EXMO. SR. DR. DESEMBARGADOR, VICE-PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO - RS

Processo: **0020814-65.2021.5.04.0000**

Requerente: **SINDIVIGILANTES DO SUL e Outros**

Requerido: **SINDESP**

Vêm os sindicatos profissionais, por seu procurador, apresentar contraproposta e considerações às contrapropostas apresentadas pelo sindicato patronal, a saber:

***CONSIDERAÇÕES INICIAIS – INACEITABILIDADE DA POSTURA PATRONAL DE CONDICIONAR O FECHAMENTO DA CONVENÇÃO À DESISTÊNCIA, PELOS SINDICATOS PROFISSIONAIS, DE DIVERSAS AÇÕES EM CURSO – ATITUDE REPROVÁVEL E JÁ, INCLUSIVE, CENSURADA EM AUDIÊNCIA PELO PROCURADOR DO MTP.**

Com efeito, infelizmente, antes de adentrarmos no trato objetivo das propostas visando o fechamento da convenção coletiva das categorias representadas, faz-se necessário consignar que, mais uma vez, como já fizera no processo de mediação alusivo ao ano de 2020 (processo 0023052-91.2020.5.04.0000), o que, aliás, resultou no fracasso do fechamento da CCT 2020, o Sindesp adota exigências negociais absolutamente inaceitáveis. No caso, exige dos sindicatos a desistência de diversas ações coletivas propostas contra diversas empresas da categoria, inclusive, de algumas ajuizadas no ano de 2019 e com temas absolutamente desconexos do objeto da presente negociação.

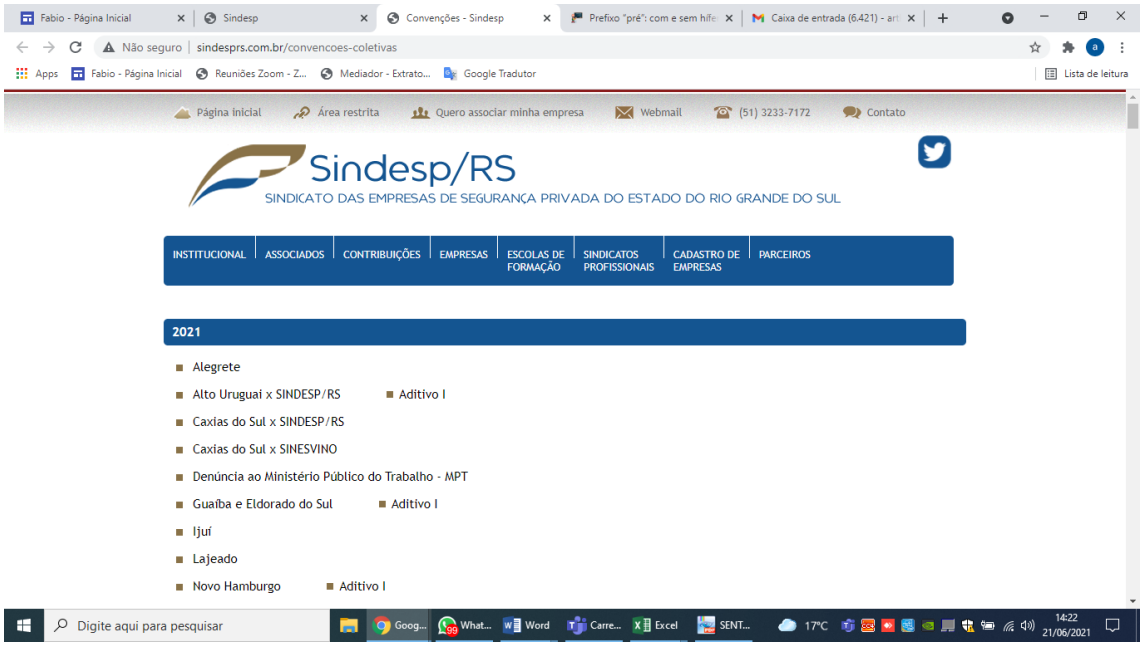
Já é atípico, anormal e injurídico, que o SINDESP venha se posicionando nos autos aduzindo temas que caracterizam flagrante interferência no processo eleitoral do SINDIVIGILANTES

DO SUL, que, diga-se, se encontra em curso (vide petições ID's "de2a48e" e "1624d60"). Agora, exigir que os sindicatos desistam das suas ações, isto assume uma caráter ainda mais ousado do sindicato patronal, para não dizer ILEGAL!

Com efeito, cabe desde já consignar que o SINDESP deve abster-se de intervenção no processo eleitoral dos sindicatos profissionais!

Naquilo que cabe ao Sindivigilantes do Sul, reputa como inverídicas as acusações lançadas pelo Sindesp em desfavor deste sindicato profissional, pois o que deve ser compreendido, **é que os sindicatos não podem aderir a cláusulas que ofendem os direitos da categoria e que ferem a ordem pública**, com a pretendida supressão de direitos garantidos pela Lei.

