

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Identificação

PROCESSO n° 0020376-05.2022.5.04.0000 (AACC)
AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
RÉU: S DAS E E E DE SEG E VIG DA R N E N DO E DO R G DO SUL, SINDICATO
PROFISSIONAL DOS VIGILANTES EMPREGADOS DE EMPRE. DE SEG. VIGILANCIA, E DOS
TRAB. EM SERV. DE SEG. VIG. ORG
RELATOR: CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS

EMENTA

AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULA CONVENCIONAL. ESTABILIDADE GESTANTE. É nula a cláusula de norma coletiva que estabelece prazo decadencial de direito concedido pela Constituição da República. Aos acordos e convenções coletivos de trabalho, assim como às sentenças normativas, não é lícito estabelecer limitações a direito constitucional dos trabalhadores.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: **preliminarmente, por unanimidade de votos, acolher a moção do Sindicato Profissional dos Vigilantes de Caxias do Sul e Região da Serra Gaúcha para conceder-lhe o benefício da Justiça Gratuita. No mérito, por unanimidade de votos, julgar procedente o pedido do Ministério Público do Trabalho, para declarar a nulidade das Cláusulas Trigésima Sexta, Quadragésima Terceira e Quinquagésima Primeira da Convenção Coletiva de Trabalho, registrada no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho - MEDIADOR, da Subsecretaria de Relações do Trabalho - SRT, sob o código RS000917/2021 e Cláusulas Trigésima Sétima, Quadragésima Quarta e Quinquagésima Segunda, da Convenção Coletiva de Trabalho, registrada no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho - MEDIADOR, da Subsecretaria de Relações do Trabalho - SRT, sob o código RS000439/2022.**

Determina-se que os requeridos insiram a presente decisão em suas páginas na rede mundial de computadores, pelo prazo mínimo de 30 (trinta) dias, para fins de publicação, sob pena de multa diária R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais), que será devida pelo réu descumpridor, reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, instituído pela Lei nº 7.998/90.

Após o trânsito em julgado, expeça-se ofício ao Ministério do Trabalho e Emprego para que proceda à averbação, na Convenção Coletiva de Trabalho registrada sob o nº RS000917/2021, das alterações no teor das Cláusulas Trigésima Sexta, Quadragésima Terceira e Quinquagésima Primeira; e na Convenção Coletiva de Trabalho registrada sob o código RS000439/2022, das alterações no teor das Cláusulas Trigésima Sétima, Quadragésima Quarta e Quinquagésima Segunda, nos termos da decisão proferida na presente ação.

Custas de R\$ 2.000,00, calculadas sobre o valor dado à causa de R\$ 100.000,00, pelos requeridos, pro rata, observando-se a Assistência Judiciária Gratuita concedida ao Sindicato dos empregados.

Intime-se.

Porto Alegre, 02 de outubro de 2023 (segunda-feira).

RELATÓRIO

O Ministério Público do Trabalho da 4ª Região, promove Ação Anulatória de Cláusula Convencional em face do Sindicato das Empresas e Empregadores de Segurança e Vigilância da Região Norte e Nordeste do Estado do Rio Grande do Sul e do Sindicato Profissional dos Vigilantes Empregados de Empresas de Segurança, Vigilância, e dos Trabalhadores Em Serviços de Segurança e Vigilância Orgânica - SINVICXS, propondo a declaração de nulidade das Cláusulas Trigésima Sexta, Quadragésima Terceira, Quinquagésima Primeira e Octogésima Nona da Convenção Coletiva de Trabalho, registrada no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho - MEDIADOR, da Subsecretaria de Relações do Trabalho - SRT, sob o código RS000917/2021 e nas Cláusulas Trigésima Sétima, Quadragésima Quarta, Quinquagésima Segunda e Nonagésima da Convenção Coletiva de Trabalho, registrada no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho - MEDIADOR, da Subsecretaria de Relações do Trabalho - SRT, sob o código RS000439/2022. Afirmar haver preceitos contrários ao ordenamento jurídico trabalhista e que extrapolam os limites da negociação e autonomia coletivas.

Citados (ID. 92ae910), os réus apresentam contestação.

O Sindicato Profissional dos Vigilantes de Caxias do Sul e Região da Serra Gaúcha, no ID. 2a0d8c9, busca a concessão da Assistência Judicial Gratuita. Aduz que as cláusulas em comento visam a proteção integral à criança, adolescente, deficientes físicos e às grávidas. Alega que a inicial se reveste de discriminação inversa. Nega a burla ou alteração de direito constitucional.

A notificação ao Sindicato das Empresas e Empregadores de Segurança e Vigilância da Região Norte e Nordeste do Estado do Rio Grande do Sul é devolvida no ID. 057c291. Reintimado, recorre no ID. fc8d20c. Manifesta-se contra o pedido de antecipação de tutela, invoca a inépcia da inicial por duas razões, requer a extinção do feito sem julgamento do mérito, apresenta preliminar de mérito, e alega que as cláusulas atacadas nesta ação representam a vontade das partes. Afirma que nenhuma das matérias constitui direito constitucional e tampouco está dentre as enumeradas pelo artigo 611-B da CLT como indisponíveis para negociação coletiva. Defende a legalidade das cláusulas. Afirma que elas não reproduzem o entendimento das normas anteriores. Entende ser praticamente impossível um deficiente físico ser aprovado em um curso de vigilantes. Afirma que a trabalhadora demitida sem ter conhecimento de que estava grávida, ao saber, não comunicava o empregador para não ter que voltar ao trabalho; espera o fim do período do art. 10, II, ""b"", do ADCT, da Constituição da República para então requerer os salários daquele período. Aponta confusão entre a fixação de contribuição e a cobrança da contribuição.

O MPT manifesta-se sobre as contestações no ID. ID. d6564b4.

A Tutela Antecipada foi indeferida no ID. d3d51b3.

O SINESVINO manifesta-se sobre a réplica no ID. . c930e3e, e requer o envio dos autos à Vice-Presidência para tentativa de mediação.

Os autos foram remetidos à Vice-Presidência através do despacho do ID. ece1e77.

Designada audiência de conciliação para dia 28-03-2023; adiada para os dias 17-04-2023 e 30-05-2023. As partes firmam acordo quanto à cláusula nonagésima - Aporte Negocial Patronal, prosseguindo o feito quanto às demais.

Os autos voltam conclusos para julgamento, na forma regimental.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

I - PRELIMINARMENTE

JUSTIÇA GRATUITA

O Sindicato obreiro alega que não possui condições de arcar com as despesas da lide, pois não tem fins lucrativos. Busca o deferimento da Justiça Gratuita, em aplicação por analogia do art. 98 do CPC.

Analisa-se.

No presente caso, as cláusulas objeto da presente ação foram celebradas por negociação direta do requerente, que agia como representante dos trabalhadores. Logo, o benefício é devido. Peço vênias para colacionar, como razões de decidir, os fundamentos do Exmo. Des. Claudio Antônio Cassou Barbosa, em análise de idêntico pedido:

"Trata-se de entidade sindical que possui a função social de representar em juízo os trabalhadores - hipossuficientes, conforme expressamente consignado no art. 14 da Lei nº 5.584/70. É inegável, ainda, que o sindicato atua em proveito dos trabalhadores integrantes da categoria profissional, ainda que não se trate aqui de substituição processual.

