



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região

Dissídio Coletivo **000042-50.2020.5.10.0000**

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 31/01/2020

Valor da causa: \$5,000.00

Partes:

SUSCITANTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DO DF

ADVOGADO: GERALDO MARCONE PEREIRA

SUSCITADO: TELECOMUNICACOES BRASILEIRAS SA TELEBRAS

ADVOGADO: SILVANA BERGMANN PRESTES GUSMAO

ADVOGADO: HOGLA DA SILVA BUENO

CUSTOS LEGIS: Ministério Público do Trabalho



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

IDENTIFICAÇÃO

DISSÍDIO COLETIVO 0000042-50.2020.5.10.0000

RELATOR: DESEMBARGADOR ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA

SUSCITANTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICAÇÕES DO DISTRITO FEDERAL - SINTTEL/DF

ADVOGADO: GERALDO MARCONE PEREIRA

SUSCITADA: TELECOMUNICAÇÕES BRASILEIRAS S/A - TELEBRÁS

ADVOGADA: HOGLA DA SILVA BUENO

ADVOGADA: SILVANA BERGMANN PRESTES GUSMÃO

EMENTA

DISSÍDIO COLETIVO NORMATIVO ENVOLVENDO O SINTTEL /DF VERSUS TELEBRÁS: DISCUSSÃO DE NORMA COLETIVA SUBSTITUTIVA SOB A ÉGIDE DA CLT CONFORME ALTERADA PELA LEI Nº 13.467/2017: PROCEDÊNCIA PARCIAL DOS PEDIDOS: SENTENÇA NORMATIVA PRONUNCIADA PELO TRIBUNAL COMO NORMA COLETIVA PARA O PERÍODO 2019/2020.

Dissídio coletivo admitido e, no mérito, pedidos julgados parcialmente procedentes, com edição de sentença normativa.

RELATÓRIO

O SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICAÇÕES DO DISTRITO FEDERAL - SINTTEL/DF ajuizou dissídio coletivo normativo em relação à TELEBRÁS - TELECOMUNICAÇÕES BRASILEIRAS S/A, empresa estatal federal, pretendendo a constituição, pelo Tribunal, de sentença normativa para o período 2019/2020, por frustrada a negociação coletiva para ensejar a edição de acordo coletivo de trabalho para o período, observando, ainda, que o período 2018/2019 encontra-se igualmente sob exame judicial (DC-0000131-10.2019.5.10.0000, Relator Desembargador João Amílcar Pavan). Juntou documentos, inclusive os essenciais à propositura do dissídio (edital de convocação de assembleia, ata de assembleia com lista de presentes, rol de reivindicações aprovadas pela categoria, ofícios e atas relativos à negociação coletiva, declaração de encerramento da negociação e autorização mútua para a instauração do dissídio coletivo). Dado à causa o valor de R\$ 5.000,00.



A empresa Suscitada apresentou contestação, salientando que persiste aplicando o contido na sentença normativa decorrente do DC-000322-89.2018.5.140.0000, publicada em 04/06/2019 e complementada em razão de embargos pro acórdão publicado em 10/07/2019, além de noticiar haver o DC-0000131-10.2019.5.10.0000 pendente para o período 2018/2019 e não ter igualmente havido êxito a tentativa de negociação para o período 2019/2020, objeto deste dissídio coletivo, impugnando, sequencialmente, as cláusulas contidas na proposta obreira, apresentando fundamentos econômicos para justificar a resistência patronal (fls. 140/197). Juntou documentos, inclusive o resultado da reunião do Conselho de Administração da empresa, havida em 02/12/2019, que prorrogou até 31/12/2019 os termos da sentença normativa do período 2017/2018, assim ratificando anterior decisão da Diretoria Executiva da Suscitada, decisão comunicada ao sindicato Suscitante, juntando, ainda, documento encaminhado pelo Secretário e Coordenação e Governança das Empresas Estatais da Secretaria Especial de Desestatização, Desinvestimentos e Mercados do Ministério da Economia, datado de 07/08/2019, em que noticia-se que a TELEBRÁS deveria adequar seu plano de contas ao teto constitucional e à execução do orçamento geral da União de 2020, porque assim incluída a empresa dentro do referido orçamento, além doutros indicando a situação financeira da estatal (fls. 198 /978), observando-se, ademais, a juntada das atas das reuniões de mediação prévia conduzidas pela então Presidente do Tribunal, em 2019, quando não alcançado acordo entre as partes (fls. 274/277).

Na audiência realizada perante a então Presidente deste Tribunal Regional, as partes reiteraram os pontos de resistência à conciliação, resultando encerrada a instrução (fl. 980).

Réplica apresentada pelo Sindicato Suscitante em audiência, limitando-se a reportar-se ao já contido na exordial (fl. 980).

Parecer ministerial pela admissão do dissídio coletivo e pela procedência parcial dos pedidos apresentados (fls. 984/997)

Distribuídos os autos a este Relator, entendi, inicialmente, ser o caso de mera revisão de sentença normativa, chegando a redistribuir o feito ao eminente Desembargador João Amílcar Pavan pela qualidade de Relator do DC-0000131-10.2019.5.10.0000, que explicitou a diversidade da questão, em verdade a pretensão coletiva em razão de períodos de negociação distintos, pelo que reconsiderarei a decisão, retornando os autos a minha relatoria, como registrado por decisão de S. Exa. (fls. 998/1002).

Conclusos os autos para relatório e voto, submeto o feito para julgamento colegiado pela egrégia Primeira Seção Especializada deste Tribunal.



É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

I - ADMISSIBILIDADE

Regulares as condições da ação e presentes os pressupostos processuais.

Os documentos colacionados denotam a regularidade da deflagração da negociação coletiva, com edital de convocação da categoria obreira, ata de assembleia, pauta de reivindicações, atas de reuniões em mesa de negociação e declaração de frustração da negociação coletiva, com expressa autorização mútua à instauração do dissídio coletivo normativo, pelo que atendidos os requisitos específicos do artigo 114, § 2º, da Constituição, assim como os regramentos legais, inclusive já considerada a redação dada pela Lei nº 13.467/2017 à CLT.

Admito o dissídio coletivo.

II - MÉRITO

INTRODUÇÃO E EXAME DE CLÁUSULAS:

Inicialmente, observo que a exordial invoca a pauta de reivindicações como substrato para a norma coletiva a ser adotada mediante sentença normativa, pelo que o exame se perfaz na ordem sequencial das cláusulas apresentadas, segundo a justificativa obreira e o contraponto patronal, para o exame pelo Tribunal.

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



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

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

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



/2017; Rcl-27415/SC, Rel. Min. Luiz Fux, decisão de 02/08/2017; Rcl-26256-MC/DF, Rel. Min. Luiz Fux, decisão de 07/04/2017; Rcl-26616-MC/DF, Rel. Min. Gilmar Mendes, decisão de 20/03/2017; Rcl-26343/PR, Rel. Min. Luiz Fux, decisão de 03/03/2017).

Nesse efeito, a norma coletiva antecedente pode servir como baliza ao exercício do poder normativo dos Tribunais em sede de dissídio coletivo, mas não se pode repetir pelo mero desiderato contido no artigo 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal, sob pena de revelar-se contraposição à exigência de exaurimento da negociação coletiva como fruto do objeto descrito pelo artigo 7º, XXVI, da Carta de 1988, porque, no vazio da norma coletiva, restabelecem-se as normas legais para reger a categoria, sem o conteúdo mais favorável resultante da negociação havida, ou, em caso de sentença normativa, a aplicação da norma legal, pelo efeito decorrente do indeferimento da pretensão ou da resistência havida por quaisquer das partes, se não puder o Tribunal do Trabalho, ao julgar, estabelecer cláusula delimitada com as premissas da causa de pedir e da defesa apresentadas pelas partes em conflito, sem traduzir, repita-se, a mera repetição da norma coletiva anterior que emergiria como exame apenas homologatório da pretensão de uma das partes e não do exame do conflito estabelecido que resultara, inclusive, na impossibilidade de firmar-se o acordo ou a convenção coletiva que a sentença normativa deve substituir em razão da atuação jurisdicional peculiar da Justiça do Trabalho.

Noto, ainda, que mesmo quando ambas as partes em conflito coletivo se revelam concordes com a redação, ainda assim pode e deve o Tribunal examinar a propriedade ou não do preceito, não sendo impeditivo o indeferimento de norma pretendida em desacordo com preceito constitucional ou legal que o desautorize ou ainda quando apenas para ajustamento redacional, evitando discussões e interpretações indevidas posteriormente.

O poder normativo do Tribunal, como atuação especial da Justiça do Trabalho, encerra-se na análise das pretensões e das resistências no contraponto com as discussões alusivas à constitucionalidade e legalidade das normas apresentadas ao exame jurisdicional, sem traduzir-se em instância de mera homologação ou de acolhimento ou rejeição de pretensões, porquanto a construção da norma coletiva consubstanciada em sentença normativa ultrapassa os aspectos regulares da atuação jurisdicional comum para situar-se em esfera de efetiva delimitação de vontade substitutiva das partes em conflito, sem permitir-se olvidar o contexto de regularidade do que assentado pela Corte em sede normativa.

A negociação coletiva transcorreu já sob a égide das alterações empreendidas na CLT pela Lei nº 13.467/2017, cabendo examinar, sobretudo, os efeitos dos artigos 611-A e 611-B da CLT, o primeiro a situar os pontos em que a convenção coletiva e o acordo coletivo teriam prevalência sobre a lei, enquanto o segundo a descrever, ao contrário, os pontos que se constituem em objetos ilícitos ao conteúdo de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho:



"Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;



III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;



XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo."

Como a sentença normativa emerge em substituição ao acordo coletivo ou à convenção coletiva do trabalho não obtida em negociação coletiva entre as partes, a norma coletiva assim enunciada, por óbvio, não pode conter aspectos que a lei veda obter por acordo coletivo ou por convenção coletiva de trabalho, na linha do artigo 611-B da CLT, sob pena de o Tribunal enunciar sentença normativa em contrariedade à lei e desvirtuar o que seria possível obter-se em sede de negociação coletiva própria que, repita-se, o poder normativo apenas busca substituir na expressão do Estado-Juiz.

Doutro lado, o artigo 611-A da CLT enuncia temas expressamente possíveis de enunciar resultados diversos aos preceituados em lei, o denominado "negociado sobre legislado", mas nesse particular emerge dois aspectos essenciais a considerar na atuação do Tribunal do Trabalho no exercício do regular poder normativo da Justiça do Trabalho: pode o Tribunal, em sede de sentença normativa, por frustrada a negociação coletiva, sobrepujar a norma legal na eleição de vontade de quaisquer das partes quanto à cláusula frustrada? A resposta, contudo, sequer se pode enunciar ao instante em que o colendo Supremo Tribunal Federal, por decisão liminar do Ministro Gilmar Mendes, Relator do ARE-1121633/GO, expressamente determinou "a suspensão de todos os processos pendentes, individuais ou coletivos, que versem sobre a questão e tramitem no território nacional, nos termos do artigo 1035, §5º, do CPC, uma vez que o plenário virtual do STF reconheceu a repercussão geral do tema", assim enunciado como tema 1046: "Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente", estando situado, como objeto do recurso com repercussão geral reconhecida, se, à luz dos arts. 5º, incisos II, LV e XXXV; e 7º, incisos XIII e XXVI, da Constituição Federal, pode ou não haver a manutenção de norma coletiva de trabalho que restringe direito trabalhista, desde que não seja absolutamente indisponível, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias. Na referida decisão, aliás, o Ministro Gilmar Mendes, ao justificar a ordem de sobrestamento nacional, salientou que "Em 3.5.2019, o STF, por unanimidade, reconheceu a existência de repercussão geral da questão constitucional suscitada e, no mérito, não reafirmou a jurisprudência dominante sobre a matéria, que será submetida a posterior julgamento no Plenário físico (tema 1.046). (...) Não resta dúvida acerca da importância da causa, cujo tema (validade



de cláusula de acordo coletivo) vai além do interesse das partes, apresentando, pois, repercussão transindividual ou institucional. (...) Ademais, até o reconhecimento da presente repercussão geral, muitas dessas ações tinham sua improcedência determinada pela aplicação dos fundamentos determinantes do paradigma (RE-RG 590.415, Min. Roberto Barroso), que consignou a possibilidade de redução de direitos por meio de negociação coletiva e a inaplicabilidade do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas ao direito coletivo do trabalho. Uma vez recortada nova temática constitucional (semelhante à anterior) para julgamento, e não aplicado o precedente no Plenário Virtual desta Suprema Corte, existe o justo receio de que as categorias sejam novamente inseridas em uma conjuntura de insegurança jurídica, com o enfraquecimento do instituto das negociações coletivas."

Nesse efeito em particular, ao deparar-se com a discussão, em qualquer norma coletiva, seja acordo coletivo de trabalho (ACT), seja convenção coletiva de trabalho (CCT), seja ainda a possibilidade de enunciação mediante sentença normativa, de prevalência de norma coletiva que busque limitar ou restringir direito trabalhista não assegurado constitucionalmente, cabe ao Tribunal decidir pelo sobrestamento do julgamento, quando menos no particular da norma com tal discussão.

No caso sob exame, não encontro, no rol de reivindicações obreiras invocado pela exordial ou na contestação, cláusulas em temas descritos pelos artigos 611-A ou 611-B da CLT, ou no campo do sobrestamento determinado pelo c. STF, não obstante a necessária discussão, cláusula a cláusula, doutros aspectos de enquadramento e dos objetos de pretensão e de resistência para a análise normativa pelo Tribunal.

Cabe considerar, também, a circunstância dos limites de atuação dos Tribunais do Trabalho em razão do poder normativo conferido pelo artigo 114, § 2º, da Constituição Federal, não sendo próprio à mera repetição de normas legais já existentes, sob pena de desvirtuar o campo legal e diminuir a importância dessa salutar atuação da Justiça do Trabalho a mero corolário do que já existente, num reforço impróprio do comando legal e mera exigência descabida de julgamento em caso já resolvido, sem efetiva controvérsia a respeito.

Nesse efeito, o campo da sentença normativa não pode ser confundido com o das demais normas coletivas, em que os ajustes entre as partes, ainda quando repitam normas legais, resultam de outros esforços, enquanto a atuação jurisdicional se situa em não necessariamente apenas homologar pretensões deduzidas, mesmo quando não haja manifesta resistência patronal à repetição do que já constante em lei, mas inclusive atuar para alertar as partes em aparente conflito quando já há norma legal suficiente ao tema em discussão para não adotar sentença normativa em sobreposição ou repetição ao que já constante de diploma legal ou regulamentação suficiente.



Observo, ainda, que as cláusulas deferidas não terão numeração no curso da fundamentação, senão depois para fins do dispositivo pertinente à sentença normativa, delimitando-se as referências, para fins de identificação em relação ao que pedido pelos obreiros e ao ponto de resistência ou não pelo patronato segundo o item do descritivo da exordial, por igualmente assim adotado pela defesa. Por isso, deve ficar desde logo claro, o eventual indeferimento do pedido exordial não significa necessária repulsa ao pretendido, mas por vezes apenas a indicação de já haver regulação legal suficiente ao tema discutido, sem margem para a repetição em sede de sentença normativa.

Definidas essas premissas, prossigo no exame do dissídio coletivo normativo, contido na inicial apresentada pelo Sindicato obreiro, observados os limites decorrentes da defesa.

(1) VIGÊNCIA E DATA-BASE:

O sindicato Suscitante busca seja mantida a data base em primeiro de novembro, e, ao final, a fixação da vigência em doze meses, a partir de 01/11/2019 e término em 31/10/2020, indicando como cláusula acordada e assim propondo a seguinte redação:

"CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE:

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de novembro de 2019 a 31 de outubro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de novembro."

A empresa Suscitada não se opõe à data-base indicada.

Com relação à vigência e à data-base, não há dissonância entre Suscitante e Suscitado, devendo ser mantido o dia primeiro de novembro como sinalizador das alterações normativas para a categoria e o período de vigência, não obstante observar o atraso para a propositura que poderiam resultar na aplicação do artigo 616, § 3º, c/c artigo 867, parágrafo único, "a", da CLT, porquanto o presente dissídio coletivo apenas foi instaurado em 31/01/2020, praticamente três meses após a data-base, invés dos sessenta dias antecedentes, mesmo considerados, eventualmente, os efeitos da prorrogação havida pela própria empresa quanto ao contido no ACT-2017/2018, já que apenas considerados até 31/12/2019 por ato da diretoria da Suscitada referendada pelo respectivo conselho de administração da referida estatal.



Com efeito, o artigo 616, § 3º, da CLT, que descreve que *"havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo"*. Por sua vez, o artigo 867, parágrafo único, da CLT, assim enuncia que *"A sentença normativa vigorará: a) a partir da data de sua publicação, quando ajuizado o dissídio após o prazo do art. 616, § 3º, ou, quando não existir acordo, convenção ou sentença normativa em vigor, da data do ajuizamento; b) a partir do dia imediato ao termo final de vigência do acordo, convenção ou sentença normativa, quando ajuizado o dissídio no prazo do art. 616, § 3º."*

Nesse sentido, como a parte demandante restou inerte em demandar no prazo próprio da lei, não se poderia vislumbrar senão o efeito mais grave do contido no artigo 616, § 3º, da CLT, porque emerge inequívoco que caberia à parte Suscitante, quando menos, promover o dissídio coletivo logo que frustrada a negociação coletiva e não quando já decorridos três quatro meses do encerramento da mesa de discussões entre os Sindicatos, na linha de precedentes deste egrégia Primeira Seção Especializada, como o DC-0000271-15.2017.5.10.0000, julgado em 12/12/2017, Relator Desembargador André Damasceno, e mais recente, o julgamento do DC-0000330-32.2019.5.10.0000, Relator Alexandre Nery de Oliveira, julgado em 05/11/2019, quando entendido pela aplicação do artigo 616, § 3º, c/c o artigo 867, parágrafo único, "a", da CLT, nos casos em que o dissídio coletivo resta proposto após os sessenta dias anteriores à data-base regular da categoria, sob pena de efeitos diferenciados.