Neste sentido, mostra-se até mesmo oportuno que o Sindesp, seja advertido de que deve abster-se de práticas antissindicais. Aliás, na própria página da entidade patronal já é feita alusão a existência de denúncias promovidas pelo próprio sindicato patronal, em face do Sindivigilantes do Sul e sindicato de São Leopoldo.



O que não disse o Sindesp, é que ditas denúncias foram arquivadas pelo MPT que, de forma judiciosa, se pronunciou no seguinte sentido:

NF 000757.2021.04.000/3 Noticiado SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEGURANÇA E VIGILÂNCIA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SINDIVIGILANTES DO SUL Tema 08.07.03. – Vícios no Processo de Negociação Coletiva INDEFERIMENTO DO PEDIDO DE INSTAURAÇÃO DE INQUÉRITO CIVIL (Ausência de Interesses Tuteláveis ou de Repercussão Social). III – CONCLUSÃO Ante os elementos de convicção declinados, e por estar convencido de que não se está diante de violação ou de ameaça a direitos cuja tutela incumbe ao MPT, indefiro a instauração de Inquérito Civil e promovo o arquivamento dessa Notícia de Fato, com fundamento no artigo 5º, alínea "a", da Resolução nº 69/2007 do CSMPT

Já na tentativa desferida contra o sindicato de São Leopoldo, o MPT se posicionou no seguinte sentido:

NF 000810.2021.04.000/1 NOTICIADO: SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE SEGURANÇA E VIGILÂNCIA DE SÃO LEOPOLDO INDEFERIMENTO DO PEDIDO DE INSTAURAÇÃO DE INQUÉRITO CIVIL. III - CONCLUSÃO Em vista disso, por estar convencida de que não se está diante de violação ou de ameaça a direitos cuja tutela incumbe ao MPT, INDEFIRO a instauração de Inquérito Civil e promovo o arquivamento dessa Notícia de Fato, com fundamento no artigo 5º, alínea "a", da Resolução nº 69/2007 do CSMPT

B – DA PROPOSTA DO SINDICATO PATRONAL QUE INCLUEM CLÁUSULAS ABUSIVAS, ILEGAIS E QUE PRETENDEM CONDICIONAR A ATUAÇÃO DOS SINDICATOS PROFISSIONAIS

Na proposta de redação de Convenção Coletiva de ID "5c93745", o SINDESP na "CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA – PROCESSOS", condiciona o fechamento da CCT, a desistência de diversas ações coletivas movidas pelo SINDIVIGILANTES DO SUL em face de determinadas empresas, em especial, daquelas associadas ao SINDESP.

Entre as ações em que o SINDESPS propõe a desistência cita-se: 0020792-08.2020.5.04.0011, 0020323-

22.2021.5-04.0012, 0020770-74.2020.5.04.0002, 0020326-50.2021.5.04.0020, 0020386-36.2019.5.04.0006, 0020333060.2020.5.04.0014, 0020255-82.2020.5.04.0020, 0020736-78-2020.5.04.0009, 0020744-53.2020.5.04.0333, 0020700-48.2020.5.04.0029, 0020702-94.2020.5.04.0012, 0020358-85.2021.5.04.0010 e 0023052-91.2020.5.04.0000.

A proposta é *absurdum id quidem est*, mormente porque o objeto das ações coletivas, em sua maioria, não guarda sequer relação com a ausência de norma coletiva entre as partes.

Com efeito, os ajuizamentos das ações coletivas se fizeram necessários, principalmente, frente à postura arbitrária do sindicato patronal que passou a orientar as empresas associadas a praticarem condutas antissindicais, contra os sindicatos profissionais que não cederam às pressões para fechamento de uma convenção com cláusulas ilegais, muitos, diga-se, sem sequer terem realizado assembleias para ouvir os trabalhadores das respectivas categorias. Aliás, se o MPT investigar, vai comprovar que vários dos sindicatos que fecharam CCTs com o Sindesp, sequer consultaram a sua categoria para ouvi-la a respeito da proposta patronal.

Destaca-se que entre os processos listados pelo SINDESP, há processos do ano de 2019, ajuizados em face da empresa PIRES E MACHADO SEGURANCA LTDA, da qual é sócio o presidente do SINDESP, na qual já foi proferida sentença de mérito condenando a referida empresa, decisão que foi mantida pelo TRT4. Ou seja, se trata de ação anterior à discussão da CCT 2020 (processo n.º 0020386-36.2019.5.04.0006).

Fica assim evidente que o SINDESP pretende usar da presente negociação coletiva de forma a atender os seus particulares interesses, prejudicando a negociação coletiva, o que não será aceito pelos sindicatos profissionais.

Já o processo n.º 0020255-82.2020.5.04.0020 se trata de ação coletiva com objeto de fornecimento de EPI”s e medidas para evitar o contágio do novo corona vírus. O objeto da ação nada tem a ver com a negociação coletiva 2020/2021. Este modus operandi foge a qualquer razoabilidade e demonstra nitidamente estar totalmente deslocado do ânimo de firmar CCT, frente sua intenção de pressionar o sindicato profissional a desistir de ações que visam garantir, por exemplo, a saúde dos trabalhadores.

