

"CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL. A partir de 1º de Janeiro de 2018, as empresas prestadoras de serviços com trabalhadores pertencentes à categoria profissional de Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares, não poderão praticar salários aos seus empregados, inferiores aos seguintes pisos:

...

Parágrafo Primeiro: As diferenças salariais de 2018, e, tais como vale alimentação, cesta básica, auxílio creche e etc. serão pagas até o dia xx de xxxx de 2018, devendo a empresa que incorrer em mora pagar multa de 2% (dois por cento) do valor do salário, por dia de atraso, revertido em benefício do empregado prejudicado, salvo se a mora ocorrer por culpa do empregado.

Parágrafo Segundo: O reajuste salarial dos empregados terceirizados que estejam fora das faixas acima especificadas, não importando a nomenclatura usada para a função que desempenhe, será corrigido em 12% (doze por cento) a incidir sobre o salário percebido em dezembro de 2017.

Parágrafo Terceiro: Os valores ajustados da presente convenção serão considerados para fins de integração à remuneração dos trabalhadores, em suas épocas próprias, no mês de competência."

O fundamento do suscitante é o de que: "Muito embora as empresas representadas pela entidade suscitada não sejam do segmento de tecnologia da informação, as mesmas terceirizam mão de obra especializada na área de TI e informática, sobretudo, em proveito da Administração Pública. Justamente o setor de terceirização de serviços de tecnologia da informação, no período de 2010 e 2017, avançou 10% (dez por cento) ano, conforme o estudo setorial realizado pela Brasscom2. De acordo com os dados constantes no Portal da Transparência do Governo do Estado do Ceará³, só nos últimos 07 (sete) meses foram assinados 13 (treze) contratos de prestação de serviços que incluem os de tecnologia da informação e/ou informática, envolvendo cifras elevadas, o que bem denota a alavancagem da terceirização da mão de obra especializada em tecnologia da informação. Foi nesse contexto de considerável valorização dos serviços de tecnologia da informação que os membros da categoria profissional, representados pela entidade-suscitante, em assembleia geral, aprovaram a minuta de reivindicações voltadas à composição a Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2018, dentre as quais a revisão dos salários e pisos salariais no percentual de 12% (doze por cento). No curso da negociação coletiva de trabalho, o índice de reajuste salarial foi amplamente debatido tendo, por último, a entidade-suscitada proposto o reajuste de 2,95% (dois vírgula noventa e cinco por cento) sobre o valor dos pisos salariais e de 3% (três por cento) para as demais cláusulas econômicas, como relatado na ata de reunião ocorrida em 29/08/2018 com a mediação da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Ceará - vide anexo. Com o propósito de desembaraçar a negociação coletiva de trabalho, a entidade-suscitante inclusive manifestou concordância com os referidos índices de correção dos salários e dos pisos salariais então propostos pela entidade patronal. Mesmo havendo convergência em relação às cláusulas econômicas, o sindicato patronal se recusou firmar a Convenção Coletiva

de Trabalho em virtude de a entidade suscitante não haver concordado com a inserção no aludido pacto coletivo de novas cláusulas que visam restringir garantias previstas na legislação vigente em proveito de menores aprendizes, beneficiários reabilitados pela previdência social ou pessoas habilitadas como portadoras de deficiência. Portanto, a reivindicação da categoria profissional representada pelo SINDPD/CE é a de reajuste dos valores dos pisos salariais no percentual de 2,95% (dois vírgula noventa e cinco por cento). Também para os salários cujos valores são superiores aos dos pisos salariais ou que sejam relativos a funções que não se enquadraram dentre as especificadas na cláusula em questão, o reajuste proposto é de 2,95% (dois vírgula noventa e cinco por cento)".

O SEACEC argumenta que: "...o Sindicato autor que apesar de ter requerido o reajuste dos pisos salariais com base em 12% (doze por cento), após algumas rodadas de negociação as partes convergiram para aplicar os reajustes sobre os pisos considerando o percentual de 2,95% (dois vírgula noventa e cinco por cento), conforme alinhado em mediação realizada no MTE. Entretanto, não deve ser aplicado o índice de 2,95% (dois vírgula noventa e cinco por cento) como pretende o Sindicato autor. Como se sabe, a recomposição salarial é feita com base no Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC acumulado dos últimos doze meses. No caso da Convenção Coletiva de 2018, ora discutida, considerando a data-base de 01º de janeiro, deveria ter sido utilizado como índice de reajuste o INPC acumulado de 2017, 2,07% (dois vírgula zero sete por cento), e não o percentual de 2,95% (dois vírgula noventa e cinco por cento). Importante destacar que em todo processo de negociação de norma coletiva, as partes precisam convergir em um entendimento e para isso é feito concessões por ambas as partes, dessa forma, a negociação é feita de maneira global e não individualizada cláusula por cláusula. O Sindicato demandado até propôs ultrapassar o índice do INPC e aplicar o percentual de 2,95%, mas para isso seriam necessárias outras concessões, um conjunto, como a (i) inclusão da cláusula de flexibilização da base de cálculo dos PCDs, (ii) inclusão da cláusula de flexibilização da base de cálculo dos Aprendizes, (iii) retirar obrigatoriedade de homologação das rescisões no sindicato da categoria, para se adequar à nova legislação e (iv) retirar a obrigatoriedade do desconto da contribuição assistencial laboral de todos empregados, independentemente de ser ou não associado, por ferir claramente a Liberdade Sindical, bem como ir de encontro com a legislação que garante que para haver desconto deve ter autorização expressa e individual do trabalhador. Dessa forma, percebe-se que o índice mencionado pelo sindicato autor era condicionada a outras cláusulas, o que foi olvidado nas razões da peça de ingresso, razão porque impossível aplicação de 2,95% para reajustar os pisos. Em verdade, na atual crise econômica que o País vive, as empresas possuem condições sequer de reajustar com o INPC, mas considerando que a prática costumeira é aplicação do INPC, requer que em eventual condenação seja aplicado o