Com efeito, indeferir-lhe o benefício da assistência judiciária gratuita implicaria obstaculizar o acesso do sindicato ao Poder Judiciário, o que não pode ser admitido, diante do sabido preceito constitucional do livre acesso à justiça. Por demasia, registro que o inciso LXXIV do art. 5º da CF não veda a concessão da assistência jurídica gratuita à pessoa jurídica.

Não se pode olvidar, ainda, que as alterações legislativas introduzidas pela Lei 13.467/2017 implicaram inegável redução das receitas dos sindicatos, sendo de todo presumível a dificuldade financeira do requerente.

Nessa senda, entendo fazer jus o sindicato profissional ao benefício da Assistência Judiciária Gratuita, o que defiro" (TRT da 4ª Região, Seção de Dissídios Coletivos, 0020175-13.2022.5.04.0000 AACCC, em 15/09/2022, Desembargador Claudio Antonio Cassou Barbosa).

Acolho a preliminar do Sindicato Profissional dos Vigilantes de Caxias do Sul e Região da Serra Gaúcha para conceder-lhe o benefício da Justiça Gratuita.

ANTECIPAÇÃO DE TUTELA

O Sindicato das Empresas e Empregadores de Segurança e Vigilância da Região Norte e Nordeste do Estado do Rio Grande do Sul sustenta que o pedido de antecipação de tutela deve ser indeferido. Colaciona jurisprudência, inclusive deste Relator.

Examino.

Considerando-se que o pedido de tutela antecipada foi indeferido, a preliminar perde o objeto.

INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL. AUSÊNCIA DE FUNDAMENTAÇÃO

O Sindicato das Empresas e Empregadores de Segurança e Vigilância da Região Norte e Nordeste do Estado do Rio Grande do Sul sustenta que o pedido que consta do item "II", ID c8b4c843, pág. 60 deve ser julgado inepto por não ser antecedido de nenhuma fundamentação. Sustenta que o pedido sequer

esclarece qual parte do acórdão deveria ser publicada. Reputa ausente a fundamentação, razão pela qual a inépcia deveria ser reconhecida. Avalia o pedido como discriminatório porque só é apresentado contra si e não contra o segundo réu contra o qual existe situação similar quanto a contribuições. Em seu sentir, a inexistência de fundamentação na petição inicial decorre do fato de que não existe razão para o pedido. Entende desnecessária a publicação, em jornal ou em página da rede mundial de computadores. Alega que o MPT confunde a fixação de contribuição com a cobrança da contribuição, matéria do referido pedido da cláusula octogésima sexta.

Sem razão.

O pedido impugnado pelo sindicato contém a seguinte redação:

"II) a publicação, em três ocasiões distintas, em jornal de grande circulação no Estado do Rio Grande do Sul, com intervalo mínimo de dez dias, em anúncios com letra ""arial"" ou ""times new roman"", tamanho não inferior a 14 (quatorze), da decisão do acórdão prolatado no presente processo, identificando a entidade representativa da categoria patronal, o período a que se refere a contribuição ""aporte negocial patronal"" ou, alternativamente, que a entidade sindical patronal insira em sua página na rede mundial de computadores tal decisão pelo prazo mínimo de 30 (trinta) dias, sob pena de multa diária R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais), que será devida pelo réu descumpridor, reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, instituído pela Lei nº 7.998/90 ou outro fundo compatível a recompor os bens difusos lesados ou mesmo entidades de defesa dos direitos humanos trabalhistas;

Ao contrário da argumentação da parte ré, não se trata de publicar a fixação ou cobrança da contribuição, mas da publicação do teor do Acórdão sobre o tema. Os julgamentos são públicos, salvo nos poucos casos previstos em lei, nos quais este não se inclui. Toda a matéria do presente julgamento pode e deve ser publicada, o que torna desarrazoado o pedido da parte ré. Além do mais, o pedido está suficientemente fundamentado e não impede a defesa da parte ré, de modo que descabe a arguição de inépcia.

Rejeito a preliminar.

INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL. AUSÊNCIA DE TIPIFICAÇÃO

O Sindicato das Empresas e Empregadores de Segurança e Vigilância da Região Norte e Nordeste do Estado do Rio Grande do Sul argui inépcia da petição inicial, entendendo que a ação deve ser extinta sem resolução de mérito por inépcia, na medida em que não é tipificada a incidência do artigo 83, IV, da LC 75/93. Sustenta que a petição inicial não identifica os 3 fundamentos do inciso IV do mencionado artigo (violação de liberdades individuais, violação de liberdades coletivas ou direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores). Argumenta que os dispositivos normativos atacados não violam as liberdades individuais ou coletivas, muito menos direitos indisponíveis dos trabalhadores.

Analiso.

Nos termos do artigo 295, parágrafo único, do CPC, reputa-se inepta a petição inicial quando lhe falte pedido ou causa de pedir, quando da narração dos fatos não decorrer logicamente a conclusão ou quando o pedido for juridicamente impossível ou contiver pedidos incompatíveis entre si.

No presente caso, pela leitura da petição inicial, não se verifica evidência de nenhuma das hipóteses legais que configuram a inépcia, descabendo a extinção do feito sem resolução do mérito.

Rejeita-se a preliminar.

PRELIMINAR - DA EXTINÇÃO DA AÇÃO SEM JULGAMENTO DE MÉRITO

O Sindicato das Empresas e Empregadores de Segurança e Vigilância da Região Norte e Nordeste do Estado do Rio Grande do Sul sustenta que a presente ação deve ser extinta sem julgamento de mérito porque não mais cabe ao MPT promover ação anulatória com o objeto desta ação. Afirmar que a competência do autor em relação a este tipo de ação limita-se a questões formais em relação às quais nada foi demonstrado, nem alegado.

Analisa-se.

O inciso IV do art. 83 da Lei Complementar nº 75/1993 estabelece que o Ministério Público do Trabalho está legitimado para *"propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores"*.

Ao contrário da tese defendida pelo segundo requerido, a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para a propositura de ações anulatórias não se restringe a irregularidades de forma.

A pretensão do Ministério Público do Trabalho, no presente feito, é de ver resguardados direitos dos trabalhadores integrantes da categoria profissional representada pelo segundo requerido, o que se está inserido no inciso IV do art. 83 da Lei Complementar nº 75/1993.

Não há falar, portanto, em legitimidade do Ministério Público do Trabalho para propor a presente ação.

Rejeita-se a preliminar.

II - "PRELIMINAR DE MÉRITO"

CLAUSULAMENTO DAS NORMAS COLETIVAS

Entende o Sindicato das Empresas e Empregadores de Segurança e Vigilância da Região Norte e Nordeste do Estado do Rio Grande do Sul que o clausulamento das normas coletivas deve ser respeitado em seus termos porque foram estabelecidos com base no direito das partes em assim fazê-lo, descabendo qualquer desconconsideração total ou parcial do que ali consta. No seu entender, estando o clausulamento adotado pelas partes com respaldo constitucional expresso e ratificado pela Lei nº 13.467/17, em preliminar a presente ação deve ser rejeitada.

Sem razão.

A pretensão de extinção do feito não possui enquadramento nas hipóteses legais de extinção do processo sem resolução do mérito.

A matéria diz respeito ao mérito, e como tal será apreciada.

III - NO MÉRITO

1 - CLÁUSULAS TRIGÉSIMA SEXTA E TRIGÉSIMA SÉTIMA - APRENDIZES.