No caso, contudo, tenho a considerar que os efeitos financeiros que poderiam advir da incidência da norma legal beneficiariam a empresa Suscitada, que doutro lado manifestou expressa adesão ao pretendido pela parte Suscitante, com ressalvas específicas em aspecto particular do reajuste salarial, a ser evidenciado em momento próprio, pelo que, para o geral aspecto do marco inicial de vigência da norma coletiva, como a que poderia decorrer do teor do artigo 616, § 3º, c/c o artigo 867, parágrafo único, "a", da CLT, há que se considerar o marco pretendido pelo sindicato Suscitante e não desqualificado pela empresa Suscitada, senão assim em relação a efeitos financeiros particulares de reajuste salarial.

Por isso apenas, emerge pertinente a cláusula pretendida, com o ajuste redacional ao tipo normativo:

"VIGÊNCIA E DATA-BASE:

A sentença normativa terá vigência no período de primeiro de novembro de 2019 a 31 de outubro de 2020, persistindo a data-base da categoria em primeiro de novembro."



Pedido parcialmente procedente.

(2) ABRANGÊNCIA:

O Sindicato Suscitante busca explicitar o grupo de trabalhadores alcançados, inclusive os eventualmente desligados, assim propondo a seguinte redação:

"CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA:

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, abrange a todos os empregados da TELEBRAS, em efetivo exercício em 31/10/2019 ou que venham a ser admitidos durante a sua vigência.

§ 1º Aos empregados que se desligaram a partir de 1º/11/2019 será assegurado o pagamento das vantagens e benefícios, observando-se a proporcionalidade do período trabalhado.

§ 2º A duração de trabalho dos empregados abrangidos no "caput" desta cláusula é de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, na forma estabelecida nos contratos individuais de trabalho."

O Sindicato Suscitado não se opõe à pretensão.

Não há óbice legal à adoção da cláusula referida, senão o ajuste redacional devido pelo tipo normativo.

"ABRANGÊNCIA:

A presente norma coletiva abrange a todos os empregados da TELEBRÁS, em efetivo exercício em 31/10/2019 ou que venham a ser admitidos durante a sua vigência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Aos empregados que se desligaram a partir de 01/11/2019 será assegurado o pagamento das vantagens e benefícios estabelecidos, observando-se a proporcionalidade do período trabalhado.

PARÁGRAFO SEGUNDO. A duração de trabalho dos empregados abrangidos no "caput" desta cláusula é de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, na forma estabelecida nos contratos individuais de trabalho."



Pedido parcialmente procedente.

(3) REAJUSTE SALARIAL:

O sindicato Suscitante busca a correção dos salários vigentes em 31/10/2019 pela aplicação do percentual de 3,22% (três e vinte e dois centésimos por cento) para os empregados em geral e para o valor dos comissionamentos, com o seguinte teor:

"CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL:

As tabelas salariais da TELEBRAS, decorrentes do Plano de Classificação de Cargos e Salários (PCCS) e do Plano de Carreira e Remuneração (PCR), vigentes em 31/10/2019, serão reajustadas pelo percentual de 3,22% (três vírgula vinte e dois por cento), na data-base de 1º/11/2019.

§ 1º: O Valor de Referência, o Valor de Gratificação e o Valor do DAS-6, do DAS-5 e do DAS-4, constantes do Anexo I, da Diretriz n.º 273/2016, serão reajustados pelo percentual de 3,22% (três vírgula vinte e dois por cento), na data-base de 1º/11/2019."

A empresa suscitada resiste, entendendo, em razão da situação financeira deficitária da estatal e a vinculação ao orçamento da União, a possibilidade de concessão de reajuste menor, no percentual de 1,02% (um e dois centésimos por cento). Assevera que o INPC de novembro/2018 a outubro/2019 foi de 2,55%, menor que o pretendido pelos obreiros, mas que sequer esse pode ser aplicável ao instante em que a empresa não cresceu o excedente indicado de 0,67% no período dos doze meses consideráveis, não havendo produtividade nem ganho real passível de ser inserido no percentual pretendido a título de reajustes. Por isso, indica como razoável o percentual correspondente a 70% do INPC (1,02%), observando, inclusive, que passou a ter a limitação decorrente da Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e à Lei Orçamentária Anual da União (LOA), estando obrigada à prévia autorização da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (SEST) do Ministério da Economia para poder conceder reajuste salarial, consoante artigo 623 da CLT, inclusive observando, ainda, que a LDO vedou qualquer reajuste para o exercício de 2020 em relação aos benefícios a título de alimentação, moradia e educação de servidores e empregados vinculados ao orçamento federal, insistindo estar no limite financeiro próprio ao custeio de pessoal. Juntou documentos alusivos à situação financeira da estatal para justificar o pedido de procedência apenas parcial do pedido exordial.



O Ofício SE-31/2019/ASSES/SEST/SEDDM-ME, de 07/08/2019, expedido pelo Exmo. Sr. Secretário de Coordenação e Governança das Empresas Estatais da Secretaria Especial de Desestatização, Desinvestimentos e Mercados do Ministério da Economia à Presidência da empresa Suscitada denota a inclusão da TELEBRÁS nos orçamentos fiscal e de seguridade da União a partir do exercício de 2020, pelo que situada, doravante, em restrições fiscais decorrentes do teto constitucional de despesas e ainda à LRF - Lei de Responsabilidade Fiscal.

Mais ainda considerado o momento de perturbação orçamentária da União, com vários cortes financeiros, não se mostra razoável o implemento de despesas que possam comprometer o equilíbrio fiscal federal, ao instante em que a empresa estatal passa a desqualificar-se como ente próprio à gestão de seus valores e passa a atuar mais propriamente noutras searas em razão de patrocínio direto da Fazenda Nacional, por isso vinculada à LOA e à LRF, observado sobretudo o teto decorrente da EC 95.

Observo, ainda, que os parâmetros propostos em razão de tentativa de mediação prévia, perante este próprio Tribunal Regional, não podem afastar-se da consideração de não ter sido alcançado o acordo pretendido pela empresa para a fixação de ajuste bianual, nem ainda os aspectos de contenção orçamentária posteriormente percebidos ao instante da propositura do dissídio e da defesa apresentada. Cabe perceber, ainda, que os termos então delimitados pelas partes em tentativa de negociação prévia mediada envolvia não apenas o reajuste salarial, mas também a compensação com outros objetos em negociação e, assim, não se pode isolar aspecto particular do reajuste como se as propostas não decorressem de outras considerações e efeitos, porque a norma coletiva então em negociação envolvia nessa circunstância o conglobamento do normativo pretendido e frustrado, apenas se podendo revelar o mesmo percentual se houvesse a possibilidade de análise também das demais circunstâncias indicadas e ora perdidas no vazio da negociação coletiva não alcançada de forma consensual.

Ademais, nesse contexto de busca de equilíbrio fiscal e orçamentário pela União, não é de bom tom o reajuste sem observância a tais premissas contidas na Emenda Constitucional nº 95, mais ainda quando se percebe que a empresa estatal, embora constituída como sociedade de economia mista, perde todo esse qualificativo com a vinculação ao orçamento da União e a recomendação de retirada do mercado de ações para situar-se sob o manto exclusivo da União como sua principal controladora.

A tal modo, adoto o percentual aceito pela defesa como razoável, já que, no contexto atual, sequer esse talvez fosse ainda próprio à recomposição salarial pretendida.



Noutra seara, percebo que a empresa Suscitada busca a delimitação de efeitos financeiros decorrentes do reajuste apenas a partir da publicação da sentença normativa.

Nesse aspecto, embora para o geral não tenha havido a invocação do contido no artigo a norma coletiva, como a que poderia decorrer do teor do artigo 616, § 3º, c/c o artigo 867, parágrafo único, "a", da CLT, cabe retomar a análise no pertinente ao efeito particular à cláusula de reajuste salarial.

E como dito antes, não tenho então como desconsiderar a regência legal para delimitar efeitos específicos do reajuste segundo o preceito referido, assim a partir da publicação da sentença normativa, ainda que para outros objetos discutidos a vigência da sentença normativa não seja alterada.

Por isso, sugiro a seguinte redação para a cláusula normativa:

"REAJUSTE SALARIAL:

As tabelas salariais da TELEBRÁS, decorrentes do Plano de Classificação de Cargos e Salários (PCCS) e do Plano de Carreira e Remuneração (PCR), vigentes em 31/10/2019, serão reajustadas pelo percentual de 1,02% (um inteiro e dois centésimos por cento), na data-base de 01/11/2019.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. O Valor de Referência, o Valor de Gratificação e o Valor do DAS-6, do DAS-5 e do DAS-4, constantes do Anexo I, da Diretriz nº 273/2016, serão reajustados pelo percentual de 1,02%, (um inteiro e dois centésimos por cento), na data base de 01/11/2019.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Os efeitos financeiros dos reajustes previstos nesta cláusula contar-se-ão da publicação da sentença normativa."

Pedido parcialmente procedente.

(4) DATA DE PAGAMENTO SALARIAL:

O sindicato Suscitante busca a fixação do primeiro dia útil do mês seguinte ao trabalho como o devido para o pagamento do salário dos empregados da Suscitada:



"CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO SALARIAL:

A TELEBRÁS efetuará o pagamento do salário dos seus empregados no 1º (primeiro) dia útil do mês subsequente ao da competência."

Embora indicado na exordial que a cláusula estaria acordada, em defesa a empresa Suscitada denota que não mais possui autonomia para executar seu orçamento do mesmo modo operacional que antes à vinculação ao orçamento da União, insistindo, assim, dever doravante cumprir o prazo previsto no artigo 459, § 1º, da CLT que estipula o pagamento de salários até o quinto dia útil seguinte ao mês de competência.

Com razão, alterada a situação do fluxo de caixa da empresa Suscitada, não há como indicar-se o prazo pretendido pelo sindicato Suscitante, havendo a regulação própria da CLT que não cabe ser repetida na norma coletiva.

Não encontro, assim, parâmetros de razoabilidade para a fixação pretendida em sede normativa.

Pedido improcedente.

(5) SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL:

O sindicato Suscitante busca seja assegurado os substitutos eventuais o mesmo valor da gratificação de função devida ao titular substituído, assim propondo a seguinte redação :

"CLÁUSULA QUINTA - SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL:

A TELEBRÁS pagará ao substituto eventual no exercício de função gratificada, desde que para isso tenha sido formalmente designado, a gratificação devida ao titular daquela, ou a diferença, conforme o caso, a partir do 3º (terceiro) dia de substituição, retroativo ao 1º (primeiro) dia."

O Sindicato Suscitado não se opõe à pretensão.

Não vislumbro óbice legal à cláusula pretendida.

Pedido procedente:



"SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL:

A TELEBRÁS pagará ao substituto eventual no exercício de função gratificada, desde que para isso tenha sido formalmente designado, a gratificação devida ao titular daquela, ou a diferença, conforme o caso, a partir do 3º (terceiro) dia de substituição, retroativo ao 1º (primeiro) dia."

(6) ANTECIPAÇÃO DA PRIMEIRA PARCELA DO 13º SALÁRIO:

O sindicato Suscitante busca seja assegurado aos substitutos eventuais o mesmo valor da gratificação de função devida ao titular substituído, assim propondo a seguinte redação :

"CLÁUSULA SEXTA - ANTECIPAÇÃO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO:

A primeira parcela do décimo terceiro salário, solicitada na escala anual de férias, será paga em conjunto com o pagamento das férias.

§ único - Para os empregados não contemplados com a antecipação da primeira parcela do 13º salário, por ocasião das férias, o pagamento será efetuado até julho."

O Sindicato Suscitado não se opõe à pretensão.

Não vislumbro óbice legal à cláusula pretendida.

Observo apenas a necessidade de pequeno ajuste redacional, eis que o pagamento antecipado se descreve como condicionado ao requerimento assim formulado quando do pedido de férias:

"ANTECIPAÇÃO DA PRIMEIRA PARCELA DO 13º SALÁRIO:

A primeira parcela do décimo terceiro salário, quando solicitada na escala anual de férias, será paga em conjunto com o pagamento das férias.

PARÁGRAFO ÚNICO. Para os empregados não contemplados com a antecipação da primeira parcela do 13º salário, por ocasião das férias, o pagamento será efetuado até julho."

Pedido parcialmente procedente.



(7) VALE-ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO:

O sindicato Suscitante busca a atualização do valor do benefício a título de vale-alimentação/vale-refeição, no mesmo percentual antes pretendido para o reajuste salarial, assim propondo a seguinte redação:

"CLÁUSULA SÉTIMA - VALOR DO VALE-ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO:

A TELEBRÁS manterá a concessão de vales-alimentação/refeição a todos os seus empregados, mensalmente, inclusive no período de férias, reajustados em 3,22% (três vírgula vinte e dois por cento), resultando o valor facial de R\$ 50,84 (cinquenta reais e oitenta e quatro centavos), vigente a partir de 1º/11/2019, em conformidade com o sistema de despesas compartilhadas, sendo a participação do empregado de 7,75%, descontada em folha de pagamento.

§ 1º - De caráter indenizatório e de natureza não salarial, o vale-alimentação/refeição será utilizado para ressarcimento de despesas com aquisição de refeições e alimentos, de acordo com a legislação vigente relativa ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

§ 2º - A quantidade mensal de vales para cada empregado será igual ao número de dias úteis do mês ou 22 (vinte e dois) dias, prevalecendo o que for maior.

§ 3º - Ao empregado que porventura trabalhe nos sábados, domingos e feriados, cuja jornada supere duas horas ininterruptas e não exceda a quatro horas ininterruptas será concedido crédito de meio vale alimentação/refeição, no valor de R\$ 25,42 (vinte e cinco reais e quarenta e dois centavos) por dia trabalhado. Se a jornada ultrapassar quatro horas ininterruptas será concedido crédito de vale alimentação/refeição no valor facial de R\$ 50,84 (cinquenta reais e oitenta e quatro centavos) por dia trabalhado.

§ 4º - Pagamento em pecúnia diretamente na folha de pagamento dos valores devidos a título de vale alimentação/refeição.

§ 5º - Concessão de 22 de vales-alimentação/refeição adicionais, no mês de dezembro, a todos os seus empregados no valor facial de R\$ 50,84 (cinquenta reais e oitenta e quatro centavos)."

A empresa Suscitada, inicialmente, descreve que os propostos parágrafos 4º e 5º não estão consoantes a norma coletiva vigente, observando, ainda, que a sentença normativa anterior havia acolhido provocação da empresa para limitar a concessão dos vales aos empregados afastados até 90 dias em caso de suspensão de contrato de trabalho, excetuadas as empregadas em licença-gestante. Ademais, insiste na impropriedade do percentual de reajuste pretendido para o benefício, inclusive considerando os artigos 110 e 111 da LDO que vedaram o reajuste nos benefícios a título de alimentação, inclusive às empresas estatais dependentes do orçamento federal, propondo, em contrapartida, a seguinte cláusula normativa:

"CLÁUSULA SÉTIMA - VALOR DO VALE-ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO:



A TELEBRAS manterá a concessão de vales-alimentação/refeição a todos os seus empregados, mensalmente, inclusive no período de férias, com a manutenção do valor facial de R\$ 49,10 (quarenta e nove reais e dez centavos), em conformidade com o sistema de despesas compartilhadas, sendo a participação do empregado de 7,75%, descontada em folha de pagamento.

§ 1º - De caráter indenizatório e de natureza não salarial, o vale alimentação/refeição será utilizado para ressarcimento de despesas com aquisição de refeições e alimentos, de acordo com a legislação vigente relativa ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

§ 2º - A quantidade mensal de vales para cada empregado será igual ao número de dias úteis do mês ou 22 (vinte e dois) dias, prevalecendo o que for maior.

§ 3º - Ao empregado que porventura trabalhe nos sábados, domingos e feriados, desde que não sejam dias normais de trabalho sob escala de revezamento, cuja jornada supere duas horas ininterruptas e não exceda a quatro horas ininterruptas será concedido crédito de meio vale alimentação/refeição, no valor de R\$ 24,55 (vinte e quatro reais e cinquenta e cinco centavos) por dia trabalhado. Se a jornada ultrapassar quatro horas ininterruptas será concedido crédito de vale alimentação/refeição no valor facial de R\$ 49,10 (quarenta e nove reais e dez centavos) por dia trabalhado.

§ 4º - Ao empregado afastado do trabalho há mais de 90 (noventa) dias intermitentes ou não, excetuada a licença maternidade/gestante, cessará automaticamente o benefício do Vale Alimentação/Refeição no nonagésimo primeiro (91º) dia."

Com razão a Suscitada.

A LDO vigente não permite o reajuste pretendido pelos obreiros, não cabendo, ainda, oneração maior que a já alcançada pela norma antes aplicada no âmbito da empresa estatal, que deve assim perdurar, na linha indicada pela defesa.

