ACÓRDÃO - TRT 17ª Região - 00007.2009.000.17.00.5

DISSÍDIO COLETIVO - GREVE

Suscitante:	Ministério Público do Trabalho
Suscitados:	1) Sindicato dos Empregados em Empresas de Transporte de Valores, Escolta Armada, Ronda Motorizada, Monitoramento Eletrônico e Via Satélite, Agentes de Segurança Pessoal e Patrimonial, Segurança e Vigilância em Geral da Região Metropolitana de Vitória no Estado do Espírito Santo 2) Sindicato das Empresas de Segurança Privada do Estado do Espírito Santo
Origem:	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17.ª REGIÃO – ES
Relator:	DES. GERSON FERNANDO DA SYLVEIRA NOVAIS
Revisor:	DES. CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE

EMENTA

Dissídio Coletivo de Greve. Inexistência de Mútuo Consentimento. Preliminar rejeitada. A concordância tácita do suscitado, que se dá quando participa de negociação extrajudicial e depois comparece perante o Tribunal, na audiência de conciliação, supre a exigência de mútuo acordo exigida na Constituição Federal. Além disso, em se tratando de dissídio de greve, instaurada a instância por provocação do *Parquet* laboral, é dispensável o consentimento recíproco das partes. Greve em Atividade de Vigilância. Inexistência de Abusividade. Em matéria de direito de greve, assegurado na Constituição Federal, não pode o juiz, a nenhum pretexto, criar restrições que a legislação infraconstitucional, com o beneplácito da Carta Magna, não estabeleceu. Assim, não há que se falar em abusividade de movimento paredista de vigilantes, considerando que não há previsão legal que considere essa atividade essencial, nos termos da Lei n.º 7783/89.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de DISSÍDIO COLETIVO - GREVE, sendo partes as acima citadas.

1. 1. **RELATÓRIO**

O Ministério Público do Trabalho ajuizou o presente dissídio coletivo de greve contra o SINDESP/ES – Sindicato das Empresas de Segurança Privada do Estado do Espírito Santo e o SINDISEG-GV – Sindicato dos Empregados em Empresas de Transporte de Valores, Escolta Armada, Ronda Motorizada, Monitoramento, Eletrônico e Via Satélite, Agentes de Segurança Pessoal e Patrimonial, Segurança e Vigilância em Geral da Região Metropolitana de Vitória, com pedido liminar de manutenção de 50% das atividades da categoria, a fim de atender às necessidades essenciais da sociedade.

A ação foi distribuída ao Ex.A ação foi distribuída ao Exmo Desembargador José Carlos Rizk, que postergou a análise do pedido liminar para após a audiência de conciliação.

Em referida audiência, as partes rejeitaram a proposta conciliatória (fls. 48/51) e juntaram aos autos os documentos de fls. 52/304 e o Ministério Público reiterou o pedido liminar formulado na inicial, alegando que nem 30% (trinta por cento) dos vigilantes se encontravam em atividade, tendo sido concedido prazo para apresentação de defesa pelos suscitados.

Retornando os autos ao Relator de origem, este argüiu sua suspeição por motivo de foro íntimo (fl. 305). A mim redistribuído o feito, deferi em parte a liminar pleiteada, por entender não se tratar de atividade essencial, e determinei o cumprimento do percentual de 30% (trinta por cento) dos vigilantes em atividade, conforme acordado entre os suscitados, sob pena de aplicação de multa no valor de R$ 30.000,00 (trinta mil reais). Ordenei, ainda, que o sindicato profissional não obstruísse as vias públicas ou qualquer outro prédio ou espaço público, bem como se abstivesse de praticar atos de vandalismo e de promover reuniões ou passeatas nas vias públicas de acesso preferencial, de modo a não impedir o direito de ir e vir dos cidadãos, e autorizei a utilização de força policial para garantir o cumprimento desta ordem (fls. 307/308).

Defesa do Sindiseg (fls. 316-320) com documentos (fls. 322-389), em que afirma a inexistência de paralisação nos serviços de transportes de valores, a manutenção de efetivo essencial de trabalhadores nos hospitais e setores públicos e a preservação do patrimônio público e privado e apresenta a minuta da pauta de reivindicações.

Contestação do Sindesp (fls.390-408), com documentos (fls. 409-432), em que argui a ausência de comum acordo para o julgamento das cláusulas normativas apresentadas e a ilegitimidade passiva. No mérito, aduz que nunca se recusou a negociar; que o atraso no encaminhamento das contrapropostas ocorreu em razão da crise econômica; que a negociação não havia terminado quando a entidade profissional decidiu pela greve; concorda com o percentual de 50% de manutenção dos serviços; pugna pela aplicação de astreinte somente para o sindicato profissional; afirma que nContestação do Sindesp (fls.390-408), com documentos (fls. 409-432), em que argui a ausência de comum acordo para o julgamento das cláusulas normativas apresentadas e a ilegitimidade passiva. No mérito, aduz que nunca se recusou a negociar; que o atraso no encaminhamento das contrapropostas ocorreu em razão da crise econômica; que a negociação não havia terminado quando a entidade profissional decidiu pela greve; concorda com o percentual de 50% de manutenção dos serviços; pugna pela aplicação de astreinte somente para o sindicato profissional; afirma que não foi procurado pelo sindicato profissional para deliberação da manutenção de 30% do quadro funcional de vigilantes; aduz que vem negociando com o Sindivigilantes, ante à recusa de negociação do Sindseg; apresenta propostas de 34 cláusulas, sem aquelas anuladas pelo MPT, em ações anulatórias com transito em julgado; requer sua intimação para a contestação das cláusulas sociais e econômicas apresentadas pelo sindicato obreiro.

Parecer do Ministério Público do Trabalho, às fls. 466-500, opinando pela procedência do dissídio de greve

na forma postulada, pela procedência parcial das reivindicações do sindicato profissional, pela declaração de abusividade da greve e aplicação, aos suscitados, da multa cominada na liminar.

2. **FUNDAMENTAÇÃO**

2.1. PRELIMINAR DE AUSÊNCIA DE PRESSUPOSTO DE VALIDADE DA RELAÇÃO JURÍDICO-PROCESSUAL. INEXISTÊNCIA DE MÚTUO CONSENTIMENTO DAS PARTES PARA O AJUIZAMENTO DO DISSÍDIO

Adoto o parecer do Ministério Público do Trabalho.

Já sustentei no Dissídio Coletivo n.º 0136.2008.000.17.00-2 que mesmo a concordância tácita do suscitado, que se dá quando participa de negociação extrajudicial e depois comparece perante o Tribunal, na audiência de conciliação, supre a exigência de mútuo acordo exigida na Constituição Federal.

Além disso, como bem salienta o Ministério Público, trata-se de dissídio de greve, instaurada a instância por provocação do *Parquet* laboral, o que dispensa o consentimento recíproco das partes:

> O mútuo consentimento ou anuência recíproca das partes para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza jurídica revela-se dispensável, visto que o presente Dissídio Coletivo de Greve ajuizado pelo Ministério Público do Trabalho tem natureza mista, jurídica e econômica, dispensando o requisito para eventual submissão da pauta de reivindicações da categoria profissional em greve ao E. Tribunal Regional. (fls. 468-469)

Rejeita-se a preliminar.

2.2. DA FRUSTRAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Adoto o parecer do Ministério Público, *in verbis*:

> O SINDESP afirma a inexistência de frustração da negociação coletiva entre as partes. Afirma que tem dúvidas sobre a legitimidade sindical do primeiro Suscitado, que não teve paciência de aguardar sua contraproposta, pleiteando negociação junto à SRTE, sem aguardar a resposta do 2º Suscitado.
>
> Sem razão. Mesmo que a negociação coletiva não tivesse sido frustrada no âmbito da mediação da Superintendência Regional do Trabalho, caracterizou-se frustrada no âmbito processual, vez que em audiência conciliatória o SINDESP não aceitou, novamente, as propostas do SINDSEG e do *Parquet*, demonstrando irredutibilidade quanto às pretensões coletivas da categoria profissional.
>
> Dessa forma, oficio pela rejeição da preliminar.

