

GREVE. SERVIÇO DE CARRO-FORTE, GUARDA, TRANSPORTE DE VALORES E ESCOLTA ARMADA. NÃO INCLUSÃO NO TAXATIVO ROL DE ATIVIDADES ESSENCIAIS ESTABELECIDO PELO ART. 10 DA LEI N° 7.783, DE 28 DE JUNHO DE 1989 (LEI DE GREVE). MANUTENÇÃO DE PATAMAR MÍNIMO.

As atividades realizadas por trabalhadores de empresas que desenvolvem serviço de carro-forte, guarda, transporte de valores e escolta armada não se incluem no rol daquelas reputadas essenciais pelo taxativo rol do art. 10, da Lei n° 7.783/89 (Lei de Greve), sendo incabível o pedido feito pela empresa no sentido de limitar a participação dos trabalhadores aos percentuais pretendidos, sob pena de se obstar o pleno exercício do direito fundamental de greve.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **DISSÍDIO COLETIVO**, originários deste Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, SC, sendo suscitantes **PROTEGE S.A. - TRANSPORTE DE VALORES E OUTROS (4)** e suscitado **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM SERVIÇOS DE CARRO-FORTE, GUARDA, TRANSPORTE DE VALORES, ESCOLTA ARMADA**

E SEUS ANEXOS E AFINS DO ESTADO DE SANTA CATARINA - SINTRAVASC.

PROTEGE S.A. - TRANSPORTE DE VALORES, PROSEGUR BRASIL S.A. - TRANSPORTADORA DE VALORES E SEGURANÇA e BRINKS - SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA. ajuizaram dissídio coletivo em face do SINDICATO DOS TRABALHADORES EM SERVIÇOS DE CARRO-FORTE, GUARDA, TRANSPORTE DE VALORES, ESCOLTA ARMADA E SEUS ANEXOS E AFINS DO ESTADO DE SANTA CATARINA - SINTRAVASC, com pedido de declaração de abusividade da greve deflagrada pelos trabalhadores da categoria profissional representada pelo suscitado, bem como a antecipação dos efeitos da tutela (art. 273) ou, em sede do poder geral de cautela (art. 798 e seguintes do CPC), a obtenção de comando no sentido de que permaneçam trabalhando 50% (cinquenta por cento) de trabalhadores do quadro de pessoal de cada empresa suscitante, a fim de permitir a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades da comunidade, enquanto perdurar a greve, sob pena de multa diária de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), em caso de descumprimento. Objetivam também a escolta policial dos carros-fortes e de outros veículos das suscitantes, durante todo o trajeto, desde a saída até o retorno, a fim de ser assegurada a atividade de coleta, depósito e de transporte de valores, sob pena das mesmas cominações. Pretenderam, finalmente, a rejeição do rol de reivindicações apresentado pelo sindicato da categoria profissional e o acolhimento das contrapropostas por elas apresentadas.

Instruíram a petição inicial com a procuração do advogado que a subscreveu, a pauta de

reivindicações, subsídios jurisprudenciais, cópia de reportagens jornalísticas sobre a greve, o estatuto social das empresas suscitantes, lista dos trabalhadores presentes na assembléia.

O suscitado apresentou defesa invocando as preliminares de ilegitimidade ativa das empresas suscitantes, sob o fundamento de que a entidade sindical (SINDESP/SC) é a legítima representante da categoria, relativamente à qual requereu fosse chamada ao processo, opôs protesto antipreclusivo no tocante à manutenção da data base e alegou a litigância de má-fé das empresas suscitantes. No mérito, refutou a alegação da abusividade do movimento paredista, bem como a de necessidade de mútuo acordo para a instauração da instância, além de contrapor, uma a uma, as propostas apresentadas pelos suscitantes, requerendo, assim, o acolhimento das reivindicações consoantes dos termos da pauta reivindicatória remetida aos suscitantes para negociação.

O Sindicato das Empresas de Segurança Privada do Estado de Santa Catarina - SINDESP/SC requereu à fl. 94 o seu ingresso no feito, como litisconsorte ativo e o SINDICATO DOS BANCOS NOS ESTADOS DO RIO GRANDE DO SUL E SANTA CATARINA protocolou petição requerendo a sua admissão no feito, na condição de terceiro interessado e, em razão disso, pugnou igualmente pela concessão de medida liminar para determinar a observância de contingente mínimo de 70% do total da categoria profissional no Estado de Santa Catarina, sob pena de multa pecuniária de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por dia, em caso de descumprimento.

O suscitado protocolou petição informando ao Juízo encontrarem-se os trabalhadores em estado de greve desde o dia 23-05-2012, aguardando contraproposta das empresas, o que não ocorreu e, por consequência, após a realização de assembléias específicas da categoria, deliberaram pela paralisação das atividades a contar da 0h do dia 02-07-2012 (fls. 117-119), juntando a ata da assembléia correspondente, lista de trabalhadores presentes e comunicação do ato às empresas suscitantes, bem como a publicação do edital em jornal de grande circulação.

Foram realizadas duas audiências para tentativa de conciliação do dissídio. Uma na sede da 2ª Vara do Trabalho de Itajaí (fl. 474) e outra na sede deste Tribunal (fls. 560-563).

Na referida audiência realizada na sede deste Tribunal, determinei a inclusão no feito do SINDICADO DAS EMPRESAS DE SEGURANÇA PRIVADA NO ESTADO DE SANTA CATARINA - SINDESP/SC, na condição de suscitante e rejeitei o pedido do SINDICATO DOS BANCOS NOS ESTADOS DO RIO GRANDE DO SUL E SANTA CATARINA de ingresso no feito como terceiro interessado, pelos fundamentos constantes do termo da referida audiência.

Conforme consta da certidão da fl. 558, o representante do Ministério Público do Trabalho manifestou-se no sentido de que, para fins de que seja dada celeridade aos trâmites processuais, faria uso da prerrogativa prevista no § 5º do art. 148 do Regimento Interno, oficiando oralmente quando da sessão de julgamento, dispensando o envio dos autos àquela

Procuradoria Regional do Trabalho.

Rejeitei o pedido de concessão de medida liminar por meio da decisão das fls. 565-568.

Em sessão de julgamento do presente dissídio, o representante do Ministério Público do Trabalho propôs o acolhimento das postulações pretendidas pela categoria profissional, observados os precedentes deste Tribunal, pugnou não fossem procedidos os descontos dos dias parados em greve em razão da legitimidade e legalidade da greve e, principalmente, em face da intransigência patronal na composição amigável, citando, inclusive, precedente do Tribunal Superior do Trabalho.

Transcrevo, a seguir, a íntegra do seu parecer:

Excelentíssima Presidente, Excelentíssima Relatora, demais membros deste Egrégio Tribunal. Entende o Ministério Público que não há ilegalidade ou abusividade na greve. Antes mesmo da deflagração do movimento, a categoria profissional mostrou interesse na composição, sendo então realizadas várias rodadas de negociação, tendo inclusive provocado o Órgão do Ministério Público para mediação. Também esta Justiça especializada, em razão do ajuizamento de dissídio pelos representantes da categoria patronal, buscou, incansavelmente, a solução do conflito. Infelizmente, as empresas se mostram

intransigentes no sentido de melhorar a proposta de reajuste por elas mesmas apresentada, sendo que esta proposta sequer contempla as perdas salariais. Causa espécie a postura patronal, haja vista que na maior parte das normas coletivas celebradas entre as diversas categorias profissionais e econômicas, além da reposição das perdas vem garantindo aumento real de salário. Custa crer que os tomadores dos serviços de transporte de valores, as instituições bancárias, tenham dificuldade no pagamento dos índices de reajuste pretendidos pela categoria profissional. É fato público e notório, e não se está aqui a fazer qualquer exercício de retórica, que as instituições bancárias, mesmo com a redução de juros proposta pelo Poder Executivo, estão entre as atividades econômicas mais lucrativas. Também não é crível, data maxima venia, que o repasse dos valores nos contratos de prestação dos serviços venham resultar em prejuízo das empresas prestadoras. Ora, além do reduzido número de empresas que prestam estes serviços, sabe-se que os tomadores não podem prescindir do transporte de valores, haja vista que é vedado o transporte por seus empregados. O argumento de que os bancos poderiam contratar outras empresas também não se sustenta, uma vez que, além do reduzido número em atividade, que são as mesmas

que se negam à conciliação, para o regular funcionamento é necessário o cadastramento e aprovação pela Polícia Federal. Assim, Excelências, em razão da intransigência patronal, o Ministério Público propõe, além do acolhimento das postulações pretendidas pela categoria profissional, observados os precedentes deste Egrégio Tribunal, não sejam procedidos os descontos dos dias parados, seja em razão da legitimidade e legalidade da greve e, principalmente, em decorrência da intransigência patronal na composição amigável. Neste sentido, decisão do TST processo nº TST-RODC-20066/2006-000-02-00-9. Era isto, Excelência, muito obrigado.”

É o relatório.

V O T O

ABORDAGEM ACERCA DA MATÉRIA REFERENTE À AUSÊNCIA DE PRESSUPOSTO ESSENCIAL À CONSTITUIÇÃO E AO DESENVOLVIMENTO VÁLIDO E REGULAR DO PROCESSO. INEXISTÊNCIA DE PRÉVIO ACORDO

Quanto à matéria do “comum acordo” para a válida propositura do dissídio coletivo, segue o texto da norma constitucional:

Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é

facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (art. 114, § 2º)

Desde a promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004, a doutrina e os órgãos Julgadores vêm externando diferentes entendimentos acerca da nova configuração do Poder Normativo da Justiça do Trabalho e do alcance da expressão "de comum acordo" como condição para o ajuizamento do dissídio coletivo.

Ives Gandra da Silva Martins Filho define o poder normativo como o poder constitucionalmente conferido aos Tribunais Trabalhistas para dirimirem os conflitos de trabalho mediante o estabelecimento de novas e mais benéficas condições de trabalho, respeitadas as garantias mínimas já previstas em lei.¹

A partir dessa visão, tenho que a nova redação dada à regra constitucional não retirou o poder normativo da Justiça do Trabalho nem reduziu as possibilidades de atuação desta na solução dos dissídios coletivos, porque, nos termos da própria norma, ao "decidir o conflito" deverão "ser respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente."

Nesses termos, ao usar essa redação, a

1 in Processo Coletivo do Trabalho, 3ª ed. revista e ampliada, São Paulo: LTr, 2003, p. 13

EC n° 45/2004 não trouxe qualquer novidade e repetiu, apenas com outras palavras, a orientação prevista na versão original do art. 114, § 2º, da Constituição, o que permite a conclusão de que o Órgão Judiciário ao ser provocado julgará a ação coletiva observando esses parâmetros.

A Justiça do Trabalho deve continuar atuando no dissídio coletivo como conciliadora, como sempre o fez. Se não alcançada a composição pela conciliação, julgará o conflito, como também sempre fez. Assim, se provocada, não pode se recusar a prestar a jurisdição coletiva, nos termos previstos nos arts. 856 a 873 da CLT, por meio da sentença de natureza normativa. Logo, inequívoca a manutenção do Poder Normativo, até porque é inegável o caráter de tutela coletiva por meio do dissídio coletivo.

Em razão dessas considerações, a exegese da norma constitucional questionada, especialmente o alcance da expressão "de comum acordo", há de ser feita à luz do princípio da unidade da Constituição, qual seja o que recomenda haja o exercício interpretativo de maneira a evitar contradições entre suas normas.

Apesar dos respeitosos entendimentos contrários, estou convencida de que o "de comum acordo" expresso no texto constitucional revela uma faculdade disposta para as partes conjuntamente recorrerem ao Judiciário.

A interpretação que emerge do dispositivo é que a discordância deve ser fundamentada e

que traduza razões consistentes, já que a repercussão da controvérsia vai interferir no interesse coletivo de ambas as categorias envolvidas, o qual está acima do interesse individual de quem manifesta essa oposição, porquanto o interesse da categoria ou da fração dela é que será potencialmente afetado com o malogro da negociação coletiva e o não atendimento das reivindicações estampadas no dissídio coletivo.

Essa manifestação de discordância não tem a natureza de direito potestativo e deve vir calcada em fundamentos suficientes para afastar a presunção de que ela possa estar revestida de uma mera vontade, um artifício, uma manobra ou outro meio qualquer de lograr proveito (seja pessoal, empresarial ou de categoria), apenas com o propósito de afastar do Poder Judiciário a apreciação de um conflito coletivo existente e manifesto na recusa do suscitado em participar da negociação coletiva.

