 10).

Cláusula preexistente (cl. 88).

**Defiro.**

#### **2.48. CLÁUSULA 97 - POLÍTICA GLOBAL SOBRE AIDS**

-A CBTU, no que se refere a política global sobre a AIDS, observará as disposições contidas na portaria ministerial nº 3.195/88 do Ministério da Saúde.

PARÁGRAFO ÚNICO: A CBTU prestará apoio ao empregado que, por motivo de doença, necessite mudar de função- (fl. 53 da seq. 10).

Condição preexistente (cl. 89).

**Defiro.**

#### **2.49. CLÁUSULA 98 - GARANTIAS DE ATUAÇÃO SINDICAL**

-A CBTU permitirá a presença dos Sindicatos, de forma programada, em palestras, cursos, debates e outros eventos que envolvam os empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A CBTU concederá ao Sindicato um período dentro do plano de treinamento básico de integração de novos empregados, sob a responsabilidade da área de treinamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A CBTU garantirá a participação do Sindicato para acompanhar as fiscalizações promovidas pelos órgãos do Ministério do Trabalho, Previdência Social e outros, de interesse dos trabalhadores, nas dependências da CBTU, desde que as instituições de pertinência concordem.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A CBTU garantirá o acesso dos membros dos Sindicatos as dependências da Empresa, respeitando as normas peculiares das áreas de risco- (fl. 54 da seq. 10).

Proposta preexistente (cl. 90).

**Defiro.**

#### **2.50. CLÁUSULA 99 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

-A CBTU liberará, para atuação sindical, dirigente(s) sindical (is) indicado(s) por sua entidade e lotado(s) em cada Unidade Administrativa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Será abonada a ausência do(s) empregado(s) convocado(s), exclusivamente, pelo Sindicato ao qual pertence(m), desde que seja solicitado o afastamento, por escrito, com antecedência mínima de 2 (dois) dias úteis.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A liberação de que trata esta cláusula não acarretará prejuízos aos salários, vantagens e benefícios dos cargos por eles ocupados na CBTU.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A liberação ora acordada obedecerá a seguinte proporcionalidade:

Nº. EFETIVOS - DIRIGENTE - LIBERAÇÃO EVENTUAL

CONVOCADOS DIAS/HOMENS/MÊS

LIBERAÇÃO INTEGRAL

ATÉ 500 ATÉ 3 ATÉ 35

501 A 1000 ATÉ 5 ATÉ 45

1001 A 1500 ATÉ 6 ATÉ 55

ACIMA DE 1500 ATÉ 7 ATÉ 65

PARÁGRAFO QUARTO: A CBTU acatará a solicitação das Federações e liberará dois de seus diretores por entidade- (fls. 55/56 da seq. 10).

A cláusula pactuada e homologada no dissídio revisando difere da atual proposta, tendo sido assim convencionada:

-A CBTU liberará, para atuação sindical, dirigente(s) sindical (is) indicado(s) por sua entidade e lotado(s) em cada Unidade Administrativa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Será abonada a ausência do(s) empregado(s) convocado(s), exclusivamente, pelo Sindicato ao qual pertence(m), desde que seja solicitado o afastamento, por escrito, com antecedência mínima de 2 (dois) dias úteis e **não ocasione prejuízo para as atividades do seu órgão de lotação.**

PARÁGRAFO SEGUNDO: A liberação de que trata esta cláusula não acarretará prejuízos aos salários, vantagens e benefícios dos cargos por eles ocupados na CBTU.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A liberação ora acordada obedecerá a seguinte proporcionalidade:

Nº. EMPREGADOS EFETIVOS - DIRIGENTE

CONVOCADOS DIAS/HOMENS/MÊS

ATÉ 350 ATÉ 3 ATÉ 35

351A 1000 ATÉ 5 ATÉ 45

ACIMA DE 1000 ATÉ 6 ATÉ 55

(cl. 91, fl. 370 da seq. 10)

**Defiro parcialmente** a proposta, com a redação da cláusula revisanda.

#### **2.51. CLÁUSULA 100 - DÉBITOS COM O SINDICATO**

-A CBTU consultará o Sindicato quando da dispensa ou aposentadoria dos seus empregados sobre a existência de débitos junto a entidade, obrigando-se a descontá-los na rescisão ou no saldo da remuneração, desde que exista documento autorizativo do empregado e que seja obedecido o limite de compensação de débitos equivalentes a 1 (um) mês de remuneração do empregado, conforme dispõe o art. 477, parágrafo 5º, da CLT- (fl. 55 da seq. 10).

Condição preexistente (cl. 92).

**Defiro.**

#### **2.52. CLÁUSULA 101 - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL**

-A CBTU depositará as contribuições devidas em favor dos Sindicatos de Base até 5 (cinco) dias úteis após a retenção das contribuições- (fl. 56 da seq. 10).

Cláusula preexistente (cl. 93).

**Defiro.**

#### **2.53. CLAUSULA 102 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

-A CBTU efetuará o repasse referente à Taxa Assistencial, seguindo rigorosamente o disposto nas atas das Assembléias que deliberarem pela aprovação, desde que não haja oposição por escrito do empregado (protocolada na sede do Sindicato), até o prazo de 10 (dez) dias posterior à assembléia que deliberou pelo referido desconto- (fl. 56 da seq. 10).

A cláusula reivindicada, em sua parte final, difere daquela pactuada no DC de 2009, e assim homologada:

-A CBTU efetuará o repasse referente à Taxa Assistencial, seguindo rigorosamente o disposto nas atas das Assembléias que deliberarem pela aprovação, desde que não haja oposição por escrito do empregado (protocolada na sede do Sindicato), até o prazo de 10 (dez) dias posterior à **comunicação do sindicato para a empresa, do resultado da assembléia-** (cl. 94, fl. 370 da seq. 10 - grifos nossos).

**Defiro parcialmente** a proposta, nos termos da norma revisanda.

**2.54. CLÁUSULA 103 - QUADRO DE AVISO. DIVULGAÇÃO DE MATERIAL INFORMATIVO.**

-A CBTU permitirá a divulgação de material informativo (*banners*, boletins, faixas e etc.) dos Sindicatos nas dependências da empresa em locais visíveis para comunicação a categoria dos assuntos de interesse da mesma e do Sindicato, vedada a divulgação de material político - partidária e ofensiva- (fl. 56 da seq. 10).

Condição preexistente (cl. 95).

**Defiro.**

**2.55. CLÁUSULA 104 - REQUERIMENTOS**

-A CBTU se compromete a responder por escrito aos requerimentos encaminhados pelo Sindicato, no prazo máximo de 20 (vinte) dias corridos, a contar da data do protocolo na CBTU- (fl. 56 da seq. 10).

Proposta preexistente (cl. 96).

**Defiro.**

**2.56. CLÁUSULA 105 - ACESSO A DOCUMENTOS**

-A CBTU se compromete a dar acesso aos Sindicatos e aos empregados a registros administrativos, observado o disposto no art. 5º, X e XXXIII, da Constituição Federal, a fim de que a informação na CBTU alcance níveis significativos e crescentes de democratização, podendo, se for o caso, por meio magnético.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A CBTU fornecerá os dados cadastrais (nome, matrícula, função, nível efetivo, datas de admissão e de desligamento e número de dependentes) dos empregados da ativa, aposentados e pensionistas aos Sindicatos, sempre que requeridos, podendo, se for o caso, por meio magnético- (fl. 57 da seq. 10).

Condição preexistente (cl. 97).

**Defiro.**

**2.57. CLÁUSULA 106 - DESLIGAMENTO DOS SÓCIOS DO QUADRO DE ASSOCIADOS DO SINDICATO**

-A CBTU somente processará a desfiliação de associados dos sindicatos e supressão de desconto em folha, quando informados pelo Sindicato- (fl. 57 da seq. 10).

Proposta preexistente (cl. 98).

**Defiro.**

## **2.58. CLÁUSULA 111 - PENALIDADES**

-O descumprimento de qualquer cláusula deste Acordo sujeitará a parte infratora ao pagamento de multa, equivalente ao valor de 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria, de forma acumulativa, quantas forem as cláusulas não cumpridas, multiplicado pelo número de empregados que se encontre em situação divergente ao pactuado no presente acordo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A parte infratora terá o prazo improrrogável de 45 (quarenta e cinco) dias para sanar a irregularidade, contados a partir do recebimento da notificação da parte prejudicada.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Findo o prazo estabelecido no § 1º, se a parte infratora não tiver sanado a irregularidade, será aplicada a multa estipulada no *caput* desta cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Havendo reincidência, nova multa de igual valor será aplicada e sobre o valor apurado incidirá correção mensal de 1% (um por cento) ao mês, até ser totalmente sanada a irregularidade.

PARÁGRAFO QUARTO: A multa será revertida em benefício da parte prejudicada, Sindicato/Empresa (fl. 58 da seq.10).

O *caput* da cláusula reivindicada difere, em parte, daquele constante da cláusula pactuada no dissídio coletivo revisando, cujo teor é o seguinte:

-O descumprimento de qualquer cláusula desta sentença normativa sujeitará a parte infratora ao pagamento de multa, equivalente ao valor de 10% (dez por cento) do salário nominal do empregado (salário de nível, efetivo e VPNI Passivo), por cláusula descumprida, desde que a cláusula infringida não preveja multa específica ou não haja previsão legal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A parte infratora terá o prazo improrrogável de 45 (quarenta e cinco) dias para sanar a irregularidade, contados a partir do recebimento da notificação da parte prejudicada.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Findo o prazo estabelecido no § 1º, se a parte infratora não tiver sanado a irregularidade, será aplicada a multa estipulada no *caput* desta cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Havendo reincidência, nova multa de igual valor será aplicada e sobre o valor apurado incidirá correção mensal de 1% (um por cento) ao mês, até ser totalmente sanada a irregularidade.

PARÁGRAFO QUARTO: A multa será revertida em benefício da parte prejudicada, Sindicato/Empresa- (cl. 101, fl. 371 da seq. 10).

Desse modo, **defiro parcialmente** a proposta, nos termos constantes do instrumento revisando.

#### **2.59. CLÁUSULA 112 - AUTO APLICABILIDADE**

-As cláusulas constantes deste Acordo Coletivo de Trabalho são auto-aplicáveis, a partir de sua assinatura- (fl. 59 da seq. 10).

Condição preexistente (cl. 102).

**Defiro parcialmente**, com a seguinte redação:

-As cláusulas constantes desta sentença normativa são auto-aplicáveis, a partir da data da publicação da correspondente certidão de julgamento.- (cl. 102, fl. 371 da seq. 10)

#### **2.60. CLÁUSULA 113 - GARANTIA DE DATA-BASE**

-A CBTU garantirá a data de 1º de Maio para firmar Acordo Coletivo ou revisão de dissídio.-

Os sindicatos profissionais alegam que buscaram a negociação em tempo hábil e que o processo somente não foi concluído por intransigência patronal. Acrescem que a cláusula é preexistente, devendo ser mantida (fl. 59 da seq. 10).

A CBTU sustenta caber à empresa definir o melhor período para a negociação, além de que a condição pressupõe negociação, sendo inviável sua imposição pela via judicial (fls. 44/45 da seq. 17).

Conforme anteriormente exposto, os termos da proposta do acordo coletivo de trabalho, anexado à representação do dissídio coletivo de greve, não foram considerados, em face das manifestações da CBTU constantes de sua impugnação à defesa e à pauta de reivindicações apresentadas pelos suscitados, assim consignadas (seq. 17):

-No caso vertente, somente merece ser apreciado o Dissídio Coletivo de Greve e, caso não seja este o entendimento dessa Colenda Corte, a SUSCITANTE, veementemente, não mais considera como acordadas as 61 cláusulas levadas a consenso nas reuniões de negociação entre as partes (doca. 01/07)-.

-A SUSCITANTE, na forma anexa, nega todas as demais cláusulas da Pauta de Reivindicação da Categoria, restando integralmente inócuas as conclusões das reuniões de negociação anteriormente realizadas, (...)-

Embora esta Relatora não se tenha baseado nos dados consignados das atas das sete reuniões realizadas durante o período negocial, nos dias 11, 12, 13, 25 e

26/2010, 30/6/2010 e 1º/7/2010 (fls. 34/57 da seq. 1), quando ocorreu a negociação em relação a diversas cláusulas, constata-se que, mesmo após o processo negocial, a CBTU manteve-se favorável à manutenção da data-base no dia 1º de maio, conforme ofício enviado ao SINDIMETRO/PE em 30/7/2010 (fl. 145 da seq. 5):

-Reportamo-nos a carta em referência, esclarecendo que a CBTU assegurará a data-base da categoria, 10 de Maio, e prorrogará a vigência do Dissídio Coletivo 2009-2010 até 31 de agosto de 2010.-

Além disso, constata-se que a CBTU manteve sua posição mesmo após ter tido conhecimento de que o SINDIMETRO/PE não assinaria o acordo coletivo de trabalho. A corroborar tais afirmativas, constata-se, nos autos, o Informativo expedido pela Empresa, em 17 de agosto de 2010 a respeito do rompimento do acordo pelo SINDIMETRO/PE (fl. 142 da seq. 5) e, após, o ofício expedido em 31/8/2010, ao SINDIMETRO/MG, com o seguinte teor:

-Reportamo-nos à carta em referência, esclarecendo que a CBTU assegurará a data-base da categoria, 1º de Maio, e prorrogará a vigência do Dissídio Coletivo 2009-2010 até 30 de setembro de 2010- (fl. 141 da seq. 5).

Há que se ressaltar, ainda, que o Sindicato dos Metroviários de Pernambuco, ao se pronunciar pela primeira vez nos autos do dissídio coletivo, consignou:

-EX POSITIS, coadunando com os fatos ora ventilados e com a farta gama de prova documental pré-constituída, o Suscitado vem perante este r. Ministro requerer que se digne em determinar que a Empresa Suscitante assegure a data-base da categoria (1º de Maio de 2010) e mantenha todos os direitos do ultimo Dissídio Coletivo 2009-2010 até o julgamento final do presente Dissídio Coletivo.

Outrossim, o Suscitado vem informar que a categoria se compromete em suspender de imediato o movimento paredista, caso seja estendido aos trabalhadores representados pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TRANSPORTE METROVIÁRIOS E CONEXOS DO ESTADO DE PERNAMBUCO a prorrogação do Dissídio Coletivo 2009-2010 até o julgamento final do presente Dissídio Coletivo e a manutenção da data-base (1º de maio), conforme assegurado aos demais trabalhadores representados pelos demais Suscitados- (fl. 6 da seq. 5).

Eis o que consigna a ata da audiência de conciliação a respeito:

-Sob o compromisso de manter a suspensão total da greve, por parte dos Suscitados, a Suscitante se compromete a manter as cláusulas em vigor, até o julgamento do presente dissídio- (seq. 9).

Desse modo, embora não se possa justificar a manutenção da data-base no ajuizamento de protesto judicial, para garanti-la, ou no ajuizamento de dissídio coletivo, nos termos do art. 616 da CLT, o fato é que não se verifica, *in concreto*, a existência de nenhuma divergência entre as partes quanto à fixação da data-base da categoria profissional em 1º de maio.