Ainda que não fosse o caso de instauração por iniciativa do Ministério Público, lembro que este Tribunal assentou no DC dos Rodoviários “que, se não há recusa das partes à negociação, o fato de ser ela infrutífera permite que um dos oponentes ajuíze o dissídio de natureza econômica, em razão da concordância tácita da outra parte, manifestada nas tentativas frustradas de composição...”

Preliminar rejeitada.

2.3. DA ILEGITIMIDADE PASSIVA DO SINDICATO PATRONAL

O sindicato patronal sustenta sua ilegitimidade para figurar no pólo passivo, alegando que somente o sindicato obreiro poderia ser responsabilizado pelo eventual descumprimento das normas pertinentes à Lei n.º 7.783/89.

No entanto, como bem salientou o *Parquet* na peça opinativa, a preliminar não merece ser acolhida, pois a obrigação de manutenção dos serviços inadiáveis da população é solidária (Lei n.º 7.783/89, art. 11), de modo que tanto a categoria profissional quanto a patronal podem ser responsabilizados, inclusive quanto à multa diária pelo descumprimento da decisão.

Rejeito a prefacial.

2.4. EXCLUSÃO DA LIDE DO SINDICATO DOS BANCOS. PRELIMINAR SUSCITADA DE OFÍCIO

Suscito, de ofício, a preliminar para excluir da lide o Sindicato dos Bancos nos Estados do Rio de Janeiro e do Espírito Santo, por ausência de interesse jurídico.

Trata-se de dissídio coletivo que visa a uma decisão normativa compondo as categorias econômica e profissional respectivas. Não há espaço sequer para a admissão desse outro sindicato como assistente. Registre-se que a instauração do dissídio se deu por parte do Ministério Público, em decorrência de greve instaurada contra a categoria econômica das empresas de vigilância, a qual não presta serviços apenas e tão-somente a bancos, mas também a outros segmentos da atividade econômica e, inclusive, residências. Mesmo na questão relativa ao julgamento de cláusulas econômicas continuaria a faltar interesse ao sindicato dos estabelecimentos bancários, na medida em que contra ele não há pauta de reivindicações nem contrapropostas. O interesse dos bancos é meramente econômico, considerando a alegação de que não prescindem de vigilantes para atender ao público.

Acolhida a preliminar, com o acréscimo dos fundamentos expendidos pelo ilustre Desembargador Revisor, Carlos Henrique Bezerra Leite, Acolhida a preliminar, com o acréscimo dos fundamentos expendidos pelo ilustre Desembargador Revisor, Carlos Henrique Bezerra Leite, *in verbis*:

> O fato de a Lei n.º 7.102/83 exigir a presença de vigilantes nas agências bancárias não confere ao sindicato dos bancos interesse jurídico na questão tratada nestes autos.
>
> O que se discute aqui, na verdade, é o atendimento de reivindicações de natureza profissional e econômica vinculados à categoria dos vigilantes. E essa discussão não se circunscreve à obrigatoriedade de vigilantes nas agências bancárias.
>
> O que está em causa é analisar se o movimento paredista é abusivo e, depois, apreciar as cláusulas da pauta de reivindicações. E em nenhuma dessas cláusulas se discute referida obrigatoriedade. O interesse é, portanto, meramente econômico da categoria representada pelo Sindicato dos Estabelecimentos Bancários.
>
> Por outro lado, não vislumbro nenhuma das hipóteses de intervenção, mesmo porque, em sede de dissídio coletivo, existe forte restrição quanto ao cabimento de intervenção de terceiros. O máximo que se poderia admitir seria a assistência simples, não a litisconsorcial, mas não é o caso.
>
> Ademais, qual o interesse? A quem interessa a declaração de abusividade ou não da greve? A outra categoria, estranha ao conflito? Penso que não.
>
> Por fim, entendo que a intervenção, neste caso, poderia até resultar em tumulto ao andamento do processo, o que não se pode admitir, tendo em vista a necessidade de um provimento jurisdicional célere.

2.5. SUSPENSÃO DO FEITO E DISTRIBUIÇÃO POR DEPENDÊNCIA DO DISSÍDIO COLETIVO AJUIZADO PELO SINDESP (SINDICATO PATRONAL)

Indefere-se o pedido de suspensão do feito e o requerimento de distribuição por dependência do dissídio coletivo ajuizado pelo SINDESP uma vez que as partes não são as mesmas e, além disso, já há nesta ação pauta de reivindicaIndefere-se o pedido de suspensão do feito e o requerimento de distribuição por dependência do dissídio coletivo ajuizado pelo SINDESP uma vez que as partes não são as mesmas e, além disso, já há nesta ação pauta de reivindicação e manifestação da parte econômica, o que possibilita o julgamento de cláusulas econômicas de forma a estabelecer as condições de trabalho que serão observadas doravante.

2.6. PRELIMINAR DE NULIDADE. ALEGAÇÃO DE CERCEIO DO DIREITO DE DEFESA DA ENTIDADE PATRONAL

Afasta-se, igualmente, a alegação de cerceio do direito de defesa, verbalizada da tribuna, em razão de supostamente não se ter aberto prazo para manifestação acerca da pauta proposta pelo sindicato profissional, por se considerar que a apresentação de contraproposta pela entidade patronal constitui-se no posicionamento em face da pretensão dos trabalhadores, que já lhe havia sido submetida no decorrer das negociações.

2.7. MÉRITO

2.7.1. Da Abusividade do Movimento

Não declaro a abusividade. Não há, como reconhece o Ministério Público, previsão legal no sentido de estabelecer a atividade de vigilância como atividade essencial. Até porque referida atividade se pode executar até mesmo em estabelecimentos privados que nem de longe atendem à população.

Ressalto que a Lei 7783/89, ao estabelecer as atividades consideradas essenciais, considerou o atendimento às necessidades básicas da população e, nem por isso, permitiu, Ressalto que a Lei 7783/89, ao estabelecer as atividades consideradas essenciais, considerou o atendimento às necessidades básicas da população e, nem por isso, permitiu, *data venia*, que se considerasse essencial a atividade de vigilância de bancos, aeroportos, rodoviárias, estabelecimentos de água e luz. A proibição de que bancos funcionem sem medidas de segurança adequadas não transfere para os empregados de empresas terceirizadas a responsabilidade pela essencialidade dessa segurança patrimonial. Porque é disto que se cogita: segurança patrimonial. No caso dos bancos, aliás, é bom que se diga que podem manter serviços próprios de vigilância, não sendo obrigados a contratar empresas especializadas. E também é bom que se diga, já que tratamos da essencialidade do serviço para fazer face a prejuízos, que nem mesmo a atividade bancária é considerada essencial na legislação de greve brasileira. A única atividade dos bancos que é obrigada a seguir a Lei n.º 7783/89 é a compensação de cheques.

A segurança das pessoas é obrigação do poder público, através de suas polícias.

Menciona-se no parecer do Ministério Público o infausto acontecimento do Shopping Vitória dias transatos. A rigor, este relator não viu nem na imprensa escrita, nem falada, nem televisada, nenhuma ligação do evento ao fato da greve. Nem o evento teria sido evitado se, em vez dos 30% estabelecidos na liminar, tivessem sido deferidos os 50% pedidos. Nem mesmo se não houvesse greve. O transporte de valores, segundo se

noticiou, foi feito nos moldes normais e rotineiros, com quatro vigilantes, sendo um motorista. Portanto com a guarnição de 100% dos vigilantes. Além disso, ainda na data de 22 de janeiro corrente, o Jornal A Tribuna lembrou que a agência daquele *shopping* foi assaltada há dez anos atrás e ali efetuaram três tiros, naquela ocasião, falecendo um dos três assaltantes. E recorda, também, que no ano passado, no Centro de Vila Velha, um carro forte na frente de estabelecimento bancário foi assaltado, sendo vitimada uma aposentada que se encontrava num dos caixas eletrônicos.

Portanto, *data maxima venia*, não me parece razoável atribuir ao movimento paredista, enquanto movimento paredista, a causa eficiente que permitiu a atitude temerária de um bando de facínoras.

Repito o que disse no despacho que apreciou o pedido de liminar: em matéria de direito de greve, assegurado na Constituição Federal, não pode o juiz, a nenhum pretexto, criar restrições que a legislação infraconstitucional, com o beneplácito da Carta Magna, não estabeleceu.