O Ministério Público do Trabalho ajuíza a presente ação ao argumento de que as Cláusulas Trigésima Sexta, Quadragésima Terceira, Quinquagésima Primeira e Octogésima Nona da Convenção Coletiva de Trabalho, registrada no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho - MEDIADOR, da Subsecretaria de Relações do Trabalho - SRT, sob o código RS000917/2021 e nas Cláusulas Trigésima Sétima, Quadragésima Quarta, Quinquagésima Segunda e Nonagésima da Convenção Coletiva de Trabalho, registrada no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho - MEDIADOR, da Subsecretaria de Relações do Trabalho - SRT, sob o código RS000439/2022 extrapolam os limites da negociação e autonomia coletivas. No curso da instrução, as partes chegaram a consenso no que tange à cláusula Nonagésima da CCT de 2022. Prossegue-se o julgamento quanto às remanescentes.

1 - CLÁUSULAS TRIGÉSIMA SEXTA E TRIGÉSIMA SÉTIMA

A presente ação anulatória tem por escopo a anulação da Cláusula Trigésima Sexta da Convenção Coletiva de Trabalho, registrada no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho - MEDIADOR, da Subsecretaria de Relações do Trabalho - SRT, sob o código RS000917/2021 e Cláusula Trigésima Sétima da Convenção Coletiva de Trabalho, registrada no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho - MEDIADOR, da Subsecretaria de Relações do Trabalho - SRT, sob o código RS000439/2022. O Ministério Público do Trabalho junta as Convenções Coletivas em discussão (ID 066a68c e c79b74f).

O Sindicato Profissional dos Vigilantes de Caxias do Sul e Região da Serra Gaúcha aduz que as cláusulas em comento visam a proteção integral à criança e ao adolescente. Sustenta que os trabalhadores do setor

de vigilância e segurança pertencem a categoria diferenciada e devem participar de curso de formação. Refere a impossibilidade de colocar um menor aprendiz em áreas de segurança. Colaciona jurisprudência.

O Sindicato das Empresas e Empregadores de Segurança e Vigilância da Região Norte e Nordeste do Estado do Rio Grande do Sul, em rudes razões, diz que o autor não teria entendido o teor das cláusulas, pois elas não excluem direito de ninguém. Diz que é livre a manifestação do pensamento. Sustenta que a redação da cláusula limita-se a registrar o entendimento das partes, o de que as ocupações de "vigilantes" (CBO 5173-30) e "ASPs" (CBO 5174) não precisam da formação profissional de que trata o artigo 429 da CLT. Invoca o inciso "II" do artigo 5º. da Constituição da República. Sustenta que os arts. 4º e 69 do ECA necessitam de regulamentação. Reitera que o Decreto 9.579, de 22/11/2028 reafirma a limitação da obrigação de contratar aprendizes tão somente nas funções que demandam formação profissional, ao assim constar de seu artigo 51. Refere que as partes signatárias da CCT em nenhum momento alegaram que a contratação de aprendizes seria uma faculdade das empresas. Destaca que o artigo 429 da CLT, ao criar a obrigação dos estabelecimentos de contratarem aprendizes para algumas das ocupações de seus empregados, estabelece ao SENAC a obrigação de disponibilizar cursos para tanto, o que não ocorre porque a obrigação em relação a estas ocupações abrangidas pela CCT não demanda formação profissional do art. 429 da CLT. Informa que o SENAC, ao se manifestar sobre a matéria, é expresso em afirmar que não existe curso para vigilantes, e que o Departamento de Polícia Federal já se pronunciou no sentido de que não cabe se falar em aprendizado em relação a vigilantes.

Analisa-se.

A Cláusula Trigesima Sexta da Convenção Coletiva de Trabalho registrada sob o código RS000917/2021 apresenta a seguinte redação:

"CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - APRENDIZES

Os sindicatos signatários da presente, com na disposição contida no artigo 429 da CLT que só prevê aprendizado para as ocupações que demandam da formação profissional do Sistema S, pela matéria não estar incluída nas disposições do artigo 611-B da CLT, e a necessidade de se manter segurança e estabilidade jurídica no mercado, atestam, declaram e decidem consignar, para todos os fins de direito, que os trabalhadores desta categoria, contratados sob CBO 5173-30 (vigilantes) e CBO 5174 (ASP, porteiros e vigias), não demandam a formação profissional prevista pelo artigo 429 da CLT, razão pela qual sua quantidade não deve servir de base de cálculo para fins do artigo 429 da CLT.

Parágrafo primeiro: *A única formação profissional que os vigilantes (CBO 5173-30) necessitam é a fixada pela Lei 7.102/83, não a prevista pelo artigo 429 da CLT, conforme expressamente referido pelo texto da CBO 2002, promulgada pela Portaria nº 397, de 09 de outubro de 2002, do então MTE, ""Os vigilantes passam por treinamento obrigatório em escolas especializadas em segurança, onde aprendem a utilizar armas de fogo"".*

Parágrafo segundo: Os trabalhadores que se ocupam das atividades de ASP (CBO 5174) não necessitam de formação profissional, aprendem o ofício na prática com apoio do empregador conforme previsto pela redação da CBO 2002, promulgada pela Portaria nº 397, de 09 de outubro de 2002, do então MTE, ""Os hotéis e as empresas de vigilância oferecem treinamentos ou recrutam trabalhadores no mercado de trabalho e em instituições de formação profissional"".

Parágrafo terceiro: O exercício da função de vigilante requer, dentre outras coisas, idade mínima de 21 anos e formação em curso especializado regulamentado pelo Departamento de Polícia Federal, o qual exige o contato com armas de fogo.

Parágrafo quarto: O objetivo da legislação que rege o trabalho do

menor aprendiz é propiciar o aprendizado necessário para que o menor possa ingressar no mercado de trabalho com experiência profissional, devendo ser assegurado, no curso deste aprendizado, também o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, voltado ao ambiente de trabalho.

Parágrafo quinto: As partes declaram que para exercer a profissão de vigilante é exigido do trabalhador a prévia capacitação realizada mediante curso de formação de curta duração. Em contrapartida, os cursos profissionalizantes têm duração mínima de um ano, sendo que mesmo após frequentar esse curso com interregno de tempo de um ano, o eventual aprendiz ainda não estará habilitado ao exercício da profissão de vigilante, a qual depende da frequência ao curso específico de 20 dias. Diante disso as partes reconhecem que a contratação do trabalhador na condição de aprendiz, na faixa entre 21 e 24 anos, somente se prestaria para mitigar os direitos do próprio trabalhador, encontrando esta prática de contratação óbice constitucional no caput do artigo 7º, da vigente Carta Política. Pois se o trabalhador pode, após frequentar um curso que é de aproximadamente 20 dias, já estar capacitado para o exercício pleno da atividade de vigilante, e com isso assegurar uma gama maior de direitos, em especial uma melhor remuneração, não há razão alguma para o trabalhador maior de 21 e menor de 24 anos se submeter à condição de aprendiz.

Parágrafo sexto: As partes também reconhecem que a própria existência de aprendizes para o exercício da profissão de vigilante - e consequente preenchimento das vagas destinadas a tal modalidade de contratação pelas empresas - é dado incerto, improvável, e até mesmo irracional, na medida em que não há motivos para alguém entre 21 e 24 anos se candidatar à vaga de aprendiz de vigilante e se submeter a um curso de 1 ano se em 20 dias, após frequentar o curso de formação de que trata a Lei 7.102/83, o trabalhador estará apto a se candidatar a uma vaga de vigilante (e não de aprendiz), e assegurar uma remuneração melhor.

