



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região

Dissídio Coletivo **0000181-30.2019.5.21.0000**

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 09/06/2019

Valor da causa: R\$ 30.000,00

Partes:

SUSCITANTE: SIND.TRAB.EMPR.ORGaos PUBPROC.DADOS SERV.INF.SIMIL. RN

ADVOGADO: Fabiano José de Moura

SUSCITADO: SINDICATO DAS EMPRESAS DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE - SETIRN

ADVOGADO: MARCILIO MESQUITA DE GOES

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

PROCESSO - TRT - 21ª REGIÃO DC-0000181-30.2019.5.21.0000

SUSCITANTE: Sindicato dos Trabalhadores de Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares do Estado do Rio Grande do Norte - SINDPD/RN

SUSCITADO: Sindicato das Empresas de Tecnologia da Informação do Estado do Rio Grande do Norte - SETIRN

ORIGEM: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO

PARECER

I – RELATÓRIO

Trata-se de DISSÍDIO COLETIVO de natureza econômica ajuizado pelo Sindicato dos Trabalhadores de Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares do Estado do Rio Grande do Norte - SINDPD/RN, petição inicial sob o Id. 723dafd, em face do Sindicato das Empresas de Tecnologia da Informação do Estado do Rio Grande do Norte – SETIRN, colimando estabelecer cláusulas econômicas e sociais, sob a justificativa de terem sido infrutíferas as tentativas de negociação.

O suscitante acostou os documentos que entendeu necessários à comprovação do preenchimento dos requisitos legais para a instauração do presente dissídio coletivo (Id. 4d351c6 a Id. e9fd62a).

Na exordial, o Sindicato suscitante alega que foi realizada mediação da Superintendência Regional de Trabalho e Emprego – SRTE/RN, na qual as partes não lograram êxito em chegar a um entendimento.

Ante o impasse na SRTE/RN, ao final, os Sindicatos concordaram com a manutenção da data-base, e com a instauração do Dissídio Coletivo de Trabalho perante este Tribunal.

Na audiência judicial realizada no dia 28/06/19 (ID. 6f6d80b), a Desembargadora Vice Presidente determinou o registro, para ponderação das partes,



das propostas formuladas na audiência, isto é, 6% (suscitante) e 5,5% (suscitado) como índice de reajuste salarial bem como “*no tocante ao auxílio alimentação, no que ressaltou a natureza fiscal da parcela, uma vez que as empresas são integrantes do PAT, além de haver previsão de desconto do valor mensal, o que retira a possibilidade de atribuição de caráter salarial à parcela, de modo que o respectivo valor pode ser desatrelado do índice de reajuste salarial e fixado até em valor maior, sendo, ainda, registrada a proposta formulada pelo sindicato suscitado de valor facial do ticket ou similar em R\$ 15,00 (quinze reais)*”.

Nessa mesma audiência, o Ministério Público do Trabalho sugeriu a adoção do índice de 5,8% para reajuste salarial, bem como se manifestou sobre o descabimento “*do parágrafo único da cláusula relativa ao acesso do sindicato ao local de trabalho (item 74 da defesa)*”.

Foi realizada nova audiência no dia 05/08/19 (Id. dc837c1), em que as partes conciliaram diversas cláusulas, restando pendentes as cláusulas relacionadas ao seguinte: 1) percentual da multa do pagamento do salário; 2) auxílio funeral; 3) auxílio creche; 4) custeio sindical. Nessa mesma audiência, o MPT também se manifestou contrário às cláusulas envolvendo uniformes e acesso do sindicato às dependências da empresa.

Houve sessão de encerramento, para apresentação de razões finais.

Após, foram os autos encaminhados ao Ministério Público do Trabalho para ser exarado parecer.

É o relatório.

II – FUNDAMENTAÇÃO

2.1 PRELIMINARES

2.1.1 DO PAGAMENTO DAS CUSTAS PROCESSUAIS.



O suscitado, em sua defesa, argui a preliminar denominada “Do Pagamento das custas”, argumentando que a norma do art. 87 da Lei 8.078/90 é inaplicável ao caso. Em razão disso, conclui que o sindicato suscitante, o SINDPD, deve realizar, sob pena de indeferimento da inicial, o pagamento das custas.