**Defiro**, pois, a cláusula, nestes termos:

-Fica estabelecido pelo presente acórdão normativo que a data-base dos empregados da CBTU será em 1º de maio, para todos os legais e jurídicos efeitos.-

### **3) EXAME DAS DEMAIS PROPOSTAS**

#### **3.1. CLÁUSULA 1ª - PISO SALARIAL**

-A CBTU estabelecerá que o piso salarial da categoria não poderá ser inferior a três salários mínimos vigente.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Após o estabelecimento do piso salarial, a CBTU fará uma correção em toda sua tabela salarial, utilizando o mesmo índice percentual de reajuste dado ao piso salarial- (fl. 18 da seq. 10).

Os sindicatos sustentam que a reivindicação deve ser integralmente deferida, visto que a atividade desenvolvida pelos trabalhadores representados nesse dissídio é essencial para a população, nos termos definidos pela lei, devendo haver a contrapartida por meio de um piso salarial capaz de atender minimamente às necessidades do trabalhador e de sua família. Acrescem que, além de valorizar os trabalhadores de tão importante setor, a melhoria salarial irá alterar em muito pouco a tabela salarial da empresa (fl. 18 da seq. 10).

Na contestação, a CBTU afirma possuir Plano de Cargo e Salários e Tabela Salarial, o que possibilita a melhoria salarial dos empregados. Alega que a concessão do benefício pressupõe negociação, não podendo ser imposta pela via judicial, razão pela qual não concorda com a inovação (fl. 7 da seq. 17).

Com a revogação expressa dos §§ 1º e 2º do art. 1º da Lei nº 8.542/92 - que previa a fixação de pisos salariais para as diversas categorias em sentenças normativas, de acordo com a extensão e complexidade do trabalho - pela Lei 10.192/2001, restou demonstrada a intenção do legislador de somente admitir a fixação de pisos salariais por meio de negociação coletiva.

Nesse contexto, firmou-se o entendimento desta Seção Especializada no sentido da inviabilidade de estabelecimento de piso salarial por meio de sentença normativa, conforme se infere de trecho de julgado a seguir transcrito:

**-PISOS SALARIAIS.** I - Refoge ao âmbito do poder normativo da Justiça do Trabalho a fixação de piso salarial, pelo que é imprescindível negociação direta entre as entidades sindicais. II - A exceção à constrição do poder normativo da Justiça do Trabalho corre por conta da hipótese de se tratar de dissídio revisando de convenção coletiva anterior, da qual tivesse constado tal vantagem, caso em que lhe caberia reajustá-lo na conformidade do reajuste geral de salário. III - Ocorre que a cláusula preexistente do piso salarial consta de sentença normativa, não se aplicando por isso a jurisprudência desta Corte, tendo em vista o disposto no art. 114, § 2º da Constituição Federal. Recurso provido-

(TST-RODC-20.216/2003-000-02-00.1, Rel. Min. Barros Levenhagen, SEDC, DJ de 30/3/2007).

Assim, se a norma revisanda se trata de um acordo ou de convenção coletiva, imediatamente anteriores, nos quais houve a fixação do piso salarial, este será reajustado pelo mesmo percentual concedido para o reajuste dos salários.

Ocorre que, no caso, a norma revisanda é o DC-2119226-28.2009.5.00.0000 e, embora as partes tenham pactuado várias cláusulas, as quais foram homologadas quando do julgamento do feito, não se verifica, entre elas, aquela referente ao piso salarial, não se tendo notícia de que tenha constado, sequer, do Acordo Coletivo de Trabalho 2007/2009.

Portanto, não há falar em piso salarial prefixado, mostrando-se inviável a concessão de qualquer reajuste, nos moldes da jurisprudência desta Corte, e, nesse sentido, cita-se, como precedente, o DC-2119226-28.2009.00.0000, no qual figuram as mesmas partes (Rel. Min. Fernando Eizo Ono, DJ de 9/10/2009).

Pelo exposto, **indefiro** a instituição da cláusula 1ª - PISO SALARIAL, salientando que essa proposta também foi indeferida no dissídio anterior da categoria.

### **3.2. CLÁUSULA 2ª - REAJUSTE SALARIAL**

-A CBTU concederá aos seus empregados reajuste salarial referente ao índice do INPC/IBGE, acumulado de 01/05/2010 a 30/04/2011, calculado sobre os salários após a implantação da Cláusula 01 (fl. 18 da seq. 10).

Os sindicatos profissionais pugnam pela recomposição dos salários, como forma de evitar a irreduzibilidade salarial, vedada constitucionalmente. Sustentam que o deferimento da cláusula, com a concessão integral do índice apurado pelos entes oficiais, não representa vinculação ou correção automática, pois não é reajuste automático, tampouco causa a inflação, apenas recompõe as perdas impostas ao longo de dois anos (fl. 18 da seq. 10).

Na peça contestatória, a CBTU impugna a instituição da cláusula, ao argumento de que a concessão implica acúmulo de aumento, além de que sua fixação depende de negociação, por ultrapassar os limites da competência normativa da Justiça do Trabalho (fl. 7 da seq. 17).

A importância da negociação direta, principalmente quanto ao reajuste salarial, tem sido enfatizada pela Justiça do Trabalho, como forma de se chegar a um ponto de equilíbrio que atenda aos interesses de ambos os segmentos.

A Lei nº 10.192/2001, que convalidou todas as medidas provisórias complementares ao Plano Real, trouxe, em seu art. 13, a vedação no sentido de que o reajuste não poderia estar atrelado a índices de preços, eliminando a indexação de preços e salários, a fim de controlar o processo inflacionário.

Por sua vez, o § 1º do art. 12 do referido diploma legal estabelece que *-a decisão que puser fim ao dissídio será fundamentada, sob pena de nulidade, deverá traduzir, em seu conjunto, a justa composição do conflito de interesse das partes, e guardar adequação com o interesse da coletividade-*.

Nesse contexto, o entendimento da SDC é no sentido de que, na impossibilidade do consenso e ajuizado o dissídio coletivo, a Justiça do Trabalho pode fixar o percentual de reajuste, com o objetivo de recompor o poder de compra dos salários, já que a inflação do período revisando provoca a perda do poder aquisitivo dos trabalhadores. Assim, toma como base os índices de variação do INPC, apurados pelo IBGE, entendendo que o estabelecimento de qualquer reajuste em percentual mais elevado, realmente deve ser pactuado pelas partes, conforme dispõe o art. 10 do referido diploma legal.

*In casu*, verifica-se que o índice apurado pelo INPC/IBGE para o período revisando, qual seja de 1º/5/2009 a 30/4/2010 foi de 5,48%.

Nessa perspectiva, seguindo o entendimento desta Corte, de observar a vedação constante do art. 13 da Lei nº 10.191/2001, mas levando em conta a necessidade de reposição salarial da categoria profissional - mormente pelo fato de não ter a recorrente apresentado elementos objetivos inviabilizadores da concessão desse benefício -, **defiro parcialmente** o pedido, fixando o percentual de reajuste salarial em 5,40% (cinco vírgula quarenta por cento) aos empregados da CBTU, a partir de 1º de maio de 2010, com reflexo em todas as cláusulas de natureza econômica, porventura fixadas.

A cláusula fica assim redigida:

-A CBTU concederá a todos os seus empregados reajuste de 5,40% (cinco vírgula quarenta por cento) sobre os valores constantes da Tabela Salarial Vigente, com efeito a partir de 1º de maio de 2010.-

### 3.3. CLÁUSULA 3ª - AUMENTO REAL

-A CBTU concederá, a título de aumento real, 10% (Dez por cento), sobre a folha de pagamento de maio de 2010.

PARAGRAFO ÚNICO. O valor resultante será dividido pelo número de empregados e o quociente acrescido a cada nível da Tabela Salarial da Empresa já reajustada pelas cláusulas acima- (fls. 18/19 da seq. 10).

Os sindicatos profissionais justificam seu pedido, sustentando que o aumento nos salários dos obreiros é devido pela defasagem dos salários nos níveis atuais, uma vez que estes devem atender a extensão e complexidade do trabalho, além de prover as necessidades básicas com a alimentação, saúde, lazer, vestuário, moradia, educação, transporte, entre outros (fls. 18/19 da seq. 10).

A CBTU sustenta ser impraticável a majoração salarial, decorrente da agregação do percentual ora pleiteado àqueles anteriormente deferidos, e alega que o estabelecimento dessa condição pressupõe negociação, não sendo passível de imposição pela via judicial (fl. 8 da seq. 17).

O § 2º do art. 13 da Lei nº 10.192/2001, ao se referir ao aumento real, estabelece que a sua concessão, a título de produtividade, deve estar amparada em indicadores objetivos.

Seguindo essa diretriz, o entendimento desta Seção Especializada é o de que o deferimento da condição, por meio de decisão normativa, há de estar amparado em

elementos que permitam concluir pela lucratividade do setor econômico. Nesse sentido, segue o RODC- 63500-41.2007.5.12.0000, Rel. Min. Fernando Eizo Ono, DEJT de 19/11/2010.

*In casu*, à falta de elementos objetivos a sustentarem o pleito ora formulado, **indefiro** o pedido de concessão do aumento real.

#### **3.4. CLÁUSULA 4ª - PROTEÇÃO AO SALÁRIO**

"A CBTU pagará a partir de 1º maio de 2010, após reajustar os salários conforme a cláusula 03, a escala móvel de salário, sendo os mesmos corrigidos mensalmente, de acordo com a variação apurada pelo índice de custo de vida do DIEESE- (fl. 19 da seq. 10).

Sustentam os sindicatos profissionais que os trabalhadores buscam, por meio do estabelecimento desta cláusula, uma forma de mitigar os efeitos da inflação e de proteger os salários, repondo o que for verificado mensalmente (fl. 19 da seq. 10).

A CBTU alega que a data-base da categoria é o dia 1º de maio sendo nesse o momento que a legislação determina às partes a reposição salarial. Acresce que a condição pressupõe negociação e bem assim o seu estabelecimento pela via judicial representa inobservância do art. 114 da CF (fl. 8 da seq. 17).

Assiste razão à empresa.

Realmente a fixação e revisão dos salários e das demais condições referentes ao trabalho deve ocorrer na data-base anual da categoria e por meio da via negocial, conforme dispõe o art. 10 da Lei nº 10.192/2001. Por outro, conforme anteriormente exposto, quando do exame da cláusula referente ao reajuste dos salários, o art. 13 do referido Diploma legal veda a estipulação em sentença normativa de cláusula de reajuste ou correção salarial automática vinculada a índice de preços.

**Indefiro** o pedido, ressaltando que essa proposta também foi indeferida no dissídio anterior.

#### **3.5. CLÁUSULA 7ª - ADICIONAL DE RISCO DE VIDA**

-A CBTU pagará o adicional de risco de vida no percentual de 30% (trinta por cento) sobre salários nominais (salário do nível efetivo e Passivo Trabalhista) ao Assistente Operacional - ASO, enquadrado no processo de Segurança Metroferroviária do PES

2010 e as correspondentes classes nos PCS 2010 e PCS 90, desde que estejam atuando na área e na atividade de segurança operacional ou patrimonial- (fl. 20 da seq. 10).

Os sindicatos justificam seu pedido ao argumento de que a CBTU já tem previsão desse adicional no Plano de Benefícios e Vantagens - o PBV -, no percentual de 30%, e de que se trata de condição preexistente (fl. 21 da seq. 10).

A CBTU alega que já está estabelecido no Plano de Benefícios e Vantagens da empresa o percentual de 10% e que qualquer alteração deve ser objeto de acordo entre as partes (fl. 9 da seq. 17).

Com razão a recorrente.

O benefício foi pactuado no Acordo Coletivo de 2007/2009, sendo deferido pela preexistência no Dissídio Coletivo de 2009. Ocorre que as condições convencionais preexistentes só serão observadas no dissídio que suceder a extinção da vigência de acordo ou convenção coletiva anterior, deixando de o ser por ocasião do ajuizamento de novo dissídio, devendo ser julgado nos termos da lei e da jurisprudência desta Justiça Especializada.

Desse modo, não há falar em preexistência, e a fixação de cláusula desse jaez dependeria do consenso das partes.

Ocorre que a própria CBTU confirma a existência do benefício, embora com percentual inferior, qual seja de 10%.

Desse modo, **defiro parcialmente** a proposta, nos seguintes termos:

-A CBTU pagará o adicional de risco de vida no percentual de 10% (dez por cento) sobre salários nominais (salário do nível efetivo e Passivo Trabalhista) ao Assistente Operacional - ASO, enquadrado no processo de Segurança Metroferroviária do PES 2010 e as correspondentes classes nos PCS 2010 e PCS 90, desde que estejam atuando na área e na atividade de segurança operacional ou patrimonial.-

### **3.6. CLÁUSULA 8ª - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

-A CBTU concederá 40% do salário nominal aos empregados que trabalhem em área insalubre- (fl. 20 da seq. 10).

Alegam os sindicatos que a cláusula visa a penalizar o trabalho em condições capazes de afetar a sanidade física do empregado (fl. 20 da seq. 10).

A CBTU sustenta que o adicional é pago de acordo com a legislação, em frente da necessidade de laudo técnico para pagamento do referido adicional, independente do cargo exercido. Acresce que existe limitação prevista no art. 1º, I, -e-, da Resolução nº 9, do CCE, não havendo espaço financeiro para majoração de despesas, além de ser matéria afeta à livre negociação das partes (fls. 20 da seq. 1).

Conforme visto, o pedido dos suscitados cinge-se, não à questão da base de cálculo do referido adicional, mas, sim, ao percentual a ser concedido aos trabalhadores metroviários.

Conforme sustenta a recorrente, a matéria encontra-se regulada por meio de normas legais imperativas, que visam à proteção da higidez física do trabalhador.

Os arts. 189 a 197 da Seção XIII da CLT tratam das atividades insalubres e perigosas, destacando-se o teor do art. 192, *verbis*:

-O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.-

Por sua vez, o *caput* do art. 195 da CLT estabelece que *-a caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrado no Ministério do Trabalho-*.

A matéria também é tratada, minuciosamente na NR-15 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho.

Nesse contexto, não cabe à Justiça do Trabalho, no exercício de seu poder normativo, classificar determinada atividade como insalubre, tampouco fixar determinado percentual para o exercício daquela atividade. Assim, se há a pretensão de concessão de índice superior àquele legalmente estabelecido, o seu estabelecimento dar-se-á pela via negocial.

Assim, ressaltando que a proposta também foi indeferida no dissídio anterior, **indefiro** a instituição da cláusula.

### **3.7. CLÁUSULA 9ª - ADICIONAL DE ACÚMULO DA FUNÇÃO DE MOTORISTA**

-A CBTU pagará adicional no valor de 15% (quinze por cento) do salário base a todos os funcionários que estejam acumulando a função de motorista a serviço da empresa- (fl. 20 da seq. 10).

Alegam os sindicatos profissionais que a garantia visa a assegurar que o exercício da dupla função ocorra sem a devida contraprestação, acarretando o enriquecimento ilícito da empresa com a utilização de trabalho não remunerado (fl. 21 da seq. 10).

A CBTU argumenta que o Plano de Emprego e Salário prevê que todos os empregados podem dirigir veículos da Companhia, desde que devidamente habilitados, não sendo possível o duplo pagamento para a função (fl. 12 da seq. 17).