No caso concreto em análise, conforme se infere da defesa e dos termos das audiências realizadas, o suscitado nada opôs ao ajuizamento do presente dissídio coletivo, tampouco apresentou suficientes motivos para a oposição de eventual recusa. Pelo contrário, concordou expressamente com a instauração do dissídio.

Além disso, não é possível extrair da norma em comento a lógica de que o sindicato obreiro terá como única via possível para a conquista de suas reivindicações, em caso de recusa patronal para negociar, o exercício da greve. Nesse passo, a posição do eminente Juiz do Trabalho Márcio Ribeiro do Valle, *in verbis*:

Registre-se, nesta matéria, que não fora o entendimento que estamos defendendo como correto, e então bastaria que a categoria econômica recusasse a conciliação e a arbitragem e também não anuísse ao comum acordo, para não mais se ter no país CCT ou ACT e mesmo decisão judicial de cunho coletivo, acabando-se de vez com quaisquer pretensões sindicais da categoria profissional. É certo que se poderia dizer que será a hora então do exercício do direito de greve. Este, porém, é viável, bem sabemos, para os sindicatos do ABC paulista, das capitais e das grandes cidades, não porém para a maioria dos sindicatos do interior do país, fadados, se não acolhido nosso raciocínio, a uma evidente extinção. Isso sem falar que, mesmo nos grandes centros, as greves, como regra geral, se efetivadas indiscriminadamente, acabarão mesmo é punindo a população estranha ao movimento paredista, como se tem exemplo claro nas paralisações dos transportes coletivos, dos serviços bancários, etc." (Dissídio Coletivo - EC 45/2004 - Inexistência de óbice ao exercício do direito de ação. *In* Suplemento Especial "O Trabalho", nº 98, abril/2005, Ed. Decisório Trabalhista, pág. 2.686).

Por outro lado, se o legislador constituinte derivado tivesse a intenção de extirpar do texto constitucional, efetivamente, o poder normativo,

deveria tê-lo feito de forma expressa, a fim de evitar uma alteração violenta na solução dos conflitos coletivos, com a supressão dos direitos conquistados pelas categorias profissionais ao longo de anos de luta ao mero crivo dos sindicatos patronais que não concordarem com o ajuizamento do dissídio.

Destaque-se finalmente que não se exige, nos casos de dissídio de greve, de natureza declaratória, com a análise das questões econômicas de modo incidental, a observância do comum acordo, por se tratar de consequência necessária para a solução do conflito.

Não há como olvidar a necessidade de se dar a solução para o impasse com a restauração da paz na atividade econômico-profissional, mediante resolução do litígio que não pode se perenizar e tampouco deixar os interessados sem a devida prestação jurisdicional e à mercê da própria sorte.

Assim, reconheço atendido o pressuposto processual previsto no § 2º, do art. 114 da Constituição da República.

**PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE ATIVA DAS
EMPRESAS SUSCITANTES**

O suscitado apresentou defesa invocando a preliminar de ilegitimidade ativa das empresas suscitantes, sob o fundamento de ser a entidade sindical (SINDESP/SC) a legítima representante da categoria, requerendo, inclusive o seu chamamento ao processo.

Conforme já destacado na decisão proferida no ato da realização da audiência de conciliação neste Tribunal, o SINDICADO DAS EMPRESAS DE SEGURANÇA PRIVADA NO ESTADO DE SANTA CATARINA - SINDESP/SC é a entidade sindical que representa os interesses das empresas suscitantes de modo que, em razão disso, foi determinada a sua inclusão no polo ativo do presente dissídio, na condição de suscitante, pelos motivos então apresentados.

Nada obstante a greve em questão ter sido instaurada pela categoria profissional, há de ser considerado ter sido o movimento grevista deflagrado no âmbito das empresas suscitantes, fato que concorrentemente as legitima para o ajuizamento do presente dissídio coletivo.

Rejeito a preliminar.

PROTESTO ANTIPRECLUSIVO. MANUTENÇÃO DA DATA-BASE DA CATEGORIA

Na defesa, o suscitado opôs seu protesto antipreclusivo no tocante à manutenção da data-base da categoria.

Conforme consta dos termos de audiência e dos atos processuais praticados pelas partes, sobretudo na 1ª reunião de negociação coletiva (fl. 21), os suscitantes concordam com a manutenção da data-base da categoria, qual seja: o dia 1º de maio, fato que deverá ser levado em consideração para o fim de eventual estabelecimento de cláusula de vigência.

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ DOS SUSCITANTES

Alega o suscitado, em sede de preliminar, a má-fé processual dos litigantes por terem afirmado, na petição de instauração da instância, o inverídico fato de a categoria profissional ter deflagrado o movimento grevista no dia 28 do mês de maio de 2012, ao passo que a greve iniciou apenas no dia 02 de julho de 2012.

Esta questão, por estar diretamente ligada ao mérito da greve deflagrada, com ele deverá ser apreciada, restando, por ora, prejudicada a sua análise em sede preliminar.

Logo, julgo presentes os pressupostos e condições específicos e genéricos do presente dissídio coletivo.

M É R I T O

1 - ABUSIVIDADE DA GREVE

Os suscitantes, na petição de instauração da instância, objetivaram a declaração de abusividade da greve deflagrada pelos trabalhadores da categoria profissional representada pelo suscitado.

Pleitearam a antecipação dos efeitos da tutela (art. 273) ou, em sede do poder geral de cautela (art. 798 e seguintes do CPC), a obtenção de comando no sentido de que permanecessem trabalhando 50% (cinquenta por cento) de trabalhadores do quadro de pessoal de cada empresa suscitante, a fim de permitir a prestação dos

serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades da comunidade, enquanto perdurasse a greve, sob pena de multa diária de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), em caso de descumprimento.

Objetivaram também a escolta policial dos carros-fortes e de outros veículos das suscitantes, durante todo o trajeto, desde a saída até o retorno, a fim de ser assegurada a atividade de coleta, depósito e de transporte de valores, sob pena das mesmas cominações.

Segundo a documentação constante dos autos, foram observadas todas as exigências legais para a deflagração da greve: edital de convocação, realização de assembléia específica com quórum mínimo necessário, ata e formação de pauta de reivindicações, bem como esgotamento das tentativas de negociação prévia entre as partes envolvidas, aviso prévio ao empregador com a antecedência mínima exigida pela lei.

As fotografias juntadas aos autos pelos suscitantes não se prestam para a comprovação da abusividade do movimento grevista na medida em que retratam apenas o fato público e notório de que os trabalhadores da categoria estão sem trabalhar, postados à frente das sedes das empresas, sem nenhuma evidência de ter havido impedimento ao trabalho dos demais empregados não participantes da greve.

Do mesmo modo, as declarações firmadas pelos empregados, bem como os boletins de ocorrência juntados aos autos não comprovam a abusividade do movimento

por se tratar de documentos unilaterais.

Segundo o disposto no rol do art. 10 da Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989 (Lei de Greve), a atividade econômica explorada pelas empresas suscitantes e aquelas demais representadas pelo sindicato-suscitante, de vigilância e transporte de valores por meio de carros-fortes, não é considerada serviço ou atividade essencial, devendo ser destacado que o referido rol é taxativo e não meramente exemplificativo, motivo pelo qual não se admite interpretação extensiva acerca de quais atividades detêm a condição de essencialidade por ele estabelecida.

Tampouco se encaixa a atividade de vigilância e transporte de valores na peculiaridade estabelecida no parágrafo único do art. 11 da referida lei, no sentido de reputar como necessidades inadiáveis aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

Esse entendimento não discrepa da doutrina e tampouco da jurisprudência majoritária trabalhista brasileira.

Na lição de Bento Herculano Duarte Neto², ao comentar sobre a essencialidade de um serviço ou atividade:

A Organização Internacional do Trabalho, por sua vez, emitiu o conceito clássico de que "serviço essencial é aquele que pode colocar em risco a vida ou segurança

² In, Direito de Greve, Aspectos Genéricos e Legislação Brasileira, Editora Ltr, São Paulo, 1993, págs. 143-144.

da população". Pelo conceito da Organização Internacional do Trabalho, com efeito, somente seriam considerados, a rigor, serviços essenciais, aqueles referentes à atividade hospitalar e às ações das polícias civil e militar.

Há que se ter bastante cautela no momento de se definir os serviços essenciais, sob pena de se inviabilizar o direito em si. Uma listagem muito extensa, muitas vezes atendendo a interesses casuísticos, sem qualquer critério sério observado, pode desemborcar em uma absoluta desvirtuação da norma legal.

[...]

O fundamental, a nosso ver, é que o legislador procure - e certamente achará o que persegue, em sendo bem intencionado - definir como serviços essenciais aqueles que, realmente, sem os mesmos a população não consiga suprir as suas necessidades mais básicas, tais como assistência médico-hospitalar, segurança, água, transporte coletivo, etc.

É nesse sentido também a decisão do TRT da 17^a Região, cuja ementa segue transcrita:

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 nº 7783/89. TRT da 17ª Região. Acórdão nº 0007.2009.000.17.00.5. Relator: Desembargador Gerson Fernando da Sylveira Novais. Revisor: Desembargador Carlos Henrique Bezerra Leite. (sem destaque no original)

Ainda nessa mesma linha de entendimento, extraio do acórdão proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do processo nº TST-RODC-20100-70.2006.5.17.0000 (Relatora: Ministra Dora Maria da Costa), os seguintes fundamentos acerca da natureza das

atividades de vigilância e transporte de valores:

O art. 10 da Lei nº 7.783/1989 enumera, taxativamente, as atividades consideradas como essenciais, dispondo o seu inciso XI sobre a compensação bancária, o que, a meu ver, não engloba as atividades desenvolvidas pelos empregados de segurança e vigilância e aqueles exercentes de atividades referentes a transporte de valores, representados neste dissídio. Nesse contexto, não haveria por que se exigir o cumprimento exato de limites operacionais mínimos, que, normalmente, são fixados pelas autoridades competentes nos casos de atividades essenciais. (sem destaque no original)

Nesses termos, não remanesce dúvida quanto ao fato de que as empresas suscitantes não desenvolvem atividade considerada essencial ou inadiável, nos termos da Lei de Greve.

Finalmente, deve ser ressaltado que, nos autos do DC 000127-94.2011.5.12.0000, de relatoria do Exmo. Desembargador Jorge Luiz Volpato e cuja cópia consta dos presentes autos, que trata da greve de toda a categoria profissional ora representada, esta Seção Especializada 1 já se pronunciou quanto ao não reconhecimento das atividades desempenhadas pela requerente, como essenciais, bem como quanto à legalidade do movimento grevista deflagrado pelos trabalhadores.

Nesses termos, havendo o preenchimento de todos os requisitos legais, não há abusividade a ser declarada quanto ao movimento grevista realizado pelos integrantes da categoria profissional representada pelo sindicato suscitado, motivo pelo qual rejeito a pretensão dos suscitantes no tocante ao reconhecimento de que exercem atividades essenciais, quanto à declaração da abusividade da greve e no tocante ao pedido de determinação da manutenção do percentual mínimo de trabalhadores durante a greve.

2 - PAGAMENTO DOS DIAS DE PARALISAÇÃO

A despeito da existência de posições jurisprudenciais no sentido de que a greve acarreta a mera suspensão do contrato de trabalho, não sendo devidos, assim, os salários referentes aos dias parados, filio-me à corrente que concebe não serem permitidos os descontos, salvo quando declarada ilegal a greve. De acordo com Rafael da Silva Marques, também citado no texto de Souto Maior:

A expressão suspender, existente no art. 7º da Lei 7.783/89, em razão do que preceitua o art. 9º da CF/88, deve ser entendida como interromper, sob pena de inconstitucionalidade, pela limitação de um direito fundamental não-autorizada pela Constituição Federal.

Ora, entender de outra forma tornaria inócuo, porquanto não apto a concretizar-se, o direito constitucional de greve, que constitui, em verdade, o único mecanismo de que dispõem os trabalhadores para, nas

palavras de Jorge Luiz Souto Maior³, "tornarem reais as promessas contidas nas fórmulas genéricas do Estado Social".

Ademais, a própria Lei nº 7.783/89 prevê, textualmente, que as relações obrigacionais, durante o período, devem ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho, o que afasta a possibilidade de a empresa proceder ao desconto unilateralmente.

De qualquer forma, ainda que se entendesse pela legalidade dos descontos em pauta, há que ser ressaltado o entendimento já adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho no sentido de que, tendo o empregador dado causa ao movimento grevista em razão da inobservância ao patamar mínimo de direitos conferidos aos trabalhadores, é devido o pagamento dos dias parados.