Parece-me, com todo o respeito ao Ministério Público, que declarar a essencialidade dessa atividade de forma reflexa à essencialidade de a Cesan fornecer água, de a Infraero manter funcionando o aeroporto, de o banco atender clientes, é agir como legislador em matéria que tem graves repercussParece-me, com todo o respeito ao Ministério Público, que declarar a essencialidade dessa atividade de forma reflexa à essencialidade de a Cesan fornecer água, de a Infraero manter funcionando o aeroporto, de o banco atender clientes, é agir como legislador em matéria que tem graves repercussões no Estado Democrático de Direito. É que se procura diminuir ao máximo as restrições ao direito de greve, até mesmo nas atividades essenciais. Basta ver que mesmo o estabelecimento de percentuais foi retirado da lei, o que permite que se aumente, como fiz no caso dos rodoviários, ou se diminua, em relação àquele que fora fixado pelo legislador.

A greve, no aspecto histórico do direito, começou quando sequer se cogitava de Direito do Trabalho e os movimentos paredistas eram restringidos sob as patas dos cavalos dos serviços de segurança. Foi assim na era industrial na Inglaterra e foi assim quando, tardiamente, a era industrial chegou ao Brasil e Washington Luiz dizia, no Catete, que os movimentos dos trabalhadores não eram questão social, eram questão de polícia... Então, penso que, nessa altura, quando o trabalhador busca se utilizar da greve como meio legítimo de obter o que entende ser seu direito, como se fora um desforço pessoal, que ao cabo é, autorizado na Constituição, não se lhe pode restringir esse direito senão na medida e pela forma que a lei prescrever.

Em decorrência, não declaro a abusividade da greve. Se eventualmente houve descumprimento da liminar no tocante ao percentual fixado cabe ao Ministério Público, forte na comprovação do fato, requerer a aplicação da multa e executá-la. Mas não basta alegar que se descumpriu. É preciso provar esse descumprimento.

Com a defesa vieram minutas das propostas do que deveria ser a convenção coletiva para 2009. Embora os sindicatos não tenham suscitado o dissídio econômico, apresentaram suas reinvindicações naquelas minutas vindas com a defesa. É imperioso entender que diante de um quadro de greve não basta apreciar se ela é legal, abusiva ou não. É preciso, *data venia*, dar a solução para o impasse trazendo de novo a paz na atividade econômico-profissional mediante a composição de um litígio que não pode se perenizar, deixando os interessados à própria sorte. Por isso não paro no exame do pedido da inicial e ponho-me a apreciar as propostas apresentadas com as defesas.

2.7.2. Da Pauta de Reivindicações

Em audiência conciliatória, a categoria profissional apresentou a síntese de suas reivindicações: reajuste salarial de 17%; adicional de risco de vida no percentual de 25% para toda categoria; tíquete alimentação em cartela fechada no importe de R$ 10,00 (dez reais) cada ou cartela aberta no importe de R$ 13,00 (treze reais); jornada de trabalho com três escalas: 12x36 com intervalo e divisor de 180; 5x2 com o mesmo

intervalo; ou 2x2 com o mesmo intervalo.

No entanto, o SINDESP manifesta-se pela impossibilidade de conciliação, apresentando sua contraproposta por meio da ata de mediação na SRTE, que se resume da seguinte forma: reajuste de 4% nos salários pagos em 31.12.2008; adicional de risco para a vigilância patrimonial no importe de 7% (sete por cento) sobre os salários; tiquete alimentação no importe de R$ 8,00 (oito reais) em cartela aberta; e, abono para trabalhadores da escala 12x36, referente ao valor do intervalo intrajornada fixado em 40 min, no importe de R$30,00 (trinta reais), de forma indenizatória.

As partes em suas defesas apresentaram, cada qual, uma minuta de Convenção Coletiva para o ano de 2009.

Observa-se que o Precedente Normativo n.º 37 do C. TST foi parcialmente observado pela entidade patronal e descumprido pela entidade profissional. Destaca-se que ambas apresentaram suas reivindicações em forma de minuta de convenção coletiva.

Assim, não obstante a ausência de justificativa acerca da maior parte das cláusulas propostas, procede-se à análise da minuta apresentada pela entidade sindical profissional, considerando a minuta do patronal como as razões de sua contrariedade quanto ao pleito dos trabalhadores.

Passando a apreciar o mérito das propostas formuladas pelos suscitantes, assim decidiu o Tribunal:

CLÁUSULA PRIMEIRA – DA ABRANGÊNCIA. “A presente convenção coletiva de trabalho abrange os empregados vigilantes, vigilantes em segurança patrimonial, pessoal, escolta armada, ronda motorizada, monitoramento eletrônico e via satélite, vigilância orgânica, de cursos de formação de vigilantes, e demais empregados das empresas de segurança privada da Grande Vitória.”

A respeito da cláusula, assim opinou o *Parquet*:

> À primeira cláusula, o sindicato patronal acrescentou um parágrafo que exclui do instrumento normativo: a) os empregados que trabalham exclusivamente nos veículos que transportam valores, por terem data-base diferenciada; b) os empregados das áreas administrativa e operacional das empresas transportadoras de valores, por terem data-base diferenciada; c) os empregados contratados a título de *office-boy,* faxineiro(a), auxiliar de serviços gerais e telefonista, por não estarem incluídos na categoria profissional de vigilantes, garantido para estes o salário mínimo governamental.

Por unanimidade, deferida com a redação estabelecida na Convenção Coletiva de 2008, que inclui as ressalvas patronais, ante a divergência instaurada entre as partes e o costume da categoria (CLT, art. 8.º), pelas razões adunadas pelo Ministério Público, ficando assim a cláusula:

> A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange os empregados vigilantes, vigilantes em segurança pessoal e vigilantes de escolta armada das empresas de segurança privada, transportes de valores, de monitoramento de segurança eletrônica e de cursos de formação de vigilantes que atuam na Região Metropolitana da Grande Vitória, com base territorial nos Municípios de Vitória, Viana, Vila Velha, Serra, Cariacica, Guarapari, Fundão e Aracruz, neste Estado.

CLÁUSULA SEGUNDA – DO PRAZO DE VIGÊNCIA. “O presente instrumento normativo vigorará por 12 (doze) meses, a partir de 01 de janeiro de 2009 (data-base) janeiro, até 31 de dezembro de 2009.”

Por unanimidade, deferida, nos termos do parecer do Ministério Público, tendo em vista a concordância das partes.

CLÁUSULA TERCEIRA – DO SALÁRIO NORMATIVO. “Os trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento coletivo, a partir de 10 de janeiro de 2009 terão um reajuste no seu salário com percentual de 30% (trinta)por cento.”

Por maioria, pelo deferimento parcial, concedendo-se reajuste de 10% (dez por cento) sobre os salários atualmente vigentes dos trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento normativo, observada a anuência da categoria profissional. Vencido o Juiz Lino Faria Petelinkar, que deferia reajuste de 12% (doze por cento).

CLÁUSULA QUARTA – DA JORNADA DE TRABALHO. “A jornada de trabalho dos empregados na escala de (5x2) cinco dias trabalhados por dois dias folga, será de 40 (quarenta) horas semanais já estando incluso o intervalo intrajornada de 01 (uma) hora para refeição e descanso.”

Parágrafo primeiro - As horas que ultrapassarem as 40 horas semanais ou 8 horas diárias serão consideradas como horas extras.

Por unanimidade, a cláusula quarta foi deferida parcialmente, na forma preconizada no parecer do Ministério Público, ou seja, fixando a jornada em 5 dias de trabalho por dois de descanso, observada a jornada de 44 horas semanais, com uma hora diária de intervalo.

CLÁUSULA QUINTA – ESCALA 12x36. “Nos meses de 30 dias os trabalhadores que laboram nessa escala não terão que fazer complementação de carga horária. O que passar de 180 horas será pago como hora extraordinária.”

Por maioria, deferida parcialmente para autorizar a implementação da escala de 12x36 horas. Nos meses de trinta dias, o que exceder de 180 (cento e oitenta) horas será pago como hora extraordinária. Nos meses de trinta e um dias, o que exceder de 192 (cento e noventa e duas) horas, será pago como hora extraordinária, sendo obrigatória a concessão de intervalo de uma hora para refeição e descanso, ante a previsão na Convenção Coletiva anterior bem como a concordância das partes. Vencidos os Desembargadores Gerson Fernando da Sylveira Novais e Carlos Henrique Bezerra Leite, que indeferiam nos termos do parecer do Ministério Público.