A cláusula, adjetivada como cláusula nova (8ª) no dissídio anterior, foi indeferida por esta Seção Especializada que tem o seguinte entendimento: por importar encargo econômico adicional ao empregador, a fixação de cláusulas desse jaez deve resultar de acordo ou convenção coletiva, e não de sentença normativa.

Mantêm-se os fundamentos acima expostos, salientando que a exceção dar-se-ia se se tratasse de proposta preexistente, hipótese na qual a condição seria mantida.

**Indefiro**, pois, a instituição da cláusula 9ª.

### **3.8. CLÁUSULA 10ª - ADICIONAL HORA/AULA**

-A CBTU pagará o valor de R\$ 15,00 (quinze reais), a cada hora/aula aos seus funcionários que estejam exercendo as funções de instrutores- (fl. 21 da seq. 10).

Os sindicatos suscitados repetem os mesmos argumentos da cláusula anterior (fl. 21 da seq. 10).

Alega a CBTU que a condição pressupõe negociação, não sendo passível de imposição pela via judicial (fl. 10 da seq. 17).

Assiste razão à empresa.

Por acarretar ônus ao segmento econômico, a instituição da cláusula deve ser objeto de negociação entre as partes.

Salientando não se tratar de cláusula preexistente e que a proposta foi indeferida no dissídio anterior, **indefiro-a**.

### 3.9. CLAUSULA 11 - DIFERENÇA DE QUEBRA DE CAIXA

-A CBTU pagará a diferença de quebra de caixa, no percentual de 25% (vinte e cinco por cento), sobre a remuneração dos empregados integrantes das classes de Agente Administrativo e Assistente Administrativo e do Cargo Assistente Operacional - ASO que exercem permanentemente as funções de caixa (pagar e/ou receber) na Tesouraria da área financeira, na bilheteria e/ou que detenha a guarda/custódia de bilhetes/numerários na área financeira da Estação da sua respectiva unidade administrativa ou ainda em áreas distintas, incluindo áreas externas.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O pagamento do disposto no *caput* exclui os detentores de cargos de confiança e/ou função gratificada- (fl. 21 da seq. 10).

Sustentam os sindicatos a necessidade de estabelecimento de adicional para os trabalhadores responsáveis por valores, em face dos riscos que correm no desenvolvimento de suas atividades (fl. 21 da seq. 10).

A CBTU, por sua vez, alega que os pagamentos da Empresa são feitos por meio do SIAFI, não havendo o manuseio de numerários pelos empregados, além de que a matéria é afeta à negociação entre as partes (fl. 10 da seq. 17).

O entendimento desta SDC a respeito dessa matéria encontra-se pacificado no Precedente Normativo nº 103 da SDC, que estabelece:

-Concede-se ao empregado que exercer permanentemente a função de caixa a gratificação de 10% (dez por cento) sobre seu salário, excluídos do cálculo adicionais, acréscimos e vantagens pessoais.-

Assim, embora não possa se falar em preexistência da condição, **defiro parcialmente** a pretensão, a fim de que a redação da cláusula seja adaptada aos termos do PN nº 103 da SDC.

### 3.10. CLÁUSULA 12 - GRATIFICAÇÃO DE APONTADOR

-A CBTU pagará uma gratificação no valor de R\$ 180,00 (cento e oitenta reais) aos empregados que executam tarefas de apontador, na forma da regulamentação interna- (fl. 21 da seq. 10).

As justificativas apresentadas pelos sindicatos profissionais, para que a proposta seja deferida, são no sentido de que a gratificação visa a remunerar melhor a uma

modalidade de trabalhador que tem responsabilidades adicionais. Acrescenta que se trata de cláusula preexistente no dissídio coletivo de trabalho 2009/2010, devendo ser mantida, em atenção ao que prevê o § 2º do artigo 114, da Constituição, que determina o respeito às disposições convencionadas anteriormente. Acresce que a fixação da condição não importa em custos adicionais ou que possam vir a estabelecer novas despesas para a CBTU, a qual propôs o reajuste de 5,26%, o que passaria para o valor de R\$ 129,45 (cento e vinte e nove reais e quarenta e cinco centavos), e que não foi aceito pela categoria (fl. 21 da seq. 10).

A CBTU alega que, além de se tratar de matéria afeta à negociação coletiva, essa atribuição já se encontra prevista na função de serviços administrativos, não havendo espaço financeiro para a majoração de despesas (fl. 10 da seq. 17).

A princípio, cabe ressaltar que a CBTU, no processo negocial pertinente ao Dissídio Coletivo de 2009, havia concordado com a manutenção da cláusula referente à gratificação do apontador, que havia sido pactuada no ACT 2007-2009. Ocorre que as partes não chegaram a um consenso em relação ao percentual de reajuste de salários e, conseqüentemente, em relação a todas aquelas cláusulas sobre as quais o referido percentual incidiria.

Assim, no DC-2119226-28.2009.5.00.000, a proposta foi deferida parcialmente - e não pactuada e homologada -, não podendo ser considerada como condição preexistente, no entendimento desta Seção Especializada.

Ademais, conquanto a empresa, a princípio, possa ter concordado com o benefício, mostrou-se contrária quando de sua impugnação à pauta de reivindicações dos trabalhadores.

Desse modo, e por considerar que a instituição da cláusula acarretará ônus ao segmento econômico, pelo que deve resultar da negociação entre as partes, **indefiro** a pretensão.

### **3.11. CLÁUSULA 13 - GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO POR PASSAGEIROS TRANSPORTADOS**

-A CBTU reverterá a título de gratificação o valor de R\$ 1105,00 (um mil cento e cinco reais) ao ano para cada empregado, caso o número de usuários transportados ultrapasse 5% no período de um ano.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O período de referência para o levantamento de usuários transportados será: junho/09 a maio/10, sendo o pagamento efetuado em julho/10- (fls. 21/22 da seq. 10).

Os sindicatos profissionais alegam que a gratificação proposta tem como finalidade incentivar a melhoria do atendimento à população e que, uma vez estabelecida, seu pagamento estará condicionado ao atingimento de uma meta, o que vai ao encontro das propostas de melhoria do serviço público e do aumento de arrecadação da empresa (fl. 22 da seq. 10).

A CBTU alega que, conforme balanço divulgado anualmente, é uma empresa deficitária, considerando que seu serviço é social. Acrescenta que a fixação de cláusula com tal teor pressupõe negociação, não sendo passível de imposição pela via judicial (fl. 11 da seq. 17).

Realmente, trata-se de matéria adstrita à negociação entre as partes, por acarretar ônus ao segmento econômico. Manter-se-ia a condição, caso se tratasse de cláusula preexistente, oportunidade em que conceder-se-ia o mesmo percentual concedido para o reajuste dos salários. Não sendo essa a hipótese, e salientando que a proposta também **foi indeferida no dissídio anterior, indefiro** a pretensão.

### **3.12. CLÁUSULA 15 - TÍQUETE-REFEIÇÃO/VALE-ALIMENTAÇÃO**

-A CBTU creditará no cartão-refeição e/ou cartão-alimentação de seus empregados, durante os 12 (doze) meses do ano, o valor total mensal de R\$ 900,00 (novecentos reais), referente a 30 (trinta) valores unitários no importe de R\$30,00 (trinta reais), na forma de norma interna, extensiva aos empregados afastados pelo INSS.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A empresa fornecedora do tíquete magnético terá que ser de ampla aceitação no mercado regional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A CBTU incorporará aos salários/vencimentos dos aposentados desligados o valor integral do tíquete refeição/vale alimentação, a título de bonificação pelos serviços prestados à empresa- (fl. 22 da seq. 10).

As justificativas apresentadas pelos sindicatos profissionais para o deferimento da proposta são no sentido de que se trata de condição preexistente e de que a concessão do benefício não importará em custos adicionais ou que possam vir a estabelecer novas despesas para a CBTU (fl. 22 da seq. 10).

A CBTU afirma que o fornecimento do vale-alimentação está previsto no Plano de Benefícios e Vantagens; que não há como se ampliar a quantidade e o valor dos tíquetes, em face da limitação orçamentária; e que se trata de matéria afeta à negociação coletiva (fl. 11 da seq. 17).

Embora a lei estimule o empregador a fornecer alimentação aos seus empregados (Lei nº 6.321/1976 - Programa de Alimentação do Trabalhador), não há dispositivo legal que o obrigue a tal ônus. Assim, o fornecimento de tíquete-refeição ou de qualquer outro assemelhado (ou a estipulação de seu valor), pelo seu conteúdo econômico, não pode ser imposto via sentença normativa, devendo ser objeto de acordo entre as partes.

Admitir-se-ia a manutenção da proposta, se se tratasse de condição preexistente, o que não ocorre na hipótese. Conforme consignado na certidão de julgamento do DC-2119226-28.2009.5.00.0000, houve a homologação, por acordo, de 60 cláusulas e entre as quais não se inclui aquela referente ao tíquete-alimentação. Da leitura da certidão da supracitada ação, depreende-se que a cláusula em epígrafe foi -deferida parcialmente-, ou seja julgada, o que inviabiliza a aplicabilidade da parte final do § 2º do art. 114 da CF, nos moldes do entendimento desta SDC.

Pelo exposto, **indefiro** a instituição da cláusula 15 - TÍQUETE-REFEIÇÃO/VALE.

### **3.13. CLÁUSULA 16 - TIQUETE NATALINO**

-A CBTU creditará no cartão refeição e/ou alimentação de seus empregados, na 1ª quinzena de dezembro, o valor adicional de R\$ 900,00 (novecentos reais), como forma de gratificação natalina" (fl. 23 da seq. 10).

Segundo os sindicatos profissionais, a reivindicação tem imenso significado para os trabalhadores, que contarão com melhor possibilidade de alimentação e custo reduzido para a empresa (fl. 23 da seq. 10).

A CBTU alega não poder concordar com tal inovação, pois, além de ser uma empresa de economia mista, subsidiada pelo Governo Federal, com orçamento aprovado anualmente pela Lei de Diretrizes Orçamentárias, entende ser inviável a fixação dessa condição pela via judicial (fl. 12 da seq. 17).

Realmente, trata-se de benefício cujo estabelecimento está adstrito à negociação entre as partes,

por acarretar ônus ao segmento econômico. Manter-se-ia a condição, caso se tratasse de cláusula preexistente, mas não é a hipótese. Ressaltando, ainda, que a condição foi indeferida no dissídio anterior, **indefiro** a pretensão.

### 3.14. CLÁUSULA 17 - CESTA BÁSICA

-A CBTU creditará mensalmente no cartão refeição e/ou alimentação R\$ 300,00 (trezentos reais), como forma de cesta básica para todos os seus empregados, extensivamente aos cedidos e afastados pelo INSS- (fl. 23 da seq. 10).

Os sindicatos profissionais argumentam que a vantagem visa a auxiliar o trabalhador no seu direito à alimentação, o que influi na produtividade e na melhoria do trabalho prestado. Acresce que a cláusula deve ser deferida pois, além de ser proposta de grande apelo social, tem a finalidade de compensar os baixos salários (fl. 23 da seq. 10).

A CBTU repete os mesmos argumentos apresentados na cláusula anterior (fl. 12 da seq. 17).

A concessão desse benefício depende da liberalidade do empregador ou deve resultar da celebração de instrumento negocial, por acarretar ônus significativos ao segmento patronal. Assim, e por não haver falar em preexistência da condição, ressaltando, ainda, que a proposta foi indeferida no dissídio anterior, **indefiro** a pretensão.

### 3.15. CLÁUSULA 19 - AUXÍLIO-TRANSPORTE

-A CBTU concederá auxílio transporte a todos os empregados que utilizem veículos próprios para locomoção residência/trabalho e trabalho/residência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O valor do auxílio obedecerá ao mesmo critério do vale transporte.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados que receberem o auxílio transporte não terão direito ao vale transporte- (fls. 23/24 da seq. 10).

As justificativas dos sindicatos profissionais para o deferimento da condição são no sentido de que *-tem-se por justa a concessão do auxílio transporte, uma vez que o trabalhador arcará com as despesas decorrentes do deslocamento ao local de trabalho-* (fl. 24 da seq. 10).

A CBTU argumenta que esse benefício não está incluído na lei do vale transporte, que a empresa pública está condicionada ao controle da União e que a condição não

é passível de imposição pela via judicial (fl. 13 da seq. 17).

A cláusula 18 deste dissídio coletivo dispõe sobre a concessão do vale transporte de que trata a Lei nº 7.418, de 16/12/85 (com a redação conferida pela Lei nº 7.619, de 30/09/87 e regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 17/11/87), definido no art. 1º como benefício que o "empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais (art. 1º). Conquanto se trate de matéria regulada por lei, entendeu esta Relatora pelo deferimento da cláusula 18, por se tratar de proposta preexistente, cuja manutenção se impunha, conforme entendimento desta Seção Especializada.

Já a concessão do auxílio transporte - que não se trata, aqui neste dissídio, do benefício instituído pelo Decreto nº 2880/1998, e diz respeito ao benefício concedido aos servidores e empregados públicos da administração federal direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo da União - depende da liberalidade do empregador, não podendo ser estabelecido pela via normativa, na medida em que acarreta ônus excessivos ao segmento patronal.

Assim, e não se tratando de condição preexistente, a sua instituição deve ocorrer por meio da negociação entre as partes, e assim entendeu esta Seção especializada, tendo indeferido a pretensão, no dissídio coletivo de 2009.

**Indefiro.**

### **3.16. CLÁUSULA 20 - ACESSO ESTUDANTE**

-A CBTU fornecerá passe livre, no seu transporte metroferroviário, para os filhos dos funcionários que comprovarem a condição de estudantes (regularmente matriculados em instituição de ensino)- (fl. 24 da seq. 10).

Os sindicatos ressaltam o grande alcance social da proposta e sustentam que a concessão do benefício não importará em aumento de custo para a empresa (fl. 24 da seq. 10).

A CBTU sustenta não poder concordar com essa inovação, pois já fornece o Vale Transporte, não havendo espaço orçamentário para novas despesas. Acrescenta que o estabelecimento da cláusula pressupõe negociação, e não imposição pela via judicial (fl. 13 da seq. 17).

Assiste razão à CBTU.

Trata-se de cláusula a ser instituída mediante acordo entre as partes, por implicar, mesmo de forma indireta, ônus para o segmento patronal. Ressalta-se que o mesmo pedido constou do parágrafo único da cláusula 26, o qual foi excluído pelos mesmos fundamentos ora apresentados.

**Indefiro.**

### **3.17. CLÁUSULA 23 - TRANSPORTE *IN ITINERE***

-A CBTU cumprirá o parágrafo segundo do artigo 58 da CLT, o qual faz referência ao transporte de empregados- (fl. 25 da seq. 10).

Os suscitados sustentam que a pretensão obreira é a de poder chegar ao trabalho, responsabilidade do empregador que escala o empregado para laborar em locais de difícil acesso ou não atendidos por transporte regular. Acrescem que o pedido está em conformidade com os Precedentes Normativos n°s 71 e 114 deste TST (fl. 25 da seq. 10).