Pois bem. Para que o suscitante seja isento do pagamento das custas e demais despesas processuais, a ele deve ser concedido os benefícios da assistência judiciária gratuita ou justiça gratuita.

O artigo 14 da Lei n.º 5.584, de 26 de junho de 1970, que trata da assistência judiciária gratuita, estabelece que:

“Na Justiça do Trabalho, a assistência judiciária a que se refere a Lei n.º 1.060, de 5 de fevereiro de 1950, será prestada pelo Sindicato da categoria profissional a que pertencer o trabalhador.

§ 1.º – A assistência é devida a todo aquele que perceber salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ficando assegurado igual benefício ao trabalhador de maior salário, uma vez provado que sua situação econômica não lhe permite demandar, sem prejuízo do sustento próprio ou da família.

§ 2.º – A situação econômica do trabalhador será comprovada em atestado fornecido pela autoridade local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, mediante diligência sumária, que não poderá exceder de 48 (quarenta e oito) horas.

§ 3.º – Não havendo no local a autoridade referida no parágrafo anterior, o atestado deverá ser expedido pelo Delegado de Polícia da circunscrição onde resida o empregado”.

Por outro lado, o benefício da justiça gratuita está regulado pelo § 3º do artigo 790 da Consolidação das Leis do Trabalho, *ipsis litteris*:

“É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40%



(quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. § 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo”.

A justiça gratuita (art. 790, CLT) e a assistência judiciária gratuita (Leis nºs 1.060/1950 e 5.584/1970) são instituídas para a pessoa física necessitada.

Essa restrição advém do pressuposto necessário para a concessão dos benefícios: estado de miserabilidade que impeça a pessoa de arcar com as despesas processuais sem prejuízo do sustento próprio e o de sua família.

Apenas em casos excepcionais é que a isenção do pagamento das despesas processuais pode ser estendida à pessoa jurídica, desde que haja comprovação do estado de insuficiência econômica.

Para o deferimento da assistência judiciária gratuita ou da justiça gratuita é necessário que o sindicato demonstre o estado de hipossuficiência, o que não ocorreu no presente caso.

Portanto, o sindicato suscitante não faz *jus* aos benefícios postulados, devendo, por consequência, pagar as custas processuais.

Pelo **acolhimento da preliminar** suscitada.

2.2 MÉRITO

Registre-se, inicialmente, que o Ministério Público do Trabalho irá apresentar manifestação apenas sobre as cláusulas ainda pendentes de negociação, conforme observado na ata da última audiência ocorrida em 05/08/19.

2.2.1 DA CLÁUSULA – AUXILIO FUNERAL.

Em audiência do dia 05/08/19 (Id. c837c1), as partes divergiram quanto ao valor da cláusula relativa ao auxílio funeral. O Ministério Público do



PROCESSO - TRT - 21ª REGIÃO DC-0000181-30.2019.5.21.0000

Trabalho sugeriu o valor de R\$ 700,00, o qual foi aceito pelo sindicato suscitante, porém negado pelo suscitado, que disse concordar com o valor de R\$ 500,00.

Observe-se que a CCT/2018 previa o montante de R\$ 318,19 a título de custeio com despesas funerárias.

Considerando que não há previsão legal para o direito vindicado e que há cláusula preexistente prevendo um valor menor do que o sugerido pelo sindicato suscitado na última audiência, entende-se como razoável a fixação do valor de R\$ 500,00 para o auxílio funeral, por ser mais benéfico à categoria envolvida, diante da ausência de negociação.

Ante o alinhavado, no que tange à cláusula ora esmiuçada, o pedido do suscitante merece procedência parcial, ensejando-se, pois, o estabelecimento da redação seguinte:

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CLÁUSULA - AUXILIO FUNERAL:

As Empresas, quando da morte do empregado, contribuirão para as despesas do funeral com a importância equivalente a R\$ 500,00 (quinhentos reais), desde que solicitada a contribuição, por escrito, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, após o óbito do empregado.