Parágrafo único – “Nos meses de 30 (trinta) dias a jornada de trabalho será de cento e oitenta(180) horas já incluso o intervalo intrajornada de no mínimo (01) uma hora para refeição e descanso, e nos meses de 31 (trinta e um dias) a jornada de trabalho será de (192) cento e noventa e duas horas já incluso o intervalo intrajornada de no mínimo (01) uma hora para refeição e descanso.”

Julgado prejudicado por unanimidade.

CLÁUSULA SEXTA – ESCALA 2x2. “Escala 2x2 ou seja 2 (dois) dias trabalhados com (12) doze horas por escala com 2 (dois) dias de folga. Já estando incluso nestas (12) doze horas de trabalho o intervalo intrajornada para refeição e descanso. Nos meses de 30 (trinta) dias a carga horária nestas escalas será de 180 (cento e oitenta) horas, as horas que ultrapassarem as 180 (cento e oitenta) horas serão pagas como horas extras. E nos meses de 31 (trinta e um) dias a carga horária será de 192 (cento e noventa e duas) horas, já incluso o intervalo intrajornada para refeição e descanso.

Por maioria, deferida a cláusula na redação proposta. Vencidos os Desembargadores Gerson Fernando da Sylveira Novais e Carlos Henrique Bezerra Leite que deferiam parcialmente.

Parágrafo primeiro - Será concedido no mínimo 01(uma) hora para todos os trabalhadores abrangidos por esta CCT para refeição e descanso.

Por maioria, deferido. Vencidos os Desembargadores Gerson Fernando da Sylveira Novais e Carlos Henrique Bezerra Leite, em razão do deferimento parcial do *caput*.

Parágrafo segundo - A não concessão do intervalo para refeição e descanso em qualquer escala ou horário será considerado como sobrejornada sendo pago as mesmas com acréscimo de 100% sobre o valor da hora normal."

Por unanimidade, indeferido.

CLÁUSULA SÉTIMA – DATA-BASE DO PAGAMENTO. "O dia de sábado será considerado como dia útil para efeito de pagamento até o quinto dia útil de acordo com a CLT.

Parágrafo Único - quando o 5°(quinto) dia útil de cada mês cair num feriado, num domingo o pagamento deverá ser antecipado."

Por unanimidade, deferida a cláusula e seu parágrafo em sua integralidade, nos termos do parecer do Ministério Público.

CLÁUSULA OITAVA – VALE TRANSPORTE. "As empresas passarão a descontar dos seus empregados o equivalente a 3% (três) por cento, do seu salário base referente à concessão de vales transporte no seu deslocamento casa X trabalho, trabalho X casa, a partir da assinatura da presente convenção coletiva de trabalho, de acordo com a lei 7.418 de Dezembro de 1985.

Parágrafo Único - Se o empregador convocar o empregado para comparecer em sua sede ou para trabalho extraordinário nas suas folgas, terá que providenciar vales transportes e alimentação extras, e pagamento de horas extraordinária."

Indeferida por unanimidade, considerando a disposição legal expressa (Lei 7.418/85, art. 4.º, parágrafo único) que fixa o percentual de desconto em 6% a título de vale transporte, a necessidade de negociação coletiva para a redução do percentual e a expressa discordância da entidade patronal com a redução estipulada (Cláusula 8.ª da minuta patronal, fl. 415).

CLÁUSULA NONA – DA RECUSA LÍCITA DAS HORAS EXTRAS.CLÁUSULA NONA – DA RECUSA LÍCITA DAS HORAS EXTRAS. "A circunstância do empregado recusar-se a trabalhar além da jornada normal, não implicará de maneira alguma qualquer tipo de punição."

Por unanimidade, deferida nos termos do parecer do Ministério Público.

CLÁUSULA DÉCIMA – DAS HORAS EXTRAS. “O valor da hora normal será obtido usando o divisor único de 180 horas, em todos tipos de escalas de serviços abrangidos por esta CCT, as duas primeiras horas terão um acréscimo de 75% sobre o valor da hora normal e as demais terão um acréscimo de 100% sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Primeiro - Para os trabalhos laborados nos domingos e feriados, serão remuneradas com acréscimo de 150% (cento e cinquenta) por cento sobre o valor da hora normal.”

Por unanimidade, deferida parcialmente para que seja adotado o divisor de horas que reflita a realidade da jornada mensal praticada (180 horas) e para fixar o percentual de pagamento de horas extras em 60% (sessenta por cento), conforme proposta patronal e nos termos do parecer do Ministério Público.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – ADICIONAL NOTURNO. “Considera-se o horário noturno o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia até o termino do turno de serviço no outro dia. Adicional noturno será de 60% (sessenta) por cento sobre o valor da hora trabalhada.”

Deferida parcialmente a cláusula, por unanimidade, para fixar o adicional em 40% (quarenta por cento), percentual mais favorável do que o fixado pela Lei, nos termos do Parecer.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DO SEGURO DE VIDA OBRIGATÓRIO. “A empresa empregadora terá 05 (cinco) dias úteis, contados da admissão do empregado, para proceder à contratação do seguro de vida obrigatório legal, sem ônus para o empregado, sob pena de responder na ocorrência do evento, pelos valores abaixo, desde já estipulados pelas partes:

- Morte natural e/ou qualquer causa – 26 (vinte e seis) vezes a última remuneração mensal recebida pelo empregado vigilante, antes do evento.

- Invalidez permanente parcial ou total, por acidente – 52 (cinqüenta e duas) vezes a última remuneração mensal recebida pelo empregado vigilante, antes do evento.”

Deferida por unanimidade.

Parágrafo primeiro: “As empresas abrangidas por esta convenção coletiva de trabalho se comprometem a pagar o seguro de vida garantido por lei e por convenção, mesmo que o empregado esteja afastado ou em beneficio do INSS.”

Deferido por unanimidade, nos termos do parecer.

Parágrafo segundo: “A seguradora contratada terá o prazo de 15 (quinze)dias, após assinatura do contrato, para entregar as apólices dos empregados segurados, bem como a minuta do contrato, onde constam direito e obrigações do segurado.”

Por unanimidade, indeferido, porque se trata de obrigação a ser imposta a terceiros que não participam do dissídio.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PLR. “Todos os trabalhadores abrangidos por esta CCT terão participação dos lucros e resultados da empresa.”

Por unanimidade, indeferida, na medida em que referido direito previsto na Constituição, por expressa dicção legal, depende exclusivamente de negociação direta entre os interessados.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO ADICIONAL DE RISCO DE VIDA.CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO ADICIONAL DE RISCO DE VIDA. “Todos os empregados abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho diante do perigo constante da função e de acordo com a Projeto de Lei 532/2007, receberão o percentual de 30% (trinta por cento), que incidirá sobre o valor do salário base do empregado, a título de adicional de risco de vida.”

Por maioria, deferida parcialmente para fixar em 25% (vinte e cinco por cento) o adicional a título de risco de vida, benefício este já concedido pela categoria patronal, contudo sendo estendido tal percentual para toda categoria de vigilantes. Vencida a Desembargadora Cláudia Cardoso de Souza.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA ESTABILIDADE DO APOSENTADO. “Fica vedada a dispensa do empregado com antecedência de 06 (seis) meses anteriores à data de sua aposentadoria voluntária. Adquirido, cessa automaticamente a garantia aqui conferida.

Parágrafo Único - Para adquirir o beneficio da estabilidade, o empregado deverá comunicar por escrito a empresa, quando houver completado o tempo prescrito no *caput*, e apresentar junto á empresa cópia do documento do INSS.”

Por unanimidade, deferida a cláusula e o parágrafo, para fixar o período mencionado em doze meses, consoante proposta patronal na cláusula 29ª de fl. 429, ficando assim a redação do ***caput***:

> Fica vedada a dispensa do empregado com antecedência com antecedência de 12 (doze) meses anteriores à data de sua aposentadoria voluntária. Adquirido o benefício, cessa automaticamente a garantia aqui conferida.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA ESCALA DE FÉRIAS. “As empresas elaborarão anualmente um plano de férias e darão conhecimento dele a cada empregado, com antecedência mínima de (03) três meses, anteriores à data do gozo das mesmas.