A CBTU afirma já cumprir a legislação, não havendo necessidade do estabelecimento da cláusula (fl. 14 da seq. 17).

Inicialmente, cabe ressaltar que o PN n° 71 da SDC se refere às condições de segurança dos trabalhadores rurais e que o PN n° 114 - CONTAGEM DO TEMPO GASTO COM TRANSPORTE foi cancelado pela SDC em sessão do dia 2/6/1998 (Res. 81/1998 -, DJ 20.08.1998).

Por outro lado, assiste razão à empresa, pois se as determinações referentes às horas *in itinere* constam da legislação consolidada, há de se considerar, até que se prove o contrário, que estão sendo observadas pelos empregadores. Assim, desnecessária a instituição de cláusula com tal teor.

**Indefiro** o pedido.

### **3.18. CLÁUSULA 24 - CATEGORIA -C-**

-Tendo em vista a especificidade da jornada de trabalho do assistente condutor - ASC, enquadrado no PCS 2001 e as correspondentes classes, no PCS 90, a CBTU manterá o registro de ponto em cadernetas especiais, conforme regulamenta o parágrafo 4º do artigo 239 da CLT- (fl. 25 da seq. 10).

Alegam os sindicatos que a CBTU não observa a previsão legal, o que leva os trabalhadores a reivindicarem o cumprimento da disposição consolidada (fl. 25 da seq. 10).

A CBTU afirma cumprir a legislação e não haver necessidade de constar tal determinação em cláusula de dissídio coletivo (fl. 14 da seq. 17).

Adotam-se os mesmos fundamentos expendidos na cláusula anterior, acrescentando que a estipulação de cláusula cuja matéria já tem previsão legal deve decorrer exclusivamente do consenso das partes.

**Indefiro.**

### **3.19. CLÁUSULA 28 - AUXÍLIO-CRECHE**

-A CBTU reembolsará, até o valor de 80% (oitenta por cento) do piso salarial da categoria, as despesas efetuadas com o pagamento da creche de livre escolha da empregada-mãe/empregado-pai ou de outra modalidade de prestação de serviço dessa natureza, até os 7 (sete) anos de idade da criança, mediante comprovação, em cumprimento ao disposto nas portarias nº 3.296/86 e nº 670/97, do Ministério do Trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Em caso de empregados (pai e mãe) que laborem na CBTU, apenas a empregada-mãe fará jus ao benefício- (fls. 26/27 da seq. 10).

Os sindicatos alegam que se trata de cláusula preexistente, devendo ser mantida, nos termos do art. 114, § 2º, da CF (fl. 27 da seq. 10).

A CBTU alega observar a legislação vigente e que a condição pressupõe negociação (fls. 15/16 da seq. 17).

Nos termos do entendimento desta Seção Especializada, a manutenção da proposta impor-se-ia, caso se constatasse a preexistência da condição, o que não ocorre, na hipótese, em que pesem as alegações dos suscitados. Conforme certidão de julgamento do DC-2119226-28.2009.5.00.0000 a proposta relativa ao auxílio-creche não se inclui naquelas acordadas e homologadas, por acordo. Conquanto naquele feito a CBTU tenha concordado com a manutenção da proposta, as partes não chegaram a um

consenso em relação ao percentual de reajuste, razão pela qual houve o deferimento parcial da cláusula em questão.

Salvo a hipótese da preexistência, a concessão desse benefício por sentença normativa só tem sido admitida, por esta Corte, nos limites estabelecidos pelo Precedente Normativo nº 22 da SDC, que dispõe:

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

Pelo exposto, **defiro parcialmente** o pedido, adaptando a redação da cláusula aos termos do PN nº 22 do TST.

### **3.20. CLÁUSULA 29 - AUXÍLIO MATERNO-INFANTIL**

-A CBTU concederá auxílio materno-infantil aos seus empregados, no valor de R\$ 280,00 (duzentos e oitenta reais), independentemente de comprovação de matrícula da criança em creche ou pré-escola, para filhos de empregados até completarem 09 (nove) anos de idade.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O auxílio acima referido será concedido a partir da data da apresentação da certidão de nascimento do filho ou da documentação relativa ao equiparado, de forma não-cumulativa com o recebimento do auxílio-creche e/ou do auxílio para filho portador de necessidade especial.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Em caso de empregados (pai e mãe) que laborem na CBTU, apenas a empregada-mãe fará jus ao benefício- (fl. 27 da seq. 10).

A reivindicação apresentada pelos sindicatos profissionais se embasa na preexistência da condição, nos termos do art. 114, § 2º, da CF e no fato de que o deferimento do benefício não importará em custos adicionais ou que possam vir a estabelecer novas despesas para a CBTU (fl. 27 da seq. 10).

Já a CBTU ressalta a sua limitação orçamentária, e argumenta que a condição pressupõe negociação (fl. 16 da seq. 17).

Conquanto no DC de 2009, a CBTU tenha concordado com a manutenção do benefício, não houve a pactuação e a homologação da cláusula, em face do dissenso entre as partes com relação ao reajuste a ser estabelecido. Dessa forma, no julgamento daquele feito, a proposta foi deferida parcialmente por esta Seção Especializada, não havendo como se reputar a preexistência da condição

Assim, considerando que a instituição do benefício deve ocorrer unicamente pela via negocial e a discordância expressa da CBTU, **indefiro** a pretensão.

### **3.21. CLÁUSULA 30 - AUXÍLIO PARA FILHO PORTADOR DE NECESSIDADE ESPECIAL**

-A CBTU concederá Auxílio para filho portador de necessidades especiais, reconhecidos pela legislação previdenciária, aos seus empregados, no valor de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), por filho nesta condição, sem limite de idade, mediante comprovação e de forma não cumulativa com o recebimento do auxílio creche e/ou auxílio materno-infantil.-

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Em caso de empregados (pai e mãe) que laborem na CBTU, apenas a empregada-mãe fará jus ao benefício- (fl. 27 da seq. 10).

Os Sindicatos profissionais apresentam os mesmos argumentos expostos na cláusula anteriormente analisada.

A CBTU, da mesma forma, repete as suas alegações.

O entendimento desta Seção Especializada, manifestado em recentes julgados, a exemplo do RODC-2032600-88.2005.5.02.0000, Rel<sup>a</sup> Min<sup>a</sup> Dora Maria da Costa, DEJT de 20/8/2010, é no sentido de que, apesar da relevância social do benefício, extrapola o poder normativo da Justiça do Trabalho a imposição desse ônus econômico ao empregador, cuja estipulação dependeria de livre negociação entre as partes.

Conquanto no dissídio coletivo de 2009, a CBTU tenha concordado com a manutenção da proposta, mas em razão de não haver o consenso das partes quanto ao percentual de reajuste, a cláusula não foi pactuada e sim julgada, tendo esta Seção Especializada decidido pelo deferimento parcial da cláusula.

Assim, não havendo falar em preexistência, **indefiro** a pretensão.

### **3.22. CLÁUSULA 31 - AUXÍLIO MATERIAL ESCOLAR**

-A CBTU concederá no início de cada ano letivo, no valor de um salário mínimo, a título de auxílio material escolar para todos os funcionários e seus dependentes matriculados em pré-escola, ensino fundamental médio e superior.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A CBTU se obriga a repassar o valor de 70% (setenta por cento), referente à mensalidade escolar proveniente de escola particular, até o nível superior, ficando o empregado a apresentar comprovante de pagamento das mensalidades a cada três meses- (fl. 28 da seq. 10).

Alegam os sindicatos profissionais que a cláusula tem por intuito principal o fomento da educação dos obreiros e seus familiares, sendo, portanto, devido tal auxílio (fl. 28 da seq. 10).

A CBTU ressalta sua limitação orçamentária (fl. 17 da seq. 17).

Trata-se de condição cujo estabelecimento está adstrito à negociação entre as partes, por acarretar ônus ao segmento patronal.

A proposta seria mantida caso se tratasse de cláusula preexistente, o que não ocorre, visto ter sido julgada e indeferida no dissídio anterior.

**Indefiro**, portanto, a pretensão.

### **3.23. CLÁUSULA 32 - ADICIONAL DE GRATIFICAÇÃO POR TITULAÇÃO**

-Fica instituído o percentual sobre a remuneração a título de Gratificação de Titulação devida aos empregados da CBTU, quando portadores de títulos, conforme percentuais abaixo identificados:

I - 30% (trinta por cento), se possuir título de Doutor, devidamente registrado pelo órgão competente;

II - 20% (vinte por cento), se possuir título de Mestre, devidamente registrado pelo órgão competente;

III - 15% (quinze por cento), se possuir diploma de Curso de Pós-Graduação *Latu Sensu*, oferecido por instituição de ensino superior ou por instituições especialmente credenciadas;

IV - 13% (treze por cento), se possuir mais de um Curso de Especialização com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, oferecido por instituição de ensino superior ou por instituições especialmente credenciadas;

V - 10% (dez por cento), se possuir Curso de Especialização com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, oferecido por instituição de ensino superior ou por instituições especialmente credenciadas;

VI - 9% (nove por cento), se possuir mais de um diploma de Curso Superior, que guarde correlação com a área de atuação;

VII - 8% (oito por cento), se possuir diploma de Curso de Aperfeiçoamento com carga horária de 180 (cento e oitenta) horas, oferecido por instituição de ensino superior ou por instituições especialmente credenciadas;

VIII - 7% (sete por cento), se possuir diploma de Curso Superior, para os ocupantes de cargos ou empregos de nível médio ou fundamental;

IX - 5% (cinco por cento), se possuir certificado de conclusão de Curso de Aprimoramento com carga horária mínima de 80 (oitenta) horas, para os ocupantes de cargos ou empregos de nível médio ou fundamental;

X - 4% (quatro por cento), se possuir certificado de conclusão de Ensino Médio ou habilitação legal equivalente, para os ocupantes de cargos ou empregos de nível fundamental;

XI - 2% (dois por cento), se possuir certificados de conclusão de Cursos de Atualização ou Treinamento Profissional na área de atuação do servidor ou empregado com carga horária mínima de 40 (quarenta) horas.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** Para alcançar a carga horária de que trata o inciso XI, o servidor poderá se valer da soma das cargas horárias de mais de um curso- (fls. 28/29 da seq. 10).

Os sindicatos profissionais alegam que a proposta visa ao fomento da capacitação de seus profissionais, em um efetivo estímulo à atividade desempenhada, que deverá ocorrer de acordo com o nível técnico de cada um dos funcionários, que devem ser remunerados conforme suas aptidões (fl. 29 da seq. 10).

A CBTU sustenta que o tema já consta do novo Plano de Emprego Comissionado - PEC, da empresa, regulamentado em 1º de abril, e salienta a inviabilidade de imposição da cláusula pela via judicial (fl. 18 da seq. 17).

Realmente, refoge ao âmbito do poder normativo da Justiça do Trabalho o estabelecimento de cláusula de igual teor, a qual acarreta ônus excessivos ao segmento patronal. O seu estabelecimento deve ocorrer, portanto, pela via negocial. Há de se destacar a alegação da CBTU, no sentido de que o Plano recentemente implantado já prevê o benefício, não havendo contestação por parte dos entes sindicais quanto ao aspecto.

Assim, **indefiro** a pretensão.

### **3.24. CLÁUSULA 34 - LICENÇA-PATERNIDADE**

-A CBTU concederá licença paternidade fixada em 15 dias consecutivos, sem prejuízo do emprego e do salário- (fl. 29 da seq. 10).

Os sindicatos profissionais sustentam que o deferimento da proposta assegurará ao pai um período mínimo

de acompanhamento ao novo filho, além de que poderá dar suporte à sua família (fl. 30 da seq. 10).

A CBTU alega já cumprir a legislação vigente, não havendo necessidade de que a matéria conste no dissídio coletivo (fl. 18 da seq. 17).

O art. 7º da Constituição Federal, em seu inciso XIX, assegura aos trabalhadores urbanos e rurais o direito à licença-paternidade, "*nos termos fixados em lei*". Por sua vez, o art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias dispõe:

**-Até que lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.-**

Assiste razão à CBTU quanto à desnecessidade de que cláusula de dissídio coletivo disponha sobre matéria prevista em lei. A exceção, logicamente, ocorre, quando as partes convencionam de forma a alterar o benefício em prol da categoria obreira.

No caso, não há falar em preexistência da condição, e não cabe à Justiça do Trabalho, no exercício do poder normativo, modificar o texto constitucional.

Salientando, ainda, que a proposta foi indeferida no dissídio anterior, indefiro a pretensão.

### **3.25. CLÁUSULA 36 - LICENÇA ANIVERSÁRIO**

**-A CBTU concederá folga aos seus empregados no dia do seu aniversário.-** (fl. 30 da seq. 10).

Segundo os sindicatos profissionais, a cláusula tem grande alcance social e reduzido custo, além de que a concessão do benefício representa uma forma de valorizar o trabalhador, o que reverte a favor da produtividade (fl. 30 da seq. 10).

A CBTU argumenta que a empresa só pode negar as ausências legais do empregado, nos termos do art. 473 da CLT (fl. 19 da seq. 17).

Matéria típica de negociação entre as partes, não podendo ser imposta pela via judicial.

**Indefiro.**

### **3.26. CLÁUSULA 37 - LICENÇA ÓBITO**

-A CBTU concederá 7 (sete) dias consecutivos de licença, a título de falecimento de parentes até o segundo grau e de pessoas que vivam sob dependência econômica do empregado, declarada na CTPS ou legalmente comprovada- (fl. 30 da seq. 10).

Os suscitados justificam a sua pretensão pelo fato de a cláusula ter grande alcance social e de que a garantia encontra-se parcialmente prevista em lei (fl. 30 da seq. 10).

A CBTU alega não ter como concordar com a cláusula inovatória, e que sempre cumpriu a legislação vigente que prevê o abono de dias, em caso de óbito de familiares dos trabalhadores. Arremata sustentando que a condição pressupõe negociação, sendo inviável a imposição da condição pela via judicial (fl. 19 da seq. 17).

Assiste razão à empresa.

O art. 473 da CLT, ao elencar as hipóteses em que o empregado pode faltar ao serviço, sem prejuízo de seu salário, dispõe em seu inciso I:

-I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica; (...)-.

Desse modo, estando devidamente regulada em lei, qualquer alteração somente será possível mediante o consenso das partes. A exceção dar-se-ia caso se tratasse de proposta preexistente, hipótese em que a condição seria mantida, o que não ocorre em relação a esta proposta.

Desse modo, **indefiro** a instituição da cláusula.

### **3.27. CLÁUSULA 38 - AUXÍLIO-FUNERAL**

-A CBTU, em caso de falecimento de empregado, pagará auxílio funeral no valor de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais).

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O auxílio-funeral será pago no prazo de 05 (cinco) dias úteis, a contar da apresentação do atestado de óbito- (fl. 30 da seq. 10).

Esclarecem os sindicatos profissionais que a cláusula tem grande alcance social e que o custo de um funeral é insuportável para os trabalhadores com salários na ordem de R\$1.500,00. Acrescem que, além de apresentar custo mínimo para a empresa, o benefício será imenso para o trabalhador (fl. 30 da seq. 10).

A CBTU alega que já paga para os empregados a previdência complementar privada - REFER, que presta este benefício e ressalta a impossibilidade da concessão do benefício pela via judicial (fl. 19 da seq. 17).