Com efeito, como bem referido no processo TST-RODC 20100-70.2006.5.17.0000, da lavra da Ministra Dora Maria Costa, citando o exemplo da mora salarial, o movimento paredista, então, nestas circunstâncias, traduzir-se-ia em protesto legítimo dos empregados que não poderiam ficar inertes frente a conduta recriminatória do empregador.

No caso concreto, por seis rodadas de negociação, inclusive perante o Ministério Público do Trabalho, os suscitantes, de forma irredutível, como bem destacou o representante do *parquet* em seu parecer oral

3 Disponível em <www.fenajufe.org.br/art/Id459.htm>

feito em sessão de julgamento, ofereceram tão somente o reajuste salarial de 4% (quatro por cento), inferior ao próprio INPC do período, que é de 4,88% (quatro vírgula oitenta e oito por cento), tendo frustrado totalmente as tratativas negociais, sequer tendo acenado com qualquer mínima possibilidade de avanço para a conciliação.

A conduta refratária da categoria econômica, consistente em não propiciar aos trabalhadores - nas diversas oportunidades em que ocorreram as negociações - a recomposição mínima das perdas do período -, constitui intransigência inadmissível a justificar a reação legítima que se traduziu na deflagração da greve, o que deve acarretar o pagamento dos dias parados.

Nesse sentido, tem decidido o Tribunal Superior do Trabalho, conforme a ementa a seguir transcrita:

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. REIVINDICAÇÃO DOS METALÚRGICOS DO ABC. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS/2006. RECURSO PATRONAL. ABUSIVIDADE DO MOVIMENTO. Nos termos do art. 2º da Lei nº 10.101/2000, a participação nos lucros e resultados deve resultar, preferencialmente, da livre negociação entre os segmentos profissional e patronal. Na espécie, em que pesem as tentativas de negociação, por parte da entidade sindical obreira, com o objetivo de fixar as bases da PLR/2006, ante a intransigência patronal em negociar fórmulas para equacionar a

questão, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC utilizou o meio de pressão mais genuíno dos trabalhadores que é a greve embora efêmera, como forma de advertência. Sendo assegurado o direito de greve ao trabalhador (art. 9º da CF), tendo ele observado os ditames da Lei nº 7.783/89, e ante a postura da Empresa que postergou as negociações, não há como se considerar abusivo o movimento paredista, motivos pelos quais mantém-se a decisão regional em seus exatos termos. Recurso ordinário não provido. (RODC-20066/2006-000-02-00, Rel. Min. Dora Maria da Costa, DJ 09/05/2008)

Logo, determino que os dias de paralisação sejam regularmente remunerados pelos empregadores, de forma a absterem-se de proceder a qualquer desconto a esse título sobre os salários dos seus empregados que participaram do movimento grevista.

3 - LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ DOS SUSCITANTES

Alega o suscitado a má-fé processual dos litigantes ao afirmarem, na petição de instauração da instância, o inverídico fato de a categoria profissional ter deflagrado o movimento grevista no dia 28 do mês de maio de 2012, ao passo que a greve iniciou apenas no dia 02 de julho de 2012.

Consta o seguinte da petição inicial (fls. 07 e verso):

O ofício remetido pelo suscitado às suscitantes, em 24 de maio de 2012 (doc. Anexo), alude à deliberação da assembléia dos trabalhadores por um "estado de greve".

Ocorre, todavia, segundo comprovam as inclusas cópias de jornais do Estado de Santa Catarina, que a greve foi deflagrada no dia 28 do mesmo mês.

A paralisação dos trabalhadores, portanto, deixou de ser uma possibilidade, para tornar-se um fato concreto.

[...]

Requerem, em consequência, a declaração da abusividade da greve deflagrada pelo sindicato [...]

Ou seja, segundo os fatos narrados na inicial, a greve dos trabalhadores teria iniciado no dia 28 de maio de 2012.

Contudo, é fato público e notório, bem como revelam os documentos juntados com a defesa, que a referida greve iniciou a 0h do dia 02 de julho de 2012. Ademais, dos referidos registros jornalísticos, juntados com a inicial e extraídos do sítio da internete da empresa detentora do seu domínio, consta que a notícia a que se refere o artigo publicado diz respeito à greve realizada no ano de 2011 e não na presente greve, que foi deflagrada no ano de 2012.

Portanto, fica evidenciada a nítida intenção das empresas-suscitantes em tentar alterar a verdade dos fatos, pretendendo a concessão de liminar para a manutenção de patamar mínimo de trabalhadores em atividade para a consecução de suas atividades econômicas.

Logo, declaro as empresas-suscitantes litigantes de má-fé processual, motivo pelo qual as condeno, de forma solidária, ao pagamento da multa de 1% e à indenização de 20% sobre o valor da causa, nos limites do art. 18 do CPC, a ser revertida em favor da parte contrária.

Essa condenação não se estende ao sindicato-suscitante, porquanto este só ingressou no feito em momento posterior à elaboração da petição inicial.

4 - PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

Tendo em vista a primordial finalidade no presente dissídio coletivo que é a pacificação social e a resolução das questões econômico-profissionais em discussão, passo a instituir as seguintes cláusulas, conforme os fundamentos que as ensejam.

5 - CLÁUSULAS A INSTITUIR. TENDÊNCIAS NORMATIVAS. RESOLUÇÃO SDC N° 002/99

Com as devidas adaptações aos textos das Tendências Normativas, cuja redação passa a ser adotada integralmente no presente caso, instituo as seguintes cláusulas - observada a numeração atribuída na petição inicial, com fundamento na da Resolução Administrativa n°

02/99 da Seção de Dissídios Coletivos deste Regional:

Reivindicação 4 - REAJUSTE SALARIAL -
REMUNERAÇÃO (Tendência Normativa 1 do TRT)

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados a partir de 1º-05-2012 pela aplicação do índice correspondente a 4,88%, compensados os adiantamentos legais ou espontaneamente pagos no período, salvo os decorrentes de promoção, término de aprendizagem, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

Parágrafo único: aplica-se o índice de reajuste salarial nas cláusulas de natureza econômica de piso salarial e auxílio-alimentação.

Reivindicação 3 - PISO SALARIAL
(Tendência normativa 2 do TRT)

Fica mantido o piso salarial da categoria profissional estabelecido nas condições do instrumento normativo imediatamente anterior à vigência da presente sentença normativa, corrigido na forma da reivindicação 1 desta decisão, observado o piso salarial regional (Lei Complementar nº 459, de 30 de setembro de 2009 e suas alterações posteriores).

Estabeleço também, com fundamento na Tendência normativa 2-A do TRT, e por questão de equidade, principalmente considerado o fato de que o pessoal da ESCOLTA ARMADA está incluído no âmbito de abrangência da

categoria profissional, em correspondência à categoria econômica, conforme já decidido por esta corte na sentença normativa proferida nos autos do DC 0000127-94.2011.5.12.000, envolvendo as mesmas partes ora litigantes, o piso salarial no mesmo valor daquele devido aos VIGILANTES-MOTORISTAS, observados os mesmos critérios de correção já estipulados na reivindicação anterior.

Reivindicação 8 - HORAS EXTRAS
(Tendência Normativa 4 do TRT)

As horas extraordinárias trabalhadas até o limite de 2 horas diárias terão o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) e para as subseqüentes o acréscimo será de 100% (cem por cento), em relação ao valor das horas normais.

Reivindicação 15 - AUXILIO CRECHE
(Tendência normativa 21 do TRT)

Determina-se a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existentes na empresa mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesseis) anos, facultado convênio com creches, sob pena de ter que ressarcir os valores pagos, mediante regular comprovação da despesa, limitado a 20% do piso salarial, por filho.

Reivindicação 68 - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA (Tendência Normativa 26 do TRT)

Será concedido ao empregado que exercer a função de caixa a gratificação de 20% (vinte por

cento) sobre seu salário, excluídos do cálculo os adicionais, os acréscimos e as vantagens pessoais.

6 - MANUTENÇÃO DE CONQUISTAS ANTERIORES

O suscitado juntou aos autos a convenção coletiva de trabalho pactuada pelas categorias econômica e profissional no período imediatamente anterior à data do ajuizamento do presente dissídio coletivo, devendo ser observados os termos do estatuído no § 2º da EC 45/04 ("...respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, **bem como as convencionadas anteriormente**").

Assim, devem ser incorporadas ao presente dissídio as conquistas antes alcançadas e que foram pactuadas na convenção coletiva de trabalho da categoria, conforme segue.

Reivindicação 2 - CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Sentença Normativa abrangerá a (s) categoria (s) dos trabalhadores nas empresas de transporte de valores, inclusive o pessoal da escolta armada, assim definidos pela Lei nº 7.102/83, estabelecendo regras de conduta e obrigações, com abrangência territorial em SC.

Esta cláusula é instituída com esta redação, contemplando o pessoal da escolta armada, com

fundamento no que já foi decidido por esta corte na sentença normativa proferida nos autos do DC 0000127-94.2011.5.12.000, envolvendo as mesmas partes ora litigantes.

Reivindicação 12 - AUXILIO ALIMENTAÇÃO
(Cláusula 12^a da CCT anterior)

Fica instituído o auxílio alimentação no valor de R\$ 16,54 (dezesesseis reais e cinquenta e quatro centavos), - já considerado o reajuste salarial ora concedido - em número de 26 (vinte e seis) no mês trabalhado, concedido através de vale-alimentação, a partir de 01/05/2012. Não serão concedidos vales-alimentação nos dias em que o empregado cometer falta injustificada e no período de gozo das férias. Sobre o valor recebido, o empregado participará com o percentual de 15% (quinze por cento), conforme a legislação do PAT. O valor recebido não integra a remuneração para quaisquer fins e os vales serão entregues até o quinto dia útil de cada mês.

Reivindicação 14 - CONVENIO MÉDICO
(Cláusula 14^a da CCT anterior)

As empresas fornecerão a seus empregados convênio médico, no plano básico, extensivo a um dependente. As empresas arcarão com 50% (cinquenta por cento) dos custos para o empregado e com 50% (cinquenta por cento) para um dependente, ambos os percentuais serão incidentes sobre o plano básico.

Parágrafo único: Aos empregados que estiverem às expensas do INSS, por auxílio doença, por

auxílio acidente ou aposentadoria por invalidez, lhes ficam garantido o benefício do plano de saúde, nas mesmas condições dos parágrafos supra, mas para tanto devem continuar contribuindo mensalmente com 50% (cinquenta por cento) dos custos do referido plano, pagando sua parte diretamente ao empregador, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente, sob pena de não o fazendo, ficar caracterizada a inadimplência, concorrendo assim para a perda do plano de saúde, após três meses de atraso.

Reivindicação 41 - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO (Cláusula 41ª da CCT anterior)

É obrigatória a utilização de livro-ponto ou cartão mecanizado para os empregados do setor administrativo, lotados no escritório, e "papeleta de serviço externo" para os demais empregados, inclusive para os empregados do setor administrativo com trabalho externo, para efetivo controle do horário de trabalho, a fim de que possibilite o real pagamento das horas trabalhadas, além da jornada normal.

Parágrafo primeiro - A "papeleta de serviço" deverá ficar sempre em poder do empregado, que a preencherá diariamente, sem rasuras ou emendas, zelando pela mesma durante o mês, para a entrega à empresa.

Parágrafo segundo - Fica vedada a possibilidade de a empresa solicitar do trabalhador a prestação de seus serviços fora do posto fixo nos dias em que a empresa tomadora dos serviços não solicitar.

Parágrafo terceiro - Ficam autorizadas

as empresas fecharem o cartão-ponto no período de 16 (dezesseis) de um mês a 15 (quinze) do outro. As horas extras, adicional noturno, faltas e atestados médicos do período compreendido entre o dia do fechamento e o dia 30 (trinta) deverão ser pagos ou compensados no mês subsequente, observado o salário vigente neste último mês, exceto para as faltas cujo desconto incidirá sobre o salário do mês da ocorrência.

Parágrafo quarto - Os atestados médicos deverão ser encaminhados a empresa 48 horas após o início do afastamento. A não apresentação, no prazo acordado na presente cláusula poderá ensejar falta injustificada, salvo em caso de internação.

Parágrafo quinto - As empresas fornecerão mensalmente o espelho do ponto aos empregados para conferência, ficando dispensadas do fornecimento diário de papeleta com batimento de horário de trabalho.