Parágrafo Único - Os valores referentes às férias a serem gozadas deverão ser pagas com antecedência de (05) cinco dias.”

Indeferida em sua integralidade (***caput*** e parágrafo único), por unanimidade, uma vez que a questão referente a marcação, aviso e pagamento das férias está disciplinada na lei.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO.
"Parágrafo primeiro - O vigilante de escolta armada receberá salário normativo da função mais gratificação de 50%(cinqüenta) por cento em razão do exercício da função. As escalas de serviços do vigilante de escolta armada seguirão os critérios da cláusula (5°) quinta desta CCT .

Parágrafo segundo- O vigilante de patrulha escolar receberá o salário normativo da função - mais gratificação de 50% (cinqüenta) por cento em razão do exercício da função. As escalas de serviços do vigilante de patrulha escolar seguirão os critérios da cláusula quinta (5.ª) desta CCT.

Parágrafo terceiro - O vigilante de ronda motorizada receberá o salário normativo da função 1 mais gratificação de 40% (quarenta) por cento em razão do exercício da função. As escalas de serviços do vigilante da ronda motorizada seguirão os critérios da cláusula quinta (5.ª) desta CCT.

Parágrafo quartoParágrafo quarto - O vigilante bombeiro (brigada) receberá o salário normativo da função mais gratificação de 30% (trinta) por cento, em razão do exercício da função. As escalas de serviços do vigilante bombeiro (brigada), seguirá os critérios da clausula quinta (5.ª) desta CCT.

Parágrafo quinto - Os empregados terão direito ao recebimento das gratificações e/ou funções gratificadas, após o decurso de trabalho efetivo de trinta dias, e ficando desde já, incorporado a gratificação no salário na CTPS, férias, décimo terceiro, horas extras, adicional noturno.

Parágrafo sexto - Ficam as empresas obrigadas a pagarem aos seus empregados, que tirarem escalas extras nas funções da cláusula DECIMA SÉTIMA, como especificada acima, a gratificação, ou seja, a mesma ."

Por unanimidade, deferida parcialmente, com a redação estabelecida na cláusula 5ª da minuta apresentada pela parte patronal na fl. 412, que transcrevo:

> CLÁUSULA 5ª - GRATIFICAÇÃO DE POSTO E/OU FUNÇÃO
>
> Os empregadores poderão estabelecer gratificações para seus empregados, e também gratificações para postos de serviços; ou ainda em decorrência de deliberação do cliente-contratante dos serviços.
>
> Parágrafo Primeiro: As gratificações e/ou funções ficarão, exclusivamente, circunscritas ao empregado indicado ao posto de serviço especial criado pelo empregador ou determinado em contato específico da prestação de serviço de segurança.
>
> Parágrafo Segundo: Os critérios para os pagamentos das gratificações e/ou funções gratificadas ficarão reservados para ser discutidos entre os trabalhadores e seus respectivos empregadores, para suas recepções em contrato individual de trabalho. Nas negociações individuais, os obreiros serão assistidos obrigatoriamente, sob pena de nulidade, pelo Sindicato Profissional.
>
> Parágrafo Terceiro: Esta cláusula se coaduna com o v. acórdão (transitado em julgado) proferido pela Egrégia SDC do C.TST, nos autos do proc. 0280.2005.000.17.00-6 (AA).

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA GRATUITA. "As empresas prestarão

assistência jurídica gratuita aos seus empregados, quando estes, no efetivo exercício das suas funções, e em defesa dos legítimos interesses e direitos das entidades sob sua guarda, incidirem na prática de atos que levem a responder a alguma ação judicial de cunho estritamente penal."

Deferida, por unanimidade, em razão da concordância dos suscitados.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO. "As empresas abrangidas por esta convenção coletiva de trabalho comunicarão num prazo de 48 horas (quarenta e oito) todo o afastamento de empregados por doença ou acidente de trabalho com a CAT (comunicado de acidente de trabalho) devidamente preenchida ao SINDICATO OBREIRO - SINDSEG-GV/ES.".

Por unanimidade, indeferida, pois a lei obriga as empresas a comunicar apenas o órgão previdenciário. Não há sentido em se exigir a expedição de duas CATs, ou apenas comunicar ao sindicato para que ele a remeta ao INSS; trata-se de excesso de burocracia.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CERTIFICADO DE RECICLAGEM DO EMPREGADO VIGILANTE. "As empresas de curso de formação de vigilantes, ao expedir o certificado de reciclagem devidamente registrado na forma da lei, ficam obrigadas a entregar ao empregado reciclado, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, o referido certificado.

Parágrafo primeiro - Quando o empregado for convocado para fazer reciclagem, no dia de folga, o empregador fará o pagamento deste dia como hora extra, e com acréscimo de 100% sobre o valor da hora normal, totalmente custeado por seu empregador, mesmo que reprovado. Inclusive as despesas de transporte e alimentação no período do curso, convencionando-se ainda que o empregado reciclado, após o recebimento do seu respectivo certificado, fica obrigado a apresentá-lo ao seu empregador, no prazo de 03 (três) dias úteis para as devidas providencias burocráticas de estilo.

Parágrafo segundo - A empresa quando solicitada por escrito, pelo Sindicato Profissional, enviará a este, no prazo de 10 (dez) dias contados do recebimento da solicitação, a listagem dos seus empregados vigilantes reciclados, no período especificado.

Parágrafo terceiro - Fica assegurado ao funcionário portador da Carteira Nacional de Vigilante, que o ônus por sua renovação ficará ao inteiro encargo da empresa empregadora."

Por unanimidade, deferida na forma estabelecida na cláusula 29ª e seus parágrafos da Convenção Coletiva de 2008, conforme se encontra à fl. 359 dos autos e transcrita na certidão de julgamento às fls. 642-644:

> CLÁUSULA VÍGÉSIMA - CERTIFICADO DE RECICLAGEM DO EMPREGADO VIGILANTE
>
> A empresa de curso de formação de vigilantes, ao expedir o certificado de reciclagem devidamente registrado pela Delegacia de Segurança Privada (DELESP) do Departamento de Polícia Federal ou Comissão de Vistoria, para ser considerado válido em todo o território nacional, fica obrigada a entregar ao empregado reciclado, no prazo de 5 (cinco) dias, o referido certificado.
>
> Parágrafo 1.°: O empregador, após o recebimento do certificado de reciclagem da empresa expedidora do referido documento, fica obrigado a entregá-lo ao seu respectivo empregado, no prazo de 3 (três) dias.

Parágrafo 2.º: Considerando que o curso de reciclagem do empregado vigilante é totalmente custeado pelo empregador, assim o empregado uma vez reciclado, fica obrigado a permanecer no emprego pelo período de 1 (um) ano, contado da data da apresentação do certificado de reciclagem, na forma do parágrafo anterior. Na hipótese de não permanecer trabalhando no período supra, por pedido de demissão ou demissão por "justa causa", fica obrigado a indenizar seu respectivo empregador pelo valor total das despesas do curso de reciclagem, cabendo ao empregador fazer a prova das referidas despesas para o ressarcimento, obedecido o princípio do critério *pro rata tempore*.

Parágrafo 3.º: Fica assegurado desde já ao empregador, para o ressarcimento previsto no parágrafo 2.º, o direito de retenção e/ou compensação sobre verbas trabalhistas que porventura forem devidas ao empregado.

Parágrafo 4.º: A empresa, quando solicitado por escrito pelo Sindicato Profissional, enviará a este, no prazo de 10 (dez) dias contados do recebimento da solicitação, a listagem dos seus empregados vigilantes reciclados no período especificado.

Parágrafo 5.º: O período em que o empregado estiver realizado o curso de reciclagem e/ou treinamento não será considerado como sobrejornada, não caracterizando, por isso mesmo, hora extraordinária. As partes convencionam que por treinamento fica entendido qualquer curso, mesmo que ministrado pela empregadora, desde que seja sem ônus financeiro para o empregado, mas que tenha o objetivo de melhorar sua qualificação profissional. Quando o curso for ministrado por empresa de curso de formação de vigilantes, o empregado deverá comparecer para o curso no horário determinado pela entidade promotora do respectivo curso e de que o limite de tolerância é de no máximo 30 (trinta) minutos. A empresa deve entregar ao empregado a quantidade suficiente de tíquetes refeição para o período do curso de reciclagem e também os vales-transporte.