Nesse sentido, proponho a seguinte redação, com os pertinentes ajustes redacionais, na linha empreendida pela defesa:

"VALE-ALIMENTAÇÃO/VALE-REFEIÇÃO:

A TELEBRÁS manterá a concessão de vales-alimentação/refeição a todos os seus empregados, mensalmente, inclusive no período de férias, com o valor facial de R\$ 49,10 (quarenta e nove reais e dez centavos), em conformidade com o sistema de despesas compartilhadas, sendo a participação do empregado de 7,75%, descontada em folha de pagamento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. O vale alimentação/refeição, de caráter indenizatório e natureza não salarial, será utilizado para ressarcimento de despesas com aquisição de refeições e alimentos, de acordo com a legislação vigente relativa ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

PARÁGRAFO SEGUNDO. A quantidade mensal de vales para cada empregado será igual ao número de dias úteis do mês ou 22 (vinte e dois) dias, prevalecendo o que for maior.



PARÁGRAFO TERCEIRO. Ao empregado que porventura trabalhe nos sábados, domingos e feriados, desde que não sejam dias normais de trabalho sob escala de revezamento, cuja jornada supere duas horas ininterruptas e não exceda a quatro horas ininterruptas, será concedido crédito de meio vale alimentação/refeição, no valor de R\$ 24,55 (vinte e quatro reais e cinquenta e cinco centavos), por cada dia assim trabalhado em sábado, domingo ou feriado

PARÁGRAFO QUARTO. Ao empregado que porventura trabalhe nos sábados, domingos e feriados, desde que não sejam dias normais de trabalho sob escala de revezamento, cuja jornada supere quatro horas ininterruptas, será concedido crédito de vale alimentação/refeição no valor de R\$ 49,10 (quarenta e nove reais e dez centavos), por cada dia assim trabalhado em sábado, domingo ou feriado.

PARÁGRAFO QUINTO. A concessão do vale alimentação-refeição ao empregado afastado do trabalho há mais de 90 (noventa) dias, intermitentes ou não, cessará automaticamente no 91º (nonagésimo primeiro) dia do afastamento.

PARÁGRAFO SEXTO. Às empregadas em licença maternidade /gestante será concedido o vale alimentação/refeição por todo o período da licença, sem solução de continuidade enquanto estiver assim afastada do trabalho."

Pedido parcialmente procedente.

(8) INDENIZAÇÃO COM CRECHE E ASSISTÊNCIA PRÉ-ESCOLAR:

O sindicato Suscitante pretende seja mantida a concessão do benefício, a título indenizatório, correspondente às despesas dos empregados com creche ou assistência pré-escolar de filhos até a idade de 6 (seis anos), matriculados em estabelecimentos de livre escolha dos empregados, observado o reajuste do benefício no mesmo percentual antes pretendido para o reajuste salarial:

"CLÁUSULA OITAVA - INDENIZAÇÃO COM CRECHE/ASSISTÊNCIA PRÉ-ESCOLAR:

Fica mantida a concessão da indenização de despesas com creche/assistência pré-escolar para filhos de empregados com idade até 6 (seis) anos, matriculados em estabelecimentos de livre escolha dos empregados, em conformidade com o sistema de despesas compartilhadas empregado - empresa, reajustado em 3,22% (três vírgula vinte e dois por cento), da seguinte forma:

I - nas mensalidades até R\$ 212,44 (duzentos e doze reais e quarenta e quatro centavos), valor válido a partir de 1º de novembro de 2019, aplicar-se-á à Tabela de Benefícios - Assistência à Saúde, vigência 1º/11/2014, na TELEBRAS;



II - sobre o que exceder ao valor acima e até R\$ 547,50 (quinhentos e quarenta e sete reais e cinquenta centavos), a TELEBRAS participará das despesas relativas à diferença em 50% (cinquenta por cento);

III - sobre a parcela que exceder ao limite R\$ 547,50 (quinhentos e quarenta e sete reais e cinquenta centavos), a responsabilidade do pagamento será total do empregado.

§ 1º - O benefício previsto nesta cláusula não poderá ser percebido, cumulativamente, pelo casal empregado da TELEBRAS.

§ 2º - Por se tratar de indenização de despesas com creche/assistência pré-escolar, esta concessão não se reveste de natureza salarial.

§ 3º - A TELEBRAS estenderá o disposto no "caput" desta cláusula, sem limite de idade, aos dependentes portadores de necessidades especiais."

A empresa Suscitada resiste para que seja observada a restrição orçamentária e a vedação a reajuste nos benefícios, observando, ainda, que a idade limite da criança deve ser de 6 (seis) anos incompletos, já que posteriormente a regência se perfaz sob manto de escola e não de creche ou pré-escola, propondo, em contrapartida, seguinte cláusula:

"CLÁUSULA OITAVA - INDENIZAÇÃO COM CRECHE/ASSISTÊNCIA PRÉ-ESCOLAR:

A TELEBRAS mantém a concessão da indenização de despesas com creche/assistência pré-escolar para filhos de empregados com idade até 6 (seis) anos incompletos, ou seja, 72 (setenta e dois) meses, matriculados em estabelecimentos de livre escolha dos empregados, em conformidade com o sistema de despesas compartilhadas empregado - empresa, da seguinte forma:

I - nas mensalidades até R\$ 205,13 (duzentos e cinco reais e treze centavos), valor válido a partir de 1º de novembro de 2019, aplicar-se-á à Tabela de Benefícios - Assistência à Saúde, vigência 1º/11/2018, na TELEBRAS;

II - sobre o que exceder ao valor acima e até R\$ 528,64 (quinhentos e vinte e oito reais e sessenta e quatro centavos), a TELEBRAS participará das despesas relativas à diferença em 50% (cinquenta por cento);

III - sobre a parcela que exceder ao limite de R\$ 528,64 (quinhentos e vinte e oito reais e sessenta e quatro centavos), a responsabilidade do pagamento será total do empregado.

§ 1º - O benefício previsto nesta cláusula não poderá ser percebido, cumulativamente, pelo casal empregado da TELEBRAS.

§ 2º - Por se tratar de indenização de despesas com creche/assistência pré-escolar, esta concessão não se reveste de natureza salarial.

§ 3º - A TELEBRAS estenderá o disposto no "caput" desta cláusula, sem limite de idade, aos dependentes portadores de necessidades especiais."

Com razão em parte a Suscitada.



A LDO vigente não permite o reajuste pretendido pelos obreiros, não cabendo, ainda, oneração maior que a já alcançada pela norma antes aplicada no âmbito da empresa estatal, que deve assim perdurar, na linha indicada pela defesa.

Contudo, em relação ao limite de idade, é certo que a partir dos seis anos, as crianças já estão aptas ao ensino fundamental e não mais ao pré-escolar. Contudo, também é certo que a garantia pretendida é que as crianças em pré-escolar não tenham interrompido o benefício, como indicado pela empresa, pelo mero fato de serem alcançados pela idade, ainda quando no pré-escolar em curso. Obviamente, a cláusula que indica que o benefício é destinado apenas às creches e pré-escolar já é suficiente a denotar que as crianças devem estar situadas nesses níveis antes do ensino fundamental, não sendo razoável que tendo alcançado o limite de idade, enquanto no pré-escolar, seja cassado o benefício que apenas prejudicaria a própria formação preparatória dada à criança. Por isso, o resguardo à idade completa de seis anos permite que as crianças que alcancem tal idade quando ainda no pré-escolar persistam ensejando o benefício a seus pais para a manutenção de tal importante momento preparatório ao ingresso no ensino fundamental, que se dará em seguida, já sem a participação patronal, porque assim não estipulado outro benefício que não o da creche e da assistência pré-escolar.

Nesse sentido, proponho a seguinte redação, com os pertinentes ajustes redacionais:

"BENEFÍCIO PARA CRECHE E/OU ASSISTÊNCIA PRÉ-ESCOLAR:

A TELEBRÁS manterá o benefício, em caráter indenizatório, pertinente a custeio total ou integral de despesas com creche e/ou assistência pré-escolar para os filhos de empregados com idade até 6 (seis) anos, matriculados em estabelecimentos de livre escolha dos empregados, em conformidade com o sistema de despesas compartilhadas empregado-empresa, da seguinte forma:

I - nas mensalidades até R\$ 205,13 (duzentos e cinco reais e treze centavos), valor válido a partir de 1º de novembro de 2019, aplicar-se-á a Tabela de Benefícios - Assistência à Saúde da empresa, vigente em 01/11/2018;

II - sobre o que exceder ao valor de R\$ 205,13 (duzentos e cinco reais e treze centavos) até R\$ 528,64 (quinhentos e vinte e oito reais e sessenta e quatro centavos), a TELEBRÁS participará das despesas relativas à diferença em 50% (cinquenta por cento);

III - sobre a parcela que exceder ao limite de R\$ 528,64 (quinhentos e vinte e oito reais e sessenta e quatro centavos), a responsabilidade do pagamento será total do empregado.



PARÁGRAFO PRIMEIRO. O benefício previsto nesta cláusula não poderá ser percebido, cumulativamente, pelo casal empregado da TELEBRÁS.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Por se tratar de indenização de despesas com creche e/ou assistência pré-escolar, esta concessão não se reveste de natureza salarial.

PARÁGRAFO TERCEIRO. O benefício previsto nesta cláusula será estendido pela TELEBRÁS, sem limite de idade, em favor dos dependentes portadores de necessidades especiais (PcD/PNE)."

Pedido parcialmente procedente.

(9) MANUTENÇÃO DE BENEFÍCIOS E VANTAGENS ANTERIORES:

O sindicato Suscitante busca que para os empregados admitidos até 30/11/1996, sejam mantidos os benefícios e vantagens alusivos a adicional noturno, remuneração das horas extras e participação no custeio do plano de saúde:

"CLÁUSULA NONA - MANUTENÇÃO DOS BENEFÍCIOS/VANTAGENS: Ficam mantidas as condições anteriormente vigentes os empregados admitidos até 30/11/1996, em relação aos seguintes Benefícios e Vantagens:

I - Adicional Noturno;

II - Remuneração das Horas Extraordinárias;

III - Participação no Custeio do Plano de Saúde."

A Suscitada resiste ao fundamento de que os empregados que eram regidos pela cláusula equivalente já estão acobertados por banco de horas, ou não estão a realizar horas noturnas, ou já estão contemplados em regra geral alusiva ao plano de saúde, por não haver mais possibilidade de plano específico custeado apenas pela empresa estatal.

Não sendo objeto de acordo, efetivamente não se vislumbra a possibilidade de exclusão de grupo para estipulação de normas especiais, certo, de todo modo, que eventual discussão individual, inclusive à luz da Súmula 51/TST, não seria pertinente ao resguardo em seara coletiva pelo Tribunal.

Pedido improcedente.



(10) ASSISTÊNCIA À SAÚDE:

O sindicato Suscitante busca regular e atualizar o benefício pertinente à assistência à saúde, propondo a seguinte redação:

"CLÁUSULA DÉCIMA - ASSISTÊNCIA À SAÚDE:

A TELEBRAS com a finalidade de proporcionar e manter as condições de assistência à saúde fornecerá auxílio, de caráter indenizatório, por meio de ressarcimento parcial de despesas com plano de saúde, plano odontológico e medicamentos, em conformidade com a Tabela de Benefícios - Assistência à Saúde, vigência 1º/11/2014, no âmbito da TELEBRAS.

§ 1º - As Tabelas constantes Tabela de Benefícios - Assistência à Saúde, vigência 1º/11/2019, aplicadas no âmbito da TELEBRAS, serão reajustadas pelo percentual de 3,22% (três vírgula vinte e dois por cento), na data-base de 1º/11/2019.

§ 2º - Os filhos e enteados, solteiros, universitários ou cursando escola técnica de segundo grau, até 24 (vinte e quatro) anos de idade, poderão ser inscritos como dependentes do empregado, observadas as condições dispostas no instrumento normativo.

§ 3º - Para fins de reembolso do Plano de Saúde e do Plano Odontológico será utilizada a mesma tabela de limites, observando o valor único para os 2 (dois) planos."

A empresa Suscitada resiste, indicando não ser possível o reajuste pretendido e anotando, ainda, erro material pertinente à data de vigência da tabela de benefícios, assim 2018 e não 2014, enquanto o novo valor, que aceita reajustar em 1,02% no máximo, seria a partir de 2019:

"CLÁUSULA DÉCIMA - ASSISTÊNCIA À SAÚDE:

Com a finalidade de proporcionar e manter as condições de assistência à saúde, a TELEBRAS fornecerá auxílio, de caráter indenizatório, por meio de ressarcimento parcial de despesas com plano de saúde, plano odontológico e medicamentos, em conformidade com a Tabela de Benefícios - Assistência à Saúde, vigência 1º/11/2017, no âmbito da TELEBRAS.

§ 1º - As Tabelas constantes na Tabela de Benefícios - Assistência à Saúde, vigência 1º/11/2018, aplicadas no âmbito da TELEBRAS, serão reajustadas pelo percentual de 1,02% (um inteiro e dois centésimos por cento), na data-base de 1º/11/2019.

§ 2º - Os filhos e enteados, solteiros, universitários ou cursando escola técnica de segundo grau, até 24 (vinte e quatro) anos de idade, poderão ser inscritos como dependentes do empregado, observadas as condições dispostas no instrumento normativo.

§ 3º - Para fins de reembolso do Plano de Saúde e do Plano Odontológico será utilizada a mesma tabela de limites, observando o valor único para os 2 (dois) planos."



Com razão a empresa, considerados os limites de reajuste autorizados no âmbito ministerial, assim como o apontamento ao erro material na cláusula pretendida pelos obreiros.

Ainda percebo a necessidade de ajuste redacional, pelo que proponho a seguinte redação:

"ASSISTÊNCIA À SAÚDE:

Com a finalidade de proporcionar e manter as condições de assistência à saúde, a empresa fornecerá benefício de caráter indenizatório, por meio de ressarcimento parcial de despesas com plano de saúde, plano odontológico e medicamentos, em conformidade com a Tabela de Benefícios - Assistência à Saúde, vigência 01/11/2017, no âmbito da TELEBRÁS.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. As Tabelas constantes na Tabela de Benefícios - Assistência à Saúde, vigência 1º/11/2018, aplicadas no âmbito da TELEBRÁS, serão reajustadas pelo percentual de 1,02% (um inteiro e dois centésimos por cento), na data-base de 01/11/2019.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Os filhos e enteados, solteiros, universitários ou cursando escola técnica de segundo grau, até 24 (vinte e quatro) anos de idade, poderão ser inscritos como dependentes do empregado, observadas as condições dispostas no instrumento normativo.

PARÁGRAFO TERCEIRO. Para fins de reembolso do Plano de Saúde e do Plano Odontológico será utilizada a mesma tabela de limites, observando o valor único para os 2 (dois) planos."

Pedido parcialmente procedente.

(11) COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA:

O sindicato Suscitante busca a complementação de auxílio-doença, na forma antes praticada, assim propondo a seguinte redação:

"CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO DOENÇA:

A TELEBRAS complementarará a remuneração do empregado afastado por motivo de doença ou acidente de trabalho, inclusive 13º salário, de modo a que continue percebendo, durante o afastamento, a remuneração líquida em exercício.



§ 1º - Com acompanhamento e avaliação de médico indicado pela TELEBRAS, a complementação será assegurada até 12 (doze) meses de afastamento do trabalho, por doença. As licenças que ultrapassarem a este limite, a critério da TELEBRAS, poderão ficar condicionadas a avaliação médica quanto à manutenção da complementação salarial.

§ 2º - O empregado afastado por motivo de doença ou acidente de trabalho somente fará jus à complementação da remuneração mediante a comprovação do recebimento do auxílio previdenciário (INSS) correspondente e, quando for o caso, da Sistel.

§ 3º - Para evitar hiato na percepção dos valores atribuíveis ao empregado e para melhor adequação operacional, a TELEBRAS efetuará o pagamento da remuneração líquida do empregado. Caberá ao empregado, no prazo de até 45 dias do início do seu afastamento, encaminhar à Gerência de Gestão de Pessoas da TELEBRAS toda a documentação disponibilizada pelo INSS, com a finalidade de ressarcimento à TELEBRAS.

§ 4º - A não apresentação da documentação necessária, salvo motivo justificado, implicará a suspensão do pagamento da complementação salarial pela TELEBRAS, mediante análise da Gerência de Gestão de Pessoas.

§ 5º - O empregado afastado que estiver inscrito em plano de previdência complementar junto à Fundação SISTEL deverá solicitar o benefício de auxílio previdenciário no prazo de 10 dias, a contar do resultado da perícia pelo INSS, e encaminhar a documentação à Gerência de Gestão de Pessoas."

A empresa Suscitada não se opõe à pretensão.

Não vislumbro óbice legal à cláusula pretendida.

Pedido procedente:

"COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO DOENÇA:

A TELEBRÁS complementar a remuneração do empregado afastado por motivo de doença ou acidente de trabalho, inclusive 13º salário, de modo a que continue percebendo, durante o afastamento, a remuneração líquida em exercício.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Com acompanhamento e avaliação de médico indicado pela TELEBRÁS, a complementação será assegurada até 12 (doze) meses de afastamento do trabalho, por doença. As licenças que ultrapassarem a este limite, a critério da TELEBRÁS, poderão ficar condicionadas a avaliação médica quanto à manutenção da complementação salarial.