Não há como se aceitar a proposta de redação da “CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA – PROCESSOS”, por ser abusiva e por ofender a realidade e o princípio da razoabilidade, bem como, por ser ilegal, na medida em que pretende expurgar o direito/dever do sindicato profissional previsto no inciso III, do artigo 8º, da CF/88.

Como já dito, no processo de mediação alusivo ao ano de 2020, (n.º 0023052-91.2020.5.04.0000), o mesmo já havia resultado inexitoso, porquanto naquela ocasião o SINDESP havia condicionado o fechamento da CCT 2020, desde que o MPT não ajuizasse mais ações em face das empresas e, agora, quer fazer o mesmo com os sindicatos profissionais, impondo a desistência das ações já ajuizadas e que visam a defesa de direitos de ordem pública e preservação da saúde e direitos dos trabalhadores.

Nesta toada, não nos surpreendamos com futura exigência do SINDESP de que, para fechar convenção coletiva, deverá o Judiciário Trabalhista firmar compromisso de não condenar mais as empresas ou de julgar improcedentes as ações anulatórias movidas pelo MPT, em face das cláusulas normativas ilegais.

Ora, não foi por outro motivo, senão os narrados, que o Sindivigilantes do Sul necessitou ajuizar ação de Dissídio Coletivo (processo n.º 0023052-91.2020.5.04.0000), já que o sindicato patronal havia condicionado o fechamento daquela negociação

coletiva, desde que o MPT não ajuizasse mais ações contra as empresas, conforme faz prova a ata de audiência do dia 30/06/2020 do processo de mediação (cópia em anexo), onde o MPT e o Dr Vice-presidente do TRT4 assim se manifestaram em relação a postura do SINDESP:

> *"**O MPT LAMENTA A ATITUDE DO SINDICATO PATRONAL E CAUSA ESTRANHEZA QUE SEJA O ÚNICO SINDICATO A AGIR DESTA FORMA**, prejudicando a negociação coletiva em função de ações relativamente a aprendizes. Essa questão é reiteradamente tratada no segmento de asseio e conservação e transporte e nunca chegou nesse estado de ruptura entre categoria econômica e profissional. **DIZ AINDA QUE DOS CINCO PONTOS LEVANTADOS PELO SINDICATO PATRONAL EM RELAÇÃO A QUATRO DELES EXISTEM DECISÕES REITERADAS DOS TRIBUNAIS, NO SENTIDO DA ILEGALIDADE DAS CLÁUSULAS**. A questão do adicional de chave, não há decisão judicial ainda, o processo está na fase instrutória. O MPT sob hipótese alguma abrirá mão do seu dever institucional em defesa da ordem jurídica e reforça que essa atuação não pode se pautar, somente pelos interesses patronais, sob pena de ter desconfigurado seu papel constitucional". **PELO MEDIADOR FOI MANIFESTADO QUE**, respeitadas as posições expostas pelo representante da categoria econômica, não se pode condicionar o andamento de uma negociação coletiva à atuação do MPT nesse ou naquele sentido. A atuação do MPT deriva de ação constitucional e legal e é seu dever fiscalizar a legalidade das cláusulas oriundas de uma negociação coletiva, dentro do devido processo legal quem dará a última palavra sobre tal atuação é o Poder Judiciário. **A POSIÇÃO DE CONDICIONAR A ATUAÇÃO DO MPT TORNA INVIÁVEL O PROSSEGUIMENTO DA PRESENTE MEDIAÇÃO NESTE MOMENTO**. Poder-se-ia, por exemplo, continuar com as tratativas em relação às cláusulas não polêmicas e ressalvar os temas*

polêmicos para uma segunda oportunidade, mas jamais sob a forma de condição. Pelos motivos acima expostos, determina-se de momento, encerramento.". Grifei.

Tal como acima transcrito, em especial, nas palavras do ilustre mediador, novamente se está, na presente negociação, com cláusula impositiva da patronal, a qual se enquadra perfeitamente para que seja rechaçada a proposta de redação de Convenção Coletiva de ID "5c93745". A conduta do Sindesp, por certo, afronta a regra do inciso III, do artigo 8º, da CF/88.

Seguindo ainda no rol dos processos que o Sindesp exige a desistência, cita-se o de **n.º** 0020255-82.2020.5.04.0020, o qual se trata de Ação Coletiva movida pelo SINDIVIGILANTES DO SUL em face às empresas: ONDREPSB RS SISTEMAS DE SEGURANÇA, onde se postula, entre outros pedidos: a condenação da reclamada a obrigação de fazer, em relação aos trabalhadores que pertençam ao grupo de risco, quais sejam, pessoas acima de 60 anos idade, gestantes, diabéticos, lactantes, asmáticos, com problemas cardíacos e/ou respiratórios, encaminhar esses trabalhadores a cumprir a jornada de trabalho em casa, sem prejuízo da remuneração/salário; havendo atividades compatíveis a serem realizadas em casa em relação aos trabalhadores do grupo de risco, se requer seja determinada/condenada a reclamada conceder licença remunerada a todos esses trabalhadores; condenação das reclamada a fornecer e entrega imediata de EPI's que previnam a contaminação do Covid-19, tais como: álcool em gel 70%, máscaras faciais de proteção, luvas entre outros que visem a proteção do trabalhador, em número suficientes e de forma gratuita; condenação da reclamada a estabelecer de forma imediata um programa de orientação sobre as medidas preventivas do COVID-19 e divulgar a todos os seus empregados; seja condenada a reclamada a implementar imediatamente o rodízio de trabalhadores e em não havendo local/posto para encaminhar o trabalhador conceder ao mesmo dispensa remunerada mediante comprovante por escrito ao trabalhador ou mesmo por mensagem pelo aplicativo whatsapp; condenação da reclamada a garantir ambiente de trabalho, incluindo os alojamentos e vestiário, arejado e higienizado