2.2.2 CLÁUSULA – DO AUXÍLIO CRECHE.

No que diz respeito ao valor da auxílio creche, conforme consta na ata da última audiência, o sindicato dos trabalhadores indica o valor de R\$ 140,00 e o sindicato patronal indica o valor de R\$ 82,13, resultante da incidência do reajuste de 5,5% sobre o valor praticado.

No mesmo sentido do item anterior, o auxílio creche também é um direito cujo valor não se encontra previsto legalmente, possuindo, portanto, natureza tipicamente negocial.



Assim, considerando que a CCT/2018 previa a importância de R\$ 77,85 para esse benefício, e que não houve negociação quanto ao valor para a CCT/2019, mostra-se razoável a fixação do valor de R\$ 82,13, indicado pelo sindicato suscitado, por ser mais benéfico à categoria de trabalhadores envolvida, em comparação ao direito preexistente na CCT anterior.

Portanto, no que tange à cláusula ora esmiuçada, o pedido do suscitante merece procedência parcial, ensejando-se, pois, o estabelecimento da redação seguinte:

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CLÁUSULA - AUXILIO CRECHE:

Para se desincumbirem das exigências contidas nos parágrafos primeiro e segundo do art. 389 da CLT, as empresas fornecerão às suas empregadas a importância mensal de R\$ 82,13 (oitenta e dois reais e treze centavos), por filho ou filha, durante 06 (seis) meses após o retorno da licença-maternidade, desde que perdure o vínculo empregatício.

Parágrafo 1º - A verba denominada "Auxílio-Creche" não tem natureza e caráter salarial e, por consequência, não pode repercutir sobre qualquer outro título trabalhista.

Parágrafo 2º - O benefício deverá ser concedido a toda empregada-mãe, independentemente do número de mulheres do estabelecimento, e sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade.

Parágrafo 3º - As empresas e empregadores deverão dar ciência às empregadas da existência do sistema e dos procedimentos necessários para a utilização do benefício, com a afixação de avisos em locais visíveis e de fácil acesso para os empregados.

Parágrafo 4º - O reembolso-creche deverá ser efetuado até o 3º (terceiro) dia útil da entrega do comprovante das despesas efetuadas, pela empregada mãe, com a mensalidade da creche ou recibo de empregado doméstico.



2.2.3 CLÁUSULA – DA CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO SINDICAL.

No tocante à cláusula para custeio sindical, entende o sindicato suscitado que o desconto deve ser precedido de autorização prévia e expressa de cada empregado, nos termos do art. 582 da CLT.

Observa-se que a cláusula sugerida pelo sindicato suscitante é no sentido de permitir o desconto salarial de contribuição devida ao sindicato, desde que não haja oposição expressa do trabalhador. Trata-se, portanto, de mecanismo que possibilita a autorização coletiva, caso o empregado não se oponha ao desconto expressamente (aceitação tácita, portanto).

Pois bem. Tal sistemática sugerida pelo suscitante não afronta o ordenamento jurídico. Isso porque, a “autorização prévia e expressa” prevista no art. 582 da CLT, para desconto em folha da contribuição devida ao sindicato, poderá ser tanto coletiva, quanto individual, nos termos deliberados em assembleia convocada pelo sindicato, assegurada a participação de todos os integrantes da categoria, associados ou não associados (CF, art. 8º, III e VI, e CLT, art. 462 e 611).

O que deve existir é o direito de oposição, em prazo razoável, para manifestação do trabalhador, caso não concorde com o referido desconto, o que ocorre no caso.

Tal conduta, seguida pelo sindicato suscitante, mostra-se compatível com o entendimento firmado na Nota Técnica 2 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS do MPT. Abaixo transcreve-se alguns dos seus trechos:

“NOTA TÉCNICA n. 02, de 26 de outubro de 2018 CONTRIBUIÇÃO ESTABELECIDA EM ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

(...)



IV - AUTORIZAÇÃO EXPRESSA E PRÉVIA

33. Nos termos do artigo 462 da CLT, o desconto sobre o salário do trabalhador é permitido quando previamente estabelecido em instrumento normativo (acordo ou convenção coletiva de trabalho).

34. O desconto em folha de contribuição devida ao sindicato também é regulado pelo artigo 545 da CLT, cuja redação estabelece o requisito “devidamente autorizados”.