Parágrafo sexto - As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho consoante o disposto no § 2º, do artigo 74, da Consolidação das Leis do Trabalho, e ao disposto na Portaria nº 373 (art. 2º), de 25.2.2011, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo sétimo - A adoção do sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de trabalho será feita por meio de Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo oitavo - O Acordo Coletivo de Trabalho deve contemplar os seguintes requisitos:

1) Os sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho não devem admitir: a) restrições à marcação do ponto; b) marcação automática do ponto; c) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e d) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

2) Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho deverão: a) estar disponíveis no local de trabalho; b) permitir a identificação de empregador e empregado; c) possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Parágrafo nono - Os próprios empregados, com exceção dos enquadrados nos incisos I e II do artigo 62 da CLT, devem registrar os seus horários de trabalho no sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de trabalho.

Reivindicação 11 - ADICIONAL DE RISCO DE VIDA (Cláusula 11ª da CCT anterior)

As empresas pagarão aos seus empregados em transporte de valores, nos termos do parágrafo único, assim definidos pela Lei nº 7.102/83, com as alterações introduzidas pela Lei nº 8.863/94 e nº 9.017/95, e pelos Decretos nºs 89.056/83 e 1.592/95, mensalmente, um adicional de risco de vida em valor equivalente a 30% (trinta por cento) do salário base do empregado. Estabelecem, ainda, que este adicional não tem

reflexos em qualquer outra parcela salarial ou remuneratória, tais como horas extras, adicional noturno, hora reduzida noturna, 13º salário, férias, aviso prévio indenizado e indenização adicional.

Neste aspecto, fui vencida quanto à natureza da parcela.

Parágrafo único - O Adicional de Risco de Vida será devido exclusivamente aos empregados que desempenharem as funções de vigilante motorista, vigilante chefe de equipe, guarda-valores (vigilante de carro forte), pessoal da escolta armada e vigilante de guarita.

Reivindicação 5 - MORA SALARIAL
(Cláusula 5ª da CCT anterior)

As empresas pagarão, aos empregados, 2% (dois por cento) ao dia, sobre o salário vencido, no caso de mora salarial.

Nesse aspecto, fui vencida quanto ao estabelecimento da limitação da multa ao valor do principal.

Reivindicação 6 - SUBSTITUIÇÃO DE EMPREGADO (Cláusula 6ª da CCT anterior)

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído, e deverá ser pessoa habilitada para o serviço de segurança privada.

Reivindicação 7 - ANTECIPAÇÃO DO

DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO (Cláusula 7ª da CCT anterior)

Antecipação do percentual de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário aos empregados que requeiram até 10 (dez) dias após o recebimento da comunicação de férias.

Parágrafo primeiro - É facultado às empresas abrangidas pelo presente instrumento procederem ao pagamento do 13º salário, em uma única parcela, juntamente com o pagamento do salário do mês de novembro de 2012.

Parágrafo segundo - A antecipação prevista no caput desta cláusula será feita pela remuneração do mês do efetivo pagamento.

Reivindicação 9 - INTERVALOS INTRAJORNADAS (Cláusula 9ª anterior)

No caso de intervalo intrajornada não concedido, é assegurada aos empregados a percepção da hora suprimida como hora extraordinária.

Reivindicação 10 - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS (Cláusula 10ª da CCT anterior)

As horas extras laboradas deverão ser computadas, pela média, no cálculo de férias, inclusive o que trata o art. 7º, XVII, da Constituição Federal, 13º salário, aviso-prévio, indenização adicional, descanso semanal remunerado e FGTS.

Reivindicação 13 - REFEIÇÃO EM VIAGEM (Cláusula 13ª da CCT anterior)

As empresas pagarão refeição para os empregados de guarnição de carro forte que laboram em rotas de viagem, devendo o intervalo para almoço ocorrer entre as 11 e às 14 horas.

Parágrafo primeiro - Considera-se em viagem, para fins desta cláusula, o empregado que esteja laborando em rota de viagem e que não tenha condições de realizar seu horário para repouso e alimentação na sede do Município da base em que está lotado.

Parágrafo segundo - Cada empresa estabelecerá os critérios e o valor da refeição para cada uma das rotas de viagem em que operam, dentro do seu poder de gerência, sendo garantido ao empregado um padrão mínimo (prato comercial acompanhado de um refrigerante).

Reivindicação 16 - SEGURO DE VIDA
(Cláusula 16ª da CCT anterior)

Em caso de morte ou invalidez, os empregadores garantirão a todos os empregados em empresas de vigilância, segurança e transporte de valores uma indenização correspondente ao seguro de vida, de acordo com o disposto na Lei nº 7.102, de 20.06.83, no Decreto nº 89.056, de 24.11.83, na Lei nº 8.863/94, conforme cláusula 2ª, e na Resolução CNSP 05/84, de 10.07.84, da seguinte forma:

a) 26 (vinte e seis) vezes a remuneração mensal do vigilante, verificada no mês anterior, para a cobertura de morte por qualquer causa.

b) até 2 (duas) vezes o limite fixado na letra "a" para a cobertura de invalidez permanente, parcial ou total; por acidente;

Reivindicação 17 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA (Cláusula 17ª da CCT anterior)

As empresas assegurarão assistência jurídica gratuita e necessária ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder a ação penal por ato praticado no desempenho de suas funções ou em decorrência do mesmo e na defesa do patrimônio do empregador.

Reivindicação 18 - SUPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA (Cláusula 18ª da CCT anterior)

Em caso de concessão de auxílio doença pela Previdência Social, fica assegurado ao empregado com mais de 12 (doze) meses na empresa, a suplementação salarial em valor equivalente à diferença entre a importância recebida do INSS e o valor do piso salarial, por período de 02 (dois) meses, contados a partir da concessão do benefício previdenciário, a ser paga junto com o salário dos demais empregados.

Reivindicação 19 - VALE FARMÁCIA (Cláusula 19ª da CCT anterior)

As empresas integrantes da categoria econômica concederão adiantamento salarial ao empregado, lotado no mesmo município sede da empresa, que comprovar, através de receita médica e orçamento da farmácia, a

necessidade de aquisição de remédios para o próprio empregado ou dependentes até o limite de 25% (vinte e cinco por cento) do salário da categoria.

Parágrafo único - O benefício estipulado nesta cláusula é estendido aos empregados lotados nos municípios onde as empresas tenham sedes ou escritórios regionais.

Reivindicação 20 - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS (Cláusula 20ª da CCT anterior)

Admitido empregado novo para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar as vantagens pessoais.

Reivindicação 21 - COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA RESCISÃO (Cláusula 21ª da CCT anterior)

No caso de despedida por justa causa, a empresa comunicará, por escrito, ao empregado o motivo da rescisão, sob pena de não poder alegar a falta grave em juízo.

Reivindicação 22 - AVISO PRÉVIO (Cláusula 22ª da CCT anterior)

Aviso prévio concedido ao empregado com mais de 05 (cinco) anos de empresa será de 60 (sessenta) dias, desde que não tenha sofrido penalidade de suspensão nos últimos 12 (doze) meses, mantido contudo o patamar mínimo previsto em lei.

Reivindicação 23 - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO (Cláusula 23ª da CCT anterior)

Fica dispensado o cumprimento do aviso prévio, concedido pela empresa, no caso de o empregado obter novo emprego antes do término do referido aviso, com comunicação do empregado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, não acarretando à empresa o referido pagamento do período do aviso prévio não trabalhado.

Reivindicação 24 - AVISO PRÉVIO INDENIZADO (Cláusula 24ª da CCT anterior)

No pedido de demissão, com indenização do aviso prévio, os dias correspondentes integrar-se-ão para todos os efeitos legais.

Reivindicação 25 - PAGAMENTO DAS VERBAS RESILITÓRIAS (Cláusula 25ª da CCT anterior)

A quitação das verbas rescisórias dos empregados deverá ser efetuada nos seguintes prazos:

a) até o primeiro dia útil, imediato ao término do contrato, quando do cumprimento do aviso prévio;

b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do cumprimento.

Parágrafo primeiro - Quando o sindicato profissional não homologar o Termo Rescisório deverá certificar dos motivos no próprio termo.

Parágrafo segundo - Quando o empregado deixar de comparecer para a homologação, desde que comprovado que o mesmo tinha conhecimento do dia e hora, deverá o Sindicato Profissional certificar o comparecimento da empresa e a ausência do empregado.

Parágrafo terceiro - A inobservância do disposto acima acarretará multa de 1% (um por cento) ao dia sobre o valor da rescisão, sem prejuízo das penalidades impostas por lei.

Reivindicação 26 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA (Cláusula 26ª da CCT anterior)

O contrato de experiência fica suspenso durante a concessão do benefício previdenciário, completando-se o tempo nele previsto após a cessação do referido benefício, sem prejuízo de suas prerrogativas.

Reivindicação 27 - FORNECIMENTO DE FORMULÁRIOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (Cláusula 27ª da CCT anterior)

Obrigatoriedade de fornecimento de formulários preenchidos pela empresa RSC (INSS) aos empregados demitidos ou demissionários, quando solicitado.

Reivindicação 28 - DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL (Cláusula 28ª da CCT anterior)

As empresas ficam obrigadas a pagar todas as despesas efetuadas pelos empregados que forem chamados para acerto de contas fora da localidade onde prestam seus serviços.

Reivindicação 29 - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO (Cláusula 29ª da CCT anterior)

As homologações das rescisões de contrato de trabalho, resguardadas as disposições contidas na CLT sobre a matéria, serão efetivadas perante o Sindicato dos Empregados dos Transportes em Serviços de Carro Forte, Guarda, Transportes de Valores, Escolta Armada e seus Anexos e Afins do Estado de Santa Catarina, na respectiva base territorial, nas seguintes condições:

a) As empresas filiadas ao Sindicato das Empresas de Segurança Privada do Estado de Santa Catarina deverão efetuar as homologações das rescisões de contrato de trabalho dos empregados com 09 (nove) ou mais meses de serviço.

b) O pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuado com cheque administrativo ou em espécie até às 15 (quinze) horas. Fora deste horário, o pagamento será aceito somente em espécie.

Reivindicação 30 - CARTA DE APRESENTAÇÃO (Cláusula 30ª da CCT anterior)

As empresas fornecerão carta de apresentação a todo empregado desligado, quando solicitada.

Reivindicação 31 - REGISTRO DE VIGILANTES (Cláusula 31ª da CCT anterior)

Obrigatoriedade de constar na Carteira de Trabalho e Previdência Social a função VIGILANTE, sendo

vedado o registro como vigia ou qualquer outra expressão que descaracterize a função do vigilante.

Reivindicação 32 - CURSOS DE FORMAÇÃO
(Cláusula 32^a da CCT anterior)

O treinamento dos profissionais em segurança privada, abrangidos pela Lei nº 8.863/94, será promovido por conta da empresa, sem ônus para o empregado.

Reivindicação 33 - TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO (Cláusula 33^a da CCT anterior)

Respeitado o art. 469 da CLT, as empresas pagarão todas as despesas efetuadas pelo empregado, inclusive mudança de móveis e transporte de dependentes, na hipótese de transferência para outra base que exija mudança de domicílio do empregado, desde que a transferência ocorra por iniciativa do empregador.

Reivindicação 34 - EMPREGADA GESTANTE
(Cláusula 34^a da CCT anterior)

Será garantida a estabilidade à empregada gestante, desde a concepção até 60 (sessenta) dias após o término do auxílio previdenciário.

Reivindicação 35 - ESTABILIDADE.
EMPREGADOS ACIDENTADOS (Cláusula 35^a da CCT anterior)

Aos empregados que sofrerem acidente de trabalho, as empresas garantirão a manutenção do contrato por 12 (doze) meses, após a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente da percepção do

auxílio acidente.

Reivindicação 36 - PRÉ-APOSENTADORIA
(Cláusula 36ª da CCT anterior)

Aos empregados com mais de 12 (doze) meses de serviço ao mesmo empregador e que contarem ou vierem a contar com mais de 29 (vinte e nove) anos de contribuição previdenciária, será garantido o emprego até a data em que completarem 30 (trinta) anos da referida contribuição.

Parágrafo único - Deve o empregado comunicar à empresa o seu enquadramento na condição prevista no caput desta cláusula.

Reivindicação 37 - VIGILANTES
PATRIMONIAIS (Cláusula 37ª da CCT anterior)

Fica vedada a utilização de vigilantes patrimoniais nas atividades do carro forte para cobertura de folga do titular, sendo, porém, permitido utilizá-los nos serviços de escolta, desde que atendidas as exigências da Lei nº 7.102/83 e da Portaria 992/95, art. 44, parágrafo único, do Departamento de Polícia Federal.