INPC acumulado até dezembro de 2017 (2,07%), considerando que a convenção coletiva de trabalho deveria ter sido concretizada em janeiro de 2018 com vigência até 31/12/2018. Por fim, ainda que seja determinada a aplicação de reajuste de 2,07% sobre o piso, deve ser declarado o cumprimento apenas a partir da decisão, não devendo haver índice de reajuste retroativo, já que inexistente Convenção Coletiva em vigência até o momento."

O Ministério Público aponta que "não se tem um acordo sobre a cláusula sob exame. Em situações tais, a jurisprudência tem concedido, como reajuste salarial, percentual equivalente ao INPC do período, no caso, 2,07%.

FUNDAMENTAÇÃO:

O entendimento de que, na hipótese em que as partes não tenham chegado a um consenso, deve ser concedido apenas o INPC do período não tem aplicação no presente caso, em que a entidade de classe demandada já apresentou proposta de concessão de percentual maior, qual seja 2,95%. O argumento de que o oferecimento de reajuste superior ao INPC do período teria sido apresentado em contrapartida por outras concessões do autor que terminaram por não se concretizar não prospera, pois a entidade de classe suscitada, quando da audiência de conciliação realizada perante o CEJUSC, desistiu da CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - APRENDIZAGEM e da CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DEFICIENTE FÍSICO, que seriam o entrave ao reajuste maior e poderiam gerar impacto financeiro para o sindicato patronal.

Diante disso, defere-se a cláusula terceira, que passa a ter a seguinte redação, considerando-se o reajuste de 2,95%:

"Cláusula Terceira - Piso Salarial - A partir de 1º de Janeiro de 2018, as empresas prestadoras de serviços com trabalhadores pertencentes à categoria profissional de Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares, não poderão praticar salários aos seus empregados, inferiores aos seguintes pisos: -

- Auxiliares Valores

Digitadores - R\$ 1.238,86

Auxiliar de Processamento R\$ 1.238,86

Operador de Impressoras a Laser R\$ 1.238,86

Auxiliar de Informática R\$ 1.247,01

Técnico em Urna Eletrônica R\$ 1.370,39

Operador de Microcomputador R\$ 1.451,82

Técnicos Valores

Operador de Mainframe R\$ 1.522,58

Técnico em Teleprocessamento R\$ 1.963,98

Técnico de Rede R\$ 1.963,98

Supervisor de Informática (essa função abrange chefe de digitação, supervisor de uma eletrônica, etc.) R\$ 1.966,83

Técnico de Atendimento R\$ 2.201,83

Suporte Operacional em HardWare e SoftWare R\$ 2.446,84

Técnico em Segurança da Informação R\$ 3.887,77

Programador Júnior R\$ 2.796,01

Programador Pleno R\$ 4.194,03

Administrador de Redes R\$ 4.460,15

Especialista em Segurança da Informação R\$ 5.717,33

Analistas Valores

Sistemas, Suporte e O&M (Negócios) I R\$ 5.357,56

Sistemas, Suporte e O&M (Negócios) II R\$ 6.462,60

Sistemas, Suporte e O&M (Negócios) III R\$ 7.567,66

Sistemas, Suporte e O&M (Negócios) IV R\$ 8.672,61

Analista em Segurança da Informação R\$ 9.147,72

Parágrafo Primeiro: As diferenças salariais de 2018 e demais vantagens, tais como vale alimentação, cesta básica, auxílio creche e etc., serão pagas até o dia 31 de dezembro de 2019, em 05 (cinco) parcelas mensais e sucessivas, a partir de 31.08.2019, devendo a empresa que incorrer em mora pagar multa de 2% (dois por cento) do valor do salário, por dia de atraso, revertido em benefício do empregado prejudicado, salvo se a mora ocorrer por culpa do empregado.

Parágrafo Segundo: O reajuste salarial dos empregados terceirizados que estejam fora das faixas acima especificadas, não importando a nomenclatura usada para a função que desempenhem, será corrigido em 2,95% (dois, vírgula noventa e cinco por cento) a incidir sobre o salário percebido em dezembro de 2017.

Parágrafo Terceiro: Os valores ajustados da presente convenção serão considerados para fins de integração à remuneração dos trabalhadores, em suas épocas próprias, no mês de competência."

Cláusula 13ª - Redação proposta pelo suscitante:

"CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRABALHO REALIZADO FORA DA SEDE. Com o intuito de custear despesas decorrentes de viagem/deslocamento para a realização de trabalho fora do local de serviço habitualmente prestado pelo trabalhador, em deslocamentos superiores a 100 Km de distância do local de prestação de serviço, será pago a título de diária a importância de R\$ 120,00 (cento e vinte reais)*.