Parágrafo sétimo: Diante desta realidade os signatários consignam para todos os fins de direito que as empresas do segmento atenderão plenamente a obrigação prevista pelo artigo 429 da CLT na medida em que contratarem, e mantiverem contratados, aprendizes em número equivalente a 5% dos seus empregados lotados exclusivamente em atividades administrativas na sede da empresa".

A Cláusula Trigésima Sétima da Convenção Coletiva de Trabalho registrada sob o código RS000439/2022 apresenta a seguinte redação:

"CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - APRENDIZES

Os sindicatos signatários da presente, com na disposição contida no artigo 429 da CLT que só prevê aprendizado para as ocupações que demandam da formação profissional do Sistema S, pela matéria não estar incluída nas disposições do artigo 611-B da CLT, e a necessidade de se manter segurança e estabilidade jurídica no mercado, atestam, declaram e decidem consignar, para todos os fins de direito, que os trabalhadores desta categoria, contratados sob CBO 5173-30 (vigilantes) e CBO 5174 (ASP, porteiros e vigias), não demandam a formação profissional prevista pelo artigo 429 da CLT, razão pela qual sua quantidade não deve servir de base de cálculo para fins do artigo 429 da CLT.

Parágrafo primeiro: *A única formação profissional que os vigilantes (CBO 5173-30) necessitam é a fixada pela Lei 7.102/83, não a prevista pelo artigo 429 da CLT, conforme expressamente referido pelo texto da CBO 2002, promulgada pela Portaria nº 397, de 09 de outubro de 2002, do então MTE, ""Os vigilantes passam por treinamento obrigatório em escolas especializadas em segurança, onde aprendem a utilizar armas de fogo"".*

Parágrafo segundo: *Os trabalhadores que se ocupam das atividades de ASP (CBO 5174) não necessitam de formação profissional, aprendem o ofício na prática com apoio do empregador conforme previsto pela redação da CBO 2002, promulgada pela Portaria nº 397, de 09 de outubro de 2002, do então MTE, ""Os hotéis e as empresas de vigilância oferecem treinamentos ou recrutam trabalhadores no mercado de trabalho e em instituições de formação profissional"".*

Parágrafo terceiro: *O exercício da função de vigilante requer, dentre outras coisas, idade mínima de 21 anos e formação em curso especializado regulamentado pelo Departamento de Polícia Federal, o qual exige o contato com armas de fogo.*

Parágrafo quarto: *O objetivo da legislação que rege o trabalho do menor aprendiz é propiciar o aprendizado necessário para que o menor possa ingressar no mercado de trabalho com experiência profissional, devendo ser assegurado, no curso deste aprendizado, também o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, voltado ao ambiente de trabalho.*

Parágrafo quinto: *As partes declaram que para exercer a profissão de vigilante é exigido do trabalhador a prévia capacitação realizada mediante curso de formação de curta duração. Em contrapartida, os cursos profissionalizantes têm duração mínima de um ano, sendo que mesmo após frequentar esse curso com interregno de tempo de um ano, o eventual aprendiz ainda não estará habilitado ao exercício da profissão de vigilante, a qual depende da frequência ao curso específico de 20 dias. Diante disso as partes reconhecem que a contratação do trabalhador na condição de aprendiz, na faixa entre 21 e 24 anos, somente se prestaria para mitigar os direitos do próprio trabalhador, encontrando esta prática de contratação óbice constitucional no caput do artigo 7º, da vigente Carta Política. Pois se o trabalhador pode, após frequentar um curso que é de aproximadamente 20 dias, já estar capacitado para o exercício pleno da atividade de vigilante, e com isso assegurar uma gama maior de direitos, em especial uma melhor remuneração, não há razão alguma para o trabalhador maior de 21 e menor de 24 anos se submeter à condição de aprendiz.*

Parágrafo sexto: *As partes também reconhecem que a própria existência de aprendizes para o exercício da profissão de vigilante - e conseqüente preenchimento das vagas destinadas a tal modalidade de contratação pelas empresas - é dado incerto, improvável, e até mesmo irracional, na medida em que não há motivos para alguém entre 21 e 24 anos se candidatar à vaga de aprendiz de vigilante e se submeter a um curso de 1 ano se*

em 20 dias, após frequentar o curso de formação de que trata a Lei 7.102/83, o trabalhador estará apto a se candidatar a uma vaga de vigilante (e não de aprendiz), e assegurar uma remuneração melhor.

Parágrafo sétimo: *Diante desta realidade os signatários consignam para todos os fins de direito que as empresas do segmento atenderão plenamente a obrigação prevista pelo artigo 429 da CLT na medida em que contratarem, e mantiverem contratados, aprendizes em número equivalente a 5% dos seus empregados lotados exclusivamente em atividades administrativas na sede da empresa".*

O art. 227 da Constituição da República inovou a proteção a crianças e adolescentes, estabelecendo que os menores de dezoito anos, a despeito de sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, são concebidos como cidadãos plenos, detentores de direitos e obrigações, entre eles a profissionalização.

Neste passo, constato que a contratação de aprendizes não se traduz em faculdade dos empregadores, mas em dever legal. O art. 429 da CLT, tantas vezes invocado pela parte ré, assim vaza:

"Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional".

Diferentemente do que sustenta a parte ré, o que chama a atenção não é o fato de os vigias ou auxiliares de serviços patrimoniais necessitarem ou não de treinamento, mas o fato de que os vigilantes precisam e, mesmo assim, as partes parecem menosprezar essa realidade. Com efeito, declaram não ser necessária formação profissional para os trabalhadores desta categoria, inexistir trabalhadores interessados em se submeter a curso que pudesse ser criado par tal fim, ou afirmam que muito embora os trabalhadores deste segmento não necessitem de formação profissional para o exercício de suas atividades, as empresas são oneradas com custos excessivos para uma formação profissional que não existe, e nem precisam, em 2,5% para o SENAC e 2,5% a título de Salário educação.

Ou seja, em uma norma que pretende ter vigência no futuro, estabelecem desde a sua criação que a categoria não tem profissões que demandem formação e que nem os trabalhadores teriam interesse em formação. Esta situação, na melhor das hipóteses, poderia perdurar naquele momento, mas não há como seguramente afirmar que os trabalhadores que futuramente serão contratados tenham esse entendimento. Transparece uma clara intenção de não mais recolher os custos de salario educação para o SENAC, bem mais do que qualquer outra coisa.

Observo, ainda, uma outra grave contradição: se os trabalhadores da categoria não demandam formação, mas os vigilantes demandam, então instala-se um impasse. Se os vigilantes necessitam de formação e reciclagem, não se pode dizer que *"todos os trabalhadores desta categoria não demandam formação profissional."*

A displicência em minimizar a questão dos vigilantes (a exigência "*é a fixada pela Lei 7.102/83, não a prevista pelo artigo 429 da CLT*"), parece querer dizer que os suscitados se propõem a obedecer o art. 429 da CLT, mas não os demais dispositivos legais que versem sobre o tema. Sob este prisma, tem razão o MPT quando fala em nulidade da cláusula.