PARÁGRAFO SEGUNDO. O empregado afastado por motivo de doença ou acidente de trabalho somente fará jus à complementação da remuneração mediante a comprovação do recebimento do auxílio previdenciário (INSS) correspondente e, quando for o caso, da Fundação SISTEL.

PARÁGRAFO TERCEIRO. Para evitar hiato na percepção dos valores atribuíveis ao empregado e para melhor adequação operacional, a



TELEBRÁS efetuará o pagamento da remuneração líquida do empregado. Caberá ao empregado, no prazo de até 45 dias do início do seu afastamento, encaminhar à Gerência de Gestão de Pessoas da TELEBRÁS toda a documentação disponibilizada pelo INSS, com a finalidade de ressarcimento à TELEBRÁS.

PARÁGRAFO QUARTO. A não apresentação da documentação necessária, salvo motivo justificado, implicará a suspensão do pagamento da complementação salarial pela TELEBRÁS, mediante análise da Gerência de Gestão de Pessoas.

PARÁGRAFO QUINTO. O empregado afastado que estiver inscrito em plano de previdência complementar junto à Fundação SISTEL deverá solicitar o benefício de auxílio previdenciário no prazo de 10 dias, a contar do resultado da perícia pelo INSS, e encaminhar a documentação à Gerência de Gestão de Pessoas."

(12) SEGURO DE VIDA EM GRUPO:

O sindicato Suscitante busca a complementação de auxílio-doença, na forma antes praticada, assim propondo a seguinte redação:

"CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO:

A TELEBRAS envidará esforços para que as informações e providências relativas ao Certificado do Seguro de Vida em Grupo sejam disponibilizadas periodicamente aos seus empregados."

A empresa Suscitada não se opõe à pretensão.

Não vislumbro óbice legal à cláusula pretendida.

Pedido procedente:

"SEGURO DE VIDA EM GRUPO:

A TELEBRÁS envidará esforços para que as informações e providências relativas ao Certificado do Seguro de Vida em Grupo sejam disponibilizadas periodicamente aos seus empregados."

(13) PAGAMENTO DE BENEFÍCIOS:

O sindicato Suscitante pretende a regulação do pagamento de benefícios:



"CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DE BENEFÍCIOS:

Para as requisições recebidas na Área responsável pelo processamento dos benefícios de saúde, até o dia 5 do mês de processamento, a TELEBRAS efetuará o pagamento dos créditos relativos aos reembolsos no 1º dia útil do 3º decêndio do mês (a partir do dia 21) do mês de processamento.

§ único. As demais requisições, entregues até o dia 15, o processamento ocorrerá na folha de pagamento do mês de referência."

A empresa Suscitada aponta que, com a inclusão no orçamento da União, teve alterados os prazos de processamento das folhas de pagamento, propondo, no lugar, seja processada na folha do mês as requisições apresentadas até o dia 10 de cada mês e, no mês subsequente, as recebidas a partir do dia 11.

A defesa se evidencia razoável, resultando no deferimento parcial, adotando a proposta de cláusula apresentada pelo patronato, com ajuste redacional:

"PAGAMENTO DE BENEFÍCIOS DE SAÚDE:

As requisições recebidas, na área responsável pelo processamento dos benefícios de saúde, até o dia 10 de cada mês serão processadas na folha de pagamento do mês, enquanto as requisições apresentadas a partir do dia 11 serão processadas na folha de pagamento do mês subsequente."

Pedido parcialmente procedente.

(14) CAPACITAÇÃO E REALOCAÇÃO FUNCIONAL:

O sindicato Suscitante busca a proteção a seus empregados em caso de introdução de novas tecnologias ou processos automatizados, assim propondo a seguinte redação:

"CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CAPACITAÇÃO E REALOCAÇÃO FUNCIONAL:

A TELEBRAS se compromete a não adotar a iniciativa de dispensar seus empregados, ao ensejo da introdução de novas tecnologias ou processos automatizados, assegurando aos afetados pelos fatores supra o direito à nova capacitação e realocação funcional.



§ único. O empregado, após treinado e realocado, estará submetido aos padrões de desempenho compatíveis com a sua nova atividade e sujeito às mesmas normas administrativas aplicáveis aos demais empregados."

A empresa Suscitada não se opõe à pretensão.

Não vislumbro óbice legal à cláusula pretendida, senão mero ajuste redacional:

"CAPACITAÇÃO E REALOCAÇÃO FUNCIONAL:

A TELEBRÁS não adotará a iniciativa de dispensar seus empregados ao ensejo da introdução de novas tecnologias ou processos automatizados, assegurando aos afetados por tais fatores de modernização o direito a nova capacitação e à realocação funcional."

Pedido parcialmente procedente.

(15) CURSO DE LÍNGUA ESTRANGEIRA:

O sindicato Suscitante pretende que a empresa destine recursos para pagamento de cursos de língua estrangeira a seus empregados, assim propondo a seguinte redação:

"CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CURSO DE LINGUA ESTRANGEIRA:

A TELEBRAS destinará recursos financeiros para pagamento de cursos de língua estrangeira, em benefícios daqueles empregados nas áreas onde houver necessidade de tal habilidade na execução das suas tarefas na TELEBRAS."

A empresa Suscitada se opõe à pretensão pertinente, invocando as dificuldades financeiras, situando que as situações específicas são já examinadas conforme a Diretriz 233 /2018 da empresa, mas sem o caráter compulsório e geral pretendido, cabendo antes observar-se, segundo o normativo interno referido, disponibilidade orçamentário-financeira e conveniência segundo a exigência da função exercida pelo empregado.



Observo que sequer havia a disposição pretendida na norma anterior, para exame de referência.

Considerada a resistência patronal, não verifico razões para o aumento das despesas sob o manto de complementação de ensino em língua estrangeira, inclusive considerando haver disciplina interna própria a tais casos, que já é suficiente a eventualmente permitir a adoção da medida pela Suscitada, sem o caráter oneroso que decorreria da previsão em norma coletiva.

Pedido improcedente.

(16) SALVAGUARDA DOS APOSENTÁVEIS:

O sindicato Suscitante busca salvaguardar os empregados em vias de aposentadoria, assim propondo a seguinte redação:

"CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SALVAGUARDA AOS APOSENTÁVEIS:

A TELEBRAS assegura estabilidade provisória no emprego, por 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação de tempo para aposentadoria pela Previdência Social, aos empregados que tiverem o mínimo de 5 (cinco) anos de vinculação empregatícia com a TELEBRAS, exceto nos casos de justa causa ou de avaliação de desempenho insatisfatória."

A empresa Suscitada não se opõe à pretensão.

Não vislumbro óbice legal à cláusula pretendida, senão pequeno ajuste redacional em razão do tipo normativo.

"SALVAGUARDA AOS APOSENTÁVEIS:

A TELEBRÁS assegurará estabilidade provisória no emprego, por 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação de tempo para aposentadoria pela Previdência Social, aos empregados que tiverem o mínimo de 5 (cinco) anos de vinculação empregatícia com a TELEBRÁS, exceto nos casos de justa causa ou de avaliação de desempenho insatisfatória."

Pedido parcialmente procedente.



(17) LICENÇA-ADOÇÃO:

O sindicato Suscitante busca salvaguardar os empregados em vias de aposentadoria, assim propondo a seguinte redação:

"CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - LICENÇA ADOÇÃO:

A TELEBRAS concederá, na forma da legislação pertinente, licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

§ 1º - Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

§ 2º - Aplica-se, no que couber, o disposto no "caput" e § 1º desta cláusula ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção."

A empresa Suscitada não se opõe à pretensão.

Não vislumbro óbice legal à cláusula pretendida, senão ajuste redacional, inclusive porque não cabe falar em "genitora", mas adotante ou detentor(a) da guarda, pelo que proponho a seguinte redação:

"LICENÇA-ADOÇÃO:

A TELEBRÁS concederá, na forma da legislação pertinente, licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, à empregada que adotar ou que obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Em caso de morte da adotante ou da detentora da guarda para fins de adoção, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Assegura-se benefício similar de licença de 120 (cento e vinte) dias ao empregado que adotar ou que obtiver guarda judicial para fins de adoção, assim como, no que couber, o benefício



descrito no parágrafo primeiro, em caso de sua morte, a quem remanescer na qualidade de adotante ou detentor da guarda, nas mesmas condições, sendo também integrante do quadro da empresa."

Pedido parcialmente procedente.

(18) DIREITO DE DEFESA:

O sindicato Suscitante busca salvaguardar os empregados em vias de aposentadoria, assim propondo a seguinte redação:

"CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DIREITO DE DEFESA:

A TELEBRAS assegura aos seus empregados o direito de defesa prévia, que deverá ser exercido no prazo improrrogável de 2 (dois) dias úteis, a partir da ocorrência passível de punição disciplinar.

Parágrafo único. A defesa será encaminhada ao Gerente imediato, que dará andamento consoante às normas da TELEBRAS."

A empresa Suscitada não se opõe à pretensão.

Não vislumbro óbice legal à cláusula pretendida, senão mero ajuste redacional, para estabelecer o marco do prazo como o da ciência do fato pertinente à possibilidade de punição pela empresa e não do próprio fato passível de punção, pelo que proponho a seguinte redação:

"DIREITO DE DEFESA:

A TELEBRÁS assegurará aos seus empregados o direito de defesa prévia contra ocorrência passível de punição disciplinar, devendo a defesa ser exercida no prazo improrrogável de 2 (dois) dias úteis, a partir da notícia, pela empresa, quanto à possibilidade de punição disciplinar.

PARÁGRAFO ÚNICO. A defesa deverá ser encaminhada pelo empregado ao gerente imediato, que dará andamento consoante às normas da TELEBRÁS."

Pedido parcialmente procedente.



(19) BANCO DE HORAS:

O Sindicato Suscitante busca seja mantida a regulamentação do banco de horas como segue:

"CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BANCO DE HORAS O Banco de Horas é regulamentado pelos seguintes critérios abaixo enumerados:

I. A partir da vigência da presente sentença normativa, é mantida a instituição e implementação no âmbito da TELEBRAS do sistema de BANCO DE HORAS, que possibilita aos EMPREGADOS armazenarem horas trabalhadas a maior ou a menor, durante a semana, nos moldes deste acordo.

II. Fica estabelecido que a compensação a maior ou a menor, em relação à jornada contratual, será no período de 90 (noventa dias), a contar da data de vigência da presente sentença normativa.

III. Em caso de desligamento de qualquer dos empregados abrangidos pelo presente acordo, por iniciativa de qualquer das partes, no caso de saldo positivo, as horas não compensadas serão remuneradas como extraordinárias na rescisão contratual.

IV. As horas laboradas excedentes da jornada contratual e compensadas de acordo com os critérios deste acordo não terão caráter de labor extraordinário e para o efeito de compensação serão computadas nas bases de uma por uma.

V. O saldo positivo de horas poderá ser utilizado para compensação de dias comuns de trabalho, dias pontes de feriados prolongados em final ou início de semana, sempre com prévio consentimento do gerente imediato.

VI. Se houver interesse do empregado, mediante sua expressa solicitação e prévio consentimento do gerente imediato, o saldo positivo de horas poderá ser utilizado para compensação em períodos adicionais de férias (início ou final).

VII. O sistema de flexibilização de jornada de trabalho ora estabelecido não prejudicará o direito dos empregados quanto ao intervalo legal mínimo de onze horas consecutivas para descanso entre jornadas e nem quanto ao intervalo legal mínimo de trinta e cinco horas entre as semanas (jornada final de uma semana e jornada inicial da semana seguinte).

VIII. A vigência do Banco de Horas será de dia, mês e ano a dia, mês e ano e abrangerá a todos os empregados admitidos no período desta sentença normativa, os quais integrarão automaticamente o sistema de BANCO DE HORAS. O prazo de validade do Banco de Horas coincide com o da presente sentença normativa, podendo ser revisto a cada fechamento de ciclo de noventa dias, por acordo entre as partes.

IX. Ocorrendo a necessidade de saídas antecipadas ou entradas tardias, as horas não laboradas por tais motivos serão computadas no BANCO DE HORAS, desde que previamente comunicadas a ocorrência e com a anuência do Gerente imediato.

X. O saldo de horas será administrado pela TELEBRAS por intermédio de um controle individual, sendo disponibilizado mensalmente aos empregados.

XI. Por meio de ponto eletrônico, com interface ao SAP, além das horas normais de trabalho, serão registradas as horas excedentes diárias ou horas negativas, ambos os casos somente com permissão prévia pelo gerente imediato.

XII. Ficam excluídos do Banco de Horas:



a - Os dirigentes da TELEBRAS, bem como os ocupantes de cargos comissionados ou funções de confiança: ouvidor, chefe de gabinete, assessores do presidente, gerentes, coordenadores e Assessores III, bem como aqueles que estão isentos de marcação de ponto, a critério da TELEBRAS;

b - Os empregados enquadrados no artigo 62, I, da CLT (inclusive aqueles que estão sob o regime de trabalho à distância), igualmente por não estarem sujeitos a controle de horário;

c - Os terceiros e entre eles, os estagiários, por não terem nenhum vínculo empregatício com a TELEBRAS;

d - Os prestadores de Serviços, igualmente por não terem nenhum vínculo empregatício com a TELEBRAS;

XIII. O trabalho permitido excedente da duração diária normal não poderá ultrapassar duas horas. O limite de saldo para fins de compensação, dentro do período de noventa dias, não poderá exceder a 24 (vinte e quatro) horas.

XIV. Somente no caso de necessidade de serviço e, ainda assim, com prévia autorização do Gerente imediato, poderá o empregado laborar em hora(s) excedente(s) à jornada normal, para crédito no BANCO DE HORAS.

XV. A compensação de horas deverá atender às necessidades e interesses do empregado e da TELEBRAS, por intermédio do Gerente imediato.

XVI. As eventuais divergências oriundas do BANCO DE HORAS serão dirimidas pela Justiça do Trabalho."

A empresa Suscitada resiste salientando que a cláusula que regulava o banco de horas fora modificada parcialmente pela sentença normativa proferida no DC-0000322-89.2018.5.10.0000 e, ainda, que, os pretendidos itens III e V causaram impacto negativo ao apenas estabelecer regramento para as horas positivas constantes do banco de horas, mas não o saldo negativo devido pelo empregado, propondo nova redação, assim para permitir o desconto de saldo negativo de horas, evitando o enriquecimento sem causa de empregado. Ademais, postula, no item XVI, que seja melhor explicitada a questão dos excluídos do regime de banco de horas.

Com razão em parte a Suscitada, porque não é razoável desconsiderar os saldos negativos havidos no banco de horas, cabendo regular momentos para o desconto possível, assim como explicitar que os saldos positivos devam ser pagos como horas extras, se antes não compensados. Observo, ainda, a desnecessidade de cláusula que afirme a competência da Justiça do Trabalho para eventuais conflitos em razão do banco de horas, à luz do artigo 114 da Constituição, até porque doutro modo não poderiam as partes ajustar.

Pelo considerado, proponho a seguinte redação, que intercalada a posição obreira com os objetos de resistência patronal, considerado apenas o marco maior para o período de compensação dos saldos, assim emprestando a seguinte redação à cláusula normativa:



"BANCO DE HORAS:

O banco de horas é regulamentado pelos seguintes critérios:

I - a partir da vigência da presente sentença normativa, é mantida a instituição e implementação no âmbito da TELEBRÁS do sistema de banco de horas, que possibilita aos empregados armazenarem horas trabalhadas a maior ou a menor, durante a semana, nos moldes desta norma coletiva;

II - fica estabelecido que a compensação a maior ou a menor, em relação à jornada contratual, será no período de 90 (noventa dias), a contar da data de vigência da presente sentença normativa, cabendo ainda, quando não houver compensação a qualquer outro modo, o pagamento como extras das horas constantes de saldo positivo e o desconto das horas constantes como saldo negativo;

III - em caso de desligamento de qualquer dos empregados abrangidos pela presente norma coletiva, por iniciativa de qualquer das partes, no caso de saldo positivo as horas não compensadas serão remuneradas como extraordinárias na rescisão contratual, enquanto os saldos negativos não antes compensados com trabalho serão objeto de desconto regular na rescisão contratual;

IV - as horas laboradas excedentes da jornada contratual e compensadas de acordo com os critérios deste acordo não terão caráter de labor extraordinário e para o efeito de compensação serão computadas nas bases de uma por uma;

V - o saldo positivo de horas poderá ser utilizado para compensação de dias comuns de trabalho, dias pontes de feriados prolongados em final ou início de semana, sempre com prévio consentimento do gerente imediato;

VI - se houver interesse do empregado, mediante sua expressa solicitação e prévio consentimento do gerente imediato, o saldo positivo de horas poderá ser utilizado para compensação em períodos adicionais de férias (início ou final);

VII - O sistema de flexibilização de jornada de trabalho ora estabelecido não prejudicará o direito dos empregados quanto ao intervalo legal mínimo de onze horas consecutivas para descanso entre jornadas e nem quanto ao intervalo legal mínimo de trinta e cinco horas entre as semanas (jornada final de uma semana e jornada inicial da semana seguinte);

VIII - a vigência do banco de horas será de dia, mês e ano a dia, mês e ano e abrangerá a todos os empregados admitidos no período desta sentença normativa, os quais integrarão automaticamente o sistema de banco de horas;

IX - o prazo de validade do banco de horas coincide com o da presente sentença normativa, podendo ser revisto a cada fechamento de ciclo de noventa dias, por acordo entre as partes;



X - ocorrendo a necessidade de saídas antecipadas ou entradas tardias, as horas não laboradas por tais motivos serão computadas no banco de horas, desde que previamente comunicadas a ocorrência e com a anuência do gerente imediato;

XI - o saldo de horas será administrado pela TELEBRÁS por intermédio de um controle individual, sendo disponibilizado mensalmente aos empregados;

XII - por meio de ponto eletrônico, com interface ao SAP, além das horas normais de trabalho, serão registradas as horas excedentes diárias ou horas negativas, ambos os casos somente com permissão prévia pelo gerente imediato;

XIII - somente no caso de necessidade de serviço e, ainda assim, com prévia autorização do gerente imediato, poderá o empregado laborar em hora(s) excedente(s) à jornada normal, para crédito no banco de horas;

XIV - a compensação de horas deverá atender às necessidades e interesses do empregado e da TELEBRÁS, por intermédio do gerente imediato;

XV - o trabalho permitido excedente da duração diária normal não poderá ultrapassar duas horas; e

XVI - o limite de saldo para fins de compensação, dentro do período de noventa dias, não poderá exceder a 24 (vinte e quatro) horas.