Conforme o entendimento desta Seção Especializada (RODC-251200-72.2008.5.14.0000, Rel<sup>a</sup> Min<sup>a</sup> Kátia Magalhães Arruda, DEJT de 18/2/2011; RODC-18900-68.2008.5.09.0909, Rel<sup>a</sup> Min<sup>a</sup> Dora Maria da Costa, DEJT de 20/8/2010; e RODC-113700-74.2007.5.04.0000, Rel. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, DEJT de 23/4/2010, dentre outros), o auxílio-funeral detém natureza previdenciária, razão pela qual a matéria escapa ao exercício do poder normativo da Justiça do Trabalho e deve ser objeto de livre negociação coletiva entre as partes.

Ademais, verifica-se que não se trata de cláusula preexistente na forma da jurisprudência desta Seção Normativa.

Ressalta-se, por oportuno, que a cláusula 43 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO, deferida pela preexistência, contempla, no parágrafo segundo, o benefício ora reivindicado, por meio do pagamento no valor de R\$2.000,00 acrescido do percentual de 5,40% deferido para o reajuste dos salários. A título de esclarecimento, prevalece o entendimento desta Seção Especializada no sentido de que, em caso de falecimento fora do domicílio e em serviço, a responsabilidade social da empregadora admite a imposição da obrigação de custear as respectivas despesas, em apoio aos familiares.

Pelo exposto, e ressaltando que essa cláusula foi indeferida no dissídio anterior, **indefiro** a pretensão.

### **3.28. CLÁUSULA 44 - PLANO DE SAÚDE**

-A CBTU pagará integralmente a Assistência Médica e Odontológica-AMO para todos os seus empregados e respectivos dependentes (cônjuge, companheiro (a), ascendentes, descendentes e outros dependentes declarados no imposto de renda e INSS).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O benefício será abrangente aos dependentes acima que não estejam vinculados ao plano de saúde e/ou odontológico, no qual o empregado é o titular.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A CBTU aceitará mais de um recibo de pagamento por cada empregado ou dependente, desde que sejam complementares (ex.: plano de saúde médico e odontológico de empresas diferentes). A fim de comprovação de pagamento, os empregados apresentarão os recibos aos Recursos Humanos trimestralmente.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A CBTU, após 30 (trinta) dias da assinatura do acordo, implementará o Plano de Saúde Empresarial.

PARÁGRAFO QUARTO: A CBTU manterá a Assistência Médica e Odontológica-AMO para os empregados aposentados na Companhia, nas mesmas condições dos trabalhadores da ativa- (fl. 33 da seq. 10).

Os sindicatos profissionais justificam a instituição da cláusula pela preexistência e por não importar em custos adicionais para a empresa (fl.33 da seq. 10).

A CBTU ressalta a limitação orçamentária e sustenta que os critérios estão de acordo com a Resolução nº09, do CCE, art. 1º, VI, e que a condição pressupõe negociação, não sendo passível de imposição pela via judicial. Acresce que, em relação aos aposentados, trata-se de inovação que não pode ser admitida, visto que, por ser a CBTU uma empresa de economia mista, subsidiada pelo Governo Federal e que tem seu orçamento aprovado anualmente por meio da Lei de Diretrizes Orçamentária, não tem espaço fiscal para novas despesas (fl. 21 da seq. 17).

A cláusula referente ao Plano de Saúde foi considerada preexistente no Dissídio Coletivo de 2009, por ter constado do Acordo Coletivo de Trabalho 2007/2009.

Ocorre que, quando do julgamento do referido dissídio (DC-2119226-28.2009.5.00.000, DEJT de 9/10/2009), esta Seção Especializada, acolhendo o voto proferido pelo Min. Fernando Eizo Ono, assim decidiu: -II.3 - **Deferir, em parte**, a instituição das cláusulas a seguir, com a seguinte redação: (...)38 - PLANO DE SAÚDE (...).-

Significa dizer que a cláusula em referência não foi pactuada e homologada naqueles autos, e sim julgada, não podendo ser considerada preexistente.

Desse modo, por entender que a instituição do benefício deve decorrer da liberalidade da empresa e do consenso entre empregados e empregador, principalmente pelos excessivos ônus que a proposta encerra, **indefiro** a pretensão.

### 3.29. CLÁUSULA 45 - LEI DA COMPLEMENTAÇÃO

-A CBTU assegurará a todos os Empregados Aposentados e Pensionistas, os mesmos direitos dos empregados da Ativa, conforme as Leis 8.186/1991 e 10.478/2002, que regem a complementação, aplicando-se a tabela salarial vigente na CBTU.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A CBTU garantirá aos empregados admitidos após 21/05/91, os mesmos direitos garantidos pela Lei 10.478/2002- (fls. 33/34 da seq. 10).

Alegam os sindicatos profissionais que a garantia está na legislação para uma grande parte dos trabalhadores em trilhos, e que a extensão aos metroviários constitui desejável tratamento isonômico (fls.33/34 da seq. 10).

A CBTU alega não poder concordar com a inovação apresentada. Argumenta que essa matéria é regulada por lei, e a gestão cabe somente ao Ministério do Planejamento, por meio do Departamento de Gestão do Acervo de Órgãos Extintos, considerado que este direito era da antiga RFFSA. Sustenta a impossibilidade de imposição do benefício pela via judicial (fl. 22 da seq. 17).

Com razão a Empresa.

A Lei nº 8.186/1991 veio a assegurar a complementação de aposentadoria aos ferroviários da Rede Ferroviária Federal S.A. - RFFSA, admitidos até 31/10/1969, de forma que fosse mantida a igualdade entre a remuneração da aposentadoria complementar e a do ferroviário em atividade. Por sua vez, a Lei nº 10.478/2002 estendeu o direito à referida complementação aos ferroviários admitidos até 21/5/1991, embora com efeitos financeiros a contar a partir de sua publicação, ou seja 1º/4/2002.

Ocorre que refoge à competência da Justiça do Trabalho a aplicação dos efeitos de normas legais a categoria diversa daquela para a qual a lei foi instituída.

Assim, **indefiro** a proposta, ressaltando o indeferimento dessa cláusula no dissídio anterior.

### **3.30. CLÁUSULA 47 - NÍVEL POR MERECIMENTO**

-A CBTU, após assinatura do acordo, concederá um nível por merecimento, do período relativa a novembro de 2009 a outubro 2010 para 50% (cinquenta por cento) de todos os seus empregados" (fl. 34 da seq. 10).

Alegam os sindicatos profissionais que a empresa estabeleceu uma regra que só possibilita a concessão da promoção por merecimento a 20% de seu pessoal em cada ano, regra que, na prática, só permite a obtenção de promoção por mérito a cada 5 anos, uma forma de burlar as regras de planos de cargos e salários com a frustração das promoções, impedindo a real evolução dentro da tabela de cargos e salários (fl.34 da seq. 10).

A CBTU alega não poder concordar com o estabelecimento dessa cláusula, visto que as regras de melhoria salarial por merecimento são estabelecidas no PCS e submetidas à aprovação do DEST. Acresce ser inviável a imposição da condição pela via judicial (fl. 23 da seq. 17).

Realmente, esta Seção Especializada não admite o estabelecimento, via sentença normativa, de cláusulas que acarretem encargos financeiros ao segmento econômico, entendendo que a sua instituição deve resultar de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A exceção dar-se-ia caso se tratasse de cláusula preexistente, hipótese em que o benefício seria mantido. Contudo, a cláusula intitulada -NÍVEL POR MERECIMENTO- não foi pactuada no dissídio anterior e sim julgada, tendo sido indeferida.

Assim, **indefiro** a pretensão.

### 3.31. CLÁUSULA 48 - NÍVEL POR TEMPO DE SERVIÇO

-A CBTU pagará a todos os seus empregados, um nível por antiguidade a cada 1.095 (mil e noventa e cinco) dias trabalhados- (fl. 34 da seq. 10).

Os sindicatos profissionais argumentam que a CBTU estabeleceu uma regra que só possibilita a obtenção de promoção por antiguidade a cada 4 anos, o que frustra as regras que preveem a concessão de promoções alternadas. Acrescem que a pretensão obreira é reduzir o tempo das promoções por antiguidade para 2 anos, condição que irá possibilitar a alternância das promoções na forma da lei, possibilitando, assim, o crescimento e a evolução da carreira (fl. 35 da seq. 10).

A CBTU alega que as regras para o nível por tempo de serviço são estabelecidas pelo PCS e submetidas à aprovação pelo DEST e ressalta a impossibilidade de instituição da cláusula via sentença normativa (fl. 23 da seq. 17).

Realmente, trata-se de cláusula a ser fixada pela via negocial e, *in casu*, não se pode sequer deferi-la com base na preexistência, visto ter sido julgada e indeferida no dissídio anterior, por importar encargo econômico adicional ao empregador.

Da mesma forma, **indefiro** a pretensão.

### **3.32. CLÁUSULA 49 - PLANO DE BENEFÍCIOS E VANTAGENS - PBV**

-A CBTU praticará a partir de 01/05/2010, o PBV do PCS/90 praticado em 1996, para todos os seus empregados- (fl. 35 da seq. 10).

Os sindicatos profissionais justificam a proposta ao argumento de que a manutenção das regras do PBV do PCS/90 visa à manutenção de garantias e direitos existentes, sedimentados por força de norma empresarial que aderiu aos contratos individuais de trabalho de todos os trabalhadores. Alegam, ainda, que o deferimento da vantagem promoverá a paz no meio da categoria e evitará o acúmulo de ações judiciais, visando à garantia de normas de direito individual que a Empresa pretendeu excluir com a implantação do PES de 2010 (fl. 35 da seq. 10).

A CBTU afirma que o Plano de Cargos e Salários - PCS 90 foi colocado em extinção pelo Plano de Cargos e Salários - PCS 2001 e que, em 1º/4/2010, ambos foram definitivamente extintos pelo Conselho de Administração da CBTU. Acresce que a condição pressupõe negociação, sendo inviável a sua imposição pela via judicial (fl. 23 da seq. 17).

Conforme se depreende da leitura da pauta de reivindicações, apresentada pelos sindicatos profissionais, houve a exclusão das cláusulas 107 e 108, esta relativa ao Plano de Cargos e Salários, o que significa estar em plena vigência o PES 2010. Justifica tal afirmativa o fato de a CBTU ter alegado que o novo plano foi implantado em abril/2010, o que não foi contestado pelos sindicatos profissionais.

Indeferida, também no dissídio anterior, **indefiro** a pretensão.

### **3.33. CLÁUSULA 52 - DIA DO FERROVIÁRIO**

-A CBTU manterá o dia 30 de Setembro como feriado, oficializando assim o dia comemorativo dos Ferroviários e Metroviários que nela laboram- (fl. 37 da seq. 10).

Alegam os sindicatos profissionais que se trata de cláusula preexistente, o que impõe a sua manutenção neste dissídio, além de que a proposta, se instituída, não acarretará custos adicionais para a CBTU (fl. 36 da seq. 10).

A CBTU sustenta que, pelo fato de ser uma empresa de âmbito nacional, bem como prestadora de serviço contínuo

que atende a população, está sujeita aos feriados nacionais. Acrescenta que se trata de condição não passível de imposição pela via judicial (fl. 24 da seq. 17).

Mesmo após o cancelamento do Precedente Normativo nº 23 do TST (em 14/9/1998), que preconizava ser a Justiça do Trabalho incompetente para criar feriado remunerado, esta Corte, levando em conta o princípio da reserva legal, manteve o mesmo entendimento - ou seja, de que não cabe à Justiça do Trabalho criar feriados comemorativos de datas especiais por meio do exercício do poder normativo. É que a matéria encontra-se regulada pela Lei nº 9.093/1995 - que instituiu os feriados civis e religiosos -, com as modificações trazidas pela Lei nº 9335/1996. Nesse sentido: RODC-13300-07.2005.5.01.0000, Rel<sup>a</sup> Min<sup>a</sup> Dora Maria da Costa DEJT de 25/9/2009.

Esta SDC tem mantido propostas com igual conteúdo, desde que se tratem de cláusulas preexistentes; contudo, não é essa a hipótese, já que não houve proposta de igual teor, no dissídio coletivo anterior da categoria.

Pelo exposto, **indefiro** a instituição da cláusula 52 - DIA DO FERROVIÁRIO.

### **3.34. CLÁUSULA 57 - EMPREGADOS APOSENTADOS**

-A CBTU garantirá a todos os empregados aposentados, que solicitarem desligamento, as mesmas indenizações para demissões involuntárias previstas em LEI- (fl. 38 da seq. 10).

Alegam os sindicatos profissionais que a reivindicação oferece vantagens à empresa, e que há decisões do STF e do TST no sentido de que a aposentadoria não é causa de extinção do contrato de trabalho. Acrescentam que o empregado que obtém a aposentadoria pode ser incentivado a ser desligado, caso obtenha vantagem mínima, como a postulada, abrindo vaga para a contratação de outros trabalhadores, conseqüentemente com custos menores para a empresa (fl. 57 da seq. 10).

A CBTU alega que a CLT não prevê esse pagamento e que a condição pressupõe negociação, não sendo passível de ser imposta pela via judicial (fl. 26 da seq. 17).

Realmente, após a decisão do Supremo Tribunal Federal, proferida na ADIn nº 1.721-3 - quanto à inconstitucionalidade material do parágrafo 2º do artigo 453 da CLT, ante os preceitos contidos nos artigos 7º, I, da CF e 10, I, do ADCT - esta Corte cancelou a Orientação

Jurisprudencial nº 177 da SBDI-1, posicionando-se no sentido de que a aposentadoria espontânea não é causa de extinção do contrato de trabalho. Assim, não há necessidade de o empregado desligar-se do emprego para fazer jus ao benefício previdenciário, conforme o disposto no art. 49, I, -b-, da Lei nº 8.212/91. Nesse contexto, constitui faculdade do empregado optar pela continuidade da prestação laboral, ou não, conforme seus próprios interesses. Todavia, não existe na legislação consolidada a possibilidade de o empregado, em condições de se aposentar e incentivado a se desligar da empresa, receber, em contrapartida, as mesmas indenizações como se demitido fosse. Trata-se de matéria adstrita tipicamente à negociação coletiva. Ressalta-se que, embora essa cláusula estivesse prevista no dissídio coletivo revisando, foi proposta sem as respectivas justificativas, razão pela qual a sua instituição foi indeferida.

Assim, não se podendo falar, sequer, em preexistência da condição e ressaltando que a cláusula intitulada -EMPREGADOS APOSENTADOS- foi indeferida no dissídio anterior, **indefiro-a**.

### **3.35. CLÁUSULA 60 - PREPARAÇÃO PRÉ-APOSENTADORIA**

-A CBTU viabilizará um programa de preparação dos trabalhadores (as) quanto à aposentadoria- (fl. 39 da seq. 10).

Os sindicatos profissionais justificam seu pedido na preexistência da condição (fl. 39 da seq.10).

A CBTU afirma já possuir um programa de preparação para a aposentadoria (fl. 27 da seq. 17).