O Decreto nº 5.598/05 dispõe em seu art. 10 que:

"Art. 10. Para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego".

Logo, não são os sindicatos suscitados que definem essa condição, mesmo que em comum acordo. O pactuado fere disposição legal explícita, devendo, portanto, a função de vigilante ser incluída na base de cálculo da cota de aprendizes a serem contratados, bem como gerar os custos para com o SENAC.

Neste sentido o TST:

"RECURSO DE REVISTA. MENOR APRENDIZ. COTA MÍNIMA. SERVIÇO DE VIGILÂNCIA. Na linha da jurisprudência iterativa deste Tribunal Superior, é possível a contratação de jovens aprendizes na função de segurança privada, desde que observada a idade mínima de 21 anos (art. 16, II, da Lei nº 7.102/83), como assinalado no acórdão recorrido. Embora o Art. 10, §1º, do Decreto nº 5.598/2005 impeça a aprendizagem em funções que demandam habilitação em curso técnico ou em nível médio, esta Corte tem se posicionado no sentido de que o curso de formação específico à profissão de vigilante não se confunde com a habilitação profissional a que alude a lei e, portanto, não configura óbice à aprendizagem nessa área.

Precedentes. Recurso de revista de que não se conhece" (TST - RR: 4191320105110010, Rel. Walmir Oliveira da Costa, julgado em 08/03/2017, 1ª T, DEJT 10/03/2017).

Assim, julgo procedente o pedido do Ministério Público do Trabalho, para declarar a nulidade da Cláusula Trigésima Sexta da Convenção Coletiva de Trabalho, registrada no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho - MEDIADOR, da Subsecretaria de Relações do Trabalho - SRT, sob o código RS000917/2021 e Cláusula Trigésima Sétima da Convenção Coletiva de Trabalho, registrada no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho - MEDIADOR, da Subsecretaria de Relações do Trabalho - SRT, sob o código RS000439/2022.

2 - CLÁUSULAS QUADRAGÉSIMA TERCEIRA E QUADRAGÉSIMA QUARTA - PORTADOR DE DEFICIÊNCIA

No que pertine às cláusulas que abordam os portadores de deficiência, o MPT sustenta que, ao contrário do que aduz a norma coletiva, a ação de anulação proposta pelo MPT no TRT 4ª Região sob nº 0020047.95.2019.5.04.0000 não trata de cláusula pertinente à contratação de pessoa portadora de deficiência física e/ou mental. Quanto ao Processo nº 0020446.83.2018.5.04.0025, citado na cláusula

acima transcrita, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região decidiu, em 10-08-2021, que a admissão de uma quantidade mínima de trabalhadores com deficiência ou beneficiários reabilitados é obrigação imposta a todas as empresas que contem com 100 ou mais empregados em seu quadro funcional, independentemente da natureza da atividade desenvolvida, conforme disposto no art. 93 da Lei n. 8.213/91. Sustenta que a situação jurídica do trabalhador com deficiência veio expressamente prevista também no art. 7º, XXXI, da Constituição, que estabelece, entre os direitos dos trabalhadores, a "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência". Leciona que o Estatuto da Pessoa com Deficiência estabelece que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Entende que cumpre aos empregadores realizar as medidas necessárias não só para admitir trabalhadores com deficiência ou reabilitados, mas, também, para lhes garantir todas as condições de trabalho necessárias ao estabelecimento de um ambiente acessível e inclusivo que permita o desenvolvimento de seu trabalho em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

O Sindicato patronal argui, em suma, que a cláusula foi firmada e está respaldada pela disposição contida no artigo 611-A da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017; representa a vontade coletiva dos representados pelos réus, não se constitui em direito constitucional, não é proibida pelo artigo 611-B da CLT, tem previsão legal e invoca o artigo 7º, XXVI da Constituição da República, o art. 611-A da CLT e o princípio do negociado sobre o legislado. Afirma que a redação da cláusula registra a realidade fática de que o exercício da ocupação de vigilante (CBO 5173-30), segundo a Lei nº 7.102/83, requer alto grau de aptidão física e mental. Alega que a cláusula não exclui a possibilidade de contratação de PPD que sejam habilitados para o exercício da função de vigilante.

O Sindicato obreiro nega discriminação e, ao contrário, afirma que a petição inicial é dotada de discriminação inversa.

Examino.

A Cláusula Quadragésima Terceira da Convenção Coletiva de Trabalho registrada sob o código RS000917/2021 apresenta a seguinte redação:

***CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATAÇÃO DE
PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA FÍSICA E/OU MENTAL***

"Considerando que a questão relativa a esta cláusula é objeto de ação de anulação proposta pelo MPT e no TRT 4ª região sob nº 0020047.95.2019.5.04.0000 e o processo nº 0020446.83.2018.5.04.0025 em que o Sindesp e o Sinesvino como Litisconsorte pleiteiam a validade desta cláusula. As partes concordam com a mesma, e acatam a sua aplicabilidade pelo o que for proferida na sentença de decisão judicial desses processos.

Parágrafo primeiro: A situação fática já foi reconhecida por inúmeras decisões judiciais, dentre as quais, a decisão proferida pelo TST - Tribunal Superior do Trabalho a seguir transcrita.

""Ação anulatória. Convenção coletiva de trabalho. Atividade de segurança privada. Restrição da base de cálculo da reserva legal de vagas para portadores de deficiência. Art. 93 da lei nº 8.213/91. Possibilidade. Validade da cláusula."" É válida cláusula de convenção coletiva, firmada entre o Sindicato dos Trabalhadores do Estado de Tocantins - Sintvisto e o Sindicato das Empresas de Segurança Privada, de Transporte de Valores, de Cursos de Formação e de Segurança Eletrônica do Estado de Tocantins - Sindestp/TO, que restringe a base de cálculo da reserva legal de vagas para pessoas com deficiência (art. 93 da Lei nº 8.213/91) aos cargos de natureza administrativa. As atividades de segurança privada exigem a utilização de armas de fogo e elevado grau de aptidão física e mental, de modo que o desempenho desta função por pessoa com deficiência pode resultar em riscos à sua própria integridade física. Sob esse entendimento, a SDC, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário em ação anulatória e, no mérito, por maioria, negou-lhe provimento para manter a integralidade da Cláusula 16ª - Contratação de portador de deficiência física, habilitado ou reabilitado. Vencidos os Ministros Maurício Godinho Delgado e Kátia Magalhães Arruda. TST-RO-76-64.2016.5.10.0000, SDC, rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 13.3.

Parágrafo segundo: Diante desta realidade, os signatários consignam para todos os fins de direito que as empresas do segmento atenderão plenamente a obrigação referente a contratação de pessoas com deficiência na medida em que contratarem, e mantiverem contratados, trabalhadores em número equivalente a 5% dos seus empregados lotados exclusivamente em atividades administrativas na sede da empresa".

Já a Cláusula Quadragésima Quarta da Convenção Coletiva de Trabalho registrada sob o código RS000439/2022 apresenta a seguinte redação:

"CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRATAÇÃO DE PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA FÍSICA E/OU MENTAL

Considerando que a questão relativa a esta clausula é objeto de ação de anulação proposta pelo MPT e no TRT 4ª região sob nº0020047.95.2019.5.04.0000 e o processo nº 0020446.83.2018.5.04.0025 em que o Sindesp e o Sinesvino como Litisconsorte pleiteiam a validade desta cláusula. As partes concordam com a mesma, e acatam a sua aplicabilidade pelo o que for proferida na sentença de decisão judicial desses processos.