Parágrafo Primeiro: Se o deslocamento for menor que o estabelecido no "caput" desta cláusula e houver necessidade de pernoite do empregado é devida a diária em referência.

Parágrafo Segundo: As empresas que já pagam acima do valor mínimo definido no caput desta cláusula, não poderão reduzir valor do aludido

benefício já pago anteriormente ao registro desta CCT."



Segundo o suscitante: "Em face ao disposto no art. 114, § 2º, *in fine*, da Constituição Federal, compete à Justiça do Trabalho, por meio do exercício do Poder Normativo, dirimir conflitos coletivos de trabalho, estabelecendo as cláusulas normativas e obrigacionais que, em face ao malogro da negociação coletiva, não foram estipuladas pelas partes dissidentes. Contudo, na mesma norma constitucional constam parâmetros que não de ser inexoravelmente observados no exercício do atípico poder em referência, dentre eles o da observância das disposições convencionadas anteriormente. A essa hipótese se ajusta a reivindicação em relevo, já que se trata de simples reiteração de cláusula constante nas Convenções Coletivas de Trabalho anteriores que se acham acima especificadas. Muito embora tenha reivindicado que o valor facial do aludido benefício fosse majorado para R\$ 120,00 (cento e vinte reais), no curso da negociação coletiva, a entidade suscitante manifestou concordância com o proposto pelo sindicato suscitado de que a unidade da diária venha a ser elevado para R\$ 80,36 (oitenta reais e trinta e seis centavos), o que importa no reajuste de 3% (três por cento) sobre o valor da mesma vantagem estão estabelecida no pacto coletivo que foi assinado por último. portanto, categoria profissional postula a essa justiça especializada que, no exercício do poder normativo, eleve o valor da diária para R\$ 80,36 (oitenta reais e trinta e seis centavos), uma vez que importância resultada da incidência do percentual de reajuste apresentado pelo próprio Sindicato suscitado, e que, por essa razão, não deixa dúvidas acerca da capacidade econômica das empresas de assimilar a referida majoração".

O SEACEC argumenta que: Pretende o sindicato autor a manutenção da redação prevista na cláusula da CCT de 2017, com reajuste do valor pago a título de diária em 12%. Entretanto, utilizando-se da mesma fundamentação disposta já nos argumentos para justificar o reajuste do piso salarial (cláusula 3ª), o valor da diária deverá ser reajustado com base o INPC acumulado de dezembro de 2017, qual seja 2,07% (dois vírgula zero sete por cento), totalizando a quantia de 79,63 (setenta e nove e sessenta e três centavos).

O Ministério Público entende que "Trata-se de cláusula de natureza econômica. Com os mesmos fundamentos lançados linhas acima para o reajuste dos pisos salariais, recomenda-se o deferimento parcial da cláusula, concedendo-se reajuste, com base no INPC, equivalente a 2,07% para a diária de ajuda de custo referente ao trabalho realizado fora da sede, a partir de 01-01-2018, ou seja, R\$ 79,63".

FUNDAMENTAÇÃO

Pelas mesmas razões acima esposadas quando da apreciação da cláusula anterior, no sentido de que a entidade de classe demandada já apresentou proposta de concessão de reajuste maior que os 2,07% do INPC, aplica-se o percentual ofertado, de 2,95%, o que importa na elevação do valor da diária para R\$ 80,36 (oitenta reais e trinta e seis centavos). A cláusula fica, então, assim redigida:

"CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRABALHO REALIZADO FORA DA SEDE. Com o intuito de custear despesas decorrentes de viagem/deslocamento para a realização de trabalho fora do local de serviço habitualmente prestado pelo trabalhador, em deslocamentos superiores a 100 Km de distância do local de prestação de serviço, será pago a título de diária a importância de R\$ 80,36 (oitenta reais e trinta e seis centavos).

Parágrafo Primeiro: Se o deslocamento for menor que o estabelecido no "caput" desta cláusula e houver necessidade de pernoite do empregado é devida a diária em referência.

Parágrafo Segundo: As empresas que já pagam acima do valor mínimo definido no caput desta cláusula, não poderão reduzir valor do aludido benefício já pago anteriormente ao registro desta CCT."

Cláusula 14ª - Redação proposta pelo suscitante:

"CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO As empresas fornecerão a todos os seus empregados 22 (vinte e dois) vales alimentação/refeição, a serem entregues no primeiro dia útil de cada mês, no valor facial de R\$ 27,34 (vinte e sete reais e trinta e quatro centavos*. Caso o empregado venha a trabalhar aos sábados, domingos e feriados a empresa fornecerá o vale alimentação correspondente ao dia de trabalho.

Parágrafo Primeiro: As empresas que já possuem restaurante próprio mantêm contrato de fornecimento de refeição, deverão continuar fornecendo refeição aos seus empregados, garantindo a boa qualidade do fornecimento, conforme as disposições legais, inclusive o disposto no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador - Lei 6.321/76 e Decreto nº 5, de 14.01.91). Da mesma forma, as empresas que já fornecem vale alimentação manterão o benefício, no valor estabelecido no "caput" desta cláusula.

Parágrafo Segundo: Será garantido ao empregado que labore no mínimo de 2 (duas) horas extras, um vale adicional denominado "vale lanche" correspondendo a 50% do valor do vale alimentação/refeição estipulado no *caput* desta cláusula.