Esta SDC indeferiu a instituição da mesma cláusula no dissídio coletivo anterior (DC-2119226-28.2009.5.00.000, DEJT de 9/10/2009), acolhendo o voto do Min. Fernando Eizo Ono, relator, assim proferido:

-Embora se reconheça o relevante caráter social do benefício reivindicado na cláusula em destaque, a sua instituição constitui faculdade do empregador, a quem cabe o ônus correspondente. A Justiça do Trabalho, no exercício do poder normativo, não pode impor ao empregador essa obrigação, que deve resultar de negociação coletiva.

Ademais, verifica-se que na 3ª rodada de prévia negociação coletiva, embora a CBTU se tenha negado a conceder o benefício em questão, se comprometeu -a estudar, nos próximos anos, um programa voltado ao tema- (fls. 410). Portanto, a instituição do benefício depende de amadurecimento das negociações autônomas a respeito do assunto.

Indefiro a instituição da cláusula em epígrafe- (cl. 54, fl. 371 da seq. 10).

Assim, não havendo falar em preexistência da condição e adotando os fundamentos acima transcritos, **indefiro** a pretensão.

### **3.36. CLÁUSULA 64 - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS**

-A CBTU, por ocasião do gozo de férias, concederá a todos os seus empregados uma gratificação extra no valor de um salário nominal, o qual não sofrerá nenhum desconto ou compensação- (fl. 41 da seq. 10).

Os sindicatos profissionais sustentam que a vantagem pretendida é a única forma de possibilitar ao empregado o efetivo gozo de férias, tendo em vista os baixos salários. Acrescentam que o recebimento da remuneração das férias de forma antecipada é sempre utilizado para fazer frente às despesas regulares de alimentação, educação, transporte, remédios etc. (fl. 41).

A CBTU sustenta não poder concordar com a cláusula, que estabelece 14º salário, não previsto em lei, e que a condição pressupõe negociação entre as partes (fl. 28 da seq. 17).

Com razão a recorrente.

Trata-se de benefício cuja concessão depende da liberalidade do empregador, sendo inviável o seu estabelecimento via sentença normativa. A cláusula não é preexistente, tendo sido indeferida no dissídio anterior da categoria.

**Indefiro.**

### **3.37. CLÁUSULA 69 - JORNADA DE TRABALHO**

-A CBTU terá como carga horária máxima 36 (trinta e seis) horas semanais, respeitadas as escalas locais dentro das 180 (cento e oitenta) horas mensais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na ocorrência da prestação de trabalho no repouso remunerado e/ou feriado será devido ao empregado, conforme sua opção:

I - pagamento em dobro sem prejuízo do repouso compensatório; ou

II - pagamento simples, horas normais, quando concedidos 2 (dois) repouso compensatórios;

PARÁGRAFO SEGUNDO: A CBTU não modificará a jornada de trabalho sem a homologação do Sindicato, salvo no caso de acidente ou necessidade imperiosa.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A jornada diária de trabalho do empregado não poderá ser interrompida, exceto para os intervalos legais.

PARÁGRAFO QUARTO: A CBTU manterá o serviço de manutenção essencial para funcionamento do sistema 24 (vinte e quatro) horas, em escala de revezamento- (fls. 42/43 da seq. 10).

Os sindicatos profissionais alegam que, comprovadamente, a jornada de trabalho de 36 horas redundará em maior produtividade e diminuição de riscos para o trabalhador e que, no caso dos metroviários, representará melhor atendimento, com segurança, para a coletividade, traduzindo-se em redução de custos para a empresa (fls. 42/43 da seq. 10).

A CBTU afirma cumprir, rigorosamente, a legislação que regulamenta o assunto, sendo desnecessária a determinação em dissídio coletivo. Acrescenta que a condição pressupõe negociação, não tendo sustentáculo legal e ultrapassando os limites da competência normativa da Justiça do Trabalho (fl. 30 da seq. 17).

No dissídio coletivo anterior, a cláusula foi deferida parcialmente, com a seguinte redação:

-A CBTU terá como carga horária máxima 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitadas as escalas locais dentro das 220 (duzentas e vinte) horas mensais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na ocorrência da prestação de trabalho no repouso remunerado, será devido ao empregado, conforme sua opção:

I - pagamento em dobro sem prejuízo do repouso compensatório; ou

II - pagamento simples, horas normais, quando forem concedidos 2 (dois) repouso compensatórios;

PARÁGRAFO SEGUNDO: A CBTU não modificará a jornada de trabalho sem a homologação do Sindicato, salvo no caso de acidente ou necessidade imperiosa.- (cl. 63, fl. 372 da seq. 10)

No DC-2119226-28.2009.5.00.0000 a cláusula referente à jornada de trabalho foi considerada preexistente, visto ter constado do Acordo Coletivo de Trabalho 2007/2009, o que não significa que neste dissídio também devesse ser mantida pelo mesmo fundamento. Para que isso ocorresse, e sendo a norma revisanda a sentença normativa proferida no dissídio acima citado, seria necessário que a cláusula referente à jornada de trabalho estivesse incluída no rol das propostas pactuadas e homologadas naquele feito. Não sendo a hipótese, não há

falar na preexistência da condição, conforme entendimento desta Seção Especializada.

Por outro lado, por se tratar de matéria já regulada por lei, as possíveis alterações ao texto legal devem ser submetidas à negociação, o que não se verificou no caso dos autos.

Desse modo, **indefiro** a instituição da cláusula.

### **3.38. CLÁUSULA 70 - DOBRA DE ESCALA**

-A CBTU não permitirá a dobra de escala, garantindo ao empregado o intervalo mínimo legal, salvo os casos excepcionais.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Na ocorrência de hora extra, a partir da 2ª hora trabalhada, a CBTU creditará no cartão magnético o equivalente ao valor facial do tíquete mencionado na cláusula 09 deste acordo coletivo- (fl. 43 da seq. 10).

Os sindicatos profissionais requerem a manutenção da proposta, aos argumentos da preexistência e por não importar custos adicionais à CBTU (fl. 43 da seq. 10).

A CBTU sustenta que, nas hipóteses excepcionais, cumpre os intervalos previstos na lei e que a proposta não pode ser imposta pela via judicial (fl. 30 da seq. 17).

No dissídio coletivo de 2009 a cláusula foi considerada preexistente, e mantida, visto ter constado do ACT 2007-2009. Contudo, em relação a este dissídio, ela não é preexistente, pelo que haveria a necessidade de ter sido pactuada no período imediatamente anterior, e não é essa a hipótese.

No mais, verifica-se que o *caput* da cláusula dispõe sobre matéria regulada em lei, mostrando-se desnecessária a sua fixação pela via normativa, e que o parágrafo único resta prejudicado, em face do decidido na cláusula 15, referente ao tíquete-refeição.

**Indefiro.**

### **3.39. CLÁUSULA 72 - CONCURSO PÚBLICO**

-A CBTU dispensará os empregados que desejarem participar de concursos públicos, sem prejuízos pecuniários, vantagens e benefícios.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os empregados deverão comunicar à Companhia com a antecedência de 15 (quinze) dias úteis sobre a sua participação nos concursos públicos- (fl. 44 da seq. 10).

Os sindicatos profissionais afirmam que a reivindicação está de acordo com o Precedente Normativo nº 70 do TST, além de se tratar de condição preexistente. Alegam, ainda, que a instituição do benefício não importará em custos adicionais ao segmento patronal (fl. 44 da seq. 10).

A CBTU alega seguir as normas consolidadas, pelo que é possível, somente, abonar as ausências de seus empregados com base no art. 473 da CLT (fl. 31 da seq. 17).

Em relação ao empregado estudante, o art. 473 da CLT, em seu inciso VII, já autoriza a sua ausência, sem prejuízo do salário, no caso de exame vestibular.

Quanto aos demais exames escolares, o Precedente Normativo nº 70 da SDC propõe condição semelhante, mas não tão generosa, ao conceder apenas a licença não remunerada, e não o abono de faltas, já que poderiam ser muitos os dias de prova em horário laboral. Eis o teor do referido dispositivo:

"70 - LICENÇA PARA ESTUDANTE. Concede-se licença não remunerada nos dias de prova ao empregado-estudante, desde que avisado o patrão com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e mediante comprovação."

Havendo precedente normativo que disponha sobre a matéria, esta Seção Especializada segue a orientação nele contida. Ocorre que, em relação a concursos públicos, o referido Precedente não faz nenhuma referência. Assim, a meu juízo, as partes devem entabular negociação, a fim de que o benefício seja estabelecido.

No mais, por não se poder falar em preexistência da condição e ressaltando que a proposta foi indeferida no dissídio coletivo anterior, **indefiro** a instituição da cláusula.

### **3.40. CLÁUSULA 73 - EMPREGADOS ESTUDANTES**

-A CBTU abonará o dia de trabalho aos empregados regularmente matriculados nas escolas de ensinos fundamental, médio e superior, em cursos oficiais ou reconhecidos, nos dias dos exames ou, na véspera, bem como em congressos e seminários, desde que seja solicitado por escrito, com antecedência mínima de 48 horas e devidamente comprovado- (fl. 44 da seq. 10).

A justificativa apresentada pelos sindicatos profissionais é de que a cláusula tem grande alcance social, indo de encontro à política governamental de apoio

à educação e incentivo ao estudo, e de que se trata de condição preexistente (fl. 44 da seq. 10).

A CBTU alega que a solicitação demanda um grande número de ausências ao trabalho, gerando custos com horas extras, a fim de se cobrir os empregados ausentes (fl. 31 da seq. 17).

Ressalta-se, de plano, que, apesar de ter sido considerada preexistente no DC de 2009, por ter constado do ACT 2007/2009, não se trata de cláusula preexistente, neste dissídio, por não se incluir no rol das propostas pactuadas e homologadas no dissídio coletivo revisando.

Ocorre que a matéria tratada na cláusula em epígrafe é pertinente àquela de que trata o Precedente Normativo nº 70 da SDC, que estabelece:

"70 - LICENÇA PARA ESTUDANTE. Concede-se licença não remunerada nos dias de prova ao empregado-estudante, desde que avisado o patrão com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e mediante comprovação."

Assim, **defiro parcialmente** a proposta, para adaptar a sua redação aos termos do PN nº 70 do TST.

### **3.41. CLÁUSULA 79 - HIGIENIZAÇÃO E SEGURANÇA**

-A CBTU fornecerá banheiros químicos, tendas, mesas e cadeiras para os empregados da via permanente, quando em serviço, adequando as necessidades regionais- (fl. 46 da seq. 10).

Alegam os sindicatos profissionais que se trata de norma de ordem pública, que visa a assegurar ao trabalhador condições mínimas de higiene e segurança, conforme as Normas Regulamentares, além de não acarretar novos custos à CBTU (fl. 46 da seq. 10).

A CBTU alega não concordar com essa inovação, visto que já cumpre a legislação do Ministério do Trabalho (fl. 33 da seq. 17).

Com efeito, as Normas Regulamentadoras aprovadas pela Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho (mais especificamente a NR 24) e posteriores alterações, bem como o art. 200, VII, da CLT, já disciplinam a matéria referente à segurança e à saúde do trabalhador, dispondo sobre as condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho.

Assim, havendo a suficiente regulação legal sobre a matéria, torna-se despicienda sua fixação em dissídio

coletivo, acrescentando-se o fato de não se tratar de condição preexistente.

Pelo exposto, **indefiro** a pretensão.

### **3.42. CLÁUSULA 81 - ANISTIA. LEIS NºS 8.878/94 E 8.632/93**

-A CBTU reintegrará imediatamente, após a assinatura deste ACT, todos os demitidos da reforma administrativa do governo do presidente Fernando Collor de Mello e os representantes sindicais, baseada respectivamente nas Leis 8.878/94 e 8.632/93- (fl. 47 da seq. 10).

Os sindicatos profissionais alegam que o deferimento dessa reivindicação corrigirá as injustiças e ilegalidades praticadas, restabelecendo-se o império da lei e a prática levada a efeito pelo Governo Federal (fl. 47 da seq. 10).

A CBTU afirma que as providências relativas aos anistiados já foram cumpridas (fl. 33 da seq. 17).

Refoje à competência desta Justiça do Trabalho, no exercício de seu poder normativo, decidir sobre a reintegração de anistiados, conforme preveem as Leis nºs 8.878/1994 e 8.632/1993, por ser matéria própria de dissídio individual, a ensejar a análise das particularidades de cada situação.

A anistia concedida pela Lei nº 8.878/1994 ficou condicionada ao preenchimento dos requisitos elencados no art. 3º do referido diploma legal, entre eles a disponibilidade financeira e orçamentária e a necessidade de pessoal de cada órgão, cuja constatação foi incumbida à Subcomissão Setorial de Anistia (art. 5º).

Nesse contexto, por não se poder conceder a anistia de forma ampla e irrestrita, por decisão normativa, e, ainda, por não se falar em proposta preexistente, **indefiro** a instituição da cláusula, ressaltando o seu indeferimento, também no dissídio coletivo anterior.

### **3.43. CLÁUSULA 83 - MÃO DE OBRA CONTRATADA**

-A CBTU não utilizará mão de obra contratada de terceiros, direta ou indiretamente, para execução de atividades permanentes relacionadas às atividades da empresa- (fl. 47 da seq. 10).

Os sindicatos profissionais sustentam que a cláusula visa a moralizar a coisa pública, ressaltando que

se trata de simples repetição do que consta no dissídio coletivo que regulou as condições da categoria no período de 2004/2005, devendo ser mantida, a teor do art. 114, § 2º, da CF (fls. 47/48 da seq. 10).

A CBTU afirma que vem cumprindo a legislação pertinente, qual seja o Decreto 3.735/2001, conjugado com o art. 3, II, da CF (fl. 34 da seq. 17).

Conquanto o benefício possa ter sido instituído em 2004, ou mesmo desde aquele ano, a cláusula não comporta a manutenção, à luz do art. 114, § 2º, da Constituição Federal, que impõe, em sua parte final, que, no julgamento dos dissídios coletivos, seja observado o respeito às disposições convencionadas anteriormente. Conforme já exposto, a manutenção da proposta se impõe, a partir do momento em que ela tenha constado de instrumento negocial autônomo, celebrado em período imediatamente anterior ao do dissídio coletivo que se examina, admitindo-se, também, a manutenção se a cláusula foi homologada, por acordo, no dissídio coletivo imediatamente anterior.

Por outro lado, a cláusula visa a desestimular, de modo geral, a terceirização que, em algumas hipóteses, é permitida por lei.

Desse modo e por não competir à Justiça do Trabalho, por meio de seu poder normativo, instituir cláusulas que, de uma forma ou de outra representem ingerência no poder de comando da empresa ou acarretem ônus ao segmento patronal, **indefiro** o pedido, ressaltando o indeferimento da mesma proposta no dissídio anterior.

#### **3.44. CLÁUSULA 84 - PRIMEIRO EMPREGO**

-A CBTU se inscreverá no Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego - PNPE, conforme estabelece a Lei nº 10.946, de 27/08/04, e cumprirá o artigo 2º, parágrafo 1º, da referida lei- (fl. 48 da seq. 10).

Os sindicatos profissionais alegam que, além de a reivindicação não importar em custos para a empresa, vai ao encontro ao programa governamental (fl. 48 da seq. 10).