Reivindicação 38 - ESTABILIDADE.
AUXILIO DOENÇA (Cláusula 38ª da CCT anterior)

Será concedida a estabilidade no emprego, para o trabalhador sob auxílio doença, até 60 (sessenta) dias após a alta médica previdenciária.

Reivindicação 40 - INTERVALO PARA

LANCHES (Cláusula 40^a da CCT anterior)

Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanche serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado.

Reivindicação 42 - ABONO DE FALTA AO PAI/MÃE TRABALHADORA (Cláusula 42^a da CCT anterior)

Abono de falta ao pai ou à mãe trabalhadora, no caso de necessidade de consulta médica do filho de até 18 (dezoito) ECA anos de idade e sendo o filho inválido ou excepcional, sem limite de idade, mediante comprovação por declaração médica.

Reivindicação 43 - ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE E VESTIBULANDO (Cláusula 43^a da CCT anterior)

Fica assegurado o direito de abono de falta ao empregado estudante e o vestibulando, nos horários dos exames, pré-avisando o empregador com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e desde que comprove a participação nas provas.

Reivindicação 45 - FOLGA (Cláusula 45^a da CCT anterior)

Quando o empregado pré-avisado da sua folga (repouso remunerado) for convocado para realizar trabalho naquele dia, a empresa ao comunicá-lo deverá justificar o motivo da convocação e determinar a data da próxima folga, não podendo nesta hipótese convocá-lo novamente.

Reivindicação 46 - TEMPO DISPENDIDO COM A TROCA DE UNIFORMES E ARMAS (Cláusula 46ª da CCT anterior)

Os empregados, integrantes das equipes de carro forte e os vigilantes de guarita, terão até 20 (vinte) minutos diários, incluídos na jornada diária de trabalho, independentemente de comprovação, para as trocas de uniforme e armarem-se e desarmarem-se durante a jornada diária.

Parágrafo único - Os empregados que trabalham na tesouraria terão até 10 (dez) minutos diários, incluídos na jornada diária de trabalho, independentemente de comprovação, para as trocas de uniforme.

Reivindicação 47 - FREQUENCIA ESCOLAR/ CURSOS (Cláusula 47ª da CCT anterior)

Fica garantido o direito do empregado de retirar-se de seu posto de trabalho, após o expediente contratual, para freqüência regular às aulas e cursos.

Reivindicação 48 - INICIO DO PERIODO DO GOZO DE FÉRIAS (Cláusula 48ª a CCT anterior)

O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com domingo ou feriado, nem com os sábados em que não haja expediente normal de trabalho.

Parágrafo único - Para os empregados que trabalham em regime de compensação, o início das férias não poderá coincidir com o dia de folga de sua escala de

trabalho, devendo recair entre segunda e quinta-feira.

Reivindicação 49 - LOCAL ADEQUADO PARA REFEIÇÕES (Cláusula 49^a da CCT anterior)

Fica garantido que nos postos de serviço terá um local adequado para os profissionais fazerem suas refeições, em condições de higiene.

Reivindicação 50 - ASSENTO NO LOCAL DE TRABALHO (Cláusula 50^a da CCT anterior)

Haverá assento para os empregados, na base, onde possam ser utilizados durante as pausas verificadas no serviço.

Reivindicação 51 - UNIFORMES (Cláusula 51^a da CCT anterior)

As empresas fornecerão aos empregados, gratuita e anualmente, 02 (dois) uniformes completos e adequados às diferentes condições climáticas do Estado no decorrer do ano, que deverão ser devolvidos por ocasião da rescisão contratual. O descumprimento desta obrigação pelo empregado assegurará ao empregador o recebimento de 30% (trinta por cento) da importância dispensada com a aquisição do uniforme.

Parágrafo primeiro - A empresa fornecerá gratuitamente, jaqueta ou japona para o abrigo dos empregados contra o frio, de dois em dois anos, que deverá ser devolvida por ocasião da rescisão contratual ou reembolsada pelo empregado nos moldes do estipulado no caput desta cláusula.

Parágrafo segundo - O "quepe" ou "bico-de-pato" será em tecido, quando fizer parte do plano de uniforme da empresa.

Parágrafo terceiro - As empresas fornecerão, gratuitamente, sapato para os empregados, de 18 (dezoito) em 18 (dezoito) meses, que deverá ser devolvido, por ocasião da rescisão contratual, ou reembolsado pelo empregado, nos moldes da presente cláusula.

Reivindicação 52 - REVISÃO DE ARMAS E MUNIÇÕES (Cláusula 52^a da CCT anterior)

As empresas ficam obrigadas a fazer a revisão das armas e munições semestralmente.

Reivindicação 53 - ELEIÇÕES NA CIPA (Cláusula 53^a da CCT anterior)

Após a realização das eleições nas Comissões Internas de Prevenção de Acidente de Trabalho - CIPA, as empresas enviarão ao Sindicato ata das eleições realizadas com a nominata dos empregados eleitos.

Reivindicação 54 - EXAMES MÉDICOS (Cláusula 54^a da CCT anterior)

O empregador se obriga a realizar os exames admissionais e periódicos e a comprovar, conforme determina a NR 7, da Portaria nº 3.214/78, o perfeito estado de saúde do trabalhador, através de atestado médico demissional, sendo que tais exames serão apresentados no ato da homologação da rescisão contratual. A escolha dos profissionais e/ou entidades é uma faculdade do empregador,

devendo recair, preferencialmente em um médico do trabalho.

Reivindicação 55 - SINDICALIZAÇÃO
(Cláusula 55ª da CCT anterior)

As empresas colaborarão com a entidade sindical profissional, na sindicalização de seus empregados, em especial na admissão.

Reivindicação 56 - DELEGADOS SINDICAIS
(Cláusula 56ª da CCT anterior)

Em municípios que contarem com mais de 75 (setenta e cinco) empregados no setor de empresas de segurança e transporte de valores, será eleito pelos trabalhadores um delegado sindical, representativo da categoria profissional, com a mesma estabilidade e garantia dos dirigentes sindicais. O Processo de eleição será promovido pelo Sindicato Profissional comunicando-se o resultado eleitoral à entidade sindical patronal conveniente e à Superintendência Regional do Trabalho em Santa Catarina.

Reivindicação 57 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS (Cláusula 57ª da CCT anterior)

Fica liberado do serviço, por sua empresa, o Presidente do Sindicato Profissional conveniente, sem prejuízo de suas remunerações e demais vantagens contratuais, convencionais e legais, durante o mandato do mesmo.

Parágrafo único - Fica assegurada a liberação dos demais dirigentes da entidade profissional e

os delegados sindicais para o comparecimento às assembleias, congressos ou reuniões sindicais, durante 14 (quatorze) dias ao ano, sucessivos ou intercalados, sem prejuízo de sua remuneração, que será paga normalmente pela empresa, inclusive no pagamento do descanso semanal remunerado, férias, 13º salário e demais vantagens convencionais, desde que comunicado a empresa com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

Reivindicação 59 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO (Cláusula 59ª da CCT anterior)

As empresas, quando por ela emitida, enviarão ao Sindicato Profissional, no prazo de 05 (cinco) dias decorridos da emissão, cópia fiel da Comunicação de Acidente do Trabalho - CAT, conforme o disposto no artigo 142 do Regulamento dos Benefícios da Previdência Social.

Parágrafo primeiro - Quando a CAT for emitida pela entidade Sindical profissional, deverá esta enviar cópia para a empresa, no mesmo prazo previsto no caput desta cláusula.

Parágrafo segundo - Quando a CAT for emitida por terceiros, o prazo de cumprimento da obrigação prevista no caput desta cláusula inicia com o recebimento do documento emitido.

Reivindicação 60 - CONVÊNIOS (Cláusula 60ª da CCT anterior)

As empresas obrigam-se a descontar em folha de pagamento de seus empregados, com a expressa

autorização dos mesmos, o valor referente a convênios que venham a ser estabelecidos pela entidade sindical, sempre limitados a 25% (vinte e cinco por cento) da remuneração do empregado.

Parágrafo único - Os valores descontados serão repassados à entidade sindical ou diretamente ao profissional conveniado, até o sétimo dia útil posterior ao desconto;

Reivindicação 61 - DIPLOMA DOS VIGILANTES (Cláusula 61^a da CCT anterior)

As empresas se obrigam a entregar ao Sindicato Profissional, na respectiva base territorial, mediante recibo e após o registro no Departamento de Polícia Federal, o diploma de Curso de Formação e/ou Reciclagem para que os mesmos efetuem entrega aos vigilantes.

Reivindicação 62 - DESCONTO DA MENSALIDADE DO EMPREGADO SINDICALIZADO (Cláusula 62^a da CCT anterior)

As empresas descontarão mensalmente em folha de pagamento, a crédito do Sindicato profissional, os valores relativos à mensalidade do empregado sindicalizado, correspondente a 2% (dois por cento) do salário base.

Parágrafo primeiro - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado à autorização do empregado.

Parágrafo segundo - Os valores

descontados deverão ser recolhidos na conta bancária do sindicato profissional até o décimo dia de cada mês.

Parágrafo terceiro - As empresas deverão fornecer ao sindicato, mensalmente, via e-mail, a lista dos trabalhadores que sofreram o desconto e, quando requisitadas, fornecer cópia do comprovante de depósito.

Quanto a esta cláusula, propus não fosse instituída por se tratar de matéria afeta ao âmbito de negociação entre as partes.

Contudo, fui vencida pelos demais Desembargadores que resolveram manter a sua instituição, pelos mesmos fundamentos que as demais anteriores (estar prevista em norma coletiva anterior).

Reivindicação 63 - ATAS DE REUNIÕES
(Cláusula 63^a da CCT anterior)

Toda e qualquer reunião feita entre sindicato profissional, patronal e/ou empresas, deverá ser extraída ata correspondente que será assinada pelos presentes.

Reivindicação 64 - AÇÃO DE CUMPRIMENTO
(Cláusula 64^a da CCT anterior)

Fica estabelecida a possibilidade jurídica do Sindicato Profissional ingressar na Justiça do Trabalho, com ação de cumprimento, independente de outorga de procuração de seus representados, visando o cumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho. A entidade patronal e as empresas de transporte

de valores reconhecem a legitimidade da Entidade Sindical dos Empregados para ajuizamento dos pedidos sobre cumprimento de todas as cláusulas desta Convenção.

Reivindicação 65 - PENALIDADES
(Cláusula 65^a da CCT anterior)

Multa no valor equivalente a 2% (dois por cento) do piso salarial da categoria profissional, por empregado e por infração, pelo não cumprimento de quaisquer das cláusulas deste instrumento normativo, que não tiverem penalidade própria, revertida integralmente ao empregado prejudicado.

Reivindicação 67 - RENEGOCIAÇÕES
(Cláusula 67^a da CCT anterior)

As mudanças determinadas na política econômica e salarial, por parte do Governo Federal e Congresso Nacional, ensejarão a renegociação dos termos deste instrumento, no que se refere às cláusulas que forem atingidas por tais mudanças.

7 - VIGÊNCIA

Instituo também, com fundamento no parágrafo único do art. 868 da CLT, que a presente sentença normativa terá VIGÊNCIA pelo prazo de 1 (um) ano, a partir de 1º de maio de 2012 a 30 de abril de 2013, em razão das constantes alterações da legislação trabalhista, bem como da globalização da economia, mantida a data-base da categoria em 1º de maio.

8 - CLÁUSULA NÃO INSTITUÍDA POR SE

**TRATAR DE MATÉRIA AFETA À NEGOCIAÇÃO
COLETIVA ENTRE AS PARTES OU POR ESTAR
PREVISTA (REGULAMENTADA) POR LEI**

Deixo de instituir a seguinte cláusula, por se tratar de matéria inerente à negociação coletiva entre as partes envolvidas ou por estar prevista (regulamentada) por lei.

Reivindicação 58 - CONTRIBUIÇÃO PARA O SINDICATO PATRONAL (Cláusula 58ª da CCT)

Fica estabelecido que as empresas abrangidas pelo presente instrumento contribuirão para o sindicato patronal com a importância equivalente a 0,60% (sessenta centésimos por cento) incidente sobre o salário normativo e adicional de risco de vida de todos os empregados devido, mensalmente, durante a vigência do presente instrumento, com prazo de pagamento até o dia 20 de cada mês, observado o salário do mês imediatamente anterior.

Parágrafo Primeiro - As empresas filiadas ao SINDESP/SC que estiverem em dia com as suas obrigações estatutárias perceberão desconto de 50% (cinquenta por cento) sobre a contribuição prevista no caput.

Parágrafo Segundo - As empresas admitidas no quadro associativo do SINDESP/SC a partir da data de assinatura da presente convenção coletiva de trabalho, ficarão sujeitas ao desconto de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a contribuição prevista no caput, no

período de carência de 03 (três anos).