Parágrafo primeiro: A situação fática já foi reconhecida por inúmeras decisões judiciais, dentre as quais, a decisão proferida pelo TST - Tribunal Superior do Trabalho a seguir transcrita.

""Ação anulatória. Convenção coletiva de trabalho. Atividade de segurança privada. Restrição da base de cálculo da reserva legal de vagas para portadores de deficiência. Art. 93 da lei nº 8.213/91. Possibilidade. Validade da cláusula."" É válida cláusula de convenção coletiva, firmada entre o Sindicato dos Trabalhadores do Estado de Tocantins - Sintvisto e o Sindicato das Empresas de Segurança Privada, de Transporte de Valores, de Cursos de Formação e de Segurança Eletrônica do Estado de Tocantins - Sindestp/TO, que restringe a base de cálculo da reserva legal de vagas para pessoas com deficiência (art. 93 da Lei nº 8.213/91) aos cargos de natureza administrativa. As atividades de segurança privada exigem a utilização de armas de fogo e elevado grau de aptidão física e mental, de modo que o desempenho desta função por pessoa com deficiência pode resultar em riscos à sua própria integridade física. Sob esse entendimento, a SDC, por

unanimidade, conheceu do recurso ordinário em ação anulatória e, no mérito, por maioria, negou-lhe provimento para manter a integralidade da Cláusula 16ª - Contratação de portador de deficiência física, habilitado ou reabilitado. Vencidos os Ministros Maurício Godinho Delgado e Kátia Magalhães Arruda. TST-RO-76-64.2016.5.10.0000, SDC, rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 13.3.

Parágrafo segundo: *Diante desta realidade, os signatários consignam para todos os fins de direito que as empresas do segmento atenderão plenamente a obrigação referente a contratação de pessoas com deficiência na medida em que contratarem, e mantiverem contratados, trabalhadores em número equivalente a 5% dos seus empregados lotados exclusivamente em atividades administrativas na sede da empresa".*

Ainda que o senso comum crie receios ao profissional da área de vigilância que tenha necessidades especiais, entendo que a matéria *sub judice* está expressamente prevista em Lei e não permite que as partes transijam, convencionando de forma diversa.

Não se pode deixar de exigir o cumprimento da legislação, bem como das relações de trabalho. Obviamente, o cumprimento da lei faz com que se crie um paradoxo: Os empregados nesta categoria necessitam de alto grau de aptidão física e mental, sem o qual correm-se riscos à sua própria integridade física, o que torna relevante perquirir minuciosamente quais são os graus de deficiência de cada trabalhador ao se delegar determinada função, no caso concreto. Analisado caso a caso, as necessidades especiais do empregado não podem impedir o pleno exercício de sua profissão, mas, por outro lado, a mera existência de uma "necessidade especial" não pode ser óbice para o desempenho de qualquer profissão. Nestes termos a jurisprudência do TST:

"EMPRESA DE VIGILÂNCIA. PREENCHIMENTO DAS VAGAS

DESTINADAS A PORTADORES DE DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. BASE DE CÁLCULO. ART. 93 DA LEI 8.213/91 [...]
Constituição Federal de 1988, em seus princípios e regras essenciais, estabelece enfática direção normativa antidiscriminatória e inclusiva.

Ao fixar como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o Texto Máximo destaca, entre os objetivos da República, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV). A situação jurídica do obreiro com deficiência encontrou, também, expressa e significativa matiz constitucional, que, em seu artigo 7º, XXXI, da CF, estabelece a "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência". Acrescente-se que, a partir do disposto no art. 5º, § 2º, da Lei Maior, o amparo normativo assecuratório dos direitos das pessoas com deficiência não se exaure nas normas positivadas expressa e formalmente no texto constitucional, porquanto ele deixa claro que os direitos e garantias nele expressos não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ele adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. Nesse sentido, o art. 1º da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela ONU e ratificada pelo Brasil em 2008, evidencia que a proteção para os direitos desses indivíduos também se encontra alçada ao patamar normativo internacional. Observe-se que a citada Convenção da ONU foi aprovada no âmbito interno em 2008, pelo Decreto Legislativo nº 186/08, sendo promulgada em 25 de

agosto de 2009 por meio do Decreto 6.949 da Presidência da República, como o primeiro instrumento internacional incorporado formalmente à Constituição brasileira, mediante o rito diferenciado previsto no art. 5º, § 3º, da Lei Maior . Resta patente, portanto, a relevância da proteção normativa conferida às pessoas com deficiência, alçada no âmbito internacional, incorporada pela Constituição Federal e que deve ser observada pela legislação infraconstitucional.

Em suma, a ordem jurídica repele o esvaziamento precarizante do trabalho prestado pelas pessoas com deficiência, determinando a sua contratação de acordo com o número total de empregados e percentuais acima citados, bem como fixando espécie de garantia de emprego indireta, consistente no fato de que a dispensa desse trabalhador " ... só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante " (parágrafo primeiro, in fine , do art. 93, Lei n. 8213/1991).

Torna-se inescusável, portanto, que se deve partir da densidade desse contexto normativo a fim de dar efetividade a tais diretrizes. Observa-se, ainda, que a obrigatoriedade prevista no art. 93 da Lei 8.213/1991 se direciona a todas e quaisquer empresas com 100 (cem) ou mais empregados, sem qualquer ressalva quanto ao segmento econômico. Assim, o art. 93 da Lei 8.213/91, ao impor a contratação proporcional de PNE's em relação ao número de empregados da empresa, não impôs qualquer restrição acerca do cargo ocupado pelos trabalhadores. Julgados desta Corte Superior. No caso vertente, como a decisão do TRT está em consonância com o atual posicionamento desta Corte sobre a matéria, incide como óbice ao conhecimento do recurso de revista o disposto na Súmula 333/TST e no § 7º do art. 896 da CLT. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput , do CPC/1973; arts. 14 e 932, III e IV, "a ", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido" (Ag-ED-AIRR-1471-33.2017.5.10.0008, 3ª Turma, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, DEJT 28/05/2021).

Neste mesmo sentido, o RR - 913-27.2013.5.09.0009, também de Relatoria do insigne Ministro Maurício Godinho Delgado, julgado em 12-08-2015 pela 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21-08-2015).

Assim, julgo procedente o pedido do Ministério Público do Trabalho, para declarar a nulidade da Cláusula Quadragésima Terceira da Convenção Coletiva de Trabalho registrada sob o código RS000917/2021 e da Cláusula Quadragésima Quarta da Convenção Coletiva de Trabalho registrada sob o código RS000439/2022.

3 - CLÁUSULAS QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA E QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE GESTANTE

O MPT ressalta que o período da garantia de emprego, da concepção até cinco meses após o parto, não constitui conquista negocial, mas sim direito constitucionalmente garantido e indisponível da trabalhadora gestante. Assim, por ser uma garantia prevista na Constituição da República, a norma coletiva não pode impor condições ou requisitos para o seu exercício. Alega que o Supremo Tribunal Federal já se manifestou a respeito da inconstitucionalidade de cláusula que restringe o direito previsto no art. 10, II,

"b", do ADCT. Obtempera que a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é pacífica quanto à impossibilidade de se impor requisitos ou condições ao exercício do direito constitucionalmente previsto. Colaciona jurisprudência.