Parágrafo 6.º: Parágrafo 6.º: O empregado que for reprovado no curso de reciclagem, e por isso mesmo não receber da firma que ministra o curso o imprescindível certificado de reciclagem, condição exigida em lei, deverá ser submetido a novo curso de reciclagem, preferencialmente pela firma expedidora do certificado de reprovação, obedecido, contudo, o prazo de 2 (dois) anos contados do certificado anterior.

Parágrafo 7.º: Vencido o prazo de 2 (dois) anos mencionado no parágrafo 6.º, o empregado vigilante que deixar de concluir o curso de reciclagem, devidamente registrado perante a Delegacia de Segurança Privada (DELESP) do Departamento de Polícia Federal ou Comissão de Vistoria não poderá exercer a atividade laboral contratada, ficando assim o seu contrato de trabalho "suspenso" pelo prazo de até 90 (noventa) dias.

Parágrafo 8.º: Se o empregado vigilante, após o decurso do prazo de 90 (noventa) dias, não conseguir concluir o curso de reciclagem para ser renovado e em seguida registrado na Delegacia de Segurança Privada (DELESP) do Departamento de Polícia Federal ou Comissão de Vistoria, e assim impedido de exercer a atividade profissional contratada, conforme a lei, fica sujeito às penas específicas previstas no art. 482 da CLT, por impedimento legal de exercer a atividade laborativa contratada.

Parágrafo 9.º: Se o empregado vigilante, devidamente convocado por escrito por seu respectivo empregador para realizar o curso de reciclagem, deixar de comparecer ao referido curso e não apresentar justificativa plausível, será suspenso de suas atividades pelo período de 3 (três) dias, sem receber remuneração. Nesse caso, ser-lhe-á concedido novo prazo para realizar o obrigatório curso de reciclagem. Se o empregado não realizar o curso de reciclagem obrigatório, no novo prazo, poderá ser demitido pelo seu empregador, por justa causa, por insubordinação e por impedimento legal para o exercício da atividade laboral.

Parágrafo 10.º: A CNV (Carteira Nacional de Vigilante) deverá ser requerida pela empresa contratante à DELESP ou Comissão de Vistoria, ou por intermédio do sindicato profissional, até 30 (trinta) dias após a contratação do empregado vigilante, devendo anexar os documentos previstos no art. 112 da Portaria 387/2006-DG/DPF.

Parágrafo 11.º: Parágrafo 11.º: Para o requerimento referido no parágrafo anterior, as empresas ficam obrigadas somente ao recolhimento da taxa correspondente à expedição da CNV (Carteira Nacional de Vigilante).

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO NOMINAL DOS EMPREGADOS: “As empresas enviarão quando solicitado pelo Sindicato Profissional, no prazo de 05 (cinco) dias, contados a partir de seu recebimento, a relação nominal dos empregados e suas funções e remuneração, alem dos admitidos no período transcrito.”

Deferida por unanimidade, nos termos do parecer do Ministério Público.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO UNIFORME OBRIGATÓRIO: “No ato da admissão do empregado vigilante, a empresa fornecerá o uniforme obrigatório, cuja composição é a seguinte: duas calças; e/ou duas saias; e/ou dois macacões; duas camisas; e/ou duas blusas; um par de botas; e um par de coturnos; e/ou um par de sapatos; um cinto, um boné. O uniforme terá validade pelo período de um ano. De acordo com a porto 387/2006.”

Deferida por unanimidade.

Parágrafo Primeiro – “Todos os trabalhadores abrangidos por esta CCT receberão do empregador, além do uniforme obrigatório, também um cinturão, um coldre um colete a prova de balas. De acordo com a lei 532/2007-ES.”

Por unanimidade, deferido.

Parágrafo SegundoParágrafo Segundo – “É proibido o desconto de qualquer peça integrante do uniforme de uso obrigatório, se danificado e/ ou período no efetivo exercido da função, sem que o fato tenha ocorrido por culpa do empregado, salvo na ocorrência de culpa do empregado, ou no caso do uniforme obrigatório ser usado fora da atividade laboral. Nestas últimas situações, o empregador fica autorizado a proceder nos salários do respectivo empregado para o pertinente ressarcimento.”

Deferido por unanimidade.

Parágrafo Terceiro – “Havendo gratuidade por parte do empregador, na entrega dos apetrechos (agasalho de proteção ao frio e acessório), o empregado que os receber fica obrigado a usá-Ios somente em serviços e a devolvê-Ios quando do término do contrato laboral.”

Por unanimidade, deferido nos seguintes termos: “Os uniformes, capas de chuva, agasalhos de frio e demais apetrechos que o empregado receber do empregador para uso em serviço deverão ser devolvidos ao término do contrato de trabalho ou quando necessária a sua reposição.”

Parágrafo Quarto – “Havendo necessidade do uso da capa de chuva, em razão exclusiva da situação do posto de serviço, o empregador fica obrigado a fornecer o respectivo acessório exclusivamente para ser usado no respectivo posto de serviço.”

Deferido por unanimidade.

Parágrafo Quinto – “As empresas ficam proibidas de descontar dos salários dos empregados, ou cobrá-los de uma forma, valores que correspondam a uniformes ou armas que lhe forem arrebatadas por ação criminal, no local, horário e no desempenho das funções para as quais foi contratado pelo empregador. Na hipótese da empresa determinar que o vigilante transporte arma para outro local externo ao posto de serviço, na ocorrência da situação aqui prevista, também será proibido o desconto.”

Deferido por unanimidade.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADOS VIGILANTES ESTUDANTES. “Os empregados vigilantes estudantes terão abonadas a falta ao serviço, quando decorrente do comparecimento a exames escolares sendo obrigatório a comunicação por parte do empregado ao seu empregador, com quarenta e oito (48) horas de antecedência á realização da aludida prova ou exame.”

Deferida por unanimidade, ante a expressa concordância patronal, nos termos do Parecer do Ministério Público.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS: “As empresas manterão nas suas dependências ,um quadro de avisos para que o Sindicato Profissional possa afixar editais convocatórios e avisos, de informações cio interesse da categoria Profissional.

Por unanimidade, deferida nos termos do Parecer.

Parágrafo Único - Fica desde já proibida qualquer matéria que possa ser afixada no quadro de avisos, veiculando ofensa á honra alheia, divulgação político-partidária e contra a segurança nacional.”

Por unanimidade, deferido parcialmente, para excluir o trecho sublinhado (“e contra a segurança nacional”).

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO. “As empresas que demitirem sues empregados no período de 60 (sessenta) dias que antecederem a data-base da categoria deverão pagar aviso prévio referente a 60 (sessenta) dias.”

Indeferida, por unanimidade, porque a lei é que disciplina o pagamento do aviso prévio.

Parágrafo Único – “O aviso prévio expedido pela empresa deverá constar o dia, a hora e o local do pagamento das verbas rescisórias.”

Por unanimidade, deferido o parágrafo único, que passa a ser o ***caput*** da cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO LIMITE DE TOLERÂNCIA. “Os empregados terão tolerância de atraso para assumir o respectivo serviço de até 15 (quinze) minutos diários, e no máximo de 90 (noventa) minutos por mês, sem caracterização de falta. Em contra partida, na saída do serviço, se for o caso, os empregados, darão aos empregadores, cinco minutos diários de sua tolerância, e de no máximo trinta minutos por mês.”

Indeferida por unanimidade, por ser caso de negociação direta e inexistir redação similar na CCT de 2008.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SETE - HOMOLOGAÇÃO DAS DECISÕES: “As empresas abrangidas por esta convenção coletiva de trabalho passarão a homologar as rescisões de contrato de trabalho dos seus empregados a partir de 1 (um) ano de cada contrato de trabalho, no sindicato.

Parágrafo Primeiro - Documentação necessária para homologação:
- Termo de rescisão de contrato de trabalho 05 vias
- Aviso prévio 03 vias
- Exame demissional – 03 vias
- Carta de preposto – 01 via
- Cálculo das médias de: horas extras, feriados, adicional, periculosidade ,adicional de risco e outros em separado – 01 via;
- Ficha financeira do empregado – 01 via;
- Extrato analítico do FGTS atualizado Pagamento da rescisão em cheque administrativo dinheiro – 02 vias;
- Carta referencial.”