tanto em suas dependências como no local de trabalho prestado de forma terceirizada nas dependências de suas contratantes, com uso de álcool 70% ou água sanitária nas superfícies e objetos utilizados pelos trabalhadores; condenação da reclamada a garantir e fiscalizar que cada trabalhador mantenha um metro e meio de distância entre si; condenação da reclamada à obrigação de não no sentido de se abster de exigir que seus empregados façam qualquer tipo de controle de temperatura das pessoas que ingressarem em suas dependências ou nas dependências das contratantes cuja a reclamada presta serviços terceirizados.

Já os processos **n.ºs** 0020333060.2020.5.04.0014 e 0020700-48.2020.5.04.0029, se trata de processos inexistentes, com numeração inválida. Portanto, sequer pode ser objeto de negociação.

Quanto ao processo n.º 0020744-53.2020.5.04.0333, constou no rol da proposta patronal, contudo, dito processo o autor é outra entidade sindical, não sendo movida tal ação pelo SINDIVIGILANTES DO SUL, não tendo, portanto, legitimidade para desistir de ação em processo que não é autor.

Processos ns.º 0020792-08.2020.5.04.0011, 0020770-74.2020.5.04.0002, 0020326-50.2021.5.04.0020, 0020736-78.2020.5.04.0009, 0020702-94.2020.5.04.0012

Estes, são ações Coletivas movidas pelo SINDIVIGILANTES DO SUL em face das empresas: EMPRESA PORTO ALEGRENSE DE VIGILANCIA LTDA, PIRES E MACHADO SEGURANCA LTDA, SELTEC VIGILANCIA ESPECIALIZADA LTDA, RUDDER SEGURANCA LTDA., onde postula o sindicato, entre outros pedidos, a condenação das reclamadas a obrigação de não fazer, inclusive envolvendo práticas e condutas antissindicais, em face do Sindicato-autor no sentido de tentar colocar seus empregados contra o Sindicato-reclamante, Nos referidos feitos, é

postulada a condenação das empresas a obrigação de não fazer, ou seja, de que se abstenham de enviar comunicado/memorando ou enquete aos seus empregados com informações falsas em relação ao Sindicato-autor e seus diretores. Pede-se, ainda, a condenação da reclamada ao pagamento de uma indenização por dano moral coletiva; pagamento dos convênios e mensalidade associativa, bem como, a manutenção dos descontos da mensalidade associativas e convênios em folha de pagamento.

Processos ns.º 0020323-22.2021.5.04.0012, 0020326-50.2021.5.04.0020

Se trata de Ação Coletiva movida pelo SINDIVIGILANTES DO SUL em face as empresas: EMPRESA PORTO ALEGRENSE DE VIGILANCIA LTDA, EPAVI-SIS SISTEMAS INFORMATIZADOS DE SEGURANCA LTDA., onde postula, entre outros pedidos, a condenação da reclamada ao pagamento de 01 hora extra ficta (hora mais o adicional de no mínimo 50%) por dia de trabalho, a todos os seus empregados e não somente o período faltante, condenação da reclamada a realizar o computo na efetiva jornada de labor para efeito de remuneração, referente a não concessão do intervalo intrajornada, em pedido sucessivo, caso não acolhido o pedido principal e frente à indenização de somente 30 minutos, de forma simples, do intervalo não gozado, foi requerida a condenação da reclamada ao pagamento da diferença do intervalo faltante como horas extras, condenação da reclamada ao pagamento de uma indenização de a título de dano moral coletivo.

PROCESSO N.º 0020358-85.2021.5.04.0010

Se trata de Ação Coletiva movida pelo SINDIVIGILANTES DO SUL em face às empresas: RUDDER SEGURANÇA LTDA e RUDDER SERVIÇOS GERAIS LTDA., onde postula, entre outros pedidos, a condenação da reclamada a diversos pedidos frentes a INÚMERAS irregularidades e ilicitudes

cometidas pelas demandadas, entre elas cita-se: Obrigação de fazer no sentido de todo e quaisquer documentos relativos ao contrato de trabalho sejam eles: contrato de trabalho, aditivos ao contrato de trabalho, acordos de regime compensatórios, advertências, suspensões seja fornecida uma cópia aos trabalhadores mediante contra recibo. Nos casos das penalidades de advertências, suspensões, demissão por justa causa ou qualquer outra que seja, mesmo que o trabalhador se recuse assinar deverá as reclamadas fornecerem uma cópia ao trabalhador igualmente mediante contra recebido sob pena de serem declaradas nulas; Obrigação de não fazer, para que se abstenha de assediar moralmente os seus empregados. Que se abstenha de coagir seus empregados de assinarem contratos de trabalho com datas retroativas. Que se abstenha de intimidar seus empregados a assinarem alterações do contrato de trabalho, acordo de regime compensatório e/ou qualquer outro documento sem que haja expressa concordância do trabalhador e quaisquer outros documentos que visem diminuir direitos ou fraudar os direitos trabalhista; Que as reclamadas se abstenham de tratar desigualmente seus empregados que laboram em jornada 12x36 e etc.