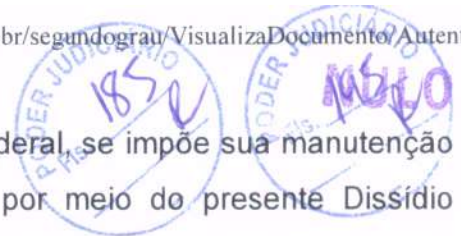
Parágrafo Terceiro: Para os empregados que trabalham em regime de plantão e escala de revezamento, será fixada a quantidade de 22 (vinte e dois) vales refeição/alimentação no mesmo valor

especificado no *Caput* desta cláusula.

Parágrafo Quarto: Qualquer que seja a modalidade do benefício, os empregados autorizam o desconto de 1% (um por cento) do valor facial do vale alimentação.

Parágrafo Quinto: Para o trabalhador que estiver em período de gozo de férias, licença maternidade, acidente de trabalho e licença saúde, o mesmo terá o direito ao recebimento do vale alimentação/refeição."

De acordo com o sindicato suscitante: "O direito ao Auxílio Alimentação já havia sido assentado nas Convenções Coletivas de Trabalho anteriores, em



face do que, à luz do art. 114, § 2º, *in fine*, da Constituição Federal, se impõe sua manutenção no instrumento normativo que se pretende ver constituído por meio do presente Dissídio Coletivo. Muito embora tenha reivindicado que o valor facial do aludido benefício fosse majorado para R\$ 27,34 (vinte e sete reais e trinta e quatro centavos), no curso da negociação coletiva, a entidade-suscitante manifestou concordância com o proposto pelo sindicato suscitado de que o Auxílio Alimentação venha a ser elevado para R\$ 16,80 (dezesesseis reais e oitenta centavos), o que importa no reajuste de 5% (cinco por cento) sobre o valor da mesma vantagem estabelecida no pacto coletivo que foi assinado por último. Portanto, a categoria profissional postula a essa justiça especializada que, no exercício do poder normativo, eleve o valor facial do auxílio alimentação para R\$ 16,80 (dezesesseis reais e oitenta centavos), uma vez que importância resultada da incidência do percentual de reajuste apresentado pelo próprio Sindicato-suscitado, e que, por essa razão, não deixa dúvidas acerca da capacidade econômica das empresas de assimilar a referida majoração. O teor dos Parágrafos Segundo, Terceiro e Quinto também se projetam como acréscimos ao contido nas Convenções Coletivas de Trabalho anteriores acerca do Auxílio Alimentação. Primeiramente, por meio do Parágrafo Primeiro se pretende assegurar o fornecimento de lanche aos empregados que venham a prestar, no mínimo, duas horas extras. A prorrogação da prestação laboral, inexoravelmente, enseja maior fadiga e desgaste, o que torna adequado o referido reforço alimentar, cujo fornecimento converge, inclusive, no sentido de assegurar maior e melhor produtividade. Nas Convenções Coletivas de Trabalho anteriores havia sido ajustado o fornecimento do Auxílio Alimentação apenas em dias úteis. Contudo, no setor é frequente o trabalho em regime de escala abrangendo domingos e feriados. Além disso, não são poucas as empresas que adotam a escala de 12 (doze) horas de trabalho contínuo intercaladas por 36 (trinta e seis) horas de descanso, cuja composição importa na redução de dias úteis laborados em contrapartida à considerável elevação das horas trabalhadas em determinados dias. Muito embora a duração semanal do trabalho dos empregados que labutam na referida escala seja, inclusive, superior à daqueles que se ativam em horário comercial, tais trabalhadores têm recebido menos unidades de Auxílio Alimentação diante dos comandos constantes pactos coletivos anteriores. Assim, com o acréscimo estabelecido no Parágrafo Segundo pretende-se corrigir a aludida distorção, fazendo com que, independentemente do regime de trabalho ao qual o empregado esteja submetido, a ele seja assegurado o recebimento de 22 (vinte e duas) unidades do Auxílio Alimentação. Por último, por meio do Parágrafo Quinto se pretende assegurar a continuidade do fornecimento do Auxílio Alimentação nos períodos em que houver a interrupção da prestação de trabalho em virtude do exercício de direitos relacionados à maternidade, acidente de trabalho, férias e licença saúde. Assim, em tais períodos não mais poderá haver a supressão do aludido benefício, sob pena de se admitir que o empregado seja penalizado pelo

exercício de seus direitos".

Em defesa, o SEACEC diz que:"Pretende o Sindicato autoral a alteração da redação da cláusula prevista na CCT de 2017, bem como a inclusão de parágrafos para regular a quantidade de vales fornecidos, para viabilizar o pagamento de vales para empregado de férias, o que não há razoabilidade para ser concedido, razão porque o Sindicato patronal não concorda com qualquer alteração da cláusula que já existe na Convenção Coletiva de 2017. Entretanto, o Sindicato Patronal se propõe a reajustar o valor do vale alimentação de R\$ 16,00 (dezesesseis reais), previsto na convenção coletiva de 2017, para 16,33 (dezesesseis reais e trinta e três centavos), considerando o reajuste com base no INPC acumula de 2,07%. Por fim, como já dito nos tópicos anteriores, o valor de R\$ 16,80 proposto anteriormente era levando em consideração o conjunto da negociação, mas como não foi possível a negociação nos termos do Sindicato, não poderá ser aplicado o valor de R\$ 16,80, mas sim R\$ 16,33 conforme esclarecido no parágrafo anterior.

Parecer do MPT: Trata-se de outra relevante cláusula de natureza econômica. Com os mesmos fundamentos lançados linhas acima para o reajuste dos pisos salariais, recomenda-se o **deferimento parcial da cláusula**, concedendo-se reajuste, com base no INPC, equivalente a 2,07%, para o auxílio alimentação, a partir de 01-01-2018.

FUNDAMENTAÇÃO

Pelas mesmas razões já expostas por ocasião do exame da cláusula anterior, no sentido de que o Sindicato Patronal já havia proposto reajustar o valor do vale alimentação de R\$ 16,00 (dezesesseis reais), previsto na convenção coletiva de 2017, para R\$ 16,80 (dezesesseis reais e oitenta centavos), impõe-se a concessão do valor maior.

No que tange, todavia, às demais pretensões, estas ficam denegadas, ante a circunstância de que não constam dos instrumentos coletivos anteriores e não houve concordância do suscitado.

Por estes motivos, fica assim redigida a mencionada cláusula:

"CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO As empresas fornecerão a todos os seus empregados 22 (vinte e dois) vales alimentação/refeição, a serem entregues no primeiro dia útil de cada mês, no valor facial de R\$ 16,80 (dezesesseis reais e oitenta centavos). Caso o empregado venha a trabalhar aos sábados, domingos e feriados a empresa fornecerá o vale alimentação correspondente ao dia de trabalho."

Cláusula 15ª - Redação proposta pelo suscitante:

"CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA CESTA BÁSICA. Fica instituído o

pagamento a título de cesta básica no valor mensal de R\$ 270,00 (duzentos e setenta reais)*, para cada empregado, podendo o referido valor ser pago juntamente com vale alimentação. **Parágrafo Primeiro:** Para o trabalhador que estiver em período de gozo de férias, licença maternidade, acidente de trabalho e licença saúde, o mesmo terá o direito ao recebimento do cesta básica."

O suscitante argumenta que: "o direito à cesta básica já havia sido assentado nas convenções coletivas de trabalho anteriores, em face do que, à luz do art. 114, § 2º, *in fine*, da constituição federal, se impõe sua manutenção no instrumento normativo que se pretende ver constituído por meio do presente dissídio coletivo. muito embora tenha reivindicado que o valor facial do aludido benefício fosse majorado para R\$ 270,00 (duzentos e setenta reais), no curso da negociação coletiva, a entidade-suscitante manifestou concordância com o proposto pelo sindicato suscitado de que a cesta básica venha a ser elevado para R\$ 61,80 (sessenta e um reais e oitenta centavos), o que importa no reajuste de 3% (três por cento) sobre o valor da mesma vantagem estão estabelecido no derradeiro pacto coletivo. portanto, categoria profissional postula a essa justiça especializada que, no exercício do poder normativo, eleve o valor facial da cesta básica para R\$ 61,80 (sessenta e um reais e oitenta centavos), uma vez que importância resultada da incidência do percentual de reajuste apresentado pelo próprio sindicato-suscitado, e que, por essa razão, não deixa dúvidas acerca da capacidade econômica das empresas de assimilar a referida majoração. por fim, por meio do parágrafo primeiro se pretende que venha a ser assegurada a continuidade do fornecimento da cesta básica nos períodos em que houver a interrupção da prestação de trabalho em virtude do exercício de direitos relacionados à maternidade, acidente de trabalho, férias e licença saúde. assim, em tais interstícios não mais poderá haver a supressão do aludido benefício, sob pena de se admitir que o empregado seja penalizado pelo exercício de seus direitos.

O SEACEC contrapõe-se, aduzindo que:"De forma objetiva, o Sindicato Patronal não concorda com o valor de R\$ 61,80, mas sim deverá ser reajustado o valor de 2017 (R\$ 60,00) com base no INPC, conforme já amplamente fundamentado anteriormente, totalizando a quantia de R\$ 61,24 (sessenta e um reais e vinte e quatro centavos)".

Parecer do MPT: "Trata-se de mais uma expressiva cláusula de natureza econômica. Pelos mesmos fundamentos lançados linhas acima para o reajuste dos pisos salariais, recomenda-se o **deferimento parcial** da cláusula, concedendo-se reajuste, com base no INPC, equivalente a 2,07%, para a cesta básica, no novo valor de R\$ 61,24, a partir de 01-01-2018.

FUNDAMENTAÇÃO

Segue na mesma linha a apreciação da vertente cláusula, pois, como já narrado, o SEACEC já havia acatado a proposta de majoração do valor da cesta básica para R\$ 61,80 (sessenta e um reais e oitenta centavos), o que resta deferido e impõe a seguinte redação à cláusula décima quinta, desacompanhada, todavia, dos parágrafos propostos, ante a falta de consenso e inexistência de ajuste anterior a respeito ao longo das negociações:

"CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA CESTA BÁSICA. Fica instituído o pagamento a título de cesta básica no valor mensal de R\$ 61,80 (sessenta e um reais e oitenta centavos), para cada empregado, podendo o referido valor ser pago juntamente com vale alimentação."

Cláusula 21ª - Redação proposta pelo suscitante:

"CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE/ESCOLAR. As empresas deverão pagar auxílio creche mensal a todo(a)s o(a)s empregado(a)s a incidir no mês do nascimento dos filhos ou dependentes legais até o 6º ano de vida dos mesmos, conforme estabelecido no inciso XXV do artigo 7º da Emenda Constitucional nº 53, de 2006 no valor de R\$ 260,00 (Duzentos e sessenta reais) mensais.

Parágrafo Primeiro: O valor estipulado no caput desta cláusula, também será pago ao empregado(a), quando da adoção de filhos.

Parágrafo Segundo: Quando ambos os cônjuges forem empregados da mesma empresa o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, a empresa, o cônjuge que deverá perceber o benefício ou quem obtiver a guarda da criança."

De acordo com o suscitante: "Nas Convenções Coletivas de Trabalho anteriores, o Auxílio Creche/Escola era destinado exclusivamente às empregadas. Ocorre que o benefício constitui, sobretudo, garantia aos impúberes, assegurando-lhes o tratamento adequado enquanto seus responsáveis estão no local de trabalho desempenhando suas atividades funcionais. De modo que a referida vantagem efetivamente alcance sua finalidade é imprescindível que a mesma venha a ser assegurada aos empregados do sexo masculino que figuram como únicos responsáveis dos menores, situação essa que pode perfeitamente advir do fato do falecimento da esposa/companheira, da adoção de forma individual, ou mesmo em virtude da existência de relações homoafetivas. Enfim, a alteração que se propõe na cláusula que versa sobre o Auxílio Creche/escolar se destina a compatibilizar a referida vantagem à realidade. Muito embora tenha reivindicado que o valor facial do aludido benefício fosse majorado para R\$ 260,00 (Duzentos e sessenta reais) mensais, no curso da negociação coletiva, a entidade-suscitante manifestou concordância com o proposto pelo sindicato suscitado de que o Auxílio Creche venha a ser elevados para R\$ 167,43 (cento e sessenta e sete reais e quarenta e três centavos), o que importa no reajuste de 3% (três por cento) sobre o valor (R\$ 162,56,) da mesma vantagem então estabelecido no pacto coletivo por

último firmado. Portanto, a CATEGORIA PROFISSIONAL POSTULA A, ESSA JUSTIÇA ESPECIALIZADA QUE, NO EXERCÍCIO DO PODER NORMATIVO, ELEVE PARA R\$ 167,43 (CENTO E SESSENTA E SETE REAIS E QUARENTA E TRÊS CENTAVOS) O VALOR A SER PAGO A TÍTULO DE AUXÍLIO CRECHE/ESCOLA, uma vez que a referida importância resultada da incidência do percentual (3%) de reajuste apresentado pelo próprio Sindicato-suscitado e que, por essa razão, não deixa dúvidas acerca da capacidade econômica das empresas de assimilar a referida majoração".

Em sua contestação, o SEACEC defende: Reajuste com base no INPC acumulado de dezembro de 2017, qual seja 2,07% (dois vírgula zero sete por cento). Assim, o valor do auxílio creche deverá ser reajustado no máximo até R\$ 165,92 (cento e sessenta e cinco reais e noventa e dois centavos), correspondente ao valor de 2017 (R\$ 162,56) + 2,07%. Portanto, não há que se falar no reajuste para R\$ 260,00, já que não é razoável, uma vez que chega a quase 100% do valor anterior, o que não é possível ser suportado pelas empresas.

A d. PRT manifesta-se no seguinte sentido: "Trata-se de outra relevante cláusula coletiva, importante para a proteção da família do trabalhador. Pelos mesmos fundamentos alinhados acima para o reajuste dos pisos salariais, recomenda-se o deferimento parcial da cláusula, concedendo-se reajuste, com base no INPC, equivalente a 2,07%, para o Auxílio-creche, no novo valor de R\$ 165,92, a partir de 01-01-2018.

FUNDAMENTAÇÃO

Não há notícia de que o suscitado tenha acenado com a possibilidade de concessão de valor maior, de modo que não resta alternativa que não reajustar o benefício apenas com base no INPC, equivalente a 2,07%, importando no novo valor de R\$ 165,92, a partir de 01-01-2018.

Não houve consenso quanto ao pagamento do aludido auxílio quando da adoção de filhos.

Eis como deve ficar a redação da cláusula:

"CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE/ESCOLAR. As empresas deverão pagar auxílio creche mensal a todo(a)s o(a)s empregado(a)s a incidir no mês do nascimento dos filhos ou dependentes legais até o 6º ano de vida dos mesmos, conforme estabelecido no inciso XXV do artigo 7º da Emenda Constitucional nº 53, de 2006 no valor de R\$ 165,92 (cento e sessenta e cinco reais e noventa e dois centavos) mensais."

Cláusula 22ª - Redação proposta pelo suscitante:

"CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO/DEMISSÃO. As empresas apresentarão Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho ao SINDPD/CE, para homologação de rescisões de contratos de trabalho dos empregados, no prazo e condições previstas pela Lei 7.855/89, que entre outras providências alterou o Art. 477 da CLT, sem ônus para o empregado e empregador.