Indeferida por unanimidade, considerando que o Sindicato tem obrigação legal de realizar as homologações das rescisões contratuais de trabalhadores com mais de um ano de serviço, não podendo vincular sua obrigação a qualquer exigência que não seja decorrente de lei, conforme previsto no § 1.º do art. 477 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL.

Prejudicada por ser tratada na cláusula trigésima quarta.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA GRATIFICAÇÃO DE POSTO E/OU FUNÇÃO. “Ficam as empresas obrigadas a pagarem seus empregados as gratificações de posto ou funções gratificadas, designadas pelo empregador ou em decorrência de deliberação do cliente - contratante dos serviços.”

Deferida por unanimidade.

Parágrafo Primeiro – “As gratificações e/ou funções ficarão exclusivamente circunscritas ao posto de serviço especial, criado pelo empregador ou determinado em contrato especifico da prestação de serviço de segurança.”

Por unanimidade, deferido.

Parágrafo Segundo – “Os empregados terão direito ao recebimento das gratificações e/ou funções gratificadas, dos postos especiais, após o decurso de trabalho efetivo de trinta dias, e ficando desde já, incorporada a gratificação no salário na CTPS para fins de pagamento de férias, horas extras, adicional noturno e os reflexos para rescisão.”

Deferido por unanimidade, nos termos do parecer do Ministério Público, trocando-se o termo incorporação por integração, de modo que a cláusula fica redigida da seguinte forma:

Os empregados terão direito ao recebimento das gratificações e/ou funções gratificadas, dos postos especiais, após o decurso de trabalho efetivo de trinta dias, e ficando desde já integrada a gratificação no salário para fins de pagamento de férias, horas extras, adicional noturno e os reflexos para rescisão.

Parágrafo Terceiro – “Ficam as empresas obrigadas a pagarem aos empregados, que tirarem escalas extras nos postos especiais a gratificação, a mesma devera incidir sobre o salário, e os reflexos da diferença salarial pela contratante.”

Deferido por unanimidade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO AVISO PRÉVIO NA TROCA DE EMPRESA NOS POSTOS: “Ficam as empresas obrigadas a dar o aviso prévio aos seus empregados , desde do momento da ciência da perda do contrato e também indenizar o aviso na ocorrência de perda de contrato, e havendo a transferência da prestação dos serviços anteriormente contratados para outra empresa do ramo.

Parágrafo Primeiro- Para efeito de aplicação da cláusula supra, as condições estabelecidas são as seguintes:

a - O empregado que estiver prestando serviço à empresa que perder o contrato, deverá ser imediatamente contratado pela empresa que vier assumir o novo contrato, referente ao serviço anterior.

b- O empregado que não for contratado por qualquer motivo com a nova contratação, que não venha permanecer no seu emprego na empresa que perder o contrato, deverá receber as verbas rescisórias integralmente, ou seja : Aviso Prévio Indenizado, Férias Vencidas e proporcionais e acrescidas de 1/3, FGTS + multa de 50% e as guias de Seguro de Desemprego, salvo se a rescisão contratual ocorrer por justa causa;

c- A empresa para ter direito à presente avença, deverá estar rigorosamente quite e rigorosamente em dia com as suas obrigações sindicais (profissional e patronal),na da lei ,e com esta convenção coletiva firmada pelos sindicatos signatários.

Parágrafo Segundo- O Sindicato Profissional deveráParágrafo Segundo- O Sindicato Profissional deverá ser cientificado, por escrito, da ocorrência da transferência do serviço ,para efeito de aplicação das avenças estabelecidas no "caput" e alíneas "a", "b" e "c" do parágrafo primeiro supra.”

Indeferida integralmente, por unanimidade, nos termos do Parecer do Ministério Público do Trabalho, tendo em vista que “a cláusula fere a normatização celetista pertinente à extinção imotivada do contrato de trabalho, bem como a Lei n.º 7.998/90, que regulamenta o benefício do seguro-desemprego, na medida em que cria obrigações de pagamento do benefício e de verbas trabalhistas (aviso prévio) pelo empregador, quando a normatização os dispensa, pois as normas referidas não podem ser modificadas pelas

partes por meio de negociação coletiva, posto que de ordem cogente."

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO TÍQUETE-ALIMENTAÇÃO. "As empresas abrangidas por esta convenção coletiva de trabalho, fornecerão tíquete alimentação aos seus empregados independentemente do fornecimento de refeição pela empresa cliente inclusive no período de gozo de férias, com valor nominal de R$13,00 (treze reais) por tíquete, independentemente de horário de trabalho escala ou posto de trabalho."

Por maioria, deferida parcialmente, para excluir o fornecimento de tíquetes no período de férias e nos dias em que houver faltas injustificadas e para determinar, como valor nominal, R$ 10,00 (dez reais) por tíquete, em cartela fechada. Vencidos, quanto à cartela fechada, a Desembargadora Cláudia Cardoso de Souza; quanto às faltas injustificadas, o Desembargador Gerson Fernando da Sylveira Novais e, quanto às férias, o Juiz Lino Faria Petelinkar.

Parágrafo Único – "As empresas poderão descontar dos seus empregados até 5% (cinco) por cento do valor do tíquete alimentação concedido aos mesmos."

Por unanimidade, indeferido, visto que há regulação da matéria na Lei n.º 6.321/76, não sendo norma disponível para as partes.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO PLANO DE SAÚDE. "As empresas ficam obrigadas a celebrar convênios com firmas que prestam serviços de planos de saúde com anuência do sindicato profissional para seus funciona rios e dependentes, sem nenhum ônus para o trabalhador, abrangidos por esta CCT.

Parágrafo primeiro - Os custos do referido plano de saúde ficará a 100% a custo das empresas empregadora, sem qualquer ônus para o empregado, mesmo estando o trabalhador em beneficio do INSS."

Indeferida por unanimidade, considerando a inexistência de redação com idêntico teor no instrumento normativo de 2008 e a natureza da cláusula normativa, que depende de comum acordo, ora inexistente entre as partes.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO DIA DO VIGILANTE. "Fica convencionado o dia 20 de Junho como dia dos vigilantes, considerando-se feriado nesse dia. Fica garantido o dia do Vigilante ou trabalhadores abrangidos por esta convenção, garantindo a remuneração como adicional equivalente à hora extra a 100% (cem) por cento daquelas laboradas nesse dia."

Por unanimidade, deferida parcialmente para reconhecer o dia do Vigilante, nos termos da cláusula 44ª da CCT de 2008 (fl. 366), transcrita na certidão de fl. 689, cuja redação é a seguinte: "Fica convencionado o dia 20 de junho como dia do vigilante, mas não será caracterizado como feriado, devendo ser remunerado como dia útil normal, se eventualmente trabalhado."

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTACLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ACESSO LIVRE AOS DIRIGENTES SINDICAIS. "Será permitido o livre acesso dos Diretores e Delegados sindicais, devidamente Credenciados pelo Sindicato Profissional, desde que comunicados as empresas com 48hs de antecedência."

Por unanimidade, deferida, com base no parecer do Ministério Público do Trabalho, observando-se o precedente normativo nº 91 do C. TST.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA CERTIDÃO/DECLARAÇÃO DE REGULARIDADE EXPEDIDA PELAS ENTIDADES DE CLASSE (PATRONAL E PROFISSIONAL). "Por força desta convenção, as empresas de segurança privada, para participarem das licitações públicas nas modalidades de concorrências. Tomadas de preços e carta-convite, promovida no Estado do Espirito Santo, deverá apresentar ao contratante Certidão/Declaração de estarem adimplentes e quites com as obrigações pactuadas neste instrumento coletivo, devendo os sindicatos patronal e profissional expedirem as respectivas Certidões/Declarações.