Perceba-se, a partir da leitura do proposto pelo sindicato patronal no parágrafo segundo da cláusula nonagésima segunda, que está sendo exigido que, em relação aos feitos com sentença, que o sindicato profissional feche acordo, sem nenhuma contraprestação! Absurdo do absurdo!

Veja-se alguns exemplos de processos movidos pelo sindicato de São Leopoldo, em face de algumas empresas, que a patronal está exigindo a desistência, a saber:

PROCESSO 0020979-17.2020.5.04.0334 — processo em face da empresa EPAVI, cujo objeto envolve cobrança de convênios e mensalidades. Já há sentença, nos seguintes moldes:

movido pelo SINDICATO EMPREGADOS EM EMPR SEG E VIG DE SAO LEOPOLDO, em face da EMPRESA PORTO

ALEGRENSE DE VIGILANCIA LTDA, já há sentença com o seguinte comando:

DIANTE DO EXPOSTO, preliminarmente, rejeito as prefaciais arguidas. No mérito, julgo

PROCEDENTE EM PARTE a ação civil pública movida pelo SINDICATO EMPREGADOS EM EMPR SEG E VIG DE SAO LEOPOLDO, condenar EMPRESA PORTO ALEGRENSE DE

VIGILANCIA LTDA, observados os limites e critérios estabelecidos na fundamentação, às seguintes

obrigações:

Fazer e não fazer:

a) efetuar os descontos dos trabalhadores associados e repasses ao sindicato-autor das

mensalidades sindicais, desde a competência de julho de 2020 em parcelas vencidas e vincendas, sob pena de multa fixada na fundamentação;

b) efetuar os descontos dos trabalhadores associados e repasses ao sindicato autor dos convênios (a partir de novembro de 2020 e seguintes), sob pena de multa fixada na fundamentação;

c) não praticar qualquer ato que infrinja a atuação do sindicato autor, especificamente vedada comunicação, por qualquer meio, a seus empregados de informações relativas ao sindicato profissional, de qualquer natureza;

d) desconto em 12 parcelas dos valores devidos pelos empregados relativamente às parcelas vencidas dos itens a e b;

Pagar:

e) multa prevista no parágrafo único do art. 545 da CLT;

f) indenização por danos morais coletivos, no importe de R$ 50.000,00; e

g) honorários em favor do advogado do sindicato-autor, arbitrados em 15% do valor arbitrado à condenação.

Em antecipação de tutela, determina-se o cumprimento imediato dos itens a e b da condenação, relativamente às contribuições futuras, a contar do mês de maio/2021, sob pena da multa descrita na fundamentação.

PROCESSO 0020537-88.2019.5.04.0333 - Ação de período anterior, contra a empresa MD , onde o sindicato discute ilegalidade da jornada 4x2 (turnos). Ação julgada em primeiro e segundo grau de jurisdição.

PROCESSO 0020517-06.2019.5.04.0331 - ação em face da empresa Epavi Segurança cobrando a cota da CCT 2018. Processo já arquivado.

PROCESSO 0020518-88.2019.5.04.0331 - ação movida contra Epavi vigilância. Há pendencia de julgamento de recurso do sindicato de São Leopoldo.

PROCESSO 0020543-98.2019.5.04.0332 - Ação de período anterior, contra a empresa MD , onde o sindicato discute ilegalidade da jornada contra MD 4x 2. Tribunal confirmou a ilegalidade da jornada e aguarda-se despacho de admissibilidade de RR da empresa.

Mais, preveem possibilidade de responsabilização dos sindicatos por perdas e danos, em caso de não desistências. A questão é: o que os sindicatos irão dizer à sua categoria, aos titulares do direito material?

Portanto, eventuais desistências devem ser tratadas, caso a caso, pelas empresas demandadas, nos respectivos feitos.

Abaixo, condicionado à exclusão da cláusula de desistência (nonagésima segunda), segue manifestação dos sindicatos, com sugestões de redação, a saber:

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE

Em sua proposta, o sindicato patronal propõe que as cláusulas ajustadas só tenham vigência a partir do 1º dia subsequente ao registro da convenção no sistema mediado, ratificando-se os valores fixados na CCT firmada em 2019.

Neste sentido, os sindicatos profissionais propõe que, no tocante à validade e vigência, se perfectibilize a partir de 1º de fevereiro de 2021, sendo que, a implementação efetiva dos novos salários, decorrente do reajuste que vier a ser pactuado, se estabeleça, aí é possível negociar, a partir do mês do registro no mediador. Quanto às diferenças já vencidas, diga-se, dos meses de fevereiro, março, abril, maio e do que anteceder ao aludido registro, podem ser adimplidas nos meses subsequentes, de forma negociada, como, aliás, já foi pactuado com outros sindicatos que já firmaram convenções neste ano. (v.g)

§ 2o. As diferenças remuneratórias (inclusive o adicional de troca de uniforme), e do auxílio-alimentação, relativas ao período de primeiro de fevereiro 2021 até o mês em que forem implantados os novos salários deverão ser pagos na razão de um mês a cada mês.

§ 3o. As diferenças referidas no parágrafo anterior para os trabalhadores que já tenham ou venham a ser desligados das empresas deverão ser pagas em rescisão complementar.

Oportuno registrar que, ao fechar uma nova convenção, os trabalhadores darão quitação das perdas inflacionárias do período pretérito, diga-se, desde fevereiro de 2019, não se mostrando razoável que os efeitos econômicos desta nova negociação fiquem ainda mais mitigados.

***CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL**

Pelo que se observa da proposta patronal, frente às perdas de 10,34% do período (INPC acumulado de fevereiro de 2019 a janeiro de 2021) a proposta de reajuste das empresas seria de 6,0117%, a partir do mês vigente, e, segundo consta no § 6º da cláusula TERCEIRA, majorações salariais a razão de 0,76% acima do acumulado do INPC, isto, a partir de 2022, até que sejam recuperadas integralmente as perdas do período (3,83%), seria necessário 05 anos. Desta forma, os sindicatos contrapõem o que segue:

Reajuste de 6,0117%, aplicável na folha de junho de 2021 ou mês subsequente, com reposição dos 3,83% em quatro anos, sem prejuízo do que vier a ser negociado nas convenções futuras. Salienta-se, ainda, que o reajuste de 6,0117% deve retroagir a 1º de fevereiro de 2021. O mesmo critério seria aplicado às perdas em relação ao reajuste do vale alimentação.

***VALE ALIMENTAÇÃO**

Os sindicatos consentem que, até janeiro de 2022, seja praticado o valor de R$ 21,50, mas retroativos à data base de 1º de fevereiro de 2021. Já para a nova data-base (fevereiro de 2022), postulam que, sem prejuízo do que vier a ser negociado no futuro, seja acrescido, automaticamente, mais R$ 1,00 no valor do VA.

Pleiteiam, ainda, que não haja discriminação no fornecimento do aludido vale, ou seja, para aqueles trabalhadores com jornadas inferiores a seis horas diárias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE TRABALHO – EXECUÇÃO DA CARGA HORÁRIA CONTRATADA

No tocante a esta cláusula, os sindicatos propõem redação alternativa, a saber:

Consignam para todos os fins de direito que o empregado é contratado para executar a carga horária prevista em seu contrato de trabalho e que o fato de cumprir, por liberalidade do empregador, carga horária menor que a contratada, não o obriga a executar a carga horária faltante aos finais de semana, no mesmo ou em outro posto que vier a ser determinado pelo seu empregador. As empresas poderão, sim, exigir o cumprimento da carga horária contratada, mas dentro dos dias da semana, caso a jornada semanal do empregado não adentre nos finais de semana.

Salientam, os sindicatos profissionais, que se o empregador não exigir do empregado, sujeito a regime compensatório de segundas às sextas-feiras, o cumprimento da sua jornada integral dentro destes dias da semana, não deve exigir que o trabalhador tenha de complementar jornada aos finais de semana, ocasionando uma desorganização, por exemplo, da sua vida familiar.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA – JORNADA DE TRABALHO

Consta no parágrafo 5º desta cláusula, dispositivo que fere a lei, quando dispensa dação dos 15min legais, em caso da mulher prorrogar a sua jornada. Propõe-se, assim, a exclusão deste parágrafo, porque é frontalmente contrário a Lei (384 da CLT)

Inclusive, o Tribunal Pleno do C. STF decidiu o tema, e por maioria, negou provimento ao recurso, entendendo por recepcionado o referido dispositivo.

Recurso extraordinário. Repercussão geral reconhecida. Direito do Trabalho e Constitucional. Recepção do art. 384 da Consolidação das Leis do Trabalho pela Constituição Federal de 1988. Constitucionalidade do intervalo de 15 minutos para mulheres trabalhadoras antes da jornada extraordinária. Ausência de ofensa ao princípio da isonomia. Mantida a decisão do Tribunal Superior do Trabalho. Recurso não provido.

Já o TRT4, editou a súmula 65 (v.g)
A regra do art. 384 da CLT foi recepcionada pela Constituição, sendo aplicável à mulher, observado, em caso de descumprimento, o previsto no art. 71, § 4º, da CLT

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA – PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Consta no caput desta cláusula autorização para que os trabalhadores da categoria laborem em jornadas diárias de 720min, ou seja, 12 horas. Neste caso, a aceitabilidade deste número de horas, só se aplica se, em contrapartida, gozarem os trabalhadores de 36 horas de descanso, ou seja, apenas em jornadas ditas 12 x 36.

Quanto à disposição contida no parágrafo segundo da cláusula, não se opõem os sindicatos de que seja indenizado o tempo de intervalo de repouso e alimentação, **desde que seja pelo tempo de 01 hora e que esta hora seja paga como extra, com os devidos adicionais.**

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA – COMPENSAÇÃO HORÁRIA

Nesta cláusula, especialmente, no seu parágrafo segundo, as empresas estariam liberadas de adotar quaisquer tipos de compensação horária (diária, semanal ou mensal), ficando o trabalhador a mercê daquilo que a empresa vier a solicitar em termos de jornada, pois sempre será obrigatório o cumprimento, pelo empregado, do tipo de compensação que as empresas vierem a exigir. Os trabalhadores têm procedido muitas reclamações aos seus sindicatos representativos, sobre contínuos abusos por determinadas empresas que, escudadas nesta redação, passaram a adotar jornadas que penalizam os trabalhadores, exigindo, por exemplo, que trabalhe em um ou dois dias da semana, 10 horas diárias, reduzindo sua jornada em outro dia.

Outro problema desta cláusula, é a permissibilidade contida no § 9º, já que neste parágrafo fica autorizado que o empregado, lotado em jornadas de 12 x 36, tenha que trabalhar durante a sua folga de 36 horas, caso o seu empregador lhe exija.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - INTERVALO REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

Aqui também se evidencia vários problemas, os quais têm sido trazidos às direções dos sindicatos profissionais. Neste sentido os sindicatos PROPÕEM, objetivamente**:**

*possibilidade de redução do tempo de intervalo para 30min, de modo a oportunizar que o trabalhador saia mais cedo do trabalho;

* em caso do empregador preferir suprimir o tempo de gozo de intervalo e queira indenizá-lo, deverá fazê-lo à razão de uma hora diária e não apenas em 30min;

*que nos postos de difícil acesso, receba, como extra, a hora intervalar, já que, na prática, não consegue sair do seu posto de trabalho.

*quando as empresas forem indenizar a hora intervalar, que o façam como hora extra e não como parcela de natureza indenizatória;

*que o intervalo intratuno concedido em horário diurno, o gozo se dê entre a terceira e quinta hora de trabalho e não nas duas primeiras e tampouco nas duas últimas.

*que não seja possível o fracionamento dos intervalos em dois tempos distintos, de 30min, cada um.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - APRENDIZES

Esta cláusula vem sistematicamente sendo objeto de ações anulatórias movidas pelo MPT, sendo que as decisões têm

sido no sentido de acolher o pleito do Parquet. Neste sentido, o sindicato patronal precisa assumir a exclusiva responsabilidade pela sua inclusão.

Poder-se-ia citar, a título de exemplo, os números dos processos, abaixo nominados:

Processo n. 0020014-08.2019.5.04.0000

Processo n. 0020049-65.2019.5.04.0000

Processo n. 0020926-39.2019.5.04.0021

Processo n. 0022018-18.2019.5.04.0000

Processo n. 0021198-38.2015.5.04.0000

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – CONTRATAÇÃO DE PPDS

Assim como dito em relação a cláusula anterior, esta cláusula também vem sendo objeto de ações anulatórias pelo MPT, sendo que as decisões têm sido no sentido de acolher o pleito do Parquet. Neste sentido, o sindicato patronal precisaria assumir a exclusiva responsabilidade pela sua inclusão na futura CCT.

Poder-se-ia ainda citar ações movidas pelo MPT em face da empresa Rudder (Ação Civil Pública Cível 0021007-24.2019.5.04.0009 Processo Judicial Eletrônico Data da Autuação: 23/09/2019 Valor da causa: R$ 2.500.000,00 Partes: AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO RÉU: RUDDER SERVICOS GERAIS LTDA ADVOGADO: MARIO HENRIQUE PETERS FARINON PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJE ADVOGADO: Tatiana Ayres Farinon)

Neste processo já foi proferida decisão judicial liminar, nos seguintes termos:

PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO 9ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE ACPCiv 0021007-24.2019.5.04.0009 AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO RÉU: RUDDER SERVICOS GERAIS LTDA CONCLUSÃO Nesta

data, faço o feito concluso à Exma. Sra. Juíza do Trabalho. Porto Alegre, 12 de Dezembro de 2019. DECISÃO Vistos etc. Considerando-se a jurisprudência atualizada sobre o tema, está presente o requisito da probabilidade do direito. Ademais, tendo havido tratativas de acordo desde 2017, início do inquérito civil anexado aos autos, conclui-se há perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo. Logo, estão preenchidos os requisitos do artigo 300 do CPC/2015 para a concessão da tutela provisória. Nos termos do artigo 429 da CLT, os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. No caso, a ré confessa que não emprega o percentual mínimo de aprendizes, considerada a base de cálculo com a inclusão dos empregados de segurança privada. Conquanto a atividade de vigilância seja de risco, pode haver empregados de segurança privada contratados como aprendizes, compatibilizando-se o artigo 428 da CLT com o artigo 16 da Lei n. 7.102/83, ou seja, de jovens de 21 a 24 anos. As convenções coletivas anexadas aos autos que estabelecem que os contratados sob CBO 5173 e 5174 não demandam a formação profissional prevista pelo artigo 429 da CLT (ID b4f6e47) não devem prevalecer em razão do que dispõe o artigo 227 da Constituição Federal. No mais, o artigo 66 do Decreto n. 9.579/2018 confere à empresa alternativa para o cumprimento do percentual mínimo de aprendizes. Assim, determina-se que a ré faça a inclusão do número de trabalhadores que ocupam o cargo /função de vigilante e/ou similar na reclamada no cômputo da base de cálculo para quantificação das vagas a serem preenchidas por aprendizes, na forma do disposto no art. 429 da CLT, ressalvados os casos caracterizados como cargos de direção, de gerência ou de confiança, sob pena de multa cominatória no valor de R$ 1.000,00 para cada empregado vigilante que deixou de ser incluído na base de cálculo da cota de aprendizagem, no prazo de 10 dias. Determina-se que, no prazo de 90 dias, a ré empregue e matricule nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem ou outros serviços de formação profissional previstos na legislação, número de aprendizes equivalente a cinco por cento dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional, assim considerada a função de vigilante e/ou similar, facultado o cumprimento na forma do disposto pelo artigo 66 e seguintes, do Decreto 9.579/2018, caso as peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho assim determinem, sob pena de multa cominatória no valor de R$ 5.000,00 para cada aprendiz que deixou de ser contratado pela empresa para cumprimento da cota fixada pelo artigo 429 da CLT. As multas serão reversíveis ao Fundo da Criança e do Adolescente do Município do Estado do Rio Grande do Sul. A ré deverá informar nos autos o cumprimento de cada uma das obrigações de fazer a que foi obrigada a observar. Intimem-se. Cumpra-se. PORTO ALEGRE, 12 de Dezembro de 2019 BARBARA FAGUNDES Juiz do Trabalho Substituto

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - REPOUSOS SEMANAIS E FERIADOS

Nesta cláusula, da forma como está redigida, fica permitido que as empresas exijam o trabalho em dias de repousos e

feriados, podendo compensá-los, ao invés de pagá-los como horas extras, com a devida dobra.

Outro ponto, é o fato de que, se trabalhar em dias de repouso semanal remunerado ou feriado, receberá apenas 30% de acréscimo sobre as horas laboradas nestes dias, ao passo que a lei prevê a dobra legal.

PROPOSTA SINDICATOS:

***QUE SE SUPRIMA A CLÁUSULA, PORQUE A LEI JÁ PREVÊ A REGRA OU QUE, NA INSISTENCIA DAS EMPRESAS, QUE OS DIAS LABORADOS EM DIAS DE REPOUSO OU FERIADOS, SEJAM PAGOS COM A DOBRA, SALVO QUE A LEI EXPRESSAMENTE EXCLUA ESTA PREVISÃO.**

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ADICIONAL DE RISCO – DORAVANTE DENOMINADO AJUDA DE CUSTO

Pelo que se observa da redação proposta pelo sindicato patronal, é inovatória quando pretende alterar a nomenclatura da parcela adicional de risco, justamente porque pretende caracterizar uma ajuda de custo, quando, na verdade, não se trata juridicamente de uma ajuda, mas sim, como sempre foi, de um adicional pelo desempenho de função que implica em risco, tanto que o adicional que sempre foi utilizado foi o "ADICIONAL DE RISCO".

A sugestão é manter a expressão adicional de risco

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Esta cláusula representa claro cerceamento ao livre direito de ação dos sindicatos que, por exemplo, frente a descumprimento de direitos elementares dos trabalhadores, precisariam ter o prévio aval do sindicato patronal, para só depois promover ações, quando há situações que requerem urgência, como bloqueios de faturas de empresas insolventes e contumazes descumpridoras dos direitos laborais de seus empregados.

Ademais disso, algumas empresas, em suas contestações, arguem prefaciais de extinção da ação, em face da inexistência de ofício prévio do sindicato autor ao sindicato patronal, o que causa prejuízos aos trabalhadores.

O que propõem os sindicatos profissionais é o que segue:

*Dentro do espírito que norteou o estabelecimento desta CCT, o Sindicato Profissional que firma o presente instrumento, caso entenda que alguma associada do SINDESP/RS não esteja cumprindo com algum direito trabalhista de seus empregados, poderá, antes de ingressar com alguma denúncia administrativo ou mesmo demanda judicial contra alguma empresa, solicitar ao SINDESP/RS que realize, em até 10 dias, uma reunião de mediação, na qual deverão estar presentes os representantes do Sindicato Profissional e da Empresa em questão.

Assim, propugna-se pela juntada da presente aos autos, a fim de que surta os seus jurídicos efeitos.

E. deferimento.

São Leopoldo, 21 de junho de 2021.

Arthur Orlando Dias Filho - OAB/RS 40.806

Mauricio Vieira da Silva - OAB/RS 66.608