PARÁGRAFO ÚNICO. Ficam excluídos do regime de banco de horas:

I - os dirigentes da TELEBRÁS, bem como os ocupantes de cargos comissionados ou funções de confiança: ouvidor, chefe de gabinete, assessores do presidente, gerentes e coordenadores, bem como todos aqueles que estiverem isentos de marcação de ponto, a critério da empresa;

II - os empregados enquadrados no artigo 62, I, da CLT (inclusive aqueles que estão sob o regime de trabalho à distância), igualmente por não estarem sujeitos a controle de horário;

III - os terceiros e, dentre eles, os estagiários, por não terem nenhum vínculo empregatício com a TELEBRÁS;

IV - os prestadores de serviços, por não terem nenhum vínculo empregatício com a TELEBRÁS."

Pedido parcialmente procedente.

(20) FOLGA ANUAL:

O sindicato Suscitante busca folga anual correspondente à data de aniversário do empregado, assim propondo a seguinte redação:



"CLÁUSULA VIGÉSIMA - FOLGA ANUAL:

A TELEBRÁS concederá anualmente 1 (um) dia de folga entre a data de aniversário do empregado e o 5º (quinto) dia útil imediatamente subsequente, após negociação com o gerente imediato."

A empresa Suscitada não se opõe à pretensão.

Não vislumbro óbice legal à cláusula pretendida.

Pedido procedente:

"FOLGA ANUAL:

A TELEBRÁS concederá anualmente 1 (um) dia de folga entre a data de aniversário do empregado e o 5º (quinto) dia útil imediatamente subsequente, após negociação com o gerente imediato."

(21) FÉRIAS:

O Sindicato Suscitante busca regulação para as férias, assim propondo a seguinte redação:

"CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS:

Para a concessão de férias, a TELEBRAS possibilitará ao empregado a escolha de umas das opções abaixo:

- a) Faculta-se a concessão de férias por três períodos, não inferiores a dez dias corridos, inclusive aos empregados maiores de cinquenta anos de idade, desde que haja prévio ajuste entre o empregado e seu gerente imediato.
- b) Faculta-se a concessão de férias por três períodos, inclusive aos empregados maiores de cinquenta anos de idade, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos cada um, desde que haja concordância do empregado.
- c) As opções são excludentes e após a escolha de uma delas, o empregado não poderá alterar sua opção durante todo o período concessivo a que se refere.
- d) As férias devem ser previamente ajustadas entre o empregado e seu gerente imediato. Em caráter excepcional e por necessidade de serviço as férias normais, exceto as compulsórias, poderão ser interrompidas pelo Presidente da TELEBRAS.



e) A antecipação da remuneração de férias, prevista nos artigos 142 e 145 da CLT, poderá ser descontada em até 9 (nove) parcelas mensais consecutivas, a partir do mês do retorno das férias."

A empresa Suscitada não concorda com a partição das férias em três períodos inferiores a dez dias corridos sob a premissa de que o artigo 444 da CLT prevê livre estipulação das normas contratuais, que o artigo 134 consolidado, na nova redação, prevê a possibilidade de partição em três períodos, mas desde que um deles não seja inferior a catorze dias corridos nem os demais inferiores a cinco dias corridos, entendendo ser norma cogente e assim vedada a restrição pretendida, além de salientar não haver mais a exceção para empregados com idade superior a 50 anos, segundo a redação vigente da CLT a respeito de férias, propondo, no lugar, o seguinte:

"CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS:

Para a concessão de férias, a TELEBRAS Facultará ao empregado, na forma da legislação trabalhista, a concessão de férias por três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos cada um, desde que haja concordância do empregador.

§ 1º - As férias devem ser previamente ajustadas entre o empregado e seu gerente imediato.

§ 2º - Em caráter excepcional e por necessidade de serviço as férias normais, exceto as compulsórias, poderão ser interrompidas pelo Presidente da TELEBRAS.

§ 3º - É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado."

Tenho que a razão se situa na defesa, considerados os preceitos de regência vigentes, inclusive à conta da vedação descrita pelo artigo 611-B, XI, da CLT, conforme a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, pelo que adoto a redação proposta pela empresa Suscitada:

"FÉRIAS:

Para a concessão de férias, a TELEBRÁS facultará ao empregado, na forma da legislação trabalhista, a concessão de férias por três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos cada um, desde que haja concordância do empregador.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. As férias devem ser previamente ajustadas entre o empregado e seu gerente imediato.



PARÁGRAFO SEGUNDO. Em caráter excepcional e por necessidade de serviço as férias normais, exceto as compulsórias, poderão ser interrompidas pelo Presidente da TELEBRÁS.

PARÁGRAFO TERCEIRO. É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado."

Pedido parcialmente procedente.

(22) LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE:

O sindicato Suscitante busca regulação interna das licenças maternidade e paternidade, assim propondo a seguinte redação:

"CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA-MATERNIDADE E PATERNIDADE:

A TELEBRAS adere ao "Programa Empresa Cidadã", criado pela Lei nº 11.770/ 2008, e, por consequência, prorroga por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII, do caput do artigo 7º, da Constituição Federal.

Parágrafo único - A licença paternidade, prevista no artigo 7º, inciso XIX, da Constituição Federal, passa a ser de vinte dias, consoante previsão na Lei nº 13.257/2016."

A empresa Suscitada não se opõe à pretensão.

Não vislumbro óbice legal à cláusula pretendida, senão ajuste redacional, em duas cláusulas distintas, conforme o tema:

"LICENÇA-MATERNIDADE:

A licença-maternidade, prevista no art. 7º, XVIII, da Constituição, será prorrogada em 60 (sessenta) dias, na forma do "Programa Empresa Cidadã" criado pela Lei nº 11.770/2008, ao qual aderida a TELEBRÁS."

"LICENÇA-PATERNIDADE:

A licença-paternidade, prevista no art. 7º, XIX, da Constituição, passa a ser de vinte dias, consoante permissivo da Lei nº 13.257/2016."



Pedido parcialmente procedente.

(23) LICENÇA-ACOMPANHAMENTO:

O sindicato Suscitante busca licença para acompanhamento de cônjuge, companheiro ou parente em razão de internação hospitalar, assim propondo a seguinte redação:

"CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA ACOMPANHAMENTO:

A TELEBRAS concederá até 4 (quatro) dias úteis por semestre, a título de licença para acompanhamento de cônjuge, companheiro(a), pessoas em união estável, filho(a), pai ou mãe e menor sob guarda que necessite de internação hospitalar, mediante declaração ou atestado do médico."

A empresa Suscitada não se opõe à pretensão.

Não vislumbro óbice legal à cláusula pretendida.

Pedido procedente:

"LICENÇA-ACOMPANHAMENTO:

A TELEBRAS concederá até 4 (quatro) dias úteis por semestre, a título de licença para acompanhamento de cônjuge, companheiro(a), pessoas em união estável, filho(a), pai ou mãe e menor sob guarda que necessite de internação hospitalar, mediante declaração ou atestado do médico."

(24) LICENÇA-FALECIMENTO:

O sindicato Suscitante busca licença em razão de óbito de cônjuge, companheiro ou parente, assim propondo a seguinte redação:

"CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA FALECIMENTO:

A TELEBRÁS concederá 4 (quatro) dias úteis de licença remunerada, em caso de falecimento do cônjuge, companheiro(a), ascendente, descendente, irmão ou pessoa declarada como dependente no cadastro de benefícios da TELEBRAS."



A empresa Suscitada não se opõe à pretensão.

Não vislumbro óbice legal à cláusula pretendida.

Pedido procedente:

"LICENÇA-FALECIMENTO:

A TELEBRÁS concederá 4 (quatro) dias úteis de licença remunerada em caso de falecimento de cônjuge, companheiro(a), ascendente, descendente, irmão ou pessoa declarada como dependente no cadastro de benefícios da empresa."

(25) LICENÇA-CASAMENTO:

O sindicato Suscitante busca licença em razão de casamento, assim propondo a seguinte redação:

"CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA CASAMENTO:

A TELEBRAS concederá 5 (cinco) dias de licença remunerada em virtude de casamento."

A empresa Suscitada não se opõe à pretensão.

Não vislumbro óbice legal à cláusula pretendida.

Pedido procedente:

"LICENÇA-CASAMENTO:

A TELEBRAS concederá 5 (cinco) dias de licença remunerada em virtude de casamento."

(26) TRÂNSITO DE DIRIGENTES SINDICAIS:



O sindicato Suscitante postula a regulação do trânsito de dirigentes sindicais nas instalações da empresa, assim propondo a seguinte redação:

"CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRÂNSITO DE DIRIGENTES SINDICAIS:

Os dirigentes do SINTTEL-DF terão livre trânsito nas dependências da TELEBRAS, desde que observadas as normas de circulação de pessoal e outros regulamentos disciplinares, previstos para os demais empregados.

Nas áreas da TELEBRAS consideradas restritas, os dirigentes sindicais só terão acesso se acompanhados do gerente da respectiva área.

É vedado aos dirigentes sindicais fazerem manifestações coletivas ou afetar o andamento normal e regular do trabalho, das dependências da TELEBRAS."

A empresa Suscitada aceita a regulamentação, salienta a necessidade de correção formal do texto, com a descrição das explicitações em parágrafos, além de correção gramatical.

Com razão, pelo que adoto a redação proposta pela defesa:

"TRÂNSITO DE DIRIGENTES SINDICAIS:

Os dirigentes do SINTTEL-DF terão livre trânsito nas dependências da TELEBRÁS, desde que observadas as normas de circulação de pessoal e outros regulamentos disciplinares, previstos para os demais empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Nas áreas da TELEBRÁS consideradas restritas, os dirigentes sindicais só terão acesso se acompanhados do gerente da respectiva área.

PARÁGRAFO SEGUNDO. É vedado aos dirigentes sindicais fazerem manifestações coletivas ou afetar o andamento normal e regular do trabalho, nas dependências da TELEBRÁS."

Pedido parcialmente procedente.

(27) DISTRIBUIÇÃO DE COMUNICADOS:

O sindicato Suscitante postula a regulação quanto à distribuição de comunicados nas instalações da empresa, assim propondo a seguinte redação:



"CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DISTRIBUIÇÃO DE COMUNICADOS:

A distribuição dos comunicados nas dependências da TELEBRAS, exclusivamente sobre temas de interesse da categoria, somente será permitida mediante autorização prévia da Diretoria Administrativo.

Na hipótese de ser afetado o andamento normal e regular do trabalho, quando da distribuição dos comunicados previamente autorizados, a TELEBRAS se reserva o direito de rever o pactuado nesta cláusula, ainda na vigência do presente Acordo."

O Sindicato Suscitado aceita a regulamentação, mas salienta a necessidade de correção pertinente à indicação da atual diretoria responsável, assim a Diretoria Administrativo-Financeira invés de Diretoria Administrativa.

Com razão, pelo que adoto a redação proposta pela defesa, com ajuste redacional para inserir parte do texto em parágrafo de cláusula e ainda ao tipo normativo:

"DISTRIBUIÇÃO DE COMUNICADOS SINDICAIS:

A distribuição dos comunicados nas dependências da TELEBRÁS, exclusivamente sobre temas de interesse da categoria, somente será permitida mediante autorização prévia da Diretoria Administrativo-Financeira.

PARÁGRAFO ÚNICO. Na hipótese de ser afetado o andamento normal e regular do trabalho, quando da distribuição dos comunicados previamente autorizados, a TELEBRÁS se reserva o direito de pedir a revisão do pactuado nesta cláusula, ainda na vigência da presente norma coletiva."

Pedido parcialmente procedente.

(28) LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS:

O sindicato Suscitante busca a regulação da liberação do trabalho de dirigentes sindicais, assim propondo a seguinte redação:

"CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS:



A TELEBRAS se compromete a manter licenciados, sem ônus para o SINTTEL-DF, até o limite de 2 (dois) Diretores liberados para a entidade sindical, representativa da categoria profissional, ou outros que os substituam, na vigência do presente Acordo."

A empresa Suscitada não se opõe à pretensão.

Não vislumbro óbice legal à cláusula pretendida, senão a necessidade de ajuste redacional em razão do tipo normativo:

"LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS:

A TELEBRÁS se compromete a manter licenciados, sem ônus para o SINTTEL-DF, até o limite de 2 (dois) Diretores, assim liberados para a entidade sindical, representativa da categoria profissional, ou outros empregados que os substituam, na vigência da presente norma coletiva."

Pedido parcialmente procedente.

(29) PARTICIPAÇÃO EM CURSOS SINDICAIS:

O sindicato Suscitante busca licença em razão de participação em cursos sindicais, assim propondo a seguinte redação:

"CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS SINDICAIS:

A TELEBRAS analisará individualmente a conveniência de dispensar empregados para participar em cursos de interesse do SINTTEL-DF, desde que o pleito seja encaminhado diretamente à Diretoria Administrativo-Financeira e de Relações com Investidores, com a devida antecedência."

A empresa Suscitada não se opõe à pretensão.

Não vislumbro óbice legal à cláusula pretendida.

Pedido procedente:



"PARTICIPAÇÃO EM CURSOS SINDICAIS:

A TELEBRÁS analisará individualmente a conveniência de dispensar empregados para participar em cursos de interesse do SINTTEL-DF, desde que o pleito seja encaminhado diretamente à Diretoria Administrativo-Financeira e à de Relações com Investidores, com a devida antecedência."

(30) LIVRE ACESSO ÀS INFORMAÇÕES:

O sindicato Suscitante busca livre acesso às informações, assim propondo a seguinte redação:

"CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LIVRE ACESSO ÀS INFORMAÇÕES:

A TELEBRAS disponibilizará, quando solicitadas pelo SINTTEL/DF, as informações e dados constantes de seus relatórios periódicos, desde que de domínio público.

Parágrafo único. Em nenhum caso serão disponibilizadas informações individuais de um empregado, a não ser para ele mesmo, por sua solicitação expressa."

A empresa Suscitada não se opõe à pretensão.

Não vislumbro óbice legal à cláusula pretendida, senão pequeno ajuste redacional para melhor explicitação do tema envolvido:

"LIVRE ACESSO PELO SINDICATO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA:

A TELEBRÁS disponibilizará, quando solicitadas pelo SINTTEL-DF, as informações e dados constantes de seus relatórios periódicos, desde que de domínio público.

PARÁGRAFO ÚNICO. Em nenhum caso serão disponibilizadas informações individuais de um empregado, a não ser para ele mesmo, por sua solicitação expressa."

Pedido parcialmente procedente.

(31) DESCONTO PARA O SINDICATO:



O sindicato Suscitante busca regular o depósito dos descontos salariais feitos em favor da entidade, assim propondo a seguinte redação:

"CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTO PARA O SINDICATO:

A TELEBRAS depositará as contribuições devidas em favor do Sindicato até o 2º (segundo) dia útil subsequente ao do pagamento do salário dos empregados. Mensalmente, a TELEBRAS fornecerá ao Sindicato uma listagem que contenha o nome do trabalhador sindicalizado e o valor de sua contribuição."

A empresa Suscitada não se opõe à pretensão.

Não vislumbro óbice legal à cláusula pretendida, no aspecto limitado ao tempo de depósito dos valores descontados, mas é preciso igualmente regular, à luz da CLT, a questão dos próprios descontos, sob pena de estabelecer ponto divorciado da jurisprudência superior.

Os artigos 578 e 579 da CLT, conforme a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, têm o seguinte teor:

"Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação."

Inicialmente, observo que as denominadas contribuições sindicais ou assistenciais, sob qualquer viés, inclusive sob o mote de taxa de negociação ou contribuição negocial, têm sido reconhecidas como válidas no âmbito sindical se decorrente de aprovação por assembleia geral de trabalhadores e, ainda, não se podendo estender obrigatoriamente aos empregados não sindicalizados, sendo desnecessário expressa oposição, por ofender o direito à livre associação e sindicalização (dentre outros: TST - 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bresciani, AIRR-000883-95.2017.5.09.0091, julgado em 16/10/2019, acórdão publicado em 18/10/2019; TST - 5ª Turma, Rel. Min. Breno Medeiros, Ag-AIRR-



01000085-50.2016.5.02.0608, julgado em 16/10/2019, acórdão publicado em 18/10/2019; TST - 8ª Turma, Rel. Min. Dora Maria da Costa, AIRR-010355-91.2016.5.10.0058, julgado em 16/10/2019, acórdão publicado em 18/10/2019).