35. O art. 611-B, XXVI, da CLT, acrescido pela Lei n. 13.467/17, estabelece o requisito de validade “expressa e prévia autorização” da cláusula que dispõe sobre cobrança ou desconto salarial no âmbito de instrumento coletivo.

36. Nas seis oportunidades em que o legislador recorreu ao requisito da prévia e expressa autorização, em nenhuma delas se apura as expressões individual ou coletiva (CLT, artigos 578, 579, 582, 583, 602, 611-B, XXVI).

37. Desta forma, a “autorização prévia e expressa” para desconto em folha da contribuição devida ao sindicato poderá ser tanto coletiva, quanto individual, nos termos deliberados em assembleia convocada pelo sindicato, assegurada a participação de todos os integrantes da categoria, associados ou não associados (CF, art. 8º, III e VI, e CLT, art. 462 e 611).

V - DIREITO DE OPOSIÇÃO

38. A estipulação de contribuição em acordo ou convenção coletiva de trabalho deverá ser aprovada em assembleia legítima, representativa, democrática e regularmente convocada, assegurada a ampla participação de todos os integrantes da categoria, associados ou não ao sindicato, nos termos definidos pelo estatuto.

39. Deverá, ainda, ser fixada em valor razoável e assegurar aos não filiados o direito de oposição ao desconto.

40. O exercício do direito de oposição deverá ocorrer em prazo razoável à manifestação de vontade do trabalhador não associado.

41. Os valores auferidos pelos sindicatos serão objeto de prestação de contas periódicas, devendo ser observado amplamente o princípio da transparência”. – Grifos acrescidos.



Diante disso, no que tange à cláusula ora esmiuçada, o pedido do suscitante merece procedência, nos exatos termos sugeridos na inicial.

2.2.4 CLÁUSULA – DOS UNIFORMES.

No que diz respeito a essa cláusula, o sindicato suscitante entende que as empresas não poderão descontar dos salários valores relativos aos uniformes. Com isso, sugeriu cláusula em que os uniformes sejam fornecidos gratuitamente.

O sindicato suscitado pretende que seja mantida a cláusula, que já consta nas convenções anteriores, em que prevê o desconto no salário do empregado de 50% do valor do uniforme.

Com razão o suscitante.

É obrigação do empregador, que assume os riscos e despesas inerentes da atividade econômica, fornecer o uniforme exigido, sob pena de transferir para o trabalhador fração do custo da atividade comercial.

Assim, em relação à cláusula envolvendo uniforme, merece procedência o pleito do sindicato suscitante, para que seja vedado o desconto nos salários dos trabalhadores de qualquer valor relativo aos uniformes, conforme redação abaixo:

CLÁUSULA - UNIFORME:

As empresas que fornecerem uniformes aos seus empregados, por consequência de exigência da contratante dos serviços, NÃO poderão debitar os respectivos valores dos seus empregados.

2.2.5 CLÁUSULA – DO VALOR DA MULTA PARA PAGAMENTO DO SALÁRIO.



As partes conciliaram cláusula envolvendo o pagamento dos salários, com exceção do seu parágrafo quarto, que diz respeito ao valor da multa.

Por sua vez, o sindicato suscitado, em sua contestação, aduziu que *“a correção monetária e multas elencadas no parágrafo 4º, conflitam com a realidade econômica que vive o Estado, de modo que referidas sanções acabam por prejudicar o próprio trabalhador, a longo prazo”*.

Diante da ausência de consenso entre as partes quanto à inclusão do parágrafo 4º da cláusula quarta, no que diz respeito à estipulação da multa e correção monetária pelo atraso no pagamento dos salários, entendo que deve ser mantida a cláusula nos moldes anteriormente acordado na CCT/2018, com o acréscimo do parágrafo 3º sugerido pelo suscitante, conforme já conciliado pelas partes em audiência. Tem-se, portanto, o seguinte texto:

CLÁUSULA - DO PAGAMENTO DE SALÁRIO, FORMA E PRAZO

Fica convencionado que os empregadores deverão discriminar nos contracheques dos empregados: salários, horas extras, adicionais, benefícios e descontos efetuados.