Parágrafo Terceiro - Pelo não cumprimento da presente cláusula, multa de 2% (dois por cento) nos primeiros 30 dias, com adicional de 1% (um por cento) ao mês após este período.

Reivindicação 69 - GRATIFICAÇÃO

As empresas pagarão aos funcionários que exercem a função de chefe de equipe (CHG) 10% e para a função de motorista 5% do salário base sem reflexo nas demais remunerações. Obs.: objetivo estimular o interesse dos funcionários a exercer tais funções.

Parágrafo único da reivindicação 5 - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO.

Letra "B" da cláusula 30 - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO.

Parágrafo décimo da Reivindicação 41 - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO.

9 - NÃO INSTITUIR POR VIOLAR O TERMO DE AJUSTE DE CONDUITA FIRMADO COM O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Em especial, não instituo as seguintes cláusulas por violar o Termo de Ajuste de Conduta nº 1902/2011, firmado com o Ministério Público do Trabalho, nos autos do Inquérito Civil 37.2010.12.000/0, conforme consta dos autos às fls. 444-447.

Cláusula 39 - JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO (Cláusula 39ª)

Considerando as peculiaridades da atividade de transporte de valores, a jornada de trabalho diária poderá extrapolar as 2 (duas) horas permitidas por lei, observando-se, contudo, em cada mês, a média diária de 2 (duas) horas, e o limite mensal de 52 (cinquenta e duas) horas extraordinárias.

Parágrafo Primeiro - A jornada de trabalho de cada semana deverá ser informada pelas empresas a seus empregados, no máximo até o final de semana anterior.

Reivindicação 44 - JORNADA DE TRABALHO (Cláusula 44ª da CCT anterior)

Com base no art. 7º, inciso XIII, Capítulo II, da Constituição Federal, fica facultado à empresa e aos respectivos empregados estabelecerem acordo de prorrogação e compensação de horário de trabalho, possibilitando estabelecer jornada de trabalho de 12 horas de trabalho com 36 horas de descanso.

As partes convencionam que a remuneração do empregado submetido ao regime de 12x36 será composta das seguintes rubricas salariais:

A) 12x36 Diurno

Salário Base

Adicional de Risco de Vida

30 horas normais a título de intervalo intrajornada não concedido.

B) 12x36 Noturno

Salário base

Adicional de Risco de Vida

Adicional noturno

Prorrogação jornada noturna

30 horas normais a título de hora noturna reduzida.

Obs.: A adoção desse regime contempla a previsão constante do art. 5º da Lei 605/49.

10 - CLÁUSULA NÃO INSTITUÍDA POR SE REFERIR A AJUSTE FEITO EM RELAÇÃO À GREVE OCORRIDA NO ANO ANTERIOR

Deixo de instituir, por se referir a ajuste feito em relação à greve ocorrida no ano anterior, a seguinte cláusula, conforme a numeração da petição inicial:

Cláusula 66 - COMPENSAÇÃO DOS DIAS PARADOS (Cláusula 66ª da CCT anterior)

A compensação dos dias parados, no período de 21/02/2011 a 28/02/2011 será realizada na forma de 01 (uma) hora compensatória de trabalho por 1 (uma) hora extra efetuada em até o final do ano de 2011.

Nesses termos,

ACÓRDAM os Desembargadores da Sessão Especializada 1, após apregoadado o processo, a Exma. Desembargadora Gisele Pereira Alexandrino, Presidente, declinou: "Passo a palavra ao representante do Ministério Público do Trabalho, que abriu mão do prazo previsto em lei para que este dissídio pudesse ser julgado com a maior brevidade possível.

Na sequência, o Exmo. Dr. Alexandre Medeiros da Fontoura Freitas, Procurador Regional do Trabalho, assim se manifestou: "Excelentíssima Presidente, Excelentíssima Relatora, demais membros deste Egrégio Tribunal. Entende o Ministério Público que não há ilegalidade ou abusividade na greve. Antes mesmo da deflagração do movimento, a categoria profissional mostrou interesse na composição, sendo então realizadas várias rodadas de negociação, tendo inclusive provocado o Órgão do Ministério Público para mediação. Também esta Justiça especializada, em razão do ajuizamento de dissídio pelos representantes da categoria patronal, buscou, incansavelmente, a solução do conflito. Infelizmente, as empresas se mostram intransigentes no sentido de melhorar a proposta de reajuste por elas mesmas apresentada, sendo que esta proposta sequer contempla as perdas salariais. Causa espécie a postura patronal, haja vista que na maior parte das normas coletivas celebradas entre as diversas categorias profissionais e econômicas, além da reposição das perdas vem garantindo aumento real de salário. Custa crer que os tomadores dos serviços de transporte de valores, as instituições bancárias, tenham dificuldade no pagamento dos índices de reajuste pretendidos pela

categoria profissional. É fato público e notório, e não se está aqui a fazer qualquer exercício de retórica, que as instituições bancárias, mesmo com a redução de juros proposta pelo Poder Executivo, estão entre as atividades econômicas mais lucrativas. Também não é crível, data máxima vênua, que o repasse dos valores nos contratos de prestação dos serviços venham resultar em prejuízo das empresas prestadoras. Ora, além do reduzido número de empresas que prestam estes serviços, sabe-se que os tomadores não podem prescindir do transporte de valores, haja vista que é vedado o transporte por seus empregados. O argumento de que os bancos poderiam contratar outras empresas também não se sustenta, uma vez que, além do reduzido número em atividade, que são as mesmas que se negam à conciliação, para o regular funcionamento é necessário o cadastramento e aprovação pela Polícia Federal. Assim, Excelências, em razão da intransigência patronal, o Ministério Público propõe, além do acolhimento das postulações pretendidas pela categoria profissional, observados os precedentes deste Egrégio Tribunal, não sejam procedidos os descontos dos dias parados, seja em razão da legitimidade e legalidade da greve e, principalmente, em decorrência da intransigência patronal na composição amigável. Neste sentido, decisão do TST processo nº TST-RODC-20066/2006-000-02-00-9. Era isto, Excelência, muito obrigado.”

A seguir, a Exma. Desembargadora Viviane Colucci, Relatora, passou a manifestar-se acerca da matéria de ausência de pressuposto essencial à constituição e ao desenvolvimento válido e regular do processo -

Inexistência de comum acordo (art. 114, § 2º da Constituição Federal), resolvendo os Exmos. Desembargadores da Seção Especializada 1, à unanimidade, reconhecer atendido o pressuposto processual, com ressalva quanto à fundamentação do voto da Exma. Juíza Teresa Regina Cotosky.

Por igual votação, **REJEITAR** a preliminar de ilegitimidade ativa das empresas suscitantes, formulada na defesa.

À unanimidade, **MANTER** a data-base da categoria ante o protesto antipreclusivo, formulado pelo suscitado na defesa.

No mérito, por igual votação, **REJEITAR** a pretensão dos suscitantes no tocante ao reconhecimento de que exercem atividades essenciais, bem como **REJEITAR** o pedido de declaração da abusividade da greve e de determinação da manutenção do percentual mínimo de trabalhadores durante a greve.

À unanimidade, determinar que os dias de paralisação sejam regularmente remunerados pelos empregadores, bem como se abstenham as empresas de proceder a qualquer desconto a esse título sobre os salários dos seus empregados que participaram do movimento grevista, com ressalva quanto à fundamentação do voto da Exma. Juíza Teresa Regina Cotosky.

Deliberaram ainda, por igual votação, declarar as empresas suscitantes, solidariamente, como litigantes de má-fé e cominar-lhes o pagamento da multa de 1% e indenização de 20%, sobre o valor da causa nos limites

do art. 18 do CPC, a ser revertida em favor do Sindicato dos Trabalhadores em Serviços de Carro-Forte, Guarda, Transporte de Valores, Escolta Armada e Seus Anexos e Afins do Estado de Santa Catarina - SINTRAVASC.

À unanimidade, instituir as seguintes normas e condições de trabalho entre os suscitantes e o suscitado:

Cláusula 1^a - REAJUSTE SALARIAL: Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados a partir de 1º-05-2012 pela aplicação do índice correspondente a 4,88% (quatro vírgula oitenta e oito por cento), compensados os adiantamentos legais ou espontaneamente pagos no período, salvo os decorrentes de promoção, término de aprendizagem, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

Parágrafo Único: Aplica-se o índice de reajuste salarial nas cláusulas de natureza econômica de Piso Salarial e Auxílio- Alimentação.

Cláusula 2^a - PISO SALARIAL: Fica mantido o piso salarial da categoria profissional estabelecido nas condições do instrumento normativo imediatamente anterior à vigência da presente sentença normativa, corrigido na forma da Cláusula 1^a desta decisão, observado o piso salarial regional (Lei Complementar nº 459, de 30 de setembro de 2009 e suas alterações posteriores).

Parágrafo Único: Fica estabelecido que

o piso salarial do pessoal da escolta armada é o mesmo devido aos vigilantes-motoristas, observados os mesmos critérios de reajuste salarial previstos na cláusula anterior.

Cláusula 3ª - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA: Será concedido ao empregado que exercer a função de caixa a gratificação de 20% (vinte por cento) sobre seu salário, excluídos do cálculo os adicionais, os acréscimos e as vantagens pessoais.

Cláusula 4ª - ABRANGÊNCIA - A presente sentença normativa abrangerá a(s) categoria(s) dos trabalhadores nas empresas de transporte de valores, inclusive o pessoal da escolta armada, assim definidos pela Lei nº 7.102/83, estabelecendo regras de conduta e obrigações, com abrangência territorial em Santa Catarina.

Parágrafo Único: A abrangência do presente dissídio coletivo contempla também o pessoal da escolta armada.

Cláusula 5ª - AUXILIO-ALIMENTAÇÃO: Fica instituído o auxílio- alimentação no valor de R\$ 16,54 (dezesseis reais e cinquenta e quatro centavos), (já considerado o reajuste salarial ora concedido de 4,88%) em número de 26 (vinte e seis) no mês trabalhado, concedido através de vale-alimentação, a partir de 01-05-2012. Não serão concedidos vales-alimentação nos dias em que o empregado cometer falta injustificada e no período de gozo das férias. Sobre o valor recebido, o empregado participará com o percentual de 15% (quinze por cento), conforme a

legislação do PAT. O valor recebido não integra a remuneração para quaisquer fins e os vales serão entregues até o quinto dia útil de cada mês.

Cláusula 6ª - CONVÊNIO MÉDICO: As empresas fornecerão a seus empregados convênio médico, no plano básico, extensivo a um dependente. As empresas arcarão com 50% (cinquenta por cento) dos custos para o empregado e com 50% (cinquenta por cento) para um dependente, ambos os percentuais serão incidentes sobre o plano básico.

Parágrafo único: Aos empregados que estiverem às expensas do INSS, por auxílio-doença, por auxílio-acidente ou aposentadoria por invalidez, lhes ficam garantido o benefício do plano de saúde, nas mesmas condições dos parágrafos supra, mas para tanto devem continuar contribuindo mensalmente com 50% (cinquenta por cento) dos custos do referido plano, pagando sua parte diretamente ao empregador, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente, sob pena de não o fazendo, ficar caracterizada a inadimplência, concorrendo assim para a perda do plano de saúde, após três meses de atraso, vencidos, parcialmente, os Exmos. Desembargadores Jorge Luiz Volpato, Revisor e Águeda Maria Lavorato Pereira, quanto a redação.

Cláusula 7ª - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO: É obrigatória a utilização de livro-ponto ou cartão mecanizado para os empregados do setor administrativo, lotados no escritório, e "papeleta de serviço externo" para os demais empregados, inclusive para os empregados do setor administrativo com trabalho externo,

para efetivo controle do horário de trabalho, a fim de que possibilite o real pagamento das horas trabalhadas, além da jornada normal.

Parágrafo primeiro - A "papeleta de serviço" deverá ficar sempre em poder do empregado, que a preencherá diariamente, sem rasuras ou emendas, zelando pela mesma durante o mês, para a entrega à empresa.

Parágrafo segundo - Fica vedada a possibilidade de a empresa solicitar do trabalhador a prestação de seus serviços fora do posto fixo nos dias em que a empresa tomadora dos serviços não solicitar.

Parágrafo terceiro - Ficam autorizadas as empresas fecharem o cartão-ponto no período de 16 (dezesesseis) de um mês a 15 (quinze) do outro. As horas extras, adicional noturno, faltas e atestados médicos do período compreendido entre o dia do fechamento e o dia 30 (trinta) deverão ser pagos ou compensados no mês subsequente, observado o salário vigente neste último mês, exceto para as faltas cujo desconto incidirá sobre o salário do mês da ocorrência.