Cabe observar, ainda, o contido no PN-119/TST-SDC, quando assevera que *"A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoração ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados."*

O mesmo entendimento restou reafirmado pela Colenda Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho na OJ-17/TST-SDC, quando assinala que *"As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados."*

Por fim, o colendo Supremo Tribunal Federal, sob o viés constitucional, enunciou, em sua Súmula Vinculante 40/STF, que *"A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo."*

Nesse sentido, não tendo dúvidas de que, cessadas as fontes gerais e obrigatórias de custeio sindical, emerge um paradoxo quando o sindicato atua em negociação coletiva que extravasa o alcance para os sindicalizados, assim atingindo os contratos de trabalho dos integrantes da categoria não-filiados, mas a questão ainda não se devolveu às instâncias superiores sob o novo prisma legal, emergindo os efeitos, sobretudo do enunciado vinculante emanado da Suprema Corte, a inibir a extensão além dos sindicalizados quanto à cobrança de contribuições em favor do sindicato, sob qualquer viés, sequer se podendo exigir, segundo a jurisprudência atual do c. Tribunal Superior do Trabalho, expressa oposição para a inexigibilidade do desconto, assim operada desde logo em relação aos não-sindicalizados, que devem atuar, noutro campo, se o caso, mediante contribuição facultativa à entidade sindical.

Não obstante isso, a jurisprudência também situa que, aprovada em assembleia geral, inclusive para firmatura em sede de negociação coletiva, por atribuição de encargos de recolhimento aos empregadores, em relação aos empregados sindicalizados é possível a instituição de contribuições sindicais, sob qualquer viés.



Por isso, cabe ajustar a redação proposta para conformação à Súmula Vinculante 40/STF, ao PN-119/TST-SDC e à OJ-17/TST-SDC, observada a dicção dos artigos 578 e 579 da CLT, inclusive na linha de precedente desta egrégia Primeira Seção Especializada (DC-0000330-32.2019.5.10.0000, Relator Desembargador Alexandre Nery de Oliveira, julgado em 05/11/2019), pelo que assim proponho:

"DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AO SINDICATO:

A TELEBRÁS procederá ao desconto alusivo aos descontos das contribuições devidas em favor do SINTTEL-DF no prazo de 2 (dois) dias úteis após o pagamento do salário dos empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Não será exigida contribuição de empregado não-sindicalizado, ainda que não tenha manifestado oposição expressa, resultando ilícito o desconto efetuado pelas empresas em relação a tais trabalhadores, ainda quando repassado o valor pertinente ao Sindicato laboral, respondendo o empregador pela restituição do valor cobrado indevidamente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. O empregado não-sindicalizado poderá ter o desconto de contribuição destinada ao Sindicato laboral efetivado pela empresa, se e desde que apresente expressa manifestação escrita de interesse à contribuição facultativa, devendo a empresa manter em seus registros a autorização para o desconto, que persistirá válida enquanto não for cancelada pelo empregado não-sindicalizado contribuinte.

PARÁGRAFO TERCEIRO. Mensalmente, a TELEBRÁS fornecerá ao SINTTEL-DF a listagem com o nome dos empregados havidos como sindicalizados e o valor de sua contribuição, assim como o dos empregados não-filiados que tenham manifestado opção expressa pelo desconto em favor do sindicato da categoria.

PARÁGRAFO QUARTO. A falta de contribuição ao Sindicato laboral, por parte de empregado não-sindicalizado, não lhe afasta os efeitos da norma coletiva firmada em prol da categoria."

Pedido parcialmente procedente.

(32) REPRESENTAÇÃO NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO:

O sindicato Suscitante busca regular o procedimento de escolha de representantes dos obreiros no Conselho de Administração da empresa, assim propondo a seguinte redação:



"CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REPRESENTAÇÃO NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO:

A TELEBRAS promoverá o processo de eleição para escolha de 1 (um) representante dos empregados no seu Conselho de Administração."

A empresa Suscitada não se opõe à pretensão.

Não vislumbro óbice legal à cláusula pretendida.

Pedido procedente:

"REPRESENTAÇÃO NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO:

A TELEBRÁS promoverá o processo de eleição para escolha de 1 (um) representante dos empregados no seu Conselho de Administração."

CONCLUSÃO:

Considerando as cláusulas aprovadas, no todo ou em parte, ainda que com ajustes redacionais ou por decorrência de nova proposta pelo Relator, inclusive a observância de ordem lógica por pertinência temática, assim como a exclusão de cláusulas pretendidas e não deferidas, reordeno as cláusulas remanescentes, segundo o agrupamento decorrente:

CLÁUSULA PRIMEIRA

- VIGÊNCIA E DATA-BASE

CLÁUSULA SEGUNDA

- ABRANGÊNCIA

CLÁUSULA TERCEIRA

- REAJUSTE SALARIAL

CLÁUSULA QUARTA

- SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL

CLÁUSULA QUINTA

- BANCO DE HORAS



CLÁUSULA SEXTA

- VALE-ALIMENTAÇÃO/VALE-REFEIÇÃO

CLÁUSULA SÉTIMA

- FÉRIAS

CLÁUSULA OITAVA

- ANTECIPAÇÃO DA PRIMEIRA PARCELA DO 13º SALÁRIO

CLÁUSULA NONA

- ASSISTÊNCIA À SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA

- COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

- SEGURO DE VIDA EM GRUPO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA

- BENEFÍCIO PARA CRECHE E/OU ASSISTÊNCIA PRÉ-ESCOLAR

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA

- PAGAMENTO DE BENEFÍCIOS DE SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA

- FOLGA ANUAL

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA

- LICENÇA-CASAMENTO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA

- LICENÇA-MATERNIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA

- LICENÇA-PATERNIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA

- LICENÇA-ADOÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA

- LICENÇA-ACOMPANHAMENTO

CLÁUSULA VIGÉSIMA

- LICENÇA-FALECIMENTO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA

- DIREITO DE DEFESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA

- CAPACITAÇÃO E REALOCAÇÃO FUNCIONAL



CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA

- SALVAGUARDA AOS APOSENTÁVEIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA

- LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA

- TRÂNSITO DE DIRIGENTES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA

DISTRIBUIÇÃO DE COMUNICADOS SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA

- PARTICIPAÇÃO EM CURSOS SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA

- LIVRE ACESSO PELO SINDICATO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA

- DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AO SINDICATO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA

- REPRESENTAÇÃO NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Por consequência, assim enuncio a proposta de sentença normativa:

"CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE:

A sentença normativa terá vigência no período de primeiro de novembro de 2019 a 31 de outubro de 2020, persistindo a data-base da categoria em primeiro de novembro."

"CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA:

A presente norma coletiva abrange a todos os empregados da TELEBRAS, em efetivo exercício em 31/10/2019 ou que venham a ser admitidos durante a sua vigência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Aos empregados que se desligaram a partir de 01/11/2019 será assegurado o pagamento das vantagens e benefícios estabelecidos, observando-se a proporcionalidade do período trabalhado.

PARÁGRAFO SEGUNDO. A duração de trabalho dos empregados abrangidos no "caput" desta cláusula é de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, na forma estabelecida nos contratos individuais de trabalho."



"CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL:

As tabelas salariais da TELEBRÁS, decorrentes do Plano de Classificação de Cargos e Salários (PCCS) e do Plano de Carreira e Remuneração (PCR), vigentes em 31/10/2019, serão reajustadas pelo percentual de 1,02% (um inteiro e dois centésimos por cento), na data-base de 01/11/2019.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Valor de Referência, o Valor de Gratificação e o Valor do DAS-6, do DAS-5 e do DAS-4, constantes do Anexo I, da Diretriz nº 273/2016, serão reajustados pelo percentual de 1,02%, (um inteiro e dois centésimos por cento), na data base de 01/11/2019.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os efeitos financeiros dos reajustes previstos nesta cláusula contar-se-ão da publicação da sentença normativa."

"CLÁUSULA QUARTA - SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL:

A TELEBRÁS pagará ao substituto eventual no exercício de função gratificada, desde que para isso tenha sido formalmente designado, a gratificação devida ao titular daquela, ou a diferença, conforme o caso, a partir do 3º (terceiro) dia de substituição, retroativo ao 1º (primeiro) dia."

"CLÁUSULA QUINTA - BANCO DE HORAS:

O banco de horas é regulamentado pelos seguintes critérios:

I - a partir da vigência da presente sentença normativa, é mantida a instituição e implementação no âmbito da TELEBRÁS do sistema de banco de horas, que possibilita aos empregados armazenarem horas trabalhadas a maior ou a menor, durante a semana, nos moldes desta norma coletiva;

II - fica estabelecido que a compensação a maior ou a menor, em relação à jornada contratual, será no período de 90 (noventa dias), a contar da data de vigência da presente sentença normativa, cabendo ainda, quando não houver compensação a qualquer outro modo, o pagamento como extras das horas constantes de saldo positivo e o desconto das horas constantes como saldo negativo;

III - em caso de desligamento de qualquer dos empregados abrangidos pela presente norma coletiva, por iniciativa de qualquer das partes, no caso de saldo positivo as horas não compensadas serão remuneradas como extraordinárias na rescisão contratual, enquanto os saldos negativos não antes compensados com trabalho serão objeto de desconto regular na rescisão contratual;



IV - as horas laboradas excedentes da jornada contratual e compensadas de acordo com os critérios deste acordo não terão caráter de labor extraordinário e para o efeito de compensação serão computadas nas bases de uma por uma;

V - o saldo positivo de horas poderá ser utilizado para compensação de dias comuns de trabalho, dias pontes de feriados prolongados em final ou início de semana, sempre com prévio consentimento do gerente imediato;

VI - se houver interesse do empregado, mediante sua expressa solicitação e prévio consentimento do gerente imediato, o saldo positivo de horas poderá ser utilizado para compensação em períodos adicionais de férias (início ou final);

VII - O sistema de flexibilização de jornada de trabalho ora estabelecido não prejudicará o direito dos empregados quanto ao intervalo legal mínimo de onze horas consecutivas para descanso entre jornadas e nem quanto ao intervalo legal mínimo de trinta e cinco horas entre as semanas (jornada final de uma semana e jornada inicial da semana seguinte);

VIII - a vigência do banco de horas será de dia, mês e ano a dia, mês e ano e abrangerá a todos os empregados admitidos no período desta sentença normativa, os quais integrarão automaticamente o sistema de banco de horas;

IX - o prazo de validade do banco de horas coincide com o da presente sentença normativa, podendo ser revisto a cada fechamento de ciclo de noventa dias, por acordo entre as partes;

X - ocorrendo a necessidade de saídas antecipadas ou entradas tardias, as horas não laboradas por tais motivos serão computadas no banco de horas, desde que previamente comunicadas a ocorrência e com a anuência do gerente imediato;

XI - o saldo de horas será administrado pela TELEBRÁS por intermédio de um controle individual, sendo disponibilizado mensalmente aos empregados;

XII - por meio de ponto eletrônico, com interface ao SAP, além das horas normais de trabalho, serão registradas as horas excedentes diárias ou horas negativas, ambos os casos somente com permissão prévia pelo gerente imediato;

XIII - somente no caso de necessidade de serviço e, ainda assim, com prévia autorização do gerente imediato, poderá o empregado laborar em hora(s) excedente(s) à jornada normal, para crédito no banco de horas;

XIV - a compensação de horas deverá atender às necessidades e interesses do empregado e da TELEBRÁS, por intermédio do gerente imediato;

XV - o trabalho permitido excedente da duração diária normal não poderá ultrapassar duas horas; e

XVI - o limite de saldo para fins de compensação, dentro do período de noventa dias, não poderá exceder a 24 (vinte e quatro) horas.



PARÁGRAFO ÚNICO. Ficam excluídos do regime de banco de horas:

I - os dirigentes da TELEBRÁS, bem como os ocupantes de cargos comissionados ou funções de confiança: ouvidor, chefe de gabinete, assessores do presidente, gerentes e coordenadores, bem como todos aqueles que estiverem isentos de marcação de ponto, a critério da empresa;

II - os empregados enquadrados no artigo 62, I, da CLT (inclusive aqueles que estão sob o regime de trabalho à distância), igualmente por não estarem sujeitos a controle de horário;

III - os terceiros e, dentre eles, os estagiários, por não terem nenhum vínculo empregatício com a TELEBRÁS;

IV - os prestadores de serviços, por não terem nenhum vínculo empregatício com a TELEBRÁS."

"CLÁUSULA SEXTA - "VALE-ALIMENTAÇÃO/VALE-REFEIÇÃO:

A TELEBRÁS manterá a concessão de vales-alimentação/refeição a todos os seus empregados, mensalmente, inclusive no período de férias, com o valor facial de R\$ 49,10 (quarenta e nove reais e dez centavos), em conformidade com o sistema de despesas compartilhadas, sendo a participação do empregado de 7,75%, descontada em folha de pagamento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. O vale-alimentação/refeição, de caráter indenizatório e natureza não salarial, será utilizado para ressarcimento de despesas com aquisição de refeições e alimentos, de acordo com a legislação vigente relativa ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

PARÁGRAFO SEGUNDO. A quantidade mensal de vales para cada empregado será igual ao número de dias úteis do mês ou 22 (vinte e dois) dias, prevalecendo o que for maior.

PARÁGRAFO TERCEIRO. Ao empregado que porventura trabalhe nos sábados, domingos e feriados, desde que não sejam dias normais de trabalho sob escala de revezamento, cuja jornada supere duas horas ininterruptas e não exceda a quatro horas ininterruptas, será concedido crédito de meio vale-alimentação/refeição, no valor de R\$ 24,55 (vinte e quatro reais e cinquenta e cinco centavos), por cada dia assim trabalhado em sábado, domingo ou feriado.

PARÁGRAFO QUARTO. Ao empregado que porventura trabalhe nos sábados, domingos e feriados, desde que não sejam dias normais de trabalho sob escala de revezamento, cuja jornada supere quatro horas ininterruptas, será concedido crédito de vale-alimentação/refeição no valor de R\$ 49,10 (quarenta e nove reais e dez centavos), por cada dia assim trabalhado em sábado, domingo ou feriado.



PARÁGRAFO QUINTO. A concessão do vale-alimentação/refeição ao empregado afastado do trabalho há mais de 90 (noventa) dias, intermitentes ou não, cessará automaticamente no 91º (nonagésimo primeiro) dia do afastamento.

PARÁGRAFO SEXTO. Às empregadas em licença maternidade /gestante será concedido o vale-alimentação/refeição por todo o período da licença, sem solução de continuidade enquanto estiver assim afastada do trabalho."

"CLÁUSULA SÉTIMA - FÉRIAS:

Para a concessão de férias, a TELEBRÁS facultará ao empregado, na forma da legislação trabalhista, a concessão de férias por três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos cada um, desde que haja concordância do empregador.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. As férias devem ser previamente ajustadas entre o empregado e seu gerente imediato.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Em caráter excepcional e por necessidade de serviço as férias normais, exceto as compulsórias, poderão ser interrompidas pelo Presidente da TELEBRÁS.

PARÁGRAFO TERCEIRO. É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado."

"CLÁUSULA OITAVA - ANTECIPAÇÃO DA PRIMEIRA PARCELA DO 13º SALÁRIO:

A primeira parcela do décimo terceiro salário, quando solicitada na escala anual de férias, será paga em conjunto com o pagamento das férias.

PARÁGRAFO ÚNICO. Para os empregados não contemplados com a antecipação da primeira parcela do 13º salário, por ocasião das férias, o pagamento será efetuado até julho."

"CLÁUSULA NONA - ASSISTÊNCIA À SAÚDE:

Com a finalidade de proporcionar e manter as condições de assistência à saúde, a empresa fornecerá benefício de caráter indenizatório, por meio de ressarcimento parcial de despesas com plano de saúde, plano odontológico e medicamentos, em conformidade com a Tabela de Benefícios - Assistência à Saúde, vigência 01/11/2017, no âmbito da TELEBRÁS.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. As Tabelas constantes na Tabela de Benefícios - Assistência à Saúde, vigência 01/11/2018, aplicadas no



âmbito da TELEBRAS, serão reajustadas pelo percentual de 1,02% (um inteiro e dois centésimos por cento), na data-base de 01/11/2019.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Os filhos e enteados, solteiros, universitários ou cursando escola técnica de segundo grau, até 24 (vinte e quatro) anos de idade, poderão ser inscritos como dependentes do empregado, observadas as condições dispostas no instrumento normativo.

PARÁGRAFO TERCEIRO. Para fins de reembolso do Plano de Saúde e do Plano Odontológico será utilizada a mesma tabela de limites, observando o valor único para os 2 (dois) planos."

"CLÁUSULA DÉCIMA - COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO DOENÇA:

A TELEBRÁS complementarará a remuneração do empregado afastado por motivo de doença ou acidente de trabalho, inclusive 13º salário, de modo a que continue percebendo, durante o afastamento, a remuneração líquida em exercício.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Com acompanhamento e avaliação de médico indicado pela TELEBRÁS, a complementação será assegurada até 12 (doze) meses de afastamento do trabalho, por doença. As licenças que ultrapassarem a este limite, a critério da TELEBRÁS, poderão ficar condicionadas a avaliação médica quanto à manutenção da complementação salarial.