Parágrafo 1º - O pagamento dos salários será efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

Parágrafo 2º - Fica acordado que, quando o 5º (quinto) dia útil do mês, coincidir com o sábado ou com feriado bancário, o pagamento poderá ser efetuado no primeiro dia útil subsequente.

Parágrafo 3º - O empregador deverá fornecer aos empregados, no dia do pagamento dos salários, os contracheques com discriminação das verbas e importâncias correspondentes aos descontos efetuados.

2.2.6 CLÁUSULA – GARANTIA DE ACESSO.



No que diz respeito à cláusula envolvendo a garantia de acesso do sindicato às dependências da empresa, o suscitante propõe a retirada das limitações dos dirigentes sindicais.

Por sua vez, o sindicato suscitado defende a limitação de acesso do dirigente sindical às dependências da empresa em apenas 2 vezes ao ano, com duração máxima de 20 (vinte) minutos, para cada acesso.

Com razão o suscitante.

Isso porque a liberdade sindical insculpida no art. 8º da CF/88 favorece diretamente os indivíduos, assegurando-lhes a liberdade de constituir e se filiar a sindicatos, bem como beneficia os próprios sindicatos, com prerrogativas sindicais.

Tais prerrogativas sindicais são concedidas aos dirigentes ou representantes sindicais para facilitar ou promover a atividade gremial. Nesse sentido, são indicados como exemplos, dentre outros: fixar quadro de avisos, distribuir boletins aos seus representados, receber contribuição sindical, liberdade de criação/extinção, bem como ter acesso às dependências da empresa para verificar as condições de trabalho da categoria.

Destaque-se que decorrente do direito de associação de um sindicato é o direito de comunicação dessa entidade com seus filiados no local de funcionamento da empresa, pois, muitas vezes, é essa a única forma de o associado exercer o direito de associação. Ficando isolado o empregado do que ocorre com sua entidade representativa, a filiação seria meramente figurativa.

Portanto, limitar a quantidade de acesso do representante sindical às dependências da empresa configura prática discriminatória e totalmente ilícita, não encontrando respaldo no ordenamento jurídico pátrio.



Assim, em relação à cláusula envolvendo limitação de acesso do dirigente sindical às dependências da empresa, merece procedência o pleito do sindicato suscitante, para que seja retirada a limitação de acesso.

2.2.6 DAS DEMAIS CLÁUSULAS PENDENTES DE NEGOCIAÇÃO.

Apesar de não terem sido referidas na ata da última audiência, o sindicato suscitante sugeriu a inclusão das seguintes cláusulas na CCT/2019: “benefício social familiar”, “seguro coletivo por morte ou invalidez”, “homologação das rescisões” e “empregada gestante”.

É de se ressaltar que todas essas propostas de cláusulas foram rejeitadas pelo sindicato suscitado, conforme se observa em sua contestação.

Assim, analisando-se as pretensões do suscitante, verifica-se que as inovações pretendidas apenas poderiam ser admitidas por acordo das partes, o que não houve, privilegiando-se, com isso, o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Assim, manifesta-se o Ministério Público do Trabalho pela improcedência do pedido, quanto às cláusulas respectivas, por ser medida em consonância com a disposição Constitucional contida no art. 114, § 2º.

III – CONCLUSÃO

Ex positis, pronuncia-se o Ministério Público do Trabalho pelo acolhimento da preliminar arguida e, no mérito, manifesta-se pela procedência parcial do pedido do suscitante quanto às cláusulas envolvendo “auxílio funeral”, “auxílio creche” e “multa pelo atraso no pagamento dos salários”; pela procedência total em relação às cláusulas envolvendo “contribuição para custeio sindical”, “uniformes” e “acesso do sindicato às dependências da empresa”, na forma acima delineada; bem



PROCESSO - TRT - 21ª REGIÃO DC-0000181-30.2019.5.21.0000

como pela improcedência das cláusulas não conciliadas e, no mais, manifesta-se pela manutenção das cláusulas já negociadas.

É o parecer.

Natal, 20 de setembro de 2019.

(assinado digitalmente)

LILIAN VILAR DANTAS BARBOSA
PROCURADORA DO TRABALHO