O Sindicato Profissional dos Vigilantes de Caxias do Sul e Região da Serra Gaúcha, em síntese, aduz que as cláusulas em comento visam a proteção integral às grávidas. Nega a burla ou alteração de direito constitucional.

O Sindicato das Empresas e Empregadores de Segurança e Vigilância da Região Norte e Nordeste do Estado do Rio Grande do Sul contesta alegando que a trabalhadora demitida sem ter conhecimento de que estava grávida, ao saber, não comunica o fato ao empregador para não ter que voltar ao trabalho; espera o fim do período do art. 10, II, "b", do ADCT, da Constituição da República para somente então requerer os salários daquele período.

Passo a decidir.

A Cláusula Quinquagésima Primeira da Convenção Coletiva de Trabalho registrada sob o código RS000917/2021 apresenta a seguinte redação:

"CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE

GESTANTE

Fica garantida a estabilidade provisória a empregada gestante, que não poderá ser dispensada desde a Concepção, até 120 (cento e vinte) dias após o término da licença maternidade.

Parágrafo primeiro: *Fica assegurada a estabilidade e demais direitos, previstos na Constituição Federal, à gestante, período no qual não poderá ser demitida. Caso a empregada seja demitida sem que tenha conhecimento de que esteja grávida, deverá comunicar o fato tão logo saiba, devendo imediatamente solicitar sua readmissão ao empregador. Caso assim não proceda, não fará jus aos salários do período em que esteve afastada.*

Parágrafo segundo: *Caso seja de interesse da empregada não voltar a trabalhar para seu empregador, ela deve manifestar esta intenção, por escrito, pedindo para ser demitida sem justa causa imediatamente.*

Nesta hipótese, poderá o seu empregador demiti-la sem justa causa de imediato, com o que a empregada só fará jus as parcelas rescisórias normais de uma demissão sem justa causa, nada fazendo jus em relação ao período da estabilidade provisória eis que foi ela quem não quis voltar a trabalhar"

.

A Cláusula Quinquagésima Segunda da Convenção Coletiva de Trabalho registrada sob o código RS000439/2022 apresenta a seguinte redação:

"CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE

GESTANTE

Fica garantida a estabilidade provisória a empregada gestante, que não poderá ser dispensada desde a Concepção, até 120 (cento e vinte) dias após o término da licença maternidade.

Parágrafo primeiro: *Fica assegurada a estabilidade e demais direitos, previstos na Constituição Federal, à gestante, período no qual não poderá ser demitida. Caso a empregada seja demitida sem que tenha conhecimento de que esteja grávida, deverá comunicar o fato tão logo saiba, devendo imediatamente solicitar sua readmissão ao empregador. Caso assim não proceda, não fará jus aos salários do período em que esteve afastada.*

Parágrafo segundo: *Caso seja de interesse da empregada não voltar a trabalhar para seu empregador, ela deve manifestar esta intenção, por escrito, pedindo para ser demitida sem justa causa imediatamente.*

Nesta hipótese, poderá o seu empregador demiti-la sem justa causa de imediato, com o que a empregada só fará jus as parcelas rescisórias normais de uma demissão sem justa causa, nada fazendo jus em relação ao período da estabilidade provisória eis que foi ela quem não quis voltar a trabalhar"

.

É fato inconteste que o período da garantia de emprego, da concepção até cinco meses após o parto, não se trata de uma conquista negocial. É direito constitucionalmente garantido à trabalhadora gestante e, como tal, indisponível. Tratando-se de garantia prevista na Constituição Federal, a norma coletiva não pode impor condições ou requisitos para o seu exercício.

Neste sentido, não pode a norma coletiva estabelecer procedimentos e prazos peremptórios para a parte trabalhadora, sob pena de perecimento do direito. Entendo que eventualmente ocorrem situações abusivas, como o fato, narrado em contestação, de a gestante não comunicar seu estado ao empregador e, apenas escoado o prazo da ADCT, ingressar em juízo buscando o pagamento de salários. Ainda assim, tais situações deverão ser analisadas caso a caso, sendo inviável a pretensão aviada na norma coletiva ora impugnada.

Por fim, observo que a norma coletiva não tem força o bastante para regulamentar artigo do ADCT da Constituição da República. Neste sentido:

"Aos acordos e convenções coletivos de trabalho, assim como às sentenças normativas, não é lícito estabelecer limitações a direito constitucional dos trabalhadores, que nem à lei se permite. (RE 234186/SP, Recurso Extraordinário, Relator Ministro Sepúlveda Pertence, 1ª Turma, publicação no DJ 31-08-2001, pp. 00065)

Por tais razões, julgo procedente a Ação Anulatória de Cláusula de Convenção Coletiva, proposta pelo Ministério Público do Trabalho, no tópico, para declarar a nulidade das disposições contidas na Cláusula

Quinquagésima Primeira da Convenção Coletiva de Trabalho registrada sob o código RS000917/2021 e na Cláusula Quinquagésima Segunda da Convenção Coletiva de Trabalho registrada sob o código RS000439/2022.

4 - CLÁUSULA OCTOGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

O MPT sustenta que ao impor contribuição intitulada "aporte negocial patronal", o estipulado na Cláusula Octogésima Nona ofende o princípio constitucional da livre associação sindical, previsto no art. 8º, inc. V, da Constituição da República, a garantia fundamental de que *"ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei"*, inscrita no art. 5º, inc. II, da Constituição da República e, no caso das contribuições exigidas dos trabalhadores, também o princípio da intangibilidade salarial, acolhido pelo art. 7º, X, da Constituição da República. Invoca o Precedente Normativo nº 119 do Tribunal Superior do Trabalho e, também, da OJ nº 17 da SEDC do Tribunal Superior do Trabalho. Destaca que, em 11 de março de 2015, o Plenário do Supremo Tribunal Federal aprovou a conversão da então Súmula nº 666 na Súmula Vinculante nº 40, *verbis*: *"A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo"*. Relembra o Precedente Normativo n.º 119 e a Orientação Jurisprudencial n.º 17 da Seção de Dissídios Coletivos do TST. Colaciona farta jurisprudência.

Ambos os sindicatos requeridos afirmam a legalidade da cláusula e apontam confusão entre a fixação de contribuição e a cobrança da contribuição.

A Cláusula Octogésima Nona da Convenção Coletiva de Trabalho registrada sob o código RS000917/2021 apresenta a seguinte redação:

"CLÁUSULA OCTOGÉSIMA NONA - APORTE NEGOCIAL PATRONAL

Considerando o previsto no art. 611-A da CLT de que prevalecerão sobre a lei todos os pontos objetos de Acordo ou

Convenção Coletiva, ressaltadas as vedações previstas no art. 611-B;

Considerando que o art. 611-B não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, diante disso prevalece o negociado sobre o legislado;

Fica estabelecido que as empresas de Segurança, Vigilância, Segurança Pessoal Privada, Escolas de Formação e Reciclagem de Vigilantes, empresas orgânicas e transporte de valores junto com a vigilância representada pelo SINESVINO/RS, com sede e/ou prestando serviços nos seguintes municípios: Antônio Prado/RS, Bento Gonçalves/RS, Canela/RS, Carlos Barbosa/RS, Caxias do Sul/RS, Farroupilha/RS, Flores da Cunha/RS, Garibaldi/RS, Gramado/RS, Nova Petrópolis/RS, São Marcos/RS e Vacaria/RS, participarão para os cofres do Sindicato Patronal que firma o presente instrumento a título de aporte estrutural, proporcionalmente ao número de funcionários que possuam na base territorial representada pelo Sindicato Patronal, que firma presente, até o dia 15

de julho de 2021, com a importância equivalente a 02(dois) dias do salário profissional mensal de cada vigilante, de cada auxiliar de serviço patrimonial ou servidor administrativo, limitado ao valor máximo do valor do vigilante, vigente em abril/2021 e já reajustado com base no presente instrumento.