PARÁGRAFO SEGUNDO. O empregado afastado por motivo de doença ou acidente de trabalho somente fará jus à complementação da remuneração mediante a comprovação do recebimento do auxílio previdenciário (INSS) correspondente e, quando for o caso, da Fundação SISTEL.

PARÁGRAFO TERCEIRO. Para evitar hiato na percepção dos valores atribuíveis ao empregado e para melhor adequação operacional, a TELEBRÁS efetuará o pagamento da remuneração líquida do empregado. Caberá ao empregado, no prazo de até 45 dias do início do seu afastamento, encaminhar à Gerência de Gestão de Pessoas da TELEBRAS toda a documentação disponibilizada pelo INSS, com a finalidade de ressarcimento à TELEBRÁS.

PARÁGRAFO QUARTO. A não apresentação da documentação necessária, salvo motivo justificado, implicará a suspensão do pagamento da complementação salarial pela TELEBRÁS, mediante análise da Gerência de Gestão de Pessoas.

PARÁGRAFO QUINTO. O empregado afastado que estiver inscrito em plano de previdência complementar junto à Fundação SISTEL deverá solicitar o benefício de auxílio previdenciário no prazo de 10 dias, a contar do resultado da perícia pelo INSS, e encaminhar a documentação à Gerência de Gestão de Pessoas."



"CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO:

A TELEBRÁS envidará esforços para que as informações e providências relativas ao Certificado do Seguro de Vida em Grupo sejam disponibilizadas periodicamente aos seus empregados."

"CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - BENEFÍCIO PARA CRECHE E/OU ASSISTÊNCIA PRÉ-ESCOLAR:

A TELEBRÁS manterá o benefício, em caráter indenizatório, pertinente a custeio total ou integral de despesas com creche e/ou assistência pré-escolar para os filhos de empregados com idade até 6 (seis) anos, matriculados em estabelecimentos de livre escolha dos empregados, em conformidade com o sistema de despesas compartilhadas empregado-empresa, da seguinte forma:

I - nas mensalidades até R\$ 205,13 (duzentos e cinco reais e treze centavos), valor válido a partir de 1º de novembro de 2019, aplicar-se-á a Tabela de Benefícios - Assistência à Saúde da empresa, vigente em 01/11/2018;

II - sobre o que exceder ao valor de R\$ 205,13 (duzentos e cinco reais e treze centavos) até R\$ 528,64 (quinhentos e vinte e oito reais e sessenta e quatro centavos), a TELEBRÁS participará das despesas relativas à diferença em 50% (cinquenta por cento);

III - sobre a parcela que exceder ao limite de R\$ 528,64 (quinhentos e vinte e oito reais e sessenta e quatro centavos), a responsabilidade do pagamento será total do empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. O benefício previsto nesta cláusula não poderá ser percebido, cumulativamente, pelo casal empregado da TELEBRÁS.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Por se tratar de indenização de despesas com creche e/ou assistência pré-escolar, esta concessão não se reveste de natureza salarial.

PARÁGRAFO TERCEIRO. O benefício previsto nesta cláusula será estendido pela TELEBRÁS, sem limite de idade, em favor dos dependentes portadores de necessidades especiais (PcD/PNE)."

"CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DE BENEFÍCIOS DE SAÚDE:

As requisições recebidas, na área responsável pelo processamento dos benefícios de saúde, até o dia 10 de cada mês serão processadas na folha de pagamento do mês, enquanto as requisições apresentadas a partir do dia 11 serão processadas na folha de pagamento do mês subsequente."



"CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - FOLGA ANUAL:

A TELEBRÁS concederá anualmente 1 (um) dia de folga entre a data de aniversário do empregado e o 5º (quinto) dia útil imediatamente subsequente, após negociação com o gerente imediato."

"CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - LICENÇA-CASAMENTO:

A TELEBRAS concederá 5 (cinco) dias de licença remunerada em virtude de casamento."

"CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - LICENÇA-MATERNIDADE:

A licença-maternidade, prevista no art. 7º, XVIII, da Constituição, será prorrogada em 60 (sessenta) dias, na forma do "Programa Empresa Cidadã" criado pela Lei nº 11.770/2008, ao qual aderida a TELEBRÁS."

"CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - LICENÇA-PATERNIDADE:

A licença-paternidade, prevista no art. 7º, XIX, da Constituição, passa a ser de vinte dias, consoante permissivo da Lei nº 13.257/2016."

"CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - LICENÇA-ADOÇÃO:

A TELEBRÁS concederá, na forma da legislação pertinente, licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, à empregada que adotar ou que obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Em caso de morte da adotante ou da detentora da guarda para fins de adoção, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Assegura-se benefício similar de licença de 120 (cento e vinte) dias ao empregado que adotar ou que obtiver guarda judicial para fins de adoção, assim como, no que couber, o benefício descrito no parágrafo primeiro, em caso de sua morte, a quem remanescer na qualidade de adotante ou detentor da guarda, nas mesmas condições, sendo também integrante do quadro da empresa."

"CLÁUSULA DÉCIMA NONA - LICENÇA-ACOMPANHAMENTO:



A TELEBRÁS concederá até 4 (quatro) dias úteis por semestre, a título de licença para acompanhamento de cônjuge, companheiro(a), pessoas em união estável, filho(a), pai ou mãe e menor sob guarda que necessite de internação hospitalar, mediante declaração ou atestado do médico."

"CLÁUSULA VIGÉSIMA - LICENÇA-FALECIMENTO:

A TELEBRÁS concederá 4 (quatro) dias úteis de licença remunerada em caso de falecimento de cônjuge, companheiro(a), ascendente, descendente, irmão ou pessoa declarada como dependente no cadastro de benefícios da empresa."

"CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DIREITO DE DEFESA:

A TELEBRÁS assegurará aos seus empregados o direito de defesa prévia contra ocorrência passível de punição disciplinar, devendo a defesa ser exercida no prazo improrrogável de 2 (dois) dias úteis, a partir da notícia, pela empresa, quanto à possibilidade de punição disciplinar.

PARÁGRAFO ÚNICO. A defesa deverá ser encaminhada pelo empregado ao gerente imediato, que dará andamento consoante às normas da TELEBRÁS."

"CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CAPACITAÇÃO E REALOCAÇÃO FUNCIONAL:

A TELEBRÁS não adotará a iniciativa de dispensar seus empregados ao ensejo da introdução de novas tecnologias ou processos automatizados, assegurando aos afetados por tais fatores de modernização o direito a nova capacitação e à realocação funcional."

"CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SALVAGUARDA AOS APOSENTÁVEIS:

A TELEBRÁS assegurará estabilidade provisória no emprego, por 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação de tempo para aposentadoria pela Previdência Social, aos empregados que tiverem o mínimo de 5 (cinco) anos de vinculação empregatícia com a TELEBRÁS, exceto nos casos de justa causa ou de avaliação de desempenho insatisfatória."

"CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS:



A TELEBRÁS se compromete a manter licenciados, sem ônus para o SINTTEL-DF, até o limite de 2 (dois) Diretores, assim liberados para a entidade sindical, representativa da categoria profissional, ou outros empregados que os substituam, na vigência da presente norma coletiva."

"CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRÂNSITO DE DIRIGENTES SINDICAIS:

Os dirigentes do SINTTEL-DF terão livre trânsito nas dependências da TELEBRÁS, desde que observadas as normas de circulação de pessoal e outros regulamentos disciplinares, previstos para os demais empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Nas áreas da TELEBRÁS consideradas restritas, os dirigentes sindicais só terão acesso se acompanhados do gerente da respectiva área.

PARÁGRAFO SEGUNDO. É vedado aos dirigentes sindicais fazerem manifestações coletivas ou afetar o andamento normal e regular do trabalho, nas dependências da TELEBRÁS."

"CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DISTRIBUIÇÃO DE COMUNICADOS SINDICAIS:

A distribuição dos comunicados nas dependências da TELEBRÁS, exclusivamente sobre temas de interesse da categoria, somente será permitida mediante autorização prévia da Diretoria Administrativo-Financeira.

PARÁGRAFO ÚNICO. Na hipótese de ser afetado o andamento normal e regular do trabalho, quando da distribuição dos comunicados previamente autorizados, a TELEBRÁS se reserva o direito de pedir a revisão do pactuado nesta cláusula, ainda na vigência da presente norma coletiva."

"CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS SINDICAIS:

A TELEBRÁS analisará individualmente a conveniência de dispensar empregados para participar em cursos de interesse do SINTTEL-DF, desde que o pleito seja encaminhado diretamente à Diretoria Administrativo-Financeira e à de Relações com Investidores, com a devida antecedência."

"CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LIVRE ACESSO PELO SINDICATO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA:



A TELEBRÁS disponibilizará, quando solicitadas pelo SINTTEL-DF, as informações e dados constantes de seus relatórios periódicos, desde que de domínio público.

PARÁGRAFO ÚNICO. Em nenhum caso serão disponibilizadas informações individuais de um empregado, a não ser para ele mesmo, por sua solicitação expressa."

"CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AO SINDICATO:

A TELEBRÁS procederá ao desconto alusivo aos descontos das contribuições devidas em favor do SINTTEL-DF no prazo de 2 (dois) dias úteis após o pagamento do salário dos empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Não será exigida contribuição de empregado não-sindicalizado, ainda que não tenha manifestado oposição expressa, resultando ilícito o desconto efetuado pelas empresas em relação a tais trabalhadores, ainda quando repassado o valor pertinente ao Sindicato laboral, respondendo o empregador pela restituição do valor cobrado indevidamente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. O empregado não-sindicalizado poderá ter o desconto de contribuição destinada ao Sindicato laboral efetivado pela empresa, se e desde que apresente expressa manifestação escrita de interesse à contribuição facultativa, devendo a empresa manter em seus registros a autorização para o desconto, que persistirá válida enquanto não for cancelada pelo empregado não-sindicalizado contribuinte.

PARÁGRAFO TERCEIRO. Mensalmente, a TELEBRÁS fornecerá ao SINTTEL-DF a listagem com o nome dos empregados havidos como sindicalizados e o valor de sua contribuição, assim como o dos empregados não-filiados que tenham manifestado opção expressa pelo desconto em favor do sindicato da categoria.

PARÁGRAFO QUARTO. A falta de contribuição ao Sindicato laboral, por parte de empregado não-sindicalizado, não lhe afasta os efeitos da norma coletiva firmada em prol da categoria."

"CLÁUSULA TRIGÉSIMA - REPRESENTAÇÃO NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO:

A TELEBRÁS promoverá o processo de eleição para escolha de 1 (um) representante dos empregados no seu Conselho de Administração."

Concluindo, admito o dissídio coletivo e, no mérito, julgo parcialmente procedentes os pedidos exordiais, com custas, de lei, sobre o valor dado à causa, divididas por ambas as partes.



É o voto.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos, ACORDAM os integrantes da EGRÉZIA PRIMEIRA SEÇÃO ESPECIALIZADA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA DÉCIMA REGIÃO, conforme certidão de julgamento: aprovar o relatório, admitir o dissídio coletivo suscitado pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICAÇÕES DO DISTRITO FEDERAL - SINTTEL/DF em relação à TELEBRÁS - TELECOMUNICAÇÕES BRASILEIRAS S/A, e, no mérito, julgar parcialmente procedentes os pedidos exordiais, assim enunciando a SENTENÇA NORMATIVA: "CLÁUSULA PRIMEIRA-VIGÊNCIA E DATA-BASE: A sentença normativa terá vigência no período de primeiro de novembro de 2019 a 31 de outubro de 2020, persistindo a data-base da categoria em primeiro de novembro." / "CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA: A presente norma coletiva abrange a todos os empregados da TELEBRÁS, em efetivo exercício em 31/10/2019 ou que venham a ser admitidos durante a sua vigência. PARÁGRAFO PRIMEIRO. Aos empregados que se desligaram a partir de 01/11/2019 será assegurado o pagamento das vantagens e benefícios estabelecidos, observando-se a proporcionalidade do período trabalhado. PARÁGRAFO SEGUNDO. A duração de trabalho dos empregados abrangidos no "caput" desta cláusula é de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, na forma estabelecida nos contratos individuais de trabalho." / "CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL: As tabelas salariais da TELEBRÁS, decorrentes do Plano de Classificação de Cargos e Salários (PCCS) e do Plano de Carreira e Remuneração (PCR), vigentes em 31/10/2019, serão reajustadas pelo percentual de 1,02% (um inteiro e dois centésimos por cento), na data-base de 01/11/2019. PARÁGRAFO PRIMEIRO. O Valor de Referência, o Valor de Gratificação e o Valor do DAS-6, do DAS-5 e do DAS-4, constantes do Anexo I, da Diretriz nº 273/2016, serão reajustados pelo percentual de 1,02%, (um inteiro e dois centésimos por cento), na data base de 01/11/2019. PARÁGRAFO SEGUNDO. Os efeitos financeiros dos reajustes previstos nesta cláusula contar-se-ão da publicação da sentença normativa." / "CLÁUSULA QUARTA - SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL: A TELEBRÁS pagará ao substituto eventual no exercício de função gratificada, desde que para isso tenha sido formalmente designado, a gratificação devida ao titular daquela, ou a diferença, conforme o caso, a partir do 3º (terceiro) dia de substituição, retroativo ao 1º



(primeiro) dia." / "**CLÁUSULA QUINTA - BANCO DE HORAS:** O banco de horas é regulamentado pelos seguintes critérios: **I** - a partir da vigência da presente sentença normativa, é mantida a instituição e implementação no âmbito da TELEBRÁS do sistema de banco de horas, que possibilita aos empregados armazenarem horas trabalhadas a maior ou a menor, durante a semana, nos moldes desta norma coletiva; **II** - fica estabelecido que a compensação a maior ou a menor, em relação à jornada contratual, será no período de 90 (noventa dias), a contar da data de vigência da presente sentença normativa, cabendo ainda, quando não houver compensação a qualquer outro modo, o pagamento como extras das horas constantes de saldo positivo e o desconto das horas constantes como saldo negativo; **III** - em caso de desligamento de qualquer dos empregados abrangidos pela presente norma coletiva, por iniciativa de qualquer das partes, no caso de saldo positivo as horas não compensadas serão remuneradas como extraordinárias na rescisão contratual, enquanto os saldos negativos não antes compensados com trabalho serão objeto de desconto regular na rescisão contratual; **IV** - as horas laboradas excedentes da jornada contratual e compensadas de acordo com os critérios deste acordo não terão caráter de labor extraordinário e para o efeito de compensação serão computadas nas bases de uma por uma; **V** - o saldo positivo de horas poderá ser utilizado para compensação de dias comuns de trabalho, dias pontes de feriados prolongados em final ou início de semana, sempre com prévio consentimento do gerente imediato; **VI** - se houver interesse do empregado, mediante sua expressa solicitação e prévio consentimento do gerente imediato, o saldo positivo de horas poderá ser utilizado para compensação em períodos adicionais de férias (início ou final); **VII** - O sistema de flexibilização de jornada de trabalho ora estabelecido não prejudicará o direito dos empregados quanto ao intervalo legal mínimo de onze horas consecutivas para descanso entre jornadas e nem quanto ao intervalo legal mínimo de trinta e cinco horas entre as semanas (jornada final de uma semana e jornada inicial da semana seguinte); **VIII** - a vigência do banco de horas será de dia, mês e ano a dia, mês e ano e abrangerá a todos os empregados admitidos no período desta sentença normativa, os quais integrarão automaticamente o sistema de banco de horas; **IX** - o prazo de validade do banco de horas coincide com o da presente sentença normativa, podendo ser revisto a cada fechamento de ciclo de noventa dias, por acordo entre as partes; **X** - ocorrendo a necessidade de saídas antecipadas ou entradas tardias, as horas não laboradas por tais motivos serão computadas no banco de horas, desde que previamente comunicadas a ocorrência e com a anuência do gerente imediato; **XI** - o saldo de horas será administrado pela TELEBRÁS por intermédio de um controle individual, sendo disponibilizado mensalmente aos empregados; **XII** - por meio de ponto eletrônico, com interface ao SAP, além das horas normais de trabalho, serão registradas as horas excedentes diárias ou horas negativas, ambos os casos somente com permissão prévia pelo gerente imediato; **XIII** - somente no caso de necessidade de serviço e, ainda assim, com prévia autorização do gerente imediato, poderá o empregado laborar em hora(s) excedente(s) à jornada normal, para crédito no banco de horas; **XIV** - a compensação de horas deverá atender às necessidades e interesses do empregado e da TELEBRÁS, por intermédio do gerente imediato; **XV** - o trabalho permitido excedente da duração



diária normal não poderá ultrapassar duas horas; e **XVI** - o limite de saldo para fins de compensação, dentro do período de noventa dias, não poderá exceder a 24 (vinte e quatro) horas. **PARÁGRAFO ÚNICO.** Ficam excluídos do regime de banco de horas: **I** - os dirigentes da TELEBRÁS, bem como os ocupantes de cargos comissionados ou funções de confiança: ouvidor, chefe de gabinete, assessores do presidente, gerentes e coordenadores, bem como todos aqueles que estiverem isentos de marcação de ponto, a critério da empresa; **II** - os empregados enquadrados no artigo 62, I, da CLT (inclusive aqueles que estão sob o regime de trabalho à distância), igualmente por não estarem sujeitos a controle de horário; **III** - os terceiros e, dentre eles, os estagiários, por não terem nenhum vínculo empregatício com a TELEBRÁS; **IV** - os prestadores de serviços, por não terem nenhum vínculo empregatício com a TELEBRÁS." / "**CLÁUSULA SEXTA - "VALE-ALIMENTAÇÃO/VALE-REFEIÇÃO:** A TELEBRÁS manterá a concessão de vales-alimentação/refeição a todos os seus empregados, mensalmente, inclusive no período de férias, com o valor facial de R\$ 49,10 (quarenta e nove reais e dez centavos), em conformidade com o sistema de despesas compartilhadas, sendo a participação do empregado de 7,75%, descontada em folha de pagamento. **PARÁGRAFO PRIMEIRO.** O vale-alimentação/refeição, de caráter indenizatório e natureza não salarial, será utilizado para ressarcimento de despesas com aquisição de refeições e alimentos, de acordo com a legislação vigente relativa ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** A quantidade mensal de vales para cada empregado será igual ao número de dias úteis do mês ou 22 (vinte e dois) dias, prevalecendo o que for maior. **PARÁGRAFO TERCEIRO.** Ao empregado que porventura trabalhe nos sábados, domingos e feriados, desde que não sejam dias normais de trabalho sob escala de revezamento, cuja jornada supere duas horas ininterruptas e não exceda a quatro horas ininterruptas, será concedido crédito de meio vale-alimentação/refeição, no valor de R\$ 24,55 (vinte e quatro reais e cinquenta e cinco centavos), por cada dia assim trabalhado em sábado, domingo ou feriado. **PARÁGRAFO QUARTO.** Ao empregado que porventura trabalhe nos sábados, domingos e feriados, desde que não sejam dias normais de trabalho sob escala de revezamento, cuja jornada supere quatro horas ininterruptas, será concedido crédito de vale-alimentação/refeição no valor de R\$ 49,10 (quarenta e nove reais e dez centavos), por cada dia assim trabalhado em sábado, domingo ou feriado. **PARÁGRAFO QUINTO.** A concessão do vale-alimentação/refeição ao empregado afastado do trabalho há mais de 90 (noventa) dias, intermitentes ou não, cessará automaticamente no 91º (nonagésimo primeiro) dia do afastamento. **PARÁGRAFO SEXTO.** Às empregadas em licença maternidade/gestante será concedido o vale-alimentação/refeição por todo o período da licença, sem solução de continuidade enquanto estiver assim afastada do trabalho." / "**CLÁUSULA SÉTIMA - FÉRIAS:** Para a concessão de férias, a TELEBRÁS facultará ao empregado, na forma da legislação trabalhista, a concessão de férias por três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos cada um, desde que haja concordância do empregador. **PARÁGRAFO PRIMEIRO.** As férias devem ser previamente ajustadas entre o empregado e seu gerente imediato. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Em



caráter excepcional e por necessidade de serviço as férias normais, exceto as compulsórias, poderão ser interrompidas pelo Presidente da TELEBRÁS. **PARÁGRAFO TERCEIRO.** É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado." / "**CLÁUSULA OITAVA - ANTECIPAÇÃO DA PRIMEIRA PARCELA DO 13º SALÁRIO:** A primeira parcela do décimo terceiro salário, quando solicitada na escala anual de férias, será paga em conjunto com o pagamento das férias. **PARÁGRAFO ÚNICO.** Para os empregados não contemplados com a antecipação da primeira parcela do 13º salário, por ocasião das férias, o pagamento será efetuado até julho." / "**CLÁUSULA NONA - ASSISTÊNCIA À SAÚDE:** Com a finalidade de proporcionar e manter as condições de assistência à saúde, a empresa fornecerá benefício de caráter indenizatório, por meio de ressarcimento parcial de despesas com plano de saúde, plano odontológico e medicamentos, em conformidade com a Tabela de Benefícios - Assistência à Saúde, vigência 01/11/2017, no âmbito da TELEBRÁS. **PARÁGRAFO PRIMEIRO.** As Tabelas constantes na Tabela de Benefícios - Assistência à Saúde, vigência 01/11/2018, aplicadas no âmbito da TELEBRÁS, serão reajustadas pelo percentual de 1,02% (um inteiro e dois centésimos por cento), na data-base de 01/11/2019. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Os filhos e enteados, solteiros, universitários ou cursando escola técnica de segundo grau, até 24 (vinte e quatro) anos de idade, poderão ser inscritos como dependentes do empregado, observadas as condições dispostas no instrumento normativo. **PARÁGRAFO TERCEIRO.** Para fins de reembolso do Plano de Saúde e do Plano Odontológico será utilizada a mesma tabela de limites, observando o valor único para os 2 (dois) planos." / "**CLÁUSULA DÉCIMA - COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO DOENÇA:** A TELEBRÁS complementar a remuneração do empregado afastado por motivo de doença ou acidente de trabalho, inclusive 13º salário, de modo a que continue percebendo, durante o afastamento, a remuneração líquida em exercício. **PARÁGRAFO PRIMEIRO.** Com acompanhamento e avaliação de médico indicado pela TELEBRÁS, a complementação será assegurada até 12 (doze) meses de afastamento do trabalho, por doença. As licenças que ultrapassarem a este limite, a critério da TELEBRÁS, poderão ficar condicionadas a avaliação médica quanto à manutenção da complementação salarial. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** O empregado afastado por motivo de doença ou acidente de trabalho somente fará jus à complementação da remuneração mediante a comprovação do recebimento do auxílio previdenciário (INSS) correspondente e, quando for o caso, da Fundação SISTEL. **PARÁGRAFO TERCEIRO.** Para evitar hiato na percepção dos valores atribuíveis ao empregado e para melhor adequação operacional, a TELEBRÁS efetuará o pagamento da remuneração líquida do empregado. Caberá ao empregado, no prazo de até 45 dias do início do seu afastamento, encaminhar à Gerência de Gestão de Pessoas da TELEBRÁS toda a documentação disponibilizada pelo INSS, com a finalidade de ressarcimento à TELEBRÁS. **PARÁGRAFO QUARTO.** A não apresentação da documentação necessária, salvo motivo justificado, implicará a suspensão do pagamento da complementação salarial pela TELEBRÁS, mediante análise da Gerência de Gestão de Pessoas. **PARÁGRAFO QUINTO.** O empregado afastado que estiver inscrito em plano de previdência complementar junto à Fundação



SISTEL deverá solicitar o benefício de auxílio previdenciário no prazo de 10 dias, a contar do resultado da perícia pelo INSS, e encaminhar a documentação à Gerência de Gestão de Pessoas." / "**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO:** A TELEBRÁS envidará esforços para que as informações e providências relativas ao Certificado do Seguro de Vida em Grupo sejam disponibilizadas periodicamente aos seus empregados." / "**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - BENEFÍCIO PARA CRECHE E/OU ASSISTÊNCIA PRÉ-ESCOLAR:** A TELEBRÁS manterá o benefício, em caráter indenizatório, pertinente a custeio total ou integral de despesas com creche e/ou assistência pré-escolar para os filhos de empregados com idade até 6 (seis) anos, matriculados em estabelecimentos de livre escolha dos empregados, em conformidade com o sistema de despesas compartilhadas empregado-empresa, da seguinte forma: **I** - nas mensalidades até R\$ 205,13 (duzentos e cinco reais e treze centavos), valor válido a partir de 1º de novembro de 2019, aplicar-se-á a Tabela de Benefícios - Assistência à Saúde da empresa, vigente em 01/11/2018; **II** - sobre o que exceder ao valor de R\$ 205,13 (duzentos e cinco reais e treze centavos) até R\$ 528,64 (quinhentos e vinte e oito reais e sessenta e quatro centavos), a TELEBRÁS participará das despesas relativas à diferença em 50% (cinquenta por cento); **III** - sobre a parcela que exceder ao limite de R\$ 528,64 (quinhentos e vinte e oito reais e sessenta e quatro centavos), a responsabilidade do pagamento será total do empregado. **PARÁGRAFO PRIMEIRO.** O benefício previsto nesta cláusula não poderá ser percebido, cumulativamente, pelo casal empregado da TELEBRÁS. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Por se tratar de indenização de despesas com creche e/ou assistência pré-escolar, esta concessão não se reveste de natureza salarial. **PARÁGRAFO TERCEIRO.** O benefício previsto nesta cláusula será estendido pela TELEBRÁS, sem limite de idade, em favor dos dependentes portadores de necessidades especiais (PcD/PNE)." / "**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DE BENEFÍCIOS DE SAÚDE:** As requisições recebidas, na área responsável pelo processamento dos benefícios de saúde, até o dia 10 de cada mês serão processadas na folha de pagamento do mês, enquanto as requisições apresentadas a partir do dia 11 serão processadas na folha de pagamento do mês subsequente." / "**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - FOLGA ANUAL:** A TELEBRÁS concederá anualmente 1 (um) dia de folga entre a data de aniversário do empregado e o 5º (quinto) dia útil imediatamente subsequente, após negociação com o gerente imediato." / "**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - LICENÇA-CASAMENTO:** A TELEBRÁS concederá 5 (cinco) dias de licença remunerada em virtude de casamento." / "**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - LICENÇA-MATERNIDADE:** A licença-maternidade, prevista no art. 7º, XVIII, da Constituição, será prorrogada em 60 (sessenta) dias, na forma do "Programa Empresa Cidadã" criado pela Lei nº 11.770/2008, ao qual aderida a TELEBRÁS." / "**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - LICENÇA-PATERNIDADE:** A licença-paternidade, prevista no art. 7º, XIX, da Constituição, passa a ser de vinte dias, consoante permissivo da Lei nº 13.257/2016." / "**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - LICENÇA-ADOÇÃO:** A TELEBRÁS concederá, na forma da legislação pertinente, licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, à empregada que adotar ou que obtiver guarda judicial para



fins de adoção de criança. **PARÁGRAFO PRIMEIRO.** Em caso de morte da adotante ou da detentora da guarda para fins de adoção, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Assegura-se benefício similar de licença de 120 (cento e vinte) dias ao empregado que adotar ou que obtiver guarda judicial para fins de adoção, assim como, no que couber, o benefício descrito no parágrafo primeiro, em caso de sua morte, a quem remanescer na qualidade de adotante ou detentor da guarda, nas mesmas condições, sendo também integrante do quadro da empresa." / "**CLÁUSULA DÉCIMA NONA-LICENÇA-ACOMPANHAMENTO:** A TELEBRÁS concederá até 4 (quatro) dias úteis por semestre, a título de licença para acompanhamento de cônjuge, companheiro(a), pessoas em união estável, filho(a), pai ou mãe e menor sob guarda que necessite de internação hospitalar, mediante declaração ou atestado do médico." / "**CLÁUSULA VIGÉSIMA - LICENÇA-FALECIMENTO:** A TELEBRÁS concederá 4 (quatro) dias úteis de licença remunerada em caso de falecimento de cônjuge, companheiro(a), ascendente, descendente, irmão ou pessoa declarada como dependente no cadastro de benefícios da empresa." / "**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DIREITO DE DEFESA:** A TELEBRÁS assegurará aos seus empregados o direito de defesa prévia contra ocorrência passível de punição disciplinar, devendo a defesa ser exercida no prazo improrrogável de 2 (dois) dias úteis, a partir da notícia, pela empresa, quanto à possibilidade de punição disciplinar. **PARÁGRAFO ÚNICO.** A defesa deverá ser encaminhada pelo empregado ao gerente imediato, que dará andamento consoante às normas da TELEBRÁS." / "**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CAPACITAÇÃO E REALOCAÇÃO FUNCIONAL:** A TELEBRÁS não adotará a iniciativa de dispensar seus empregados ao ensejo da introdução de novas tecnologias ou processos automatizados, assegurando aos afetados por tais fatores de modernização o direito a nova capacitação e à realocação funcional." / "**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SALVAGUARDA AOS APOSENTÁVEIS:** A TELEBRÁS assegurará estabilidade provisória no emprego, por 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação de tempo para aposentadoria pela Previdência Social, aos empregados que tiverem o mínimo de 5 (cinco) anos de vinculação empregatícia com a TELEBRÁS, exceto nos casos de justa causa ou de avaliação de desempenho insatisfatória." / "**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS:** A TELEBRÁS se compromete a manter licenciados, sem ônus para o SINTTEL-DF, até o limite de 2 (dois) Diretores, assim liberados para a entidade sindical, representativa da categoria profissional, ou outros empregados que os substituam, na vigência da presente norma coletiva." / "**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRÂNSITO DE DIRIGENTES SINDICAIS:** Os dirigentes do SINTTEL-DF terão livre trânsito nas dependências da TELEBRÁS, desde que observadas as normas de circulação de pessoal e outros regulamentos disciplinares, previstos para os demais empregados. **PARÁGRAFO PRIMEIRO.** Nas áreas da TELEBRÁS consideradas restritas, os dirigentes sindicais só terão acesso se acompanhados do gerente da respectiva área. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** É vedado aos



dirigentes sindicais fazerem manifestações coletivas ou afetar o andamento normal e regular do trabalho, nas dependências da TELEBRÁS." / "**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DISTRIBUIÇÃO DE COMUNICADOS SINDICAIS:** A distribuição dos comunicados nas dependências da TELEBRÁS, exclusivamente sobre temas de interesse da categoria, somente será permitida mediante autorização prévia da Diretoria Administrativo-Financeira. **PARÁGRAFO ÚNICO.** Na hipótese de ser afetado o andamento normal e regular do trabalho, quando da distribuição dos comunicados previamente autorizados, a TELEBRÁS se reserva o direito de pedir a revisão do pactuado nesta cláusula, ainda na vigência da presente norma coletiva." / "**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS SINDICAIS:** A TELEBRÁS analisará individualmente a conveniência de dispensar empregados para participar em cursos de interesse do SINTTEL-DF, desde que o pleito seja encaminhado diretamente à Diretoria Administrativo-Financeira e à de Relações com Investidores, com a devida antecedência." / "**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LIVRE ACESSO PELO SINDICATO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA:** A TELEBRÁS disponibilizará, quando solicitadas pelo SINTTEL-DF, as informações e dados constantes de seus relatórios periódicos, desde que de domínio público. **PARÁGRAFO ÚNICO.** Em nenhum caso serão disponibilizadas informações individuais de um empregado, a não ser para ele mesmo, por sua solicitação expressa." / "**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AO SINDICATO:** A TELEBRÁS procederá ao desconto alusivo aos descontos das contribuições devidas em favor do SINTTEL-DF no prazo de 2 (dois) dias úteis após o pagamento do salário dos empregados. **PARÁGRAFO PRIMEIRO.** Não será exigida contribuição de empregado não-sindicalizado, ainda que não tenha manifestado oposição expressa, resultando ilícito o desconto efetuado pelas empresas em relação a tais trabalhadores, ainda quando repassado o valor pertinente ao Sindicato laboral, respondendo o empregador pela restituição do valor cobrado indevidamente. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** O empregado não-sindicalizado poderá ter o desconto de contribuição destinada ao Sindicato laboral efetivado pela empresa, se e desde que apresente expressa manifestação escrita de interesse à contribuição facultativa, devendo a empresa manter em seus registros a autorização para o desconto, que persistirá válida enquanto não for cancelada pelo empregado não-sindicalizado contribuinte. **PARÁGRAFO TERCEIRO.** Mensalmente, a TELEBRÁS fornecerá ao SINTTEL-DF a listagem com o nome dos empregados havidos como sindicalizados e o valor de sua contribuição, assim como o dos empregados não-filiados que tenham manifestado opção expressa pelo desconto em favor do sindicato da categoria. **PARÁGRAFO QUARTO.** A falta de contribuição ao Sindicato laboral, por parte de empregado não-sindicalizado, não lhe afasta os efeitos da norma coletiva firmada em prol da categoria." / "**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - REPRESENTAÇÃO NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO:** A TELEBRÁS promoverá o processo de eleição para escolha de 1 (um) representante dos empregados no seu Conselho de Administração." /// Julgamento nos termos do voto do Relator. Custas, de lei, sobre o valor dado à causa, divididas por ambas as partes. Ementa aprovada.



Brasília (DF), 09 de junho de 2020 (data do julgamento).

Desembargador ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA - Relator

Relator

DECLARAÇÃO DE VOTO

**Voto do(a) Des(a). ANDRE RODRIGUES PEREIRA DA VEIGA DAMASCENO /
Desembargador Andre Rodrigues Pereira da Veiga Damasceno**

DECLARAÇÃO DE VOTO CONVERGENTE.

Acompanho o relator, especialmente em relação às cláusulas 9ª e 15ª, objeto de divergência.

Na cláusula nona, em que se pretende a manutenção de benefícios e vantagens vigentes em instrumentos anteriores, aos empregados admitidos até 30 de novembro de 1996, não se vislumbra utilidade na norma. Se a cláusula não atingir uma parte significativa da categoria, por maior razão há de ser extirpada do instrumento normativo. Assim como o des. relator, não vejo conveniência em cláusula sabidamente inócua, máxime incluída em sentença! Eventual posterior interpretação irá considerar que a norma não contém letra inútil. Indefiro.

Na cláusula décima quinta, pretende-se obrigar a empresa a custear curso de língua estrangeira para empregados que trabalhem em "áreas onde houver necessidade". Data venia, em empresa que trabalha com tecnologia de comunicação, empregados que não dominam o idioma não deveriam sequer ser contratados. Não havendo legislação que obrigue a empresa, e sequer definida cabalmente qual é a real necessidade da cláusula, tendo a pretensão sido resistida, não vejo como impor, judicialmente, despesa não prevista em Lei. Também indefiro a cláusula.