Parágrafo Primeiro- Os sindicatos patronal e Profissional, expedirão a Certidão/Declaração de que trata este dispositivo. No prazo máximo de 03 (três) dias úteis após a solicitação formal do documento. Desde que esteja a empresa regular com as obrigações abaixo enumeradas:

a- Cumprimento integral desta convenção coletiva de trabalho.
b- Recolhimento de todas as taxas e contribuições aqui inseridas .
c- Recolhimento regular do FGTS e INSS nominal a cada funcionário da empresa.
d- Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho prevista na CL T, bem como na legislação complementar concernente a matéria trabalhista.
e- Apólice do seguro pago nominal de cada funcionário da empresa dos três últimos meses.
f- Copias do CAGED e RAIS nominal de cada funcionário da empresa.

Parágrafo Segundo- A falta da certidão que trata este dispositivo ou sua apresentação com prazo de validade - que será de 30 (trinta) dias - vencido, permitirá as demais empresas concorrentes ou mesmo as entidades pactuadas, alvejarem o procedimento Licitatório por descumprimento desta convenção.

Parágrafo Terceiro- As empresas alcançadas por este instrumento ,levarão ao conhecimento dos tomadores de serviços inteiro teor da presente convenção coletiva de trabalho, bem como das variações salariais ocorridas durante sua vigência.

Parágrafo Quarto- O Sindicato Profissional expedirá a certidão de que trata este dispositivos ,atendidos ao disposto no parágrafo primeiro no prazo máximo de 03 (três) dias após a solicitação formal do documento se for apresentada todos os documentos requeridos na clausula 350 parágrafo primeiro nas letras, a, b, c, d, e, f.

Parágrafo Quinto- As empresas enviarão quando solicitadas pelo sindicato profissional no prazo de cinco dias contados da data do protocolo de solicitação, a relação de todos os documentos exigidos na clausula 35ª parágrafo 1º, letras a, b, c, d, e, f."

Por unanimidade, indeferida na íntegra, pois nem as entidades sindicais, nem a Justiça do Trabalho, mesmo no uso de poder normativo, possuem competência para estabelecer normas a serem observadas pelo Poder Público nas licitações, que são reguladas por lei.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DESCUMPRIMENTO. “O não cumprimento de qualquer cláusula da presente convenção coletiva de trabalho pelas empresas abrangidas por esta CCT implicará na aplicação de multa equivalente a dez (10) salários vigente com acréscimo de 2% de juros diários sobre o valor da multa, por cláusula descumprida até a efetiva regularização da causa que motivou a aplicação da respectiva sanção.

Parágrafo único - Fica estabelecido que a multa acima prevista terá o seguinte rateio 50% (cinqüenta cento) para o trabalhador alcançado pela infração 50% (cinqüenta por cento) para o sindicato profissional(SINDSEG-GV I ES)”.

Por maioria, deferida parcialmente, nos termos do Precedente Normativo nº 73 do C. TST, que impõe multa de 10% (dez por cento) do salário-base da categoria, por descumprimento das presentes cláusulas normativas, revertida ao trabalhador. Vencido o Juiz Lino Faria Petelinkar.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E TRIGÉSIMA NONA - DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL.

Por unanimidade, indeferidas em sua integralidade, uma vez que tais cláusulas pretendem impor descontos à categoria econômica pela via imprópria. Aliás é preciso ressaltar que não parece possível determinar-se tais descontos via sentença normativa, sendo no mínimo matéria de negociação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DO QUINQUÊNIO. “O trabalhador abrangido por esta CCT, que trabalhar 5 (cinco) anos ininterruptos na mesma empresa terá um abono a título quinquênio de 10%(dez) por cento sobre o salário normativo da função”.

Indeferida por unanimidade, porque deve ser objeto de acordo ou convenção.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DISPENSA DO EMPREGADO ELEITO DIRETOR. “Fica assegurada disponibilidade remunerada dos empregados investidos do mandato sindical que esteja em pleno exercício da diretoria executiva do sindicato profissional, quando convocado por escrito pelo sindicato profissional a sua disposição indicando obrigatoriamente o período a disponibilidade remunerada em quanto durar, assegura ao beneficiário o pagamento e todos os benefícios garantidos por esta CCT.

Parágrafo Primeiro- Na vigência desta convenção coletiva de trabalho o empregador que tenha empregados exercendo cargos de suplente sindical eleito, deverá liberá-Io por até (06) seis dias por mês previamente comunicado por ~ escrito pelo sindicato laboral sem prejuízo do seu salário mensal e benefícios para o exercício de sua atividade sindical.

Parágrafo Segundo - Para ter acesso às sedes dos empregadores os dirigentes sindicais devidamente credenciados pelo sindicato profissional deverão solicitar a visita por escrito com antecedência mínima de 24(vinte e quatro) horas justificando o pedido.”

Vencidos os Desembargadores Gerson Fernando da Sylveira Novais e Cláudia Cardoso de Souza, que votaram pela aplicação da lei, foi deferida parcialmente, por maioria, na forma estabelecida pela cláusula 37.ª da CCT/2008, transcrita na certidão, à fl. 651, cuja redação é a seguinte:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – DISPENSA DO EMPREGADO ELEITO DIRETOR

Fica assegurada a disponibilidade remunerada do empregado investido do mandato sindical, que esteja em pleno exercício da Diretoria Executiva do Sindicato Profissional, quando convocado, por escrito, pelo Sindicato Profissional, a sua disposição, indicando obrigatoriamente o período. A disponibilidade remunerada, enquanto durar, assegura ao beneficiário somente o pagamento do salário base.

Parágrafo 1.º: A disposição acima mencionada será de 3 (três) Diretores: Presidente, Secretário e Tesoureiro, desde que não seja da mesma empresa. A disposição retro referida somente poderá ser aplicada mediante solicitação, por escrito, pelo Diretor Presidente do Sindicato Profissional, com o respectivo comprovante de recebimento da correspondência pela empresa.

Parágrafo 2.º: O Diretor Presidente que estiver à disposição do Sindicato Profissional não poderá, sob qualquer fundamento, ter outro emprego, sob pena de perder sua disponibilidade no Sindicato Profissional a que estiver vinculado, devendo, nesse caso, retornar imediatamente ao seu trabalho na respectiva empresa empregadora.

Parágrafo 3.º: Na vigência desta Norma Coletiva de Trabalho, o empregador que tenha empregado exercendo cargo de dirigente sindical eleito, deverá liberá-lo, por até 2 (dois) dias por mês, previamente comunicado, por escrito, pelo sindicato laboral, sem prejuízo do seu salário mensal e benefícios, para o exercício de sua atividade sindical.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DOS ATESTADOS MÉDICOS. “O atestado médico deverá ser entregue pelo obreiro ou por um parente de 1° grau no prazo máximo de 15 dias (quinze) podendo ser entregue ao fiscal ou inspetor ou diretamente na empresa, a não aceitação do atestado médico fica caracterizado como assedio moral.”

Por unanimidade, deferida, com a redação do Precedente Normativo nº 81 do TST.

Parágrafo Único – “O atestado médico, uma vez apresentado abona aqueles dias por ele subscrito e por isso ficam as empresas proibidas de descontar os mesmos sobre as horas extras que o trabalhador tiver feito.”

Indeferido por unanimidade.

3. **CONCLUSÃO**

A C O R D A M os Desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 17.ª Região, por unanimidade, em apreciação de petição interposta pelo SINDESP, indeferir o pedido de suspensão do feito e o requerimento de distribuição por dependência do dissídio coletivo de natureza econômica por ele ajuizado, em virtude de conexão de ações; rejeitar as preliminares de ausência de pressuposto de validade da relação jurídico-processual, frustração da negociação coletiva e ilegitimidade passiva, em relação à qual o Desembargador Carlos Henrique Bezerra Leite acrescentou fundamentos, rejeitar a preliminar de nulidade do julgamento por cerceio do direito de defesa suscitada pelo advogado do sindicato patronal, e, de ofício, excluir da lide o Sindicato dos Bancos do Estado do Rio de Janeiro por ausência de interesse jurídico, nos termos do voto do Relator; no mérito, por unanimidade, declarar a greve não abusiva, todavia, mantendo a decisão que determinou o atendimento mínimo à população e, por maioria, julgar parcialmente procedentes os pedidos.

Julgado o presente dissídio coletivo, o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região determina o retorno imediato ao trabalho, nos termos da lei.

Vitória - ES, 26 de janeiro de 2009.

DESEMBARGADOR GERSON FERNANDO DA SYLVEIRA NOVAIS
Relator