Parágrafo primeiro: *As empresas que efetuarem o pagamento aqui ajustado até a data aprazada gozarão do direito a um desconto correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor devido, ou seja, contribuirão nas bases acima com o correspondente a 01 (um) dia do salário profissional mensal de cada vigilante, vigente em abril/2021 e já reajustado com base no presente instrumento.*

Parágrafo segundo: *As empresas que não efetuarem este aporte até o dia 15 de julho 2021 na forma acima, além de não gozarem do desconto acima previsto, responderão por uma multa de 2% (dois por cento), juros de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária na forma da lei.*

Parágrafo terceiro: *As empresas de monitoramento, instalação e comercialização de alarmes, CFTVs e equipamentos elétricos e eletrônicos de segurança, contribuirão para os cofres do Sindicato Patronal que firma o presente instrumento, no mesmo prazo e demais condições acima.*

Parágrafo quarto: *A Contribuição Negocial Patronal de que trata esta cláusula terá um valor mínimo equivalente:*

Para empresas especializadas, mínimo definido no caput da presente cláusula, correspondente a 100 (cem) vigilantes e/ou auxiliar de serviços patrimoniais e/ou demais empregados. Caso a empresa possua quantidade de empregados na base territorial do Sindicato Patronal signatário da presente, inferior a 100 (cem) empregados, deverá comprovar tal condição para fins do recolhimento da presente aporte, através da remessa, ao sindicato patronal signatário de cópia do envio e extrato do CAGED do mês de março de 2021.

A não comprovação da quantidade de empregados, na forma acima, ensejará na obrigação do pagamento mínimo equivalente a 100 (cem) empregados.

b) Demais empresas, inclusive monitoramento, instalação e comercialização de alarmes e equipamentos elétricos e eletrônicos de segurança e prefeituras: 1 (um) piso mensal dos vigilantes ou a comprovação de quantidade inferior de empregados mediante a apresentação de cópia do comprovante de envio e extrato do CAGED referente ao mês de março de 2021. Beneficiando-se, entretanto, do desconto previsto no parágrafo 1º acima, se efetuarem este pagamento até a data prevista no caput desta cláusula, ou seja, até 15 de julho de 2021.

Parágrafo quinto: *As empresas que possuírem empregados nos municípios da base territorial do SINESVINO e constantes do preâmbulo da presente Convenção, ficam obrigadas a informar, aos mesmo, através de correspondência assinada por seu representante legal, encaminhada a sede social do Sindicato, no endereço: Rua Júlio de Castilhos, 651, sala 109 FARROUPILHA (RS) CEP. 95180-000, fone/fax (54) 3268-6555, ou pelo e-mail sindicato.sinesvino@gmail.com até o dia 15 de junho de 2021, o número de profissionais atuando na referida área, no mês abril/2021, sob pena de multa no valor de 10% (dez por cento) do salário básico da categoria profissional por vigilante não informado".*

Em que pesem os argumentos da parte autora, saliento meu entendimento de que a contribuição assistencial é devida por todos os integrantes da categoria, sindicalizados ou não, nos termos do art. 513, "e", da CLT, uma vez que se beneficiam de todas as vantagens asseguradas na norma coletiva.

A despeito do entendimento contido na decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal no ARE 1.018.459 e na Súmula Vinculante nº 40, observo que a mesma Excelsa Corte, em Sessão Plenária Virtual finalizada em 11-09-2023, firmou novo entendimento quanto ao Tema 935 de Repercussão Geral em julgamento de embargos de declaração, com efeitos infringentes, fixando a seguinte tese:

"É constitucional a instituição por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição.

Decisão: O Tribunal, por maioria, acolheu o recurso com efeitos infringentes, para admitir a cobrança da contribuição assistencial prevista no art. 513 da Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive aos não filiados ao sistema sindical, assegurando ao trabalhador o direito de oposição, nos termos do voto do Relator, vencido o Ministro Marco Aurélio, que votara em assentada anterior, acompanhando a primeira versão do voto do Relator. Foi fixada a seguinte tese (tema 935 da repercussão geral): "É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição". Não votou o Ministro André Mendonça, sucessor do Ministro Marco Aurélio. Plenário, Sessão Virtual de 1.9.2023 a 11.9.2023".

Nestes termos, sendo recentemente assentado o Tema 935, com entendimento idêntico àquele vertido por esta SDC, indefiro o pedido.

Diante do exposto, julgo procedente em parte a Ação Anulatória ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, para declarar a nulidade das Cláusulas Trigésima Sexta, Quadragésima Terceira e Quinquagésima Primeira da Convenção Coletiva de Trabalho registrada no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho - MEDIADOR, da Subsecretaria de Relações do Trabalho - SRT, sob o código RS000917/2021 e Cláusulas Trigésima Sétima, Quadragésima Quarta e Quinquagésima Segunda, da Convenção Coletiva de Trabalho registrada no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho - MEDIADOR, da Subsecretaria de Relações do Trabalho - SRT, sob o código RS000439/2022.

Determina-se que os requeridos insiram a presente decisão em suas páginas na rede mundial de computadores, pelo prazo mínimo de 30 (trinta) dias, para fins de publicação, sob pena de multa diária R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais), que será devida pelo réu descumpridor, reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, instituído pela Lei nº 7.998/90.

Após o trânsito em julgado, expeça-se ofício ao Ministério do Trabalho e Emprego para que proceda à averbação, na Convenção Coletiva de Trabalho registrada sob o nº RS000917/2021, das alterações no teor

das Cláusulas Trigésima Sexta, Quadragésima Terceira e Quinquagésima Primeira; e na Convenção Coletiva de Trabalho registrada sob o código RS000439/2022, das alterações no teor das Cláusulas Trigésima Sétima, Quadragésima Quarta e Quinquagésima Segunda, nos termos da decisão proferida na presente ação. Custas de R\$ 2.000,00, calculadas sobre o valor dado à causa de R\$ 100.000,00, pelos requeridos, pro rata, observando-se a Assistência Judiciária Gratuita concedida ao Sindicato dos empregados.

CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS
Relator

VOTOS

DEMAIS MAGISTRADOS:

Acompanham o voto do(a) Relator(a).

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADOR CLÓVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS (RELATOR)

DESEMBARGADORA TÂNIA REGINA SILVA RECKZIEGEL (REVISORA)

DESEMBARGADORA ANA LUIZA HEINECK KRUSE

DESEMBARGADOR RICARDO CARVALHO FRAGA

DESEMBARGADOR JOÃO PEDRO SILVESTRIN

DESEMBARGADOR LUIZ ALBERTO DE VARGAS

DESEMBARGADOR CLÁUDIO ANTÔNIO CASSOU BARBOSA

DESEMBARGADOR RICARDO HOFMEISTER DE ALMEIDA MARTINS COSTA