Parágrafo quarto - Os atestados médicos deverão ser encaminhados a empresa 48 horas após o início do afastamento. A não apresentação, no prazo acordado na presente cláusula poderá ensejar falta injustificada, salvo em caso de internação.

Parágrafo quinto - As empresas fornecerão mensalmente o espelho do ponto aos empregados para conferência, ficando dispensadas do fornecimento

diário de papeleta com batimento de horário de trabalho.

Parágrafo sexto - As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho consoante o disposto no § 2º, do artigo 74, da Consolidação das Leis do Trabalho, e ao disposto na Portaria nº 373 (art. 2º), de 25-2-2011, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo sétimo - A adoção do sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de trabalho será feita por meio de Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo oitavo - O Acordo Coletivo de Trabalho deve contemplar os seguintes requisitos:

1) Os sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho não devem admitir: a) restrições à marcação do ponto; b) marcação automática do ponto; c) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e d) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

2) Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho deverão: a) estar disponíveis no local de trabalho; b) permitir a identificação de empregador e empregado; c) possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Parágrafo nono - Os próprios empregados, com exceção dos enquadrados nos incisos I e II

do artigo 62 da CLT, devem registrar os seus horários de trabalho no sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de trabalho.

Cláusula 8ª - ADICIONAL DE RISCO DE

VIDA: As empresas pagarão aos seus empregados em transporte de valores, nos termos do parágrafo único, assim definidos pela Lei nº 7.102/83, com as alterações introduzidas pela Lei nº 8.863/94 e nº 9.017/95, e pelos Decretos nºs 89.056/83 e 1.592/95, mensalmente, um adicional de risco de vida em valor equivalente a 30% (trinta por cento) do salário base do empregado. Estabelecem, ainda, que este adicional não tem reflexos em qualquer outra parcela salarial ou remuneratória, tais como horas extras, adicional noturno, hora reduzida noturna, 13º salário, férias, aviso prévio indenizado e indenização adicional, vencidas, parcialmente, as Exmas. Desembargadoras Viviane Colucci, Relatora e Lourdes Dreyer, quanto à redação.

Parágrafo único - O Adicional de Risco de Vida será devido exclusivamente aos empregados que desempenharem as funções de vigilante motorista, vigilante chefe de equipe, guarda-valores (vigilante de carro forte), vigilante de guarita e escolta armada.

Cláusula 9ª - MORA SALARIAL:

As empresas pagarão, aos empregados, 2% (dois por cento) ao dia, sobre o salário vencido, no caso de mora salarial, limitado ao valor do principal, vencida parcialmente, a Exma. Desembargadora Viviane Colucci.

Cláusula 10 - SUBSTITUIÇÃO DE

EMPREGADO: Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído, e deverá ser pessoa habilitada para o serviço de segurança privada.

Cláusula 11 - ANTECIPAÇÃO DO DÉCIMO

TERCEIRO SALÁRIO: Antecipação do percentual de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário aos empregados que requeiram até 10 (dez) dias após o recebimento da comunicação de férias.

Parágrafo primeiro - É facultado às empresas abrangidas pelo presente instrumento procederem ao pagamento do 13º salário, em uma única parcela, juntamente com o pagamento do salário do mês de novembro de 2012.

Parágrafo segundo - A antecipação prevista no *caput* desta cláusula será feita pela remuneração do mês do efetivo pagamento.

Cláusula 12 - HORAS EXTRAS: As horas extraordinárias trabalhadas até o limite de 2 horas diárias terão o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) e para as subsequentes o acréscimo será de 100% (cem por cento), em relação ao valor das horas normais.

Cláusula 13 - INTERVALOS

INTRAJORNADAS: No caso de intervalo intrajornada não concedido, é assegurada aos empregados a percepção da hora suprimida como hora extraordinária.

Cláusula 14 - INTEGRAÇÃO DAS HORAS

EXTRAS: As horas extras laboradas deverão ser computadas,

pela média, no cálculo de férias, inclusive o que trata o art. 7º, XVII, da Constituição Federal, 13º salário, aviso-prévio, indenização adicional, descanso semanal remunerado e FGTS.

Cláusula 15 - REFEIÇÃO EM VIAGEM: As empresas pagarão refeição para os empregados de guarnição de carro forte que laboram em rotas de viagem, devendo o intervalo para almoço ocorrer entre as 11 e às 14 horas.

Parágrafo primeiro - Considera-se em viagem, para fins desta cláusula, o empregado que esteja laborando em rota de viagem e que não tenha condições de realizar seu horário para repouso e alimentação na sede do Município da base em que está lotado.

Parágrafo segundo - Cada empresa estabelecerá os critérios e o valor da refeição para cada uma das rotas de viagem em que operam, dentro do seu poder de gerência, sendo garantido ao empregado um padrão mínimo (prato comercial acompanhado de um refrigerante).

Cláusula 16 - AUXÍLIO-CRECHE - Determina-se a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existentes na empresa mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesseis) anos, facultado convênio com creches, sob pena de ter que ressarcir os valores pagos, mediante regular comprovação da despesa, limitado a 20% do piso salarial, por filho.

Cláusula 17 - SEGURO DE VIDA: Em caso de morte ou invalidez, os empregadores garantirão a todos

os empregados em empresas de vigilância, segurança e transporte de valores uma indenização correspondente ao seguro de vida, de acordo com o disposto na Lei nº 7.102, de 20-06-83, no Decreto nº 89.056, de 24-11-83, na Lei nº 8.863/94, conforme cláusula 2ª, e na Resolução CNSP 05/84, de 10-07-84, da seguinte forma: a) 26 (vinte e seis) vezes a remuneração mensal do vigilante, verificada no mês anterior, para a cobertura de morte por qualquer causa. b) até 2 (duas) vezes o limite fixado na letra "a" para a cobertura de invalidez permanente, parcial ou total, por acidente;

Cláusula 18 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA: As empresas assegurarão assistência jurídica gratuita e necessária ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder a ação penal por ato praticado no desempenho de suas funções ou em decorrência do mesmo e na defesa do patrimônio do empregador.

Cláusula 19 - SUPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA: Em caso de concessão de auxílio doença pela Previdência Social, fica assegurado ao empregado com mais de 12 (doze) meses na empresa, a suplementação salarial em valor equivalente à diferença entre a importância recebida do INSS e o valor do piso salarial, por período de 02 (dois) meses, contados a partir da concessão do benefício previdenciário, a ser paga junto com o salário dos demais empregados.

Cláusula 20 - VALE-FARMÁCIA: As empresas integrantes da categoria econômica concederão adiantamento salarial ao empregado, lotado no mesmo

município sede da empresa, que comprovar, através de receita médica e orçamento da farmácia, a necessidade de aquisição de remédios para o próprio empregado ou dependentes até o limite de 25% (vinte e cinco por cento) do salário da categoria.

Parágrafo único - O benefício estipulado nesta cláusula é estendido aos empregados lotados nos municípios onde as empresas tenham subsedes ou escritórios regionais.

Cláusula 21 - EMPREGADOS NOVOS

ADMITIDOS: Admitido empregado novo para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar as vantagens pessoais.

Cláusula 22 - COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA

RESCISÃO: No caso de despedida por justa causa, a empresa comunicará, por escrito, ao empregado o motivo da rescisão, sob pena de não poder alegar a falta grave em juízo.

Cláusula 23 - AVISO PRÉVIO:

O aviso prévio concedido ao empregado com mais de 05 (cinco) anos de empresa será de 60 (sessenta) dias, desde que não tenha sofrido penalidade de suspensão nos últimos 12 meses, mantido o patamar mínimo previsto em lei.

Cláusula 24 - DISPENSA DO AVISO

PRÉVIO: Fica dispensado o cumprimento do aviso prévio, concedido pela empresa, no caso de o empregado obter novo emprego antes do término do referido aviso, com comunicação do empregado com antecedência de 48 (quarenta e oito)

horas, não acarretando à empresa o referido pagamento do período do aviso prévio não trabalhado.

Cláusula 25 - AVISO PRÉVIO INDENIZADO:

No pedido de demissão, com indenização do aviso prévio, os dias correspondentes integrar-se-ão para todos os efeitos legais.

CLÁUSULA 26 - PAGAMENTO DAS VERBAS

RESILITÓRIAS: A quitação das verbas rescisórias dos empregados deverá ser efetuada nos seguintes prazos:

a) até o primeiro dia útil, imediato ao término do contrato, quando do cumprimento do aviso prévio;

b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do cumprimento.

Parágrafo primeiro - Quando o sindicato profissional não homologar o Termo Rescisório deverá certificar dos motivos no próprio termo.

Parágrafo segundo - Quando o empregado deixar de comparecer para a homologação, desde que comprovado que o mesmo tinha conhecimento do dia e hora, deverá o Sindicato Profissional certificar o comparecimento da empresa e a ausência do empregado.

Parágrafo terceiro - A inobservância do disposto acima acarretará multa de 1% (um por cento) ao dia sobre o valor da rescisão, sem prejuízo das penalidades impostas por lei.

Cláusula 27 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:

O contrato de experiência fica suspenso durante a concessão do benefício previdenciário, completando-se o tempo nele previsto após a cessação do referido benefício, sem prejuízo de suas prerrogativas.

Cláusula 28 - FORNECIMENTO DE FORMULÁRIOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL: Obrigatoriedade de fornecimento de formulários preenchidos pela empresa RSC (INSS) aos empregados demitidos ou demissionários, quando solicitado.

Cláusula 29 - DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL: As empresas ficam obrigadas a pagar todas as despesas efetuadas pelos empregados que forem chamados para acerto de contas fora da localidade onde prestam seus serviços.

Cláusula 30 - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO: As homologações das rescisões de contrato de trabalho, resguardadas as disposições contidas na CLT sobre a matéria, serão efetivadas perante o Sindicato dos Empregados dos Transportes em Serviços de Carro Forte, Guarda, Transportes de Valores, Escolta Armada e seus Anexos e Afins do Estado de Santa Catarina, na respectiva base territorial, nas seguintes condições:

a) As empresas filiadas ou não ao Sindicato das Empresas de Segurança Privada do Estado de Santa Catarina deverão efetuar as homologações das rescisões de contrato de trabalho dos empregados com 09

(nove) ou mais meses de serviço.

b) O pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuado com cheque administrativo ou em espécie até às 15 (quinze) horas. Fora deste horário, o pagamento será aceito somente em espécie.

Cláusula 31 - CARTA DE APRESENTAÇÃO:

As empresas fornecerão carta de apresentação a todo empregado desligado, quando solicitada.

Cláusula 32 - REGISTRO DE VIGILANTES:

Obrigatoriedade de constar na Carteira de Trabalho e Previdência Social a função VIGILANTE, sendo vedado o registro como vigia ou qualquer outra expressão que descaracterize a função do vigilante.

Cláusula 33 - CURSOS DE FORMAÇÃO:

O treinamento dos profissionais em segurança privada, abrangidos pela Lei nº 8.863/94, será promovido por conta da empresa, sem ônus para o empregado, vencidas, parcialmente, a Exma. Desembargadora Lourdes Dreyer e a Juíza Teresa Regina Cotosky.

Cláusula 34 - TRANSFERÊNCIA DE LOCAL

DE TRABALHO: Respeitado o art. 469 da CLT, as empresas pagarão todas as despesas efetuadas pelo empregado, inclusive mudança de móveis e transporte de dependentes, na hipótese de transferência para outra base que exija mudança de domicílio do empregado, desde que a transferência ocorra por iniciativa do empregador.

Cláusula 35 - EMPREGADA GESTANTE: Será

garantida a estabilidade à empregada gestante, desde a concepção até 60 (sessenta) dias após o término do auxílio previdenciário.

Cláusula 36 - ESTABILIDADE. EMPREGADOS

ACIDENTADOS: Aos empregados que sofrerem acidente de trabalho, as empresas garantirão a manutenção do contrato por 12 (doze) meses, após a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente da percepção do auxílio acidente.

Cláusula 37 - PRÉ-APOSENTADORIA:

Aos empregados com mais de 12 (doze) meses de serviço ao mesmo empregador e que contarem ou vierem a contar com mais de 29 (vinte e nove) anos de contribuição previdenciária, será garantido o emprego até a data em que completarem 30 (trinta) anos da referida contribuição.

Parágrafo único - Deve o empregado comunicar à empresa o seu enquadramento na condição prevista no *caput* desta cláusula.