Parágrafo Primeiro: Não comparecendo o empregado, a empresa dará conhecimento do fato ao SINDPD/CE, mediante comprovação do envio de carta e/ou telegrama de notificação do ato, o que a desobrigará do disposto no "caput" desta cláusula.

Parágrafo Segundo: Será de responsabilidade do empregador custear as despesas com transporte, alimentação e hospedagem do trabalhador que tiver que se deslocar para Fortaleza para homologação de rescisão contratual. O trabalhador deverá apresentar recibos que comprovem as despesas gastas e o pagamento dessas despesas deverá ser realizado no ato da homologação da rescisão, em espécie, não sendo permitido pagamento posterior."

Como justificativa do pleito, diz o suscitante que: "A proposição acima formulada reproduz o que já havia sido ajustado nas Convenções Coletivas de Trabalho anteriormente celebradas, salvo no que se refere ao teor do Parágrafo Segundo acima formulado, por meio do qual se vindica

que os empregadores assumam as despesas com deslocamento e estadia dos empregados destinadas à realização da homologação da rescisão contratual. Dita garantia já é assegurada por empresas representadas pela entidade suscitada. O que se pretende é que, no próximo instrumento normativo, aludido direito venha a ser universalizado no âmbito da abrangência do instrumento normativo que será composto.

Em defesa, o SEACEC diz que: "Pretende o Sindicato Laboral manter a obrigatoriedade da homologação das rescisões contratuais na sede do Sindicato Laboral, independente do tempo de duração do contrato de trabalho. Entretanto, se faz necessário esclarecer que com o advento da Lei 13.467/2017, foi excluído o § 1º do art. 477 da CLT, o qual previa a obrigatoriedade das homologações das rescisões contratuais na sede do sindicato laboral para os contratos superiores a 1 (um) ano. Com a exclusão do referido parágrafo, não existe mais a "homologação" como era conhecida anteriormente. Em verdade, antes da reforma trabalhista só era necessário a rescisão contratual com a assistência sindical porque a Caixa Econômica e MTE exigia para liberação do FGTS e Seguro-desemprego, respectivamente".

Parecer do MPT: "Como dito, cláusulas que melhorem as condições de trabalho e não contrariem regras inegociáveis podem ser acordadas ou disciplinadas de modo diferente da previsão legal. No caso, observa-se que a manutenção da

homologação das rescisões contratuais, com assistência do sindicato laboral, após a "Reforma trabalhista", traria mais segurança jurídica para esse ato terminativo das relações de emprego. No entanto, sem a concordância do suscitado e considerando o ônus previsto no novo parágrafo segundo, não há como deferir-se ou impor-se a obrigação, via sentença normativa. Trata-se de cláusula que depende de negociação entre as partes, inclusive porque gera gasto extraordinário às empresas. Não havendo acordo, prevalecerá a regra legal sobre a matéria. Opino seja rejeitada".

FUNDAMENTAÇÃO

A pretensão não obteve o aval do suscitado e deixou de existir a norma (§ 1º do art. 477 da CLT) que lhe dava sustentáculo, tornando inviável o deferimento da cláusula, que ora se rejeita.

-

Cláusula 33ª - Redação proposta pelo suscitante:

"CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO DE FORTALECIMENTO SINDICAL. As empresas descontarão dos salários de todos os seus empregados que são beneficiários da presente convenção coletiva o percentual de 4% (quatro por

cento), limitado ao desconto até o teto de R\$ 100,00 (cem reais), em favor do SINDPDCE a título de contribuição de fortalecimento sindical, o que deverão fazer-no no mês subsequente ao do registro da presente convenção coletiva de

trabalho no sistema mediador do MTE.

Parágrafo Primeiro: a referida importância deverá ser depositada até o décimo dia do mês subsequente ao do desconto, através de boletos fornecidos pelo SINDPDCE, na agência 0031, conta 4245-9, operação 003 na Caixa Econômica Federal de titularidade do Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de dados, Serviços de Informática e Similares do Estado do Ceará.

Parágrafo Segundo: Os trabalhadores que se opuserem ao desconto da contribuição prevista no "caput" desta cláusula, deverão formalizar ao sindicato, tal intenção, individualmente, através de documento confeccionado de próprio punho, sem necessidade de reconhecimento de firma, em duas vias, que deverá ser protocolado na sede do sindicato (situada a Av. Tristão Gonçalves, 1250 - Centro - Fortaleza/CE), pelo próprio empregado até o 8º dia útil do mês do desconto, no horário das 8h00 às 12h00 e das 14h00 às 17h00.

Parágrafo Terceiro: A carta de oposição não terá padrão estipulado pelo sindicato laboral, devendo todavia necessariamente conter: (a) a manifestação de vontade do empregado contrário ao desconto da contribuição de fortalecimento sindical; (b) a qualificação completa do empregado e (c) a identificação do respectivo empregador.

Parágrafo Quarto: Os trabalhadores filiados ao SINDPDCE, estarão isentos do pagamento da contribuição prevista no caput desta cláusula.

Parágrafo Quinto: As empresas deverão encaminhar ao SINDPDCE no prazo de 30 dias após o desconto da contribuição de fortalecimento sindical, o comprovante de pagamento (boleto), com a relação dos

empregados, constando os salários e o valor descontado dos empregados.

Parágrafo Sexto: As empresas que não cumprirem o prazo estipulado, para o depósito da contribuição de fortalecimento sindical, pagarão pelo atraso, uma multa mensal de 2% (dois por cento) do valor total arrecadado dos descontos dos empregados."

Sustenta o sindicato suscitante que: "Em face ao disposto no art. 114, § 2º, *in fine*, da Constituição Federal, compete à Justiça do Trabalho, por meio do exercício do Poder Normativo, dirimir conflitos coletivos de trabalho, estabelecendo as cláusulas normativas e obrigacionais que, em face ao malogro da negociação coletiva, não foram estipuladas pelas partes dissidentes. Contudo, na mesma norma constitucional constam parâmetros que não devem ser inexoravelmente observados no exercício do atípico poder em referência, dentre eles o da observância das disposições convencionadas anteriormente. A essa hipótese se ajusta a reivindicação em relevo, já que se trata de simples reiteração de cláusula constante nas Convenções Coletivas de Trabalho anteriores que se acham acima especificadas.

Em sede de contestação, argui o suscitado que: "A cláusula pretendida pelo Sindicato dos Trabalhadores é totalmente ilegal, pois fere a liberdade sindical previsto no art. 8º da Constituição Federal, pois impõe que seja descontado do empregado não sócio a contribuição "assistencial". Destaque-se, ainda, que o art. 545 da CLT, após o advento da Lei 13.467/2017, trouxe expressamente a previsão de que só é possível desconto de qualquer contribuição destinado ao sindicato, se autorizado pelo trabalhador. Assim, diante da cláusula prevista violar a Constituição Federal e o Art. 545 da CLT, não é possível ser deferido a manutenção da cláusula prevista, já que nenhum empregado não associado pode ser compelido a pagar contribuição ao sindical, seja de que natureza for, já que até a contribuição sindical que antes era compulsória, passou a ser facultativa. Por essa razão, espera que o pleito de manutenção de cláusula seja julgado totalmente improcedente, já que a cláusula impõe obrigações aos empregadores e contraria totalmente a legislação vigente.

Em seu Parecer, o d. Parquet assim se pronuncia: "Observa-se que a **autorização prévia e expressa dos empregados membros da categoria profissional passou a ser condição legal para que os empregadores efetuem os descontos** em folha de pagamento a favor dos sindicatos. Na espécie, incide o novo **art. 545 da CLT** acima transcrito - que contém regra inflexível e **declarada constitucional pelo STF** (ADI 5794), com força "erga omnes". Então, é indispensável para validade do desconto em folha de pagamento a favor de sindicato representante da categoria profissional, que: tenha sido instituído pela assembleia geral da categoria obreira e haja autorização, prévia e expressa, - não mais posterior ou implícita - por parte dos trabalhadores, sindicalizados ou não, junto ao empregador.

Eventual receio de que alguma empresa venha a constranger seus empregados a não permitirem o desconto, não justifica as formalidades e restrições lançadas no corpo da cláusula ora examinada, que, no fundo, terminam por impedir o exercício do direito a algum interessado em não contribuir. Existem outros meios para coibir atos anti-sindicais." Nesse contexto, o MPT recomenda o **parcial deferimento** da cláusula, sugerindo-se a seguinte redação:

"CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO DE FORTALECIMENTO SINDICAL As empresas descontarão dos salários de todos os seus empregados beneficiários da presente sentença normativa o percentual de 4% (quatro por cento), limitado ao desconto até o teto de R\$ 100,00 (cem reais), em favor do SINDPDCE, a título de contribuição de fortalecimento sindical, o que deverão fazê-lo no mês subsequente à sua publicação no Diário Oficial Eletrônico da Justiça do Trabalho. Parágrafo Primeiro: A referida importância deverá ser depositada até o décimo dia do mês subsequente ao do desconto, por meio de boletos fornecidos pelo SINDPDCE, na agência 0031, conta 4245-9, operação 003, na Caixa Econômica Federal, de titularidade do Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares do Estado do Ceará. Parágrafo Segundo: Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, a contribuição prevista no "caput" desta cláusula. Parágrafo Terceiro: Os trabalhadores filiados ao SINDPDCE estarão isentos do pagamento da contribuição prevista no *caput* desta cláusula. Parágrafo Quarto: As empresas deverão encaminhar ao SINDPDCE, no prazo de 30 dias após o desconto da contribuição de fortalecimento sindical, o comprovante de pagamento (boleto), com a relação dos empregados, constando os salários e o valor descontado dos empregados. Parágrafo Quinto: As empresas que não cumprirem o prazo estipulado para o depósito da contribuição de fortalecimento sindical pagarão pelo atraso uma multa mensal de 2% (dois por cento) sobre o valor total arrecadado dos descontos dos empregados."

FUNDAMENTAÇÃO

Como bem lembrou o d. Parquet, os descontos nos salários dos membros da categoria profissional dependem de prévia e expressa anuência dos respectivos empregados, sob pena de ofensa ao disposto no art. 545 da CLT, cujo teor foi declarado constitucional pelo STF (ADI 5794), com força "erga omnes". Nestas circunstâncias e levando-se em consideração que não houve concordância do suscitado e que tal cláusula implicaria em impor-se ao SEACEC despesas com a implementação dos descontos e transferência de recursos, sob pena de multa, resta indeferida a cláusula.