A CBTU sustenta que a Lei do primeiro Emprego não abrange a empresa de economia mista, cujas admissões têm como base o concurso público (fls. 34/35 da seq. 17).

Inicialmente há de se ressaltar que a Lei a que se refere o pedido dos sindicatos profissionais é a Lei nº 10.940, de 27 de agosto de 2004, que veio a alterar e

acrescentar dispositivos à Lei nº 10.748, de 22 de outubro de 2003, criadora do Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens - PNPE.

Por outro lado, a Lei nº 11.629, de 10 de junho de 2008, passou a dispor sobre o Programa Nacional de Inclusão de Jovens - Projovem - instituído pela Lei nº 11.129, de 30 de junho de 2005 -, alterando a Lei nº 10.836/2004 e revogando dispositivos das Leis nºs 9.608/1998, 10.748/2003, 10.940/2004, 11.129/2005 e 11.180/2005.

Posteriormente, o Programa Nacional de Inclusão de Jovens - Projovem, veio a ser regulamentado pelo Decreto nº 6.629, de 4 de novembro de 2008, até então vigente.

Desse modo, não há como se atender ao pleito ora formulado, ressaltando, por outro lado, que refoge à competência do poder normativo a fixação de cláusula de tal jaez.

Ressalta-se, por oportuno, o indeferimento da mesma proposta no dissídio coletivo anterior.

**Indefiro** a pretensão.

### **3.45. CLÁUSULA 86 - DOAÇÃO DE SANGUE**

-A CBTU concederá até 2 (dois) dias de folga aos seus empregados, que, por liberalidade, efetuarem doação de sangue no período de 12 meses. Esse benefício tem por finalidade estimular a doação em bancos de sangue públicos.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A folga que trata o *caput* será devida para cada doação, totalizando duas no período supracitado- (fl. 48 da seq. 10).

Os sindicatos profissionais salientam a preexistência da condição (fls. 48/49 da seq. 10).

A CBTU afirma ser regida pela CLT, podendo, tão somente, abonar as ausências de seus empregados com base no art. 473 (fl. 35 da seq. 17).

Assiste razão à empresa.

O art. 473 da CLT, em seu inciso IV, autoriza a ausência do empregado, sem prejuízo de seu salário, por um dia, a cada 12 meses de trabalho, em caso de doação de sangue devidamente comprovada. Desse modo, à medida em que a cláusula reivindicada apresenta melhoria da condição para o empregado, pode acarretar prejuízos para o empregador,

razão pela qual a sua instituição deve ser efetuada pela via consensual.

Assim, inexistindo acordo entre as partes, e não se podendo adjetivar a proposta como preexistente, impossibilita-se o seu estabelecimento pela via judicial, razões pelas quais **indefiro** o pedido.

#### **3.46. CLÁUSULA 88 - CAT - COMUNICADO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

-A CBTU disponibilizará o fornecimento do formulário Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT, nos casos de acidentes, para todos os efeitos legais e regulamentares junto ao INSS- (fl. 49 da seq. 10).

Os sindicatos profissionais requerem a manutenção da cláusula ao argumento de sua preexistência e por não importar em custos adicionais para a empresa (fl. 49 da seq. 10).

A CBTU afirma já estar cumprindo as determinações legais, não havendo razão para que a norma conste da decisão normativa (fl. 36 da seq. 17).

Embora a matéria esteja regulamentada, esta Seção Especializada tem entendido pelo deferimento de cláusula com tal teor, por tratar da proteção do trabalhador, conforme assegura a Constituição Federal no inciso XXII do seu art. 7º ("redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança"), além de não acarretar ônus para o segmento econômico. Nesse sentido: RODC- 133300-59.2004.5.05.0000, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, DEJT de 27/6/2008 e RXOF e RODC-2017600-82.2004.5.02.0000, Rel<sup>a</sup> Min<sup>a</sup> Dora Maria da Costa, DEJT de 28/8/2009.

Assim, à falta de motivos plausíveis que ensejem a exclusão da proposta, **defiro** a instituição da cláusula.

#### **3.47. CLÁUSULA 109 - FUNDO SOCIAL**

-A CBTU criará o Fundo Social, com repasse de 1% (um por cento) da sua arrecadação mensal (bilheteria e demais receitas), para ser utilizado exclusivamente em ações sociais dos empregados" (fl. 58 da seq. 10).

Alegam os sindicatos profissionais que se trata de pleito de grande alcance social com um custo mínimo, bem assim que destinar 1% da arrecadação mensal para atender aos trabalhadores que dão suporte ao negócio e ao serviço

essencial prestado pela empresa revela, quando muito, responsabilidade social do empregador (fl. 58 da seq. 10).

A CBTU argumenta que toda a receita própria da CBTU entra na conta única da União, não podendo ser utilizada para ações sociais, e acrescenta que a condição pressupõe negociação (fl. 43 da seq. 17).

Realmente, a jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que a instituição de cláusulas dessa natureza deve resultar de celebração de instrumento negocial autônomo, por necessitar de elementos que comprovem que a empresa tem condições de arcar com os encargos a serem estabelecidos. Considera, portanto, esta Corte, a inviabilidade de estabelecer tais benefícios pela via normativa.

Há de se ressaltar que a proposta não é preexistente, tendo sido julgada e indeferida no dissídio anterior.

**Indefiro.**

#### **3.48. CLÁUSULA 110 - FUNDO CULTURAL**

-A CBTU, em conformidade com o PL 5798/2009, que tramita no Poder Legislativo Federal, que visa instituir o Vale-Cultura, e, ainda, com o intuito de promover o crescimento intelectual de seus empregados, implementará na assinatura desta norma coletiva o referido programa- (fl. 58 da seq. 10).

Argumentam os sindicatos profissionais que a cláusula tem grande alcance social com um custo mínimo e que objetiva promover o desenvolvimento intelectual e cultural dos empregados, resultando na melhoria da prestação do serviço fornecido pela Empresa (fl.58 da seq. 10).

A CBTU repete os argumentos da cláusula anterior.

Pelos mesmos fundamentos expendidos na cláusula anteriormente analisada, **indefiro** a pretensão.

#### **3.49. CLÁUSULA 114 - VIGÊNCIA**

-As condições estabelecidas no presente Acordo terão vigência de 12 (doze) meses, a partir de 01/05/2010 até 30/04/2011, salvo disposição de lei contrária que traga benefícios acima dos aqui acordados, não havendo impedimentos para que as partes discutam e acordem novas condições de trabalho, mediante manifestação expressa de uma das partes- (fl. 59 da seq. 10).

Os sindicatos profissionais alegam que a vigência pretendida está de acordo com os parâmetros da lei, além de que a reivindicação é preexistente. Ressaltam, ainda, que a situação da economia não recomenda o estabelecimento de norma com vigência superior a um ano, mesmo que se assegure a revisão anual das cláusulas econômicas (fls. 59/60 da seq. 10).

A CBTU argumenta não haver acordo coletivo para que se estipule sua vigência e que a condição pressupõe negociação entre as partes (fl. 45 da seq. 17).

Esta Seção Especializada tem entendido que a sentença normativa deve vigorar até que seja revogada expressa ou tacitamente, por novo instrumento coletivo, judicial ou privado (sentença normativa, acordo ou convenção coletivos de trabalho), respeitado o prazo máximo legal de quatro anos, conforme dispõe o art. 868, parágrafo único, da CLT.

A adoção de tal entendimento decorreu do julgamento do RODC-1439/2004-000.04-00.0, em 10/4/2008, quando a SDC acolheu o voto do Ministro relator, assim proferido:

-Sabe-se que a jurisprudência desta Corte abraçou o entendimento no sentido de conferir vigência de um ano para as sentenças normativas. Entretanto, não há regra legal imperativa que obrigue vigência de sentença normativa pelo exíguo prazo de um ano; a lei apenas fala em prazo máximo de quatro anos (art. 868, parágrafo único, da CLT). Na verdade, o ideal é que as regras vigorem até que novo instrumento normativo surja normatizando a situação coletiva das partes. É claro que, em tal caso, ocorrerá a revogação tácita do diploma anterior. O diploma revogador pode ser judicial (sentença normativa) ou privado (convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho), é claro. Desse modo, dou provimento parcial ao recurso ordinário para fixar a vigência da sentença normativa a partir de 1º de maio de 2004 até que novo diploma coletivo, judicial ou privado (sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho), produza sua revogação expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência- (RODC-1439/2004-000-04-00.0, Rel. Min. Maurício Godinho Delgado, DEJT de 9/5/2008).

Ocorre que, no caso em tela, o marco final da vigência foi estipulado pelos sindicatos profissionais e contra ele não se insurgiu a CBTU, que se limitou a arguir a impossibilidade de estipulação de vigência, ante a inexistência de acordo coletivo de trabalho.

Há de se ressaltar que, no dissídio anterior da categoria (DC-2119226-28.2009.5.00.0000), foi estipulada a vigência de um ano, entendendo esta Seção Especializada que a fixação de vigência bianual, ocorrida em 2007/2009, não

teria representado boa experiência. Isso porque, pelo fato de ainda persistir a inflação - mesmo que em índices bastante inferiores aos verificados no passado -, os trabalhadores teriam sido bastante prejudicados por não terem o reajuste salarial durante o período de dois anos.

Desse modo, **defiro** a instituição da cláusula com a seguinte redação:

-As normas previstas na presente sentença normativa terão vigência de 12 (doze) meses, pelo período de 1º/05/2010 a 30/04/2011."

#### **4) CUSTAS**

Fixo as custas processuais em R\$ 200,00 (duzentos reais), calculadas sobre o valor ora atribuído à causa de R\$10.000,00 (dez mil reais), a cargo da Companhia Brasileira de Trens Urbanos - CBTU.

#### **ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho: por unanimidade: **I) DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE.** 1) **Rejeitar** a preliminar de extinção do feito, sem resolução de mérito, arguida pelos suscitados, pela impossibilidade jurídica do pedido, tendo em vista o término da greve; 2) **julgar prejudicados** os pedidos de determinação da cessação da greve, e de retorno imediato dos trabalhadores às suas atividades, bem como de que o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias de Pernambuco assine o Acordo Coletivo de Trabalho 2009/2010 na audiência de conciliação; 3) **julgar improcedente** a pretensão de declaração de abusividade do movimento grevista, formulada pela suscitante, bem como julgar improcedente o pedido dos suscitados, feito na contestação, no sentido de que a CBTU seja obrigada a pagar aos grevistas os valores correspondentes aos salários pertinentes aos dias em que houve a paralisação das atividades; **II) DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA DOS SINDICATOS PROFISSIONAIS, APRESENTADO NA DEFESA E ACOLHIDO COMO RECONVENÇÃO.** Por unanimidade: 1) **Não acolher** o pedido formulado pela CBTU, no dissídio coletivo de greve, de exame das cláusulas na forma do negociado pelas partes, em caso de malogro na audiência de conciliação; 2) **rejeitar** as preliminares de extinção do feito, sem resolução de mérito, por ausência de comum acordo para análise das cláusulas econômicas, pela falta de comprovação de quórum deliberativo nas assembleias e de ciência, pelos trabalhadores, do teor da pauta reivindicatória, arguidas pelo Ministério Público do Trabalho; 3) **rejeitar** a preliminar de intempestividade da impugnação apresentada pela CBTU à peça de defesa e à reconvenção (pauta de reivindicações dos trabalhadores); 4) **rejeitar** as arguições da CBTU quanto à impossibilidade de

apreciação de cláusulas econômicas em dissídio coletivo de greve, e de apresentação, pelos suscitados, da pauta de reivindicações, no corpo da defesa, recebendo o pedido dos suscitados, como reconvenção; 5) **no mérito**: a) **decretar** a invalidade do Termo de Re-Ratificação do DC-2119226-28-2009.5.00.0000, formulada pelos sindicatos profissionais; b) **deferir** a instituição das cláusulas: 6ª - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE; 14 - CRÉDITOS SALARIAIS EM ATRASO; 18 - VALE-TRANSPORTE; 21 - TRANSPORTE LOCAL DE DIFÍCIL ACESSO; 22 - TRANSPORTE FORA DA SEDE; 25 - TRANSPORTE NOTURNO; 33 - LICENÇA MATERNIDADE; 35 - LICENÇA AMAMENTAÇÃO; 40 - LICENÇA ACOMPANHAMENTO; 41 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA; 42 - REFER; 53 - APURAÇÃO DE FALTA DISCIPLINAR; 54 - GARANTIA DE EMPREGO GESTANTE/ADOTANTE; 55 - PROTEÇÃO À GESTANTE; 58 - CONVERSÃO TECNOLÓGICA; 59 - CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL; 62 - CONVOCAÇÃO A INQUÉRITOS E PROCESSOS; 63 - HORÁRIO FLEXÍVEL. EMPREGADOS COM FILHO PORTADOR DE NECESSIDADE ESPECIAL E/OU DEFICIENTE FÍSICO; 65 - FÉRIAS - PERÍODO DE GOZO; 66 - FÉRIAS - MESES NOBRES; 67 - FÉRIAS EMPREGADA GESTANTE/ADOTANTE; 71 - ABONO FREQUÊNCIA. DIA DE PAGAMENTO; 74 - ABONO FREQUÊNCIA. MOTIVO DE CATÁSTROFE; 75 - DISCRIMINAÇÃO DE EMPREGADO; 76 - DANOS MATERIAIS; 77 - UNIFORMES; 80 - REQUERIMENTO DE EMPREGADOS; 88 - CAT - COMUNICADO DE ACIDENTE DE TRABALHO; 89 - ACIDENTE DE TRABALHO E/OU DOENÇA PROFISSIONAL; 92 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA; 95 - PLANTÃO AMBULATORIAL; 96 - SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE; 97 - POLÍTICA GLOBAL SOBRE AIDS; 98 - GARANTIAS DE ATUAÇÃO SINDICAL; 100 - DÉBITOS COM O SINDICATO; 101 - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL; 103 - QUADRO DE AVISO. DIVULGAÇÃO DE MATERIAL INFORMATIVO; 104 - REQUERIMENTOS; 105 - ACESSO A DOCUMENTOS; 106 - DESLIGAMENTO DOS SÓCIOS DO QUADRO DE ASSOCIADOS DO SINDICATO; 113 - GARANTIA DE DATA-BASE, com a seguinte redação: "Fica estabelecido pelo presente acórdão normativo que a data-base dos empregados da CBTU será em 1º de maio, para todos os legais e jurídicos efeitos"; c) **deferir parcialmente** as cláusulas a seguir especificadas, com as respectivas redações: 2ª - REAJUSTE SALARIAL: "A CBTU concederá a todos os seus empregados reajuste de 5,40% (cinco vírgula quarenta por cento) sobre os valores constantes da Tabela Salarial Vigente, com efeito a partir de 1º de maio de 2010"; 7ª - ADICIONAL DE RISCO DE VIDA: "A CBTU pagará o adicional de risco de vida no percentual de 10% (dez por cento) sobre salários nominais (salário do nível efetivo e Passivo Trabalhista) ao Assistente Operacional - ASO, enquadrado no processo de Segurança Metroferroviária do PES 2010 e as correspondentes classes nos PCS 2010 e PCS 90, desde que estejam atuando na área e na atividade de segurança operacional ou patrimonial"; 11 - DIFERENÇA DE QUEBRA DE CAIXA, adaptando a sua redação aos termos do Precedente Normativo nº 103 do TST: "Concede-se ao empregado que exercer permanentemente a função de caixa a gratificação de 10% (dez por cento) sobre seu salário, excluídos do cálculo adicionais, acréscimos e vantagens pessoais"; 26 - TRANSPORTE SOCIAL (TRANSPORTE GRATUITO/APOSENTADO): "A CBTU fornecerá passe livre aos ferroviários e/ou metroviários aposentados, quando os mesmos se utilizarem do trem"; 27 - AVERBAÇÃO DE TEMPO DE

SERVIÇO: "A CBTU averbará para efeitos exclusivos de gratificação por tempo de serviço, o tempo de serviço prestado por seus atuais empregados: I - no serviço público federal, estadual ou municipal da Administração Pública direta e/ou indireta; II - no serviço militar obrigatório; III - nos Centros de Formação Profissional, originários da RFFSA/CBTU, como aluno aprendiz"; 28 - AUXÍLIO-CRECHE, adaptando a sua redação aos termos do Precedente Normativo nº 22 do TST: "Determina-se a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existentes na empresa mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesesseis) anos, facultado o convênio com creches"; 39 - SUSPENSÃO CONSENSUAL DO CONTRATO DE TRABALHO: "A CBTU poderá conceder licença não remunerada aos empregados interessados, pelo prazo de 36 meses de acordo com a disponibilidade da companhia. O empregado que desejar nova licença deverá reassumir suas funções por prazo igual ou superior ao que esteve ausente"; 43 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO: "A CBTU manterá Seguro de Vida em Grupo com a contribuição do empregado. PARÁGRAFO PRIMEIRO: A contribuição do empregado será de 50% (cinquenta por cento) do custo e o prêmio será de igual valor para todos os empregados. PARÁGRAFO SEGUNDO: O auxílio funeral será no valor de R\$2.000,00 (dois mil reais), acrescido do mesmo percentual concedido para o reajuste dos salários, neste dissídio; PARÁGRAFO TERCEIRO: Esta cláusula entrará em vigor no encerramento do contrato atual do seguro de vida em grupo"; 46 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AO EMPREGADO: "A CBTU, em caso de abertura de sindicância e/ou inquérito administrativo, concederá ao empregado ampla defesa e o Sindicato dará assistência durante todo o processo de apuração. PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica assegurado o direito de uso da palavra ao representante do sindicato na Comissão. PARÁGRAFO SEGUNDO: Em nenhuma hipótese a chefia que propuser a averiguação poderá participar da Comissão. PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica assegurado ao Sindicato o direito de receber cópias de peças do procedimento administrativo, desde que autorizados pelos empregados envolvidos, por escrito"; 51 - HORAS EXTRAS: "A CBTU, quando convocar serviços extraordinários para além da jornada de seus empregados, deverá cumprir rigorosamente os itens abaixo relacionados: a) Todas as horas extraordinárias prestadas, além da jornada normal, serão pagas com acréscimo de 100% (cem por cento). b) É devida a remuneração em dobro do trabalho em domingos e feriados não compensados, sem prejuízo do pagamento do repouso remunerado, desde que, para este, não seja estabelecido outro dia pelo empregador"; 56 - PERÍODO PRÉ APOSENTADORIA: "A CBTU não poderá dispensar seus empregados do quadro efetivo, durante os 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria, desde que o empregado comunique previamente a área de recursos humanos da CBTU"; 61 - VIA PERMANENTE: "A CBTU considerará encerrada a jornada de trabalho dos empregados integrantes das classes de Artífice e Assistente de Via Permanente e do cargo Auxiliar Operacional - AUO - na função Manutenção de Sistemas, somente na hora em que chegarem ao local onde habitualmente registram no controle de frequência o início

da jornada de trabalho, pagando-lhes como horas extraordinárias aquelas que excederem a jornada normal de trabalho. PARÁGRAFO ÚNICO: A CBTU concederá intervalo para repouso ou alimentação até quinta hora de trabalho"; 68 - AVISO-PRÉVIO: "A CBTU concederá, na dispensa sem justa causa, o aviso-prévio de 60 (sessenta) dias, sempre que o empregado do quadro efetivo contar com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e com, no mínimo, 2 (dois) anos de serviço ou que possua mais de 10 (dez) anos de serviço prestado à CBTU. PARÁGRAFO ÚNICO. Para os empregados admitidos a partir da assinatura deste Acordo, o aviso-prévio será de 30 (trinta) dias"; 73 - EMPREGADOS ESTUDANTES, adaptando a sua redação aos termos do Precedente Normativo nº 70 do TST: "Concede-se licença não remunerada nos dias de prova ao empregado-estudante, desde que avisado o patrão com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e mediante comprovação"; 78 - DORMITÓRIOS E VESTIÁRIOS: "A CBTU dotará os dormitórios para os empregados, quando em interjornadas fora de sede, de cozinha e de condições de higiene e segurança, priorizando o fornecimento de roupa de cama e banho, de forma individualizada e higienizada. PARÁGRAFO PRIMEIRO: A CBTU fornecerá condições adequadas para repouso do empregado, na hipótese prevista no "caput" desta cláusula, nos locais onde não contar com dormitórios. PARÁGRAFO SEGUNDO: A CBTU fornecerá toalha higienizada, aos empregados das oficinas que utilizam os vestiários para banho"; 82 - COMPENSAÇÃO DE DIAS/CALENDÁRIO ANUAL: "A CBTU propiciará a compensação de dias intercalados entre feriados e fins de semana, mediante fixação de jornadas complementares e correspondentes as referidas folgas, através de regime de compensação diluída no decorrer do exercício, na conformidade do calendário anual estabelecido por sua iniciativa. PARÁGRAFO PRIMEIRO: O disposto no caput não se aplica as áreas ou atividades em que empregados trabalhem em regime de turnos e nos serviços essenciais que não possam sofrer solução de continuidade. PARÁGRAFO SEGUNDO: Sempre que possível, a forma de compensação poderá ser uniforme em todas as áreas da CBTU, respeitadas, entretanto, as suas necessidades e características específicas. PARÁGRAFO TERCEIRO: A CBTU divulgará o calendário anual de compensação no mês de Janeiro de cada ano, contemplando a data de 30 de setembro como o Dia do Ferroviário"; 85 - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL: "A CBTU fará exames periódicos em seus empregados conforme NR-7, sendo estes após o descanso regulamentar e podendo, a critério das áreas médico-psicológicas, esse descanso ser prorrogado em caso de viagem de longo percurso. PARÁGRAFO PRIMEIRO: A CBTU colocará à disposição dos empregados interessados os resultados dos referidos exames. PARÁGRAFO SEGUNDO: A CBTU disponibilizará, nos exames periódicos, exames preventivos de câncer de mama e útero para as empregadas, bem como exames de próstata para os empregados com mais de 40 (quarenta) anos. PARÁGRAFO TERCEIRO: A CBTU custeará as despesas de locomoção dos empregados"; 87 - FORNECIMENTO DO PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO: "A CBTU fornecerá o perfil profissiográfico previdenciário ao empregado, na forma estabelecida pelo Instituto Nacional do Seguro Social

(INSS), sendo que, prioritariamente, aos empregados em processo de aposentadoria, no prazo máximo de 90 dias"; 90 - READAPTAÇÃO FUNCIONAL: "A CBTU manterá a atual política para o empregado reabilitado pela Instituição Previdenciária, readaptando-o em cargo previsto no Plano de Cargos e Salários - PCS, compatível com a redução de sua capacidade laborativa, ocorrida em razão de acidente ou doença, segundo parecer médico do órgão oficial, observadas as disposições da legislação. PARÁGRAFO PRIMEIRO: A reabilitação poderá ser feita sem o afastamento do empregado devendo, nesta hipótese, receber seus salários sem qualquer tipo de perda, exceto periculosidade e insalubridade. PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados que se encontram em processo de readaptação terão garantida a assistência do Sindicato. PARÁGRAFO TERCEIRO: A CBTU entregará o Certificado de Reabilitação profissional emitido pelo INSS, aos empregados submetidos ao processo de readaptação. PARÁGRAFO QUARTO: As despesas decorrentes de readaptação, inclusive deslocamentos dos empregados de sua sede de trabalho para o local de readaptação, serão cobertas pela CBTU"; 91 - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO: "Os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais habilitados deverão ser apresentados a CBTU, no prazo de 3 (três) dias úteis, a partir da data do afastamento"; 93 - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI: "A CBTU fornecerá aos empregados os EPI's necessários ao exercício das suas atividades, mediante análise técnica da área de segurança do trabalho, com a participação da CIPA. PARÁGRAFO PRIMEIRO: Todo e qualquer EPI adquirido pela CBTU, obrigatoriamente, possuirá Certificado de Aprovação - CA emitido por órgãos competentes ou credenciados. PARÁGRAFO SEGUNDO: A CBTU fornecerá óculos de segurança com grau aos empregados que deles necessitem para o desempenho de suas funções"; 94 - TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO: "A CBTU viabilizará os pedidos de transferência de seus empregados, quando solicitada em razão de doença, precedida de análise das áreas de serviço médico, serviço social ou recursos humanos da CBTU, observada a existência de vaga"; 99 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL: "A CBTU liberará, para atuação sindical, dirigente(s) sindical (is) indicado(s) por sua entidade e lotado(s) em cada Unidade Administrativa. PARÁGRAFO PRIMEIRO: Será abonada a ausência do(s) empregado(s) convocado(s), exclusivamente, pelo Sindicato ao qual pertence(m), desde que seja solicitado o afastamento, por escrito, com antecedência mínima de 2 (dois) dias úteis e não ocasione prejuízo para as atividades do seu órgão de lotação. PARÁGRAFO SEGUNDO: A liberação de que trata esta cláusula não acarretará prejuízos aos salários, vantagens e benefícios dos cargos por eles ocupados na CBTU. PARÁGRAFO TERCEIRO: A liberação ora acordada obedecerá a seguinte proporcionalidade: Nº EMPREGADOS EFETIVOS - DIRIGENTES CONVOCADOS - DIAS-HOMENS/MÊS: até 350 / até 3/ até 35; de 351 a 1000/ até 5/ até 45; acima de 1000/ até 6/ até 55"; 102 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL: "A CBTU efetuará o repasse referente à Taxa Assistencial, seguindo rigorosamente o disposto nas atas das Assembléias que deliberarem pela aprovação, desde que não haja oposição por escrito do empregado (protocolada na

sede do Sindicato), até o prazo de 10 (dez) dias posterior à comunicação do sindicato para a empresa, do resultado da assembleia"; 111 - PENALIDADES: "O descumprimento de qualquer cláusula desta sentença normativa sujeitará a parte infratora ao pagamento de multa, equivalente ao valor de 10% (dez por cento) do salário nominal do empregado (salário de nível, efetivo e VPNI Passivo), por cláusula descumprida, desde que a cláusula infringida não preveja multa específica ou não haja previsão legal. PARÁGRAFO PRIMEIRO: A parte infratora terá o prazo improrrogável de 45 (quarenta e cinco) dias para sanar a irregularidade, contados a partir do recebimento da notificação da parte prejudicada. PARÁGRAFO SEGUNDO: Findo o prazo estabelecido no § 1º, se a parte infratora não tiver sanado a irregularidade, será aplicada a multa estipulada no caput desta cláusula. PARÁGRAFO TERCEIRO: Havendo reincidência, nova multa de igual valor será aplicada e sobre o valor apurado incidirá correção mensal de 1% (um por cento) ao mês, até ser totalmente sanada a irregularidade. PARÁGRAFO QUARTO: A multa será revertida em benefício da parte prejudicada, Sindicato/Empresa"; 112 - AUTO APLICABILIDADE, com a seguinte redação: "As cláusulas constantes desta sentença normativa são auto-aplicáveis, a partir da data da publicação da correspondente certidão de julgamento"; e 114 - VIGÊNCIA, com a seguinte redação: "As normas previstas na presente sentença normativa terão vigência de 12 (doze) meses, pelo período de 1º/05/2010 a 30/04/2011"; d) **indeferir** as cláusulas: 1ª - PISO SALARIAL; 3ª - AUMENTO REAL; 4ª - PROTEÇÃO AO SALÁRIO; 8ª - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE; 9ª - ADICIONAL DE ACÚMULO DE FUNÇÃO DE MOTORISTA; 10ª - ADICIONAL HORA-AULA; 12 - GRATIFICAÇÃO DE APONTADOR; 13 - GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO POR PASSAGEIROS TRANSPORTADOS; 15 - TIQUETE REFEIÇÃO/VALE ALIMENTAÇÃO; 16 - TIQUETE NATALINO; 17 - CESTA BÁSICA; 19 - AUXÍLIO-TRANSPORTE; 20 - ACESSO ESTUDANTE; 23 - TRANSPORTE IN ITINERE; 24 - CATEGORIA "C"; 29 - AUXÍLIO MATERNO-INFANTIL; 30 - AUXÍLIO PARA FILHO PORTADOR DE NECESSIDADE ESPECIAL; 31 - AUXÍLIO MATERIAL ESCOLAR; 32 - ADICIONAL DE GRATIFICAÇÃO POR TITULAÇÃO; 34 - LICENÇA PATERNIDADE; 36 - LICENÇA ANIVERSÁRIO; 37 - LICENÇA ÓBITO; 38 - AUXÍLIO-FUNERAL; 44 - PLANO DE SAÚDE; 45 - LEI DA COMPLEMENTAÇÃO; 47 - NÍVEL POR MERECEMENTO; 48 - NÍVEL POR TEMPO DE SERVIÇO; 49 - PLANO DE BENEFÍCIOS E VANTAGENS - PBV; 50 - ANUÊNIO; 52 - DIA DO FERROVIÁRIO; 57 - EMPREGADOS APOSENTADOS; 60 - PREPARAÇÃO PRÉ-APOSENTADORIA; 64 - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS; 69 - JORNADA DE TRABALHO; 70 - DOBRA DE ESCALA; 72 - CONCURSO PÚBLICO; 79 - HIGIENIZAÇÃO E SEGURANÇA; 81 - ANISTIA. LEIS NºS 8.878/94 E 8.632/93; 83 - MÃO DE OBRA CONTRATADA; 84 - PRIMEIRO EMPREGO; 86 - DOAÇÃO DE SANGUE; 109 - FUNDO SOCIAL; 110 - FUNDO CULTURAL; e por maioria, **indeferir** a Cláusula 5ª - ADICIONAL NOTURNO, vencidos os Exmos. Srs. Ministros Maurício Godinho Delgado, Fernando Eizo Ono e Walmir Oliveira da Costa que mantinham a cláusula, sob o fundamento da preexistência; 6) fixar as custas processuais em R\$ 200,00 (duzentos reais), calculadas sobre o valor ora atribuído à causa de R\$10.000,00 (dez mil reais), a cargo da Companhia Brasileira de Trens Urbanos - CBTU.

Brasília, 14 de março de 2011.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

**Dora Maria da Costa**

**Ministra Relatora**

fls.

**PROCESSO N° TST-DC-51341-94.2010.5.00.0000**

Firmado por assinatura digital em 18/03/2011 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.