Cláusula 38 - VIGILANTES PATRIMONIAIS:

Fica vedada a utilização de vigilantes patrimoniais nas atividades do carro forte para cobertura de folga do titular, sendo, porém, permitido utilizá-los nos serviços de escolta, desde que atendidas as exigências da Lei nº 7.102/83 e da Portaria 992/95, art. 44, parágrafo único, do Departamento de Polícia Federal.

Cláusula 39 - ESTABILIDADE. AUXILIO-

DOENÇA: Será concedida a estabilidade no emprego, para o trabalhador sob auxílio doença, até 60 (sessenta) dias após

a alta médica previdenciária.

Cláusula 40 - INTERVALO PARA LANCHES:

Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanche serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado.

Cláusula 41 - ABONO DE FALTA AO PAI/MÃE TRABALHADORA: Abono de falta à mãe ou ao pai trabalhadora, no caso de necessidade de consulta médica do filho de até 18 (dezoito) anos de idade e sendo o filho inválido ou excepcional, sem limite de idade, mediante comprovação por declaração médica.

Cláusula 42 - ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE E VESTIBULANDO: Fica assegurado o direito de abono de falta ao empregado estudante e o vestibulando, nos horários dos exames, pré-avisando o empregador com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e desde que comprove a participação nas provas.

Cláusula 43 - FOLGA: Quando o empregado pré-avisado da sua folga (repouso remunerado) for convocado para realizar trabalho naquele dia, a empresa ao comunicá-lo deverá justificar o motivo da convocação e determinar a data da próxima folga, não podendo nesta hipótese convocá-lo novamente.

Cláusula 44 - TEMPO DISPENDIDO COM A TROCA DE UNIFORMES E ARMAS: Os empregados, integrantes das equipes de carro forte e os vigilantes de guarita, terão até 20 (vinte) minutos diários, incluídos na jornada diária de trabalho, independentemente de comprovação, para as

trocas de uniforme e armarem-se e desarmarem-se durante a jornada diária.

Parágrafo único - Os empregados que trabalham na tesouraria terão até 10 (dez) minutos diários, incluídos na jornada diária de trabalho, independentemente de comprovação, para as trocas de uniforme.

Cláusula 45 - FREQUÊNCIA ESCOLAR/CURSOS: Fica garantido o direito do empregado de retirar-se de seu posto de trabalho, após o expediente contratual, para frequência regular às aulas e cursos.

Cláusula 46 - INICIO DO PERIODO DO GOZO DE FÉRIAS: O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com domingo ou feriado, nem com os sábados em que não haja expediente normal de trabalho.

Parágrafo único - Para os empregados que trabalham em regime de compensação, o início das férias não poderá coincidir com o dia de folga de sua escala de trabalho, devendo recair entre segunda e quinta-feira.

Cláusula 47 - LOCAL ADEQUADO PARA REFEIÇÕES: Fica garantido que nos postos de serviço terá um local adequado para os profissionais fazerem suas refeições, em condições de higiene.

Cláusula 48 - ASSENTO NO LOCAL DE TRABALHO: Haverá assento para os empregados, na base, onde possam ser utilizados durante as pausas verificadas no serviço.

Cláusula 49 - UNIFORMES: As empresas fornecerão aos empregados, gratuita e anualmente, 02 (dois) uniformes completos e adequados às diferentes condições climáticas do Estado no decorrer do ano, que deverão ser devolvidos por ocasião da rescisão contratual. O descumprimento desta obrigação pelo empregado assegurará ao empregador o recebimento de 30% (trinta por cento) da importância dispensada com a aquisição do uniforme.

Parágrafo primeiro - A empresa fornecerá gratuitamente, jaqueta ou japonsa para o abrigo dos empregados contra o frio, de dois em dois anos, que deverá ser devolvida por ocasião da rescisão contratual ou reembolsada pelo empregado nos moldes do estipulado no *caput* desta cláusula.

Parágrafo segundo - O "quepe" ou "bico-de-pato" será em tecido, quando fizer parte do plano de uniforme da empresa.

Parágrafo terceiro - As empresas fornecerão, gratuitamente, sapato para os empregados, de 18 (dezoito) em 18 (dezoito) meses, que deverá ser devolvido, por ocasião da rescisão contratual, ou reembolsado pelo empregado, nos moldes da presente cláusula.

Cláusula 50 - REVISÃO DE ARMAS E MUNIÇÕES: As empresas ficam obrigadas a fazer a revisão das armas e munições semestralmente.

Cláusula 51 - ELEIÇÕES NA CIPA: Após a realização das eleições nas Comissões Internas de Prevenção de Acidente de Trabalho - CIPA, as empresas enviarão ao

Sindicato ata das eleições realizadas com a nominata dos empregados eleitos.

Cláusula 52- EXAMES MÉDICOS: O empregador se obriga a realizar os exames admissionais e periódicos e a comprovar, conforme determina a NR 7, da Portaria nº 3.214/78, o perfeito estado de saúde do trabalhador, através de atestado médico demissional, sendo que tais exames serão apresentados no ato da homologação da rescisão contratual. A escolha dos profissionais e/ou entidades é uma faculdade do empregador, devendo recair, preferencialmente em um médico do trabalho.

Cláusula 53 - SINDICALIZAÇÃO: As empresas colaborarão com a entidade sindical profissional, na sindicalização de seus empregados, em especial na admissão, vencidos parcialmente os Exmos. Desembargadores Jorge Luiz Volpato, Revisor e Águeda Maria Lavorato Pereira.

Cláusula 54 - DELEGADOS SINDICAIS: Em municípios que contarem com mais de 75 (setenta e cinco) empregados no setor de empresas de segurança e transporte de valores, será eleito pelos trabalhadores um delegado sindical, representativo da categoria profissional, com a mesma estabilidade e garantia dos dirigentes sindicais. O Processo de eleição será promovido pelo Sindicato Profissional comunicando-se o resultado eleitoral à entidade sindical patronal conveniente e à Superintendência Regional do Trabalho em Santa Catarina.

Cláusula 55 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES

SINDICAIS: Fica liberado do serviço, por sua empresa, o Presidente do Sindicato Profissional conveniente, sem prejuízo de suas remunerações e demais vantagens contratuais, convencionais e legais, durante o mandato do mesmo.

Parágrafo único - Fica assegurada a liberação dos demais dirigentes da entidade profissional e os delegados sindicais para o comparecimento às assembleias, congressos ou reuniões sindicais, durante 14 (quatorze) dias ao ano, sucessivos ou intercalados, sem prejuízo de sua remuneração, que será paga normalmente pela empresa, inclusive no pagamento do descanso semanal remunerado, férias, 13º salário e demais vantagens convencionais, desde que comunicado a empresa com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

Cláusula 56 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE

DE TRABALHO: As empresas, quando por ela emitida, enviarão ao Sindicato Profissional, no prazo de 05 (cinco) dias decorridos da emissão, cópia fiel da Comunicação de Acidente do Trabalho - CAT, conforme o disposto no artigo 142 do Regulamento dos Benefícios da Previdência Social.

Parágrafo primeiro - Quando a CAT for emitida pela entidade Sindical profissional, deverá esta enviar cópia para a empresa, no mesmo prazo previsto no *caput* desta cláusula.

Parágrafo segundo - Quando a CAT for emitida por terceiros, o prazo de cumprimento da obrigação prevista no *caput* desta cláusula inicia com o recebimento

do documento emitido.

Cláusula 57 - CONVÊNIOS: As empresas obrigam-se a descontar em folha de pagamento de seus empregados, com a expressa autorização dos mesmos, o valor referente a convênios que venham a ser estabelecidos pela entidade sindical, sempre limitados a 25% (vinte e cinco por cento) da remuneração do empregado.

Parágrafo único - Os valores descontados serão repassados à entidade sindical ou diretamente ao profissional conveniado, até o sétimo dia útil posterior ao desconto.

Cláusula 58 - DIPLOMA DOS VIGILANTES: As empresas se obrigam a entregar ao Sindicato Profissional, na respectiva base territorial, mediante recibo e após o registro no Departamento de Polícia Federal, o diploma de Curso de Formação e/ou Reciclagem para que os mesmos efetuem entrega aos vigilantes.

Cláusula 59 - DESCONTO DA MENSALIDADE DO EMPREGADO SINDICALIZADO: As empresas descontarão mensalmente em folha de pagamento, a crédito do Sindicato profissional, os valores relativos à mensalidade do empregado sindicalizado, correspondente a 2% (dois por cento) do salário base.

Parágrafo primeiro - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado à autorização do empregado.

Parágrafo segundo - Os valores

descontados deverão ser recolhidos na conta bancária do sindicato profissional até o décimo dia de cada mês.

Parágrafo terceiro - As empresas deverão fornecer ao sindicato, mensalmente, via e-mail, a lista dos trabalhadores que sofreram o desconto e, quando requisitadas, fornecer cópia do comprovante de depósito, vencida a Exma. Desembargadora Viviane Colucci, Relatora, quanto à instituição da cláusula.

Cláusula 60 - ATAS DE REUNIÕES: Toda e qualquer reunião feita entre sindicato profissional, patronal e/ou empresas, deverá ser extraída ata correspondente que será assinada pelos presentes.

Cláusula 61 - AÇÃO DE CUMPRIMENTO: Fica estabelecida a possibilidade jurídica do Sindicato Profissional ingressar na Justiça do Trabalho, com ação de cumprimento, independente de outorga de procuração de seus representados, visando o cumprimento de qualquer cláusula da presente sentença normativa. A entidade patronal e as empresas de transporte de valores reconhecem a legitimidade da Entidade Sindical dos Empregados para ajuizamento dos pedidos sobre cumprimento de todas as cláusulas desta sentença.

Cláusula 62 - PENALIDADES: Multa no valor equivalente a 2% (dois por cento) do piso salarial da categoria profissional, por empregado e por infração, pelo não cumprimento de quaisquer das cláusulas deste instrumento normativo, que não tiverem penalidade própria, revertidos integralmente para o(s) empregado(s)

prejudicado(s).

Cláusula 63 - RENEGOCIAÇÕES: As mudanças determinadas na política econômica e salarial, por parte do Governo Federal e Congresso Nacional, ensejarão a renegociação dos termos deste instrumento, no que se refere às cláusulas que forem atingidas por tais mudanças.

Cláusula 64 - VIGÊNCIA: A presente sentença normativa terá vigência pelo prazo de 1 (um) ano, a contar de 1º de maio de 2012 e término em 30 de abril de 2013.

A seguir, resolveram os Exmos. Desembargadores da Seção Especializada 1, não instituir as postulações abaixo relacionadas pela sua numeração original:

Parágrafo Único da cláusula 05 - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO.

Letra "B" da cláusula 30 - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO.

Cláusula 39 - JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO.

Parágrafo Décimo da Cláusula 41 - CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO

Cláusula 44 - JORNADA DE TRABALHO, vencidos os Exmos. Desembargadores Lourdes Dreyer e Amarildo Carlos de Lima.

Cláusula 58 - CONTRIBUIÇÃO PARA O SINDICATO PATRONAL.

Cláusula 66 - COMPENSAÇÃO DOS DIAS PARADOS.

Cláusula 69 - GRATIFICAÇÃO.

Intimem-se.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 12 de julho de 2012, os Excelentíssimos Desembargadores Águeda Maria L. Pereira, Jorge Luiz Volpato, Viviane Colucci, Lourdes Dreyer, Amarildo Carlos de Lima e da Juíza Convocada Teresa Regina Cotosky e com a presença do Dr. Alexandre Medeiros da Fontoura Freitas, Procurador do Trabalho. Obs.: Recolhimento de custas judiciais pelos suscitantes no importe de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), calculadas sobre R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), valor dado à causa.

Redigirá o acórdão a Desembargadora-Relatora. Sustentaram, oralmente os Drs. Manuel Antonio Teixeira Neto, advogado das empresas suscitantes e Walter Beirith Freitas, advogado do suscitado. Participou do julgamento a Exma. Juíza Teresa Regina Cotosky, convocada para atuar neste Tribunal em virtude da aposentadoria do Exmo. Desembargador Gerson Paulo Taboada Conrado (Ato GP nº 82/2012), na forma do art. 128 da LOMAN e do art. 4º, parágrafo único, "a" do Regimento Interno do TRT. Em férias, os Exmos. Desembargadores Gilmar Cavalieri (Ato GP nº 94/2012) e Garibaldi Tadeu Pereira Ferreira (Ato GP nº 109/2012)

Florianópolis, 17 de julho de 2012.

VIVIANE COLUCCI

Desembargadora do Trabalho-Relatora

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO