

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021 a 2022

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si fazem, de um lado, o **SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**, entidade sindical, com sede e foro jurídico nesta Capital, na Rua Constante Sodré, 265, em Santa Lúcia, CNPJ-MF Nº 27.054.717/0001-72, doravante denominado **SETPES**, neste ato representado pelo seu Presidente – Sr. Jerson Antonio Picoli, brasileiro, casado, empresário e pela sua Diretora de Transporte Rodoviário Intermunicipal, a Sra. Paula Barcelos Tommasi Correa, brasileira, casada, empresária, e do outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**, entidade sindical, com sede e foro jurídico nesta Capital, à Av. Vitória, 2021, Bairro Nazareth, CNPJ-MF Nº 28.161.925/0001-33, doravante denominado de **SINDIRODOVIÁRIOS**, neste ato representado pelo seu Presidente Sr. Marcos Alexandre da Silva, brasileiro, casado, rodoviário, na forma prevista no art. 7º inciso XXVI, da Constituição Federal, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes, que regulam as relações de trabalho no período de 1º de maio de 2021 a 30 de abril de 2022, no **Sistema de Transporte Coletivo Rodoviário Intermunicipal de Passageiros**.

CLÁUSULA 1ª - Da Abrangência:

São beneficiários deste negócio jurídico os empregados das Empresas operadoras do Transporte Coletivo Rodoviário Intermunicipal de Passageiros do Estado do Espírito Santo sediadas na Região Metropolitana da Grande Vitória, inclusive os empregados da Viação Planeta Ltda., observado quanto a esta empresa o disposto nas cláusulas 29ª e 30ª.

Parágrafo Primeiro - Para os fins desta Cláusula, considera-se como motorista intermunicipal o condutor de ônibus transportando passageiros, dentro dos limites geográficos do Estado do Espírito Santo.

CLÁUSULA 2ª - Correção salarial:

Ficam estabelecidos os seguintes valores, a título de salário, passando a vigorar nos seguintes valores relativamente às seguintes funções:

- a) Motoristas: R\$ 2.258,42
- b) Cobradores: R\$ 1.139,51

CLÁUSULA 3ª - Do Vale Alimentação/Refeição:

As empresas abrangidas pela presente convenção obrigam-se a conceder aos seus empregados vales alimentação/refeição no valor total mensal de R\$ 776,12 (setecentos e setenta e seis reais e doze centavos), correspondentes a 26 (vinte e seis) tickets no valor unitário de R\$ 29,85 (vinte e nove reais e oitenta e cinco centavos), que não se incorporará aos salários, para toda e qualquer finalidade.

Parágrafo Primeiro – Os empregados motoristas e cobradores da Viação Águia Branca S/A farão jus ainda a uma ajuda alimentação paga mensalmente na forma de tickets ou crédito em cartão alimentação/refeição no valor de:

- a) Motoristas – R\$ 326,73
- b) Cobradores – R\$ 163,93

Parágrafo Segundo – O vale alimentação/refeição, que poderá ser concedido em forma de ticket ou de crédito em cartão, será sempre fornecido no dia 20 de cada mês, na proporção dos dias trabalhados, nas férias e nas faltas justificadas por documento hábil. Os trabalhadores das empresas não terão direito a recebimento dos tickets nas faltas não justificadas e quando estiverem afastados em decorrência de benefício previdenciário.

Parágrafo Terceiro – Fica expressamente ressalvado que o vale alimentação/refeição e a ajuda alimentação referida no § 2º desta cláusula, são concedidos conforme o Programa de Alimentação do Trabalhador, não se incorporando ao salário em hipótese alguma, para toda e qualquer finalidade.

CLÁUSULA 4ª - Plano de Saúde:

A empresa manterá plano de saúde individual, respeitada a opção dos empregados. Os contratos celebrados com a(s) empresa(s) prestadora(s) de serviço de saúde, que poderá (ão) oferecer o serviço mediante consórcio ou não, tem seus custos compartilhados com os empregados, arcando os empregadores com o valor único e exclusivo de até R\$ 104,31 (cento e quatro reais e trinta e um centavos) para o plano familiar e de até R\$ 52,71 (cinquenta e dois reais e setenta e um centavos) para o plano individual. A complementação do custo do plano escolhido será de obrigação do empregado através de declaração de opção e autorização para o conseqüente desconto em seu contracheque.

Parágrafo Primeiro - Relativamente aos empregados da empresa Viação Águia Branca S/A os valores únicos e exclusivos que a empresa arcará para o plano de saúde familiar será de até R\$ 107,48 (cento e sete reais e quarenta e oito centavos) e de até R\$ 54,32 (cinquenta e quatro reais e trinta e dois centavos) para o plano de saúde individual. A complementação do custo do plano de saúde escolhido será de obrigação do empregado através de declaração de opção e autorização para o conseqüente desconto em seu contracheque

Parágrafo Segundo - Considera-se dependente do empregado aquele que, nesta qualidade, estiver inscrito na Previdência Social oficial, até o limite estipulado pelo plano de saúde. Após esse limite a responsabilidade pelo pagamento excedente será do empregado.


Parágrafo Terceiro - A adesão ao plano de saúde aqui ajustado é facultada ao empregado, que poderá em qualquer época, manifestar sua exclusão, se assim o desejar.

Parágrafo Quarto - Fica também facultado ao empregado a opção de filiar-se a modalidades diferentes do plano de saúde mencionado no "caput" desta cláusula, oferecido pela empresa de saúde contratada com a empresa empregadora, visando um melhor atendimento próprio e/ou familiar, assumindo, assim, integralmente, o valor da contribuição que vier a ultrapassar os limites estabelecidos no "caput" desta cláusula.

Parágrafo Quinto - As empresas manterão o pagamento do plano de saúde para os empregados que estejam recebendo benefícios do INSS ou afastados por doença e/ou acidente de trabalho na vigência desta convenção, salvo na hipótese de desligamento definitivo do trabalho ou aposentadoria a qualquer título, inclusive por invalidez.


Parágrafo Sexto - Os valores decorrentes das contribuições dos empregados serão descontados da folha de pagamento e não serão considerados em nenhuma hipótese e para nenhum efeito como remuneração, não podendo ser objeto de postulação indenizatória, seja a que título for.

Parágrafo Sétimo - O pagamento de que trata o parágrafo quarto refere-se a cota devida pela empresa, remanescendo a responsabilidade do empregado no adimplemento de sua parcela, que como não mais será descontado em seu contra-cheque, deverá ser paga impreterivelmente até o 5º dia útil de cada mês, na respectiva empresa empregadora, sob pena de perda do benefício.

Parágrafo Oitavo - O empregado afastado, nos termos do parágrafo quarto, que deixar de pagar a sua parcela do plano por 3 (três) meses consecutivos perderá automaticamente o benefício. 

Parágrafo Nono - Será de responsabilidade do SINDIRODOVIÁRIOS a escolha e a gestão da corretora do plano de saúde, bem como das empresas operadoras, não acarretando daí qualquer ônus para os empregadores.

Parágrafo Décimo - O SINDIRODOVIÁRIOS, por si ou através da Empresa Corretora, apresentará às empresas empregadoras os nomes das operadoras de plano de saúde para opção por estas na contratação daquela que melhor atenda aos seus interesses e aos de seus empregados.

Parágrafo Décimo Primeiro - Os contratos a serem celebrados pelas empresas com as operadoras terão a interveniência do SINDIRODOVIÁRIOS. 

Parágrafo Décimo Segundo - Em caso de mudança das atuais operadoras do plano de saúde, o SINDIRODOVIÁRIOS assumirá todos os ônus decorrentes da rescisão ou do distrato dos contratos atualmente existentes, inclusive das multas neles previstas para tais eventos.

Parágrafo Décimo Terceiro - As Empresas de Transportes, com a interveniência do SINDIRODOVIÁRIOS, deverão rescindir os Contratos de Assistência Médica, caso a Empresa prestadora de serviços de Assistência Médica infrinja cláusulas estabelecidas nos

contratos vigentes, devendo optar por outra Operadora de Saúde credenciada de acordo com os parágrafos oitavo e nono desta cláusula.

CLÁUSULA 5ª - Do Pagamento e Adiantamento Salarial:

As Empresas efetivarão o pagamento de salários aos seus empregados até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido e, no dia 20 (vinte), ou no 1º dia útil imediatamente anterior, o pagamento do adiantamento salarial corresponde a 40% (quarenta por cento) do salário base do mês em curso.

Parágrafo Único - As empresas ficam obrigadas a fornecer contracheques de pagamentos a todos os seus empregados, com a discriminação de salários e outras vantagens recebidas e dos descontos procedidos.

CLÁUSULA 6ª - Jornada de Trabalho e das Horas Extras:

A jornada normal de trabalho para todos os empregados, com atividades nas linhas intermunicipais de passageiros, fica fixada em 44 (quarenta e quatro horas semanais), observado o disposto nos parágrafos desta Cláusula.

Parágrafo Primeiro - A critério da Empresa poderá ser exigida de seus motoristas, cobradores a prestação de serviços suplementares, podendo a duração da jornada de trabalho ser acrescida de até 4 (quatro) horas por dia, e para os fiscais poderá ser exigida até 2 horas extraordinárias por dia, observando-se, em qualquer caso, o pagamento do adicional de 55% (cinquenta e cinco) sobre o valor da hora normal trabalhada.

Parágrafo Segundo - Quando o empregado for requisitado para o trabalho no período em que estiver no gozo de sua folga programada, as horas eventualmente por ele trabalhadas serão remuneradas, exclusivamente, com acréscimo de 100% (cem por cento) em relação à hora normal.

Parágrafo Terceiro - Por exercer a empresa de transporte coletivo de passageiros atividade considerada essencial de utilidade pública, poderá proceder, quanto à jornada, em conformidade com o disposto no art. 61 da CLT.

Parágrafo Quarto - Para efeito de apuração da carga horária, não será considerado como tempo à disposição da empresa empregadora a permanência dos motoristas e cobradores nos alojamentos da empresa, destinados a descanso ou repouso, bem assim quando estiverem no interior dos veículos ou nas dependências da garagem e/ou pontos de apoio da empresa, nos períodos de tempo entre uma viagem e outra, inclusive em terminais e/ou estações rodoviárias, ficando tais empregados desobrigados, nesses períodos, à prestação de serviços. Durante o tempo destinado ao descanso e alimentação, não poderá ser atribuído ao empregado responsabilidade pela segurança e integridade dos veículos.

Parágrafo Quinto - Não será computado na duração da jornada o intervalo de tempo, no decurso da mesma jornada, entre os períodos de trabalho contínuo, destinados a descanso e/ou alimentação de motorista, cobrador, fora do veículo, nos postos de parada e/ou de apoio.

Parágrafo Sexto - A jornada normal de trabalho poderá ser executada em duas ou mais etapas, estabelecendo-se o intervalo para descanso e/ou alimentação mínimo de 1 (uma) hora, que não poderá exceder de 2 (duas) horas.

Parágrafo Sétimo - Aos motoristas, cobradores, quando em viagem, fica assegurado o intervalo mínimo para descanso e alimentação de 01:00 (uma) hora que, à critério da empresa, poderá ser reduzido em menos de 1 (uma) hora e/ou fracionado em mais de 2 períodos e cumpridos nas paradas ocorridas no curso da viagem, desde que compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada; mantida a remuneração.

Parágrafo Oitavo - O intervalo intrajornada não será computado na duração da jornada de trabalho do motorista e/ou cobrador, considerando-se tal situação na correspondente ficha de viagem de preenchimento obrigatório pelo empregado, com a anotação de tal intervalo.

Parágrafo Nono - Os empregados que exercem suas atividades nos setores administrativos e nas áreas técnicas da Empresa empregadora, inclusive nos setores de reforma de veículos e reformadora de componentes, terão carga horária especial, cingindo-se o trabalho de Segunda à Sexta-feira, com horário compensativo para folgarem aos sábados e domingos, obedecida a jornada normal de 44 horas semanais e mantida a faculdade da Empresa utilizar-se das condições estatuídas no art. 59 e parágrafos da CLT, respeitando-se a compensação semestral.

Parágrafo Décimo - Os empregados dos setores de administração, técnico, manutenção, tráfego, venda de passagens, alocados em terminais e/ou estações rodoviárias, em agências de passagens ou similares, poderão ter suas jornadas diárias acrescidas de horas suplementares, em até 2 (duas), obedecendo-se à jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, mantida, também, a faculdade da Empresa utilizar-se das condições estatuídas no art. 59 e parágrafos da CLT, respeitando-se a compensação semanal.

Parágrafo Décimo Primeiro - A empresa empregadora, considerada a essencialidade dos serviços prestados e segundo suas conveniências e necessidades, poderá modificar, alterar e/ou alternar os horários de prestação dos serviços, inclusive os noturnos, com variação de linhas de ônibus e/ou horários destes, valendo tal faculdade, também para o seu pessoal de apoio logístico, administrativo e/ou operacional.

Parágrafo Décimo Segundo - A empresa poderá, face às peculiaridades de suas atividades, a qualquer tempo, transferir o empregado de uma linha de ônibus para outra, ou de um local de trabalho para outro, bem assim, segundo suas necessidades administrativas e/ou operacionais, ser integrado ao sistema de prestação multifuncional.

Parágrafo Décimo Terceiro - É ainda facultada à empresa empregadora a adoção de carga horária diferenciada para os empregados vinculados a serviços do pessoal de apoio logístico,

executável, em tal situação, como regime de trabalho, a sistemática de escala de 12 (doze) horas de serviço por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

Parágrafo Décimo Quarto – As empresas que tiverem situações operacionais atípicas, poderão celebrar acordos separados com o SINDIRODOVIÁRIOS, com a assistência obrigatória do SETPES, estabelecendo-se regras específicas que contemplem suas peculiaridades, hipótese em que não incidirão as disposições da presente cláusula que lhe forem contrárias.

Parágrafo Décimo Quinto – Os empregados com a função de fiscal ficam desobrigados do controle da jornada de trabalho, pois exercem atividades externas e incompatíveis com a fixação de horário de trabalho, bem como com a subordinação, supervisão ou controle de jornada, conforme o disposto no artigo 62, I da CLT.

Parágrafo Décimo Sexto - Os horários e tipo de serviço serão variáveis dependendo da contratação. A convocação do motorista será comunicada com a necessária antecedência, sempre que possível, mediante a afixação no quadro de avisos da empresa ou comunicação direta e pessoal ao empregado.

Parágrafo Décimo Sétimo - Nas viagens em que a empresa adotar 2 (dois) motoristas no curso da mesma viagem, o intervalo interjornada ou descanso diário de 11 horas poderá ser feito com o veículo em movimento, respeitando-se os horários de jornada de trabalho, assegurado, após 72 (setenta e duas) horas, o repouso em alojamento externo ou, se em poltrona correspondente ao serviço de leito, com o veículo estacionado.

Parágrafo Décimo Oitavo - As folgas semanais não desfrutadas por força da duração da viagem, serão concedidas de forma cumulativa quando do regresso, e, quando impossível sua concessão, darão ensejo ao pagamento de dobras em igual número.

Parágrafo Décimo Nono - Nas viagens com duração superior a 7 (sete) dias, o repouso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas por semana ou fração trabalhada, sem prejuízo do intervalo de repouso diário de 11 (onze) horas, totalizando 35 (trinta e cinco) horas, usufruído no retorno do motorista à empresa (matriz ou filial) ou ao seu domicílio, salvo se a empresa oferecer condições adequadas para o efetivo gozo do referido repouso.

Parágrafo Vigésimo - Nas viagens de longa duração referidas no parágrafo anterior (superior a 7 dias) é permitido o fracionamento do repouso semanal em 2 (dois) períodos, sendo um destes de, no mínimo, 30 (trinta) horas ininterruptas, a serem cumpridos na mesma semana e em continuidade a um período de repouso diário, que deverão ser usufruídos no retorno da viagem; permitindo-se ainda a cumulação de até 3 descansos semanais consecutivos.

CLÁUSULA 7ª - Uniformes:

As empresas fornecerão, anualmente, uniformes gratuitos aos empregados sempre que seu uso for obrigatório, na proporção de 2 (dois) uniformes por ano contratual, sendo 02 (duas) camisas, 02 (duas) calças.

CLÁUSULA 8ª - Abono de Faltas a Estudantes:

O empregado devidamente matriculado em curso regular ou supletivo poderá afastar-se do trabalho para realização de provas ou exames vestibulares, mediante prévia comunicação e posterior comprovação, devendo compensar a falta ocorrida no curso da mesma semana ou segundo escala de compensação estabelecida pela Empresa.

CLÁUSULA 9ª - Diária para Viagem Especial:

A empresa pagará uma diária fixa para alimentação e pernoite a cada 24 (vinte e quatro) horas de R\$ 20,62 (vinte reais e sessenta e dois centavos) para motorista do interior e de R\$ 32,00 (trinta e dois reais) para motorista da região da Grande Vitória que por força de execução de viagem especial por ela contratada ou serviços por ela determinados, fora de seu setor de lotação, cujo valor não se incorporará ao salário para todo e qualquer fim, face a excepcionalidade a que se destina.

CLÁUSULA 10ª - Aposentadoria Especial – Estabilidade:

Não poderá ser rescindido o contrato de trabalho do motorista durante os últimos 12 (doze) meses de sua aposentadoria integral, hipótese em que o empregado deverá ter 5 (cinco) anos ou mais de serviço ininterrupto de carteira assinada na empresa, ressalvados os casos de dispensa por justa causa.

CLÁUSULA 11ª - Repouso Semanal Remunerado:

Face as características dos serviços prestados pela Empresa, obrigam-se os empregados a cumprirem as escalas de serviço por ela elaboradas, no que concerne aos motoristas, cobradores, bilheteiros, despachantes e pessoal de oficinas e demais, inclusive aos domingos e feriados, assegurando-se, entretanto, um repouso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas. Se o trabalho se desenvolver em dias de feriado sem que seja dado outro descanso, a remuneração do empregado será, nesse dia, paga em dobro.

CLÁUSULA 12ª - Livre Acesso aos Dirigentes Sindicais:

As Empresas permitirão o livre acesso aos membros titulares da Diretoria do Sindicato Profissional, em conformidade com a agenda contendo datas e horários das visitas, que deverão ser encaminhadas à apreciação da direção da empresa.

CLÁUSULA 13ª - Quadro de Avisos:

Será permitida a afixação de quadro de avisos destinado à comunicação de assuntos de interesse da categoria profissional, em local visível e de fácil acesso aos empregados,

vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja. O material a ser afixado deverá ser enviado às Empresas pela Entidade Sindical.

Parágrafo Único – Eventuais prejuízos que a divulgação e comunicações venham a ocasionar a terceiros, são de inteira responsabilidade do Sindicato autor dos textos, eximindo-se as empresas de quaisquer obrigações deles decorrentes.

CLÁUSULA 14ª - Atestado Médico:

As empresas aceitarão os atestados médicos emitidos pelo INSS/SUS e seus conveniados, bem como aqueles emitidos pela empresa prestadora de serviços médicos hospitalares e seus conveniados, contratada para efeito do Plano de Saúde.

CLÁUSULA 15ª - Seguro de Vida:

As Empresas se obrigam a contratar e/ou manter, em favor de cada um dos empregados um seguro de vida em grupo e acidentes pessoais, assumindo exclusivamente a obrigação de pagamento do custo, per capita mensal, de **R\$ 11,45 (Onze reais e quarenta e cinco centavos)** destinado à cobertura de morte natural, morte por acidente, invalidez total ou parcial decorrente de acidente, traslado e auxílio para funeral referentes às suas atividades. No caso do motorista a indenização deverá corresponder ao valor mínimo de 10 (dez) vezes o piso salarial do motorista conforme definido na cláusula 2ª.

Parágrafo Primeiro – Além dos benefícios acima, a Seguradora terá que garantir e conceder uma cesta básica, no valor de **R\$ 518,17 (quinhentos e dezoito reais e dezessete centavos)** ao empregado que permanecer afastado por motivo de doença ou acidente, por um período superior a 31 (trinta e um) dias, limitado a até 6 (seis) meses, cessando o fornecimento logo que o empregado retornar ao seu trabalho. A referida Cesta Básica será fornecida exclusivamente pela Seguradora.

Parágrafo Segundo – Será de responsabilidade do SINDIRODOVIÁRIOS a escolha da gestora, seguradora e da empresa corretora de seguro, não acarretando daí qualquer ônus para os empregadores.

Parágrafo Terceiro – O SINDIRODOVIÁRIOS assumirá todos os ônus decorrentes de rescisão ou distrato dos contratos atualmente existentes, inclusive de multas neles previstas para tais eventos.

Parágrafo Quarto - Os contratos a serem celebrados pelas empresas com as seguradoras terão a interveniência do SINDIRODOVIÁRIOS.

Parágrafo Quinto - As empresas manterão o pagamento do seguro para os empregados que estejam recebendo o auxílio do INSS, salvo na hipótese de desligamento definitivo do trabalho ou aposentadoria, a qualquer título, inclusive por invalidez.

CLÁUSULA 16ª - Das Férias:

Comunicado ao empregado o período de gozo de férias (individual ou coletiva) a empresa somente poderá cancelar ou modificar o início previsto, se ocorrer necessidade imperiosa ou quando houver a anuência expressa do empregado.

CLÁUSULA 17ª - Da Relação Nominal de Empregados:

As Empresas se comprometem a fornecer ao Sindicato relação nominal de todos os seus empregados, até o dia 10 de janeiro de 2022, desde que autorizados pelos mesmos na forma da lei Federal 13.709/2018.

CLÁUSULA 18ª - Da Responsabilidade:

O motorista é responsável pela segurança e integridade do veículo e dos passageiros, durante o período em que aqueles estiverem em sua posse e responsabilidade, cabendo-lhe comunicar às Empresas os incidentes e/ou acidentes ocorridos, bem como adotar providências imediatas que a situação concreta exigir, em consonância com as normas e instruções pertinentes que são do seu conhecimento, pela própria natureza do seu trabalho ou por terem sido repassadas pela Empresa.

Parágrafo Primeiro - O descumprimento, por imprudência, imperícia, negligência ou dolo, das obrigações profissionais afetas aos motoristas, apurado em documento elaborado pela Autoridade Competente e/ou por organismo hábil da Empresa, os responsabiliza civil e administrativamente, aplicando-se-lhe, no caso, o disposto no § 1º, do art. 462, da CLT, para todos os fins e efeitos.

Parágrafo Segundo - É vedado atribuir ao motorista tarefas diversas das compatíveis com as suas atividades, para as quais foi contratado.

CLÁUSULA 19ª - Do Atestado de Afastamento e Salário:

A empresa fornecerá atestado de afastamento e salário (AAS), desde que solicitado pelo empregado em vias de promover pleito previdenciário.

CLÁUSULA 20ª - Da Complementação do Auxílio Doença:

Os empregados em gozo de auxílio-doença pelo INSS, do 16º (décimo sexto) ao 30º (trigésimo) dia de afastamento, receberão da empresa uma importância que, somada ao valor do benefício previdenciário, perfazerá o valor do seu salário contratual, limitado ao maior salário de contribuição, definido pelo INSS, vigente à época do evento, a ser pago apenas uma única vez durante a vigência desta Convenção.

Parágrafo Primeiro – Considera-se salário contratual o salário-base do empregado, excluídas as demais vantagens pecuniárias, tais como horas extras, adicionais legais, entre outros.

Parágrafo Segundo – A verba complementar aqui mencionada, dado o seu caráter e finalidade, inclusive porque paga enquanto suspenso o contrato de trabalho, face ao

afastamento previdenciário, não tem natureza salarial para qualquer fim ou efeito, inclusive para fins previdenciários, trabalhistas e fundiários.

CLÁUSULA 21ª - Dos Benefícios compartilhados e /ou custeados integralmente pelo empregado:

Os benefícios, tais como: fator moderador de plano de saúde, seguro de vida complementar, entre outros, nos quais há a participação do empregado, parcialmente ou integralmente no custeio dos mesmos, através do desconto em folha de pagamento, serão mantidos ao empregado com o contrato de trabalho suspenso (sem remuneração), desde que o mesmo (empregado afastado) efetue o pagamento relativo ao correspondente benefício, junto à empresa, até o último dia útil de cada mês, ficando certo que a inadimplência do empregado afastado, por mais de 30 dias, ensejará a perda de tal benefício.

CLÁUSULA 22ª - Do Aviso Prévio:

No início do período de aviso prévio, o empregado poderá optar pela redução de 2 (duas) horas, no começo ou final da jornada de trabalho.

CLÁUSULA 23ª - Do Adicional de Transferência:

Fica convencionado que para o adicional de transferência deverá ser observado as normas previstas na legislação trabalhista em vigor.

CLÁUSULA 24ª - Das Cláusulas e Condições Especiais:

Os motoristas, à exceção daqueles pertencentes à VIAÇÃO ÁGUIA BRANCA S/A, que venham a prestar, no âmbito da mesma empresa-empregadora, serviços nas linhas de ônibus interestaduais, com deslocamento que não ultrapasse 200 km, continuarão recebendo o salário fixado nesta Convenção.

Parágrafo Primeiro - Os motoristas pertencentes às Empresas a que se refere o "caput" desta Cláusula que tenham deslocamento superior a 200 km e os motoristas da VIAÇÃO ÁGUIA BRANCA, independentemente da quilometragem que venham a prestar, no âmbito da mesma empresa-empregadora, serviços nas linhas interestaduais, serão, a título de gratificação, remunerados proporcionalmente às horas efetivamente trabalhadas nesses serviços, considerando-se o salário básico dos motoristas daquelas linhas e categorias, por ocasião do trabalho executado, sem que isso concretize alteração de função para a qual foram contratados, sob todos os aspectos, inclusive em relação ao tratamento salarial.

Parágrafo Segundo - É de responsabilidade do empregado que venha a executar suas atividades fora do estabelecimento da empresa, o porte e a responsabilidade pelo preenchimento da papeleta ou ficha de horário de trabalho para veículos de passageiros, de que trata a legislação competente, sendo motivo de rescisão de contrato por justa causa a eventual negativa de apresentação de tais documentos aos agentes habilitados para o controle e fiscalização das empresas ou do tráfego dos veículos.

CLÁUSULA 25ª - Multas de Trânsito:

Em caso de multa de Trânsito de responsabilidade dos condutores, as empresas devem remeter ao SINDIRODOVIÁRIOS, tão logo recebam a notificação da infração, cópia da documentação do veículo acompanhado da referida notificação para a propositura de recursos, quando for o caso.


Parágrafo Primeiro – Esta obrigatoriedade somente prevalecerá na hipótese de ser o condutor associado ao Sindicato Obreiro.

Parágrafo Segundo – No caso de multa de trânsito o empregador poderá descontar da remuneração do empregado infrator o valor correspondente desde que esgotados os prazos para recurso ou após decisão final desfavorável da JARI.

Parágrafo Terceiro – Havendo recurso para o CETRAN e em caso de resultado favorável ao condutor, este terá o direito ao ressarcimento do valor descontado de seu salário, corrigido nos mesmos percentuais aplicados pelo poder responsável pela autuação, tão logo o empregador receba a restituição.

Parágrafo Quarto – O SINDIRODOVIÁRIOS comunicará à empresa o sucesso ou insucesso do recurso.


CLAÚSULA 26ª - Mensalidade Sindical:

As empresas ficam obrigadas a efetuar desconto dos empregados associados ao SINDIRODOVIÁRIOS, mediante autorização expressa, dos valores ou percentuais que forem fixados a título de mensalidade sindical. 

Parágrafo Primeiro - As Empresas se comprometem a repassar as importâncias relativas aos descontos da mensalidade sindical até o sétimo dia do mês subsequente ao mês vencido.

Parágrafo Segundo – As autorizações dos empregados serão encaminhadas pelo SINDIRODOVIÁRIOS à Empresa empregadora para que esta possa promover o desconto previsto nesta Cláusula.

CLÁUSULA 27ª – Consignação em Pagamento:

As empresas se comprometem em promover descontos consignados na folha de pagamento dos seus empregados dos valores referentes aos pagamentos de empréstimos, financiamentos e operações de arrendamento mercantil concedidos por instituição financeira em razão de convênio firmado com SINDIRODOVIÁRIOS, desde que tais descontos sejam autorizados pelo empregado na forma do artigo 545 da CLT e Súmula 342/TST, observadas as normas e procedimento instituídos pela Lei nº 10.820, de 17.12.2003. 

Parágrafo Primeiro – O SINDIRODOVIÁRIOS, por si ou através da instituição financeira conveniada, enviará a empresa empregadora a relação dos empregados que pretendem tomar empréstimos consignados em folha de pagamento a fim de avaliar quanto a capacidade de comprometimento e possibilidade de efetuar descontos em seus vencimentos, facultando-se a empresa negar a consignação na hipótese do empregado não suportar o desconto respectivo.

Parágrafo Segundo – Uma vez celebrado o convênio, e desde que cumpridas as exigências impostas pela Lei nº 10.820, de 17.12.2003, assim como o disposto no artigo 545, da CLT e na Súmula 342 do TST e no parágrafo anterior, as empresas não poderão se opor aos lançamentos em folha de pagamento dos descontos consignados, a elas encaminhados.

CLÁUSULA 28ª - Do Menor Aprendiz:

Não estão abrangidos por esta Convenção os menores admitidos nas empresas na condição de aprendizes.

CLÁUSULA 29ª – Da Viação Planeta Ltda.:

As disposições desta convenção se aplicam à Viação Planeta a partir do mês de junho de 2021, à exceção da Cláusula 5ª que não tem aplicação a esta empresa.

CLÁUSULA 30ª – Data Base:

Fica mantida a data de 1º de maio como data base da categoria dos trabalhadores abrangidos por esta Convenção, salvo em relação à Viação Planeta, cuja data base fica mantida em 1º de junho.

CLÁUSULA 31ª - Da Prevenção de Acidentes:

Considerando que o transporte coletivo de passageiros deve ser exercido com total segurança e com medidas de prevenção a acidentes, as empresas poderão, sem prejuízo do disposto nos parágrafos 6º e 7º do artigo 168 da CLT, promoverem a aferição de teor etílico e/ou substâncias químicas análogas ou psicoativas nos empregados que exercem função de motorista, através de instrumentos próprios, inclusive quando da seleção admissional.

Parágrafo único - A recusa do empregado em submeter-se ao teste ou ao programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica será considerada infração disciplinar, passível de penalização nos termos da lei.

CLÁUSULA 32ª – Contribuição Negocial

Durante o período de vigência deste Instrumento Coletivo, a contar da data de sua formalização, fica instituída a contribuição negocial, referida pelo art. 513, alínea "e", da CLT,

expressamente fixada nesta Convenção Coletiva de Trabalho, aprovada em Assembleia Geral Extraordinária sindical dos trabalhadores para custeio do Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado do Espírito Santo - Sindirodoviários, em decorrência da negociação coletiva salarial 2021-2022, a ser descontada pelas Empresas em parcela única no contra cheque dos trabalhadores, não associados, pago no mês de Agosto de 2021 (Ref.: julho de 2021), garantindo-se o direito de oposição individual e escrita do trabalhador perante o sindicato profissional, na forma do Parágrafo Seguinte.

Parágrafo Primeiro - O trabalhador após a publicação de edital em jornal de grande circulação e/ou afixação de informativo nos murais das empresas ou do sindicato, contendo as informações sobre a contribuição negocial, terá um prazo de 10 (dez) dias, contados da publicação do edital ou disponibilização do informativo, para apresentar ao Sindirodoviários/ES em sua sede ou subseções, pessoalmente, por escrito e com identificação e assinatura legíveis, sua expressa oposição à realização do desconto descrito no Caput, com as razões, sob pena de aceitação do mesmo.

Parágrafo Segundo – Caberá ao Sindirodoviários/ES entregar ao empregado o comprovante de protocolo do direito de oposição, cujo limite para que formalize seu direito é 24 (vinte e quatro) horas após o término dos 10 (dez) dias, devendo o trabalhador apresentar à empresa uma cópia do protocolo no prazo acima fixado, para que não seja efetivado o referido desconto.

Parágrafo Terceiro – Fica vedado às Empresas empregadoras a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição por escrito, devendo o Sindirodoviários enviar um informativo e cópia do edital no dia de publicação deste, a fim de que sejam afixados no quadro de avisos de cada empresa empregadora.

Parágrafo Quarto – Fica vedado ao Sindirodoviários e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

Parágrafo Quinto - O valor da contribuição prevista no caput corresponde a 3% (três por cento) do salário base de todos os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho não associados ao Sindirodoviários, descontado em cota única.

Parágrafo Sexto – A importância deverá ser repassada ao Sindirodoviários/ES até o dia 11 (onze) do mês de Agosto de 2021, com o encaminhamento da relação nominal dos contribuintes, bem como a guia de recolhimento devidamente quitada.

Parágrafo Sétimo – O Sindirodoviários/ES compromete-se a disponibilizar através de seu site <http://contribuicao.sindirodoviaros-es.com.br>, ou eventualmente por outro meio a ser comunicado às empresas, mecanismos próprios para efetuarem o recolhimento dos descontos de que trata o caput desta cláusula.

Parágrafo Oitavo - O sindicato laboral se responsabiliza pela adoção de todas as medidas necessárias para garantir à categoria o direito de oposição, bem como assumirá todas as responsabilidades decorrentes do referido desconto, destacando que os sindicatos patronais

e as empresas ficarão isentos de quaisquer responsabilidades juntos aos seus funcionários decorrentes do desconto efetuado, salvo em caso de erro praticado pela empresa.

CLÁUSULA 33ª – Da Vigência:

O presente instrumento coletivo de trabalho terá vigência até 30 de abril de 2022.

Vitória (ES), 22 de junho de 2021.



JERSON ANTONIO PICOLI

Presidente do Sindicato das Empresas de Transporte
de Passageiros do Estado do Espírito Santo – SETPES



PAULA BARCELOS TOMMASI CORREA

Diretora de Transporte Rodoviário Intermunicipal - SETPES



MARCOS ALEXANDRE DA SILVA

Presidente do Sindicato dos Trabalhadores em Transportes
Rodoviários do Estado do Espírito Santo – SINDIRODOVIÁRIOS



Podor Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região

Ação Anulatória de Cláusulas Convencionais 0000550-30.2022.5.17.0000

Relator: DANIELE CORREA SANTA CATARINA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 20/09/2022

Valor da causa: R\$ 150.000,00

Partes:

AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RÉU: SINDICATO DAS EMP DE TRANSP DE PASSAGEIROS DO E E SANTO

RÉU: SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIARIOS DO EST.
ES



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO
GAB. DESA. DANIELE CORREA SANTA CATARINA
AACC 0000550-30.2022.5.17.0000
AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
RÉU: SINDICATO DAS EMP DE TRANSP DE PASSAGEIROS DO E E SANTO E
OUTROS (2)

DECISÃO

Trata-se de Ação Anulatória de Cláusulas Convencionais ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em face do SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTES DE PASSAGEIROS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO e do SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO, com pedido de *tutela antecipada*, objetivando anular a Convenção Coletiva acostada aos autos e, sucessivamente, o disposto no parágrafo quinto da cláusula 4ª da CCT 2021 /2022.

O ilustre membro do *Parquet*, em apertada síntese, sustenta que, antes da apreciação prévia, os sindicatos subscritores das normas foram instados a se manifestar, mas apenas o sindicato patronal apresentou defesa e anuiu com a realização de audiência administrativa.

Aduz que o sindicato profissional, embora instado a apresentar "1) o edital de convocação dos empregados/empresas para respectiva assembleia que autorizou a celebração da CCT em questão; 2) a indicação e comprovação de publicação do(s) Edital(is) em jornal de grande e/ou ciência dos trabalhadores na forma Estatutária; 3) lista de presença à referida Assembleia; 4) Ata da referida Assembleia", ficou-se inerte.

Alega que o sindicato patronal, embora tenha respondido à notificação do MPT, juntou apenas cópia da Convenção Coletiva de Trabalho que, "(...) apesar de assinada pelas partes subscritoras, não foi depositada no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e emprego, portanto, não tendo o devido registro".

Sustenta que, nos termos dos artigos 612 e 614 da CLT, a deliberação em assembleia geral e o registro da CCT no Ministério do Trabalho e Previdência são requisitos de validade da norma coletiva que, no caso em análise, não foram cumpridos.

Assim, por entender configurada a nulidade absoluta em razão da "(...) ausência de formalidade prescrita em lei (Artigo 166, IV do Código Civil), pugna o MPT pela anulação da Convenção Coletiva de trabalho firmada entre os réus".

Sucessivamente, caso este Regional entenda pela regularidade formal da norma coletiva ora impugnada, pugna pela nulidade do parágrafo quinto da Cláusula 4ª da CCT 2021/2022, por manifesta ilegalidade.

Assevera que a norma indicada afasta o direito do aposentado por invalidez à manutenção do plano de saúde, violando, assim, o disposto nos artigos 475 e 611-B da CLT.

Afirma que, nos termos do artigo 475 da CLT, o empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho e, portanto, se não há rompimento do vínculo empregatício não há "(...) justificativa plausível em se garantir o plano de saúde em outras situações de suspensão contratual, e negá-la aos aposentados por invalidez". Frisa que essa é *ratio essendi* da Súmula 440 do TST, segundo a qual se assegura o direito à manutenção do plano de saúde, "*não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez*".

Aduz ainda que o parágrafo quinto da Cláusula 4ª da CCT "*afronta o disposto no artigo 611-B da CLT, haja vista a sua clareza ao fixar que as normas coletivas que suprimam ou reduzam direitos decorrentes da aposentadoria são ilícitas*".

Assim, sustenta estarem evidentemente caracterizados o *fumus boni iuris* e *periculum in mora* críveis de ensejar a antecipação de tutela no presente, devendo ser deferida liminar para que "*se antecipe os efeitos da decisão definitiva de modo a que se declare provisória e antecipadamente a impossibilidade dos Sindicatos /empresas, até o trânsito em julgado desta Ação Anulatória, continuarem a aplicar as regras inseridas na norma coletiva e/ou na Cláusula impugnada/anulada, sob pena de multa de R\$ 30.000,00, a ser revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador*".

Decido.

Para a concessão de liminar em sede de Ação Anulatória de Cláusulas Convencionais é preciso que o órgão judicial, ao despachar a inicial, se convença da relevância do fundamento das alegações do impetrante (*fumus boni iuris*) e verificar que do ato impugnado venha a resultar a ineficácia da medida, caso seja finalmente deferida (*periculum in mora*).

Nesse sentido, dispõe o caput do artigo 300 do NCPC, *in verbis*:

Art. 300. A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.

Ao comentar a chamada "probabilidade do direito" prevista no novo ordenamento para a concessão da tutela de urgência, o professor Daniel Mitidiero (*in* Breves Comentários ao Novo Código de Processo Civil / Teresa Arruda Alvim Wambier ... [et al.], coordenadores - São Paulo : Editora Revista do Tribunais, 2015, pag. 782) leciona que:

A probabilidade que autoriza o emprego da técnica antecipatória para a tutela dos direitos é a probabilidade lógica - que é aquela que surge da confrontação das alegações e das provas com os elementos disponíveis nos autos, sendo provável a hipótese que encontra maior grau de confirmação e menor grau de refutação nesses elementos. O juiz tem que se convencer de que o direito é provável para conceder 'tutela provisória'.

Vê-se, portanto, que para a concessão da medida urgente deverá o julgador analisar o pedido e as alegações da parte em contraponto com as provas apresentadas, fazendo um juízo de probabilidade de veracidade das alegações em sintonia com a possibilidade de êxito do provimento final a ser proferido no processo.

No entanto, não basta estar presente apenas o chamado *fumus boni iuris* para o deferimento da tutela cautelar, devendo-se analisar, ainda, o perigo do dano ou risco ao resultado útil do processo.

No que diz respeito ao perigo de dano, nos socorremos as lições de Manoel Antônio Teixeira Filho (*in* Curso de Direito Processual do Trabalho, Vol. II - São Paulo : LTr, 2009, p. 702) que comentando o instituto a luz do Código Buzaid, explica que:

"Não basta, porém, que o risco de dano seja atual iminente: é imprescindível que o dano seja irreparável ou de difícil reparação. Logo, não se antecipará os efeitos da tutela quando, embora o risco de dano seja atual, este possa ser reparado sem maiores dificuldades. Caberá ao requerente da antecipação, portanto, demonstrar que o dano será irreparável ou de difícil reparação."

Feitas essas considerações, passa-se à análise do pedido de liminar.

No tocante à alegação de vício formal da norma coletiva firmada entre o SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTES DE PASSAGEIROS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO e do SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO, em uma análise perfunctória da questão, entendo que não restou demonstrada a probabilidade do dano do autor capaz de empolgar o deferimento da liminar.

Com efeito, embora o Ministério Público do Trabalho tenha requisitado ao sindicato profissional a documentação comprovando a convocação e deliberação em Assembleia Geral específica para o fim de celebrar a Convenção Coletiva de Trabalho debatida nos autos, nos moldes do previsto no artigo 612 da CLT, e o referido ente sindical quedado-se inerte, tal fato não é suficiente para caracterizar o *fumus bonis iuris*.

O não comparecimento do sindicato profissional ao procedimento prévio instaurado pelo MPT com a documentação solicitada pelo *Parquet*, embora não recomendável, não é suficiente para comprovar que, de fato, o sindicato não cumpriu as exigências previstas no artigo 612 da CLT e, portanto, não há razão para, ao menos em medida liminarmente sem oitiva da parte contrária, determinar a inaplicabilidade da CCT em comento - norma coletiva que confere diversos direitos aos trabalhadores.

O mesmo raciocínio vale para a ausência de depósito da CCT no Ministério do Trabalho e Previdência para fins de registro. Ademais, tal requisito sequer é pressuposto de validade da norma coletiva, ou seja, sua ausência implica apenas infração administrativa. Nesse sentido é o entendimento do E. TST:

[...]CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. FALTA DE REGISTRO DA NORMA COLETIVA PERANTE O ÓRGÃO COMPETENTE, ART. 614 DA CLT. Esta Corte Superior compreende que o não cumprimento da formalidade prevista no art. 614 da CLT, ou seja, o depósito da norma coletiva perante o órgão competente, acarreta mera infração administrativa, não afetando a validade do instrumento coletivo negociado. Inere-se que a decisão do TRT está em dissonância com a jurisprudência desta Corte, razão pela qual cabível sua reforma. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento" (RRAg-1000638-49.2020.5.02.0029, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 27/06/2022).

Além de não caracterizado o *fumus bonis iuris* quanto ao pedido de inaplicabilidade da CCT em razão de vício formal, há também o risco da irreversibilidade de fato, haja vista a impossibilidade de retorno ao *status quo ante*. Com efeito, no referido instrumento coletivo é resguardado aos trabalhadores parcelas irreversíveis, a exemplo do plano de saúde.

Assim, não há que se falar em concessão da liminar quanto a este pedido.

Por outro lado, da leitura da peça de ingresso, verifico, em sede de cognição superficial, que, de fato, o parágrafo quinto da Cláusula 4ª da CCT objeto da presente Ação Anulatória, atenta contra normas constitucionais e legais, bem como em face da própria jurisprudência dos Tribunais Trabalhistas.

Consta do parágrafo quinto da Cláusula 4ª da CCT:

CLÁUSULA 4ª - Plano de Saúde:

[...]

Parágrafo Quinto - *As empresas manterão o pagamento do plano de saúde para os empregados que estejam recebendo benefícios do INSS ou afastados por doença e/ou acidente do trabalho na vigência desta convenção, salvo na hipótese de desligamento definitivo ou aposentadoria a qualquer título, inclusive por invalidez.*

Vê-se, portanto, que embora a norma coletiva garanta a manutenção do plano de saúde aos empregados que estejam recebendo benefícios do INSS ou afastados por doença e/ou acidente do trabalho, exclui esse direito do aposentado por invalidez. Ou seja, não obstante se tratar de suspensão do contrato de trabalho, assim como os casos de afastamento previdenciário, a CCT não conferiu aos aposentados por invalidez o direito à manutenção do plano de saúde.

Acerca do tema, vale salientar que, nos termos do artigo 475 da CLT, a aposentadoria por invalidez não extingue o contrato de trabalho, mas apenas o suspende, *in verbis*:

Art. 475 - O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.

§ 1º - Recuperando o empregado a capacidade de trabalho e sendo a aposentadoria cancelada, ser-lhe-á assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, facultado, porém, ao empregador, o direito de indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos dos arts. 477 e 478, salvo na hipótese de ser ele portador de estabilidade, quando a indenização deverá ser paga na forma do art. 497.

§ 2º - Se o empregador houver admitido substituto para o aposentado, poderá rescindir, com este, o respectivo contrato de trabalho sem indenização, desde que tenha havido ciência inequívoca da interinidade ao ser celebrado o contrato.

A Súmula 160 do E. TST, mantida por meio da Resolução nº 121 /2003 do TST, publicada em 21/11/2003, pacificou a matéria ao dispor que *"cancelada a aposentadoria por invalidez, mesmo após cinco anos, o trabalhador terá direito de retornar ao emprego, facultado, porém, ao empregador, indenizá-lo na forma da lei"*.

Por seu turno, o inciso II do art. 47 da Lei 8.213/91 é claro quanto ao caráter provisório da aposentadoria por invalidez sem qualquer limitação temporal, ao dispor que quando a recuperação ocorrer após cinco anos, será mantida a aposentadoria, sem prejuízo da volta à atividade.

Assim, durante a suspensão do contrato de trabalho, empregado e empregador ficam dispensados apenas das suas principais obrigações, quais sejam, prestar serviços e pagar salário, respectivamente. Com relação às obrigações acessórias, elas devem continuar a ser respeitadas e concedidas pelas partes. Nesse diapasão, também a concessão da assistência médica continua a ser obrigatória ao empregador.

Nesse sentido, o E. TST, por meio da Súmula nº 440, já pacificou o entendimento de que a suspensão do contrato de trabalho em razão da concessão de aposentadoria por invalidez não retira do empregado a condição de beneficiário de plano de saúde. Vejamos:

AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO,
APOSENTADORIA POR INVALIDEZ, SUSPENSÃO DO CONTRATO DE
TRABALHO. RECONHECIMENTO DO DIREITO À MANUTENÇÃO DE
PLANO DE SAÚDE OU DE ASSISTÊNCIA MÉDICA - Res. 185/2012,
DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez.

Certo é que, quando o empregado se aposenta por invalidez, tal é o momento em que ele mais precisa do plano de saúde concedido por seu empregador, sendo desumana a sua cessação, que beira, inclusive, à inconstitucionalidade, já que a Constituição elegeu o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana como fundamentos da República Federativa do Brasil, bem como a construção de uma sociedade livre, justa e solidária como um de seus objetivos. Por isso, a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.

Ademais, não prospera a tese do sindicato patronal apresentada no procedimento preliminar de que, em razão do disposto no artigo 611-A da CLT e do julgamento do tema 1.046 do STF, deve prevalecer no caso em análise o negociado sobre o legislado.

Pelo contrário, nos termos do artigo 611-B, XVII, da CLT constituem objeto ilícito de Convenção Coletiva de Trabalho a supressão ou a redução de direitos relativos a normas de saúde e segurança do trabalho. Assim, em razão do disposto nessa norma, resta configurada a nulidade do parágrafo quinto da Cláusula 4ª da CCT que exclui o direito de aposentados por invalidez a manutenção do plano de saúde.

Nesse ponto, cabe fazer uma análise da questão a luz do que foi decidido pelo E. STF no julgamento do ARE 1.121.633 (TEMA 1046).

No referido julgado, o Pretório Excelso reconheceu a possibilidade de que as normas coletivas se sobreponham as normas legais (prevalecendo a tese do chamado "negociado sobre o legislado").

Eis o teor da certidão do julgamento:

Decisão: O Tribunal, por maioria, apreciando o tema 1.046 da repercussão geral, deu provimento ao recurso extraordinário, nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber. Em seguida, por unanimidade, foi fixada a seguinte tese: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou

afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, **desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis**". Ausentes, justificadamente, o Ministro Luiz Fux (Presidente), impedido neste julgamento, e o Ministro Ricardo Lewandowski. Presidiu o julgamento a Ministra Rosa Weber, Vice-Presidente. Plenário, 2.6.2022.

Nesse sentido, tem-se que a Corte Suprema assentou uma exceção à tese firmada, no sentido de que se mostra necessário que se respeitem os direitos absolutamente indisponíveis, os quais, pela análise da própria decisão na qual se reconheceu a repercussão geral no julgamento do processo citado acima, pode-se visto como aqueles direitos previstos em sede constitucional.

Eis um trecho da decisão que corrobora com esse entendimento:

(...)

E, nessa extensão, manifesto-me pela existência de repercussão geral da questão e reafirmo a jurisprudência desta Corte, de modo a assentar a seguinte tese:

Os acordos e convenções coletivos devem ser observados, ainda que afastem ou restrinjam direitos trabalhistas, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias ao direito flexibilizado na negociação coletiva, **resguardados, em qualquer caso, os direitos absolutamente indisponíveis, constitucionalmente assegurados.**

Feitas essas considerações, poder-se-ia defender a tese de que todas as parcelas trabalhistas seriam indisponíveis, por se tratarem de verba com natureza alimentar, deixando de aplicar, assim, o decidido pelo E. STF no supramencionado julgado.

Contudo, pensar de tal forma seria esvaziar a *ratio decidendi* em relação ao assentado pelo Pretório Excelso, impossibilitando a pacificação social por meio de decisões em se que se respeitam os precedentes formalmente vinculantes a luz do previsto nos artigos 926 e 927 do CPC.

Nessa linha de argumentação, entendo se possível adotar o critério defendido pelo professor Otávio Calvet em artigo publicado no site jurídico CONJUR (<https://www.conjur.com.br/2022-jun-07/trabalho-contemporaneo-negociado-legislado>), qua ao tratar da referida controvérsia assenta que:

A boa notícia é que eventual atuação neste sentido não deve gerar muito tumulto. A própria CLT, com a reforma trabalhista, deixou claro em seu artigo 611-B os conteúdos do Direito do Trabalho que são absolutamente indisponíveis. Para além do que está ali expressamente previsto, as matérias contidas na própria Constituição e nas Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil são, obviamente, parte deste mínimo existencial trabalhista.

É o que se extrai, inclusive, da notícia do julgamento citado no *site* do próprio E. STF (<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=488269&ori=1>), na qual consta expressamente que:

STF decide que norma coletiva que restringe direito trabalhista é constitucional

O Tribunal observou, contudo, que a redução de direitos por acordos coletivos deve respeitar as garantias constitucionalmente asseguradas aos trabalhadores.

(...)

Direitos indisponíveis

Prevaleceu, no julgamento, o voto do ministro Gilmar Mendes (relator) pela procedência do recurso. Ele afirmou que a jurisprudência do STF reconhece a validade de acordo ou convenção coletiva de trabalho que disponha sobre a redução de direitos trabalhistas.

O ministro ponderou, no entanto, que essa supressão ou redução deve, em qualquer caso, respeitar os direitos indisponíveis, assegurados constitucionalmente. Em regra, as cláusulas não podem ferir um patamar civilizatório mínimo, composto, em linhas gerais, pelas normas constitucionais, pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporados ao direito brasileiro e pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores.

Portanto, e tendo em mente a existência de um núcleo do ordenamento que garanta o mínimo de cidadania aos trabalhadores, tem-se que as negociações coletivas nas quais houver a supressão de vantagens para essa categoria de cidadãos, deverão ser respeitados os direitos mínimos previstos **pelas normas**

constitucionais, pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporados ao direito brasileiro e pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores.

Dito isso, passa-se à análise do caso.

No caso concreto, está se discutindo a possibilidade de a norma coletiva afastar o direito à manutenção do plano de saúde dos aposentados por invalidez.

Ocorre que, conforme já mencionado, por se tratar de hipótese de suspensão do trabalho (artigo 475 da CLT), as obrigações contratuais acessórias, a exemplo do plano de saúde dos aposentados por invalidez, devem continuar a ser respeitadas e concedidas pelas partes, mesmo porque se trata de norma de saúde e segurança do trabalho resguardada constitucionalmente, *in verbis*

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

No mesmo sentido, o artigo 611-B, XVII, da CLT estabelece como absolutamente indisponíveis os direitos relativos à saúde do trabalhador.

Tem-se que na própria decisão prolatada no ARE o Ministro Relator fez questão de assentar, citando voto do Exmº Ministro Luiz Roberto Barroso quando do julgamento do TEMA 152, que o limite da transação por meio de norma coletiva residia no que ele chamou de "direitos absolutamente indisponíveis", nos quais entendo que se insere a saúde do trabalhador. Peço vênias para transcrever o trecho da decisão:

Nesses termos, verifico que a jurisprudência desta Corte já se firmou no sentido de reconhecer a validade de acordo ou convenção coletiva de trabalho, ainda que disponha sobre a redução de direitos trabalhistas.

Entretanto, cumpre destacar que a redução ou limitação dos direitos trabalhistas pelos acordos coletivos deve, em qualquer caso, respeitar aos direitos absolutamente indisponíveis, constitucionalmente assegurados.

Tal ressalva também foi assentada pelo Pleno no julgamento do tema 152 da repercussão geral. A esse propósito, cito trecho do voto proferido pelo relator Min. Roberto Barroso:

as regras autônomas Juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade absoluta. Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um patamar civilizatório mínimo, como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado **as normas de saúde e segurança do trabalho**, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc.¹⁶ Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas.

Sendo assim, dúvida não há de que a questão posta nesta reclamatória, qual seja, exclusão do plano de saúde dos aposentados por invalidez pactuada em norma coletiva, tem sede constitucional, razão pela qual não se enquadra na regra geral da tese fixada no julgamento do ARE supracitado, razão pela qual impõe-se fazer o necessário *distiguishing* quanto à questão.

Outrossim, insta consignar que a distinção contida no parágrafo quinto da Cláusula 4ª da CCT entre os *"empregados que estejam recebendo benefícios do INSS ou afastados por doença e/ou acidente do trabalho na vigência"* e o *aposentado por invalidez* (hipóteses de suspensão do contrato de trabalho) configura violação ao princípio da igualdade (insculpido no *caput* do artigo 5º da CF), o que torna inválida a norma, também por esse fundamento.

Nesse sentido, peço vênha para colacionar ementa de julgado do E. TST nesse sentido:

"RECURSO ORDINÁRIO, MANDADO DE SEGURANÇA. ATO COATOR QUE DEFERIU PEDIDO DO RECLAMANTE DE ANTECIPAÇÃO DE TUTELA. MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE APÓS A APOSENTADORIA

POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 440 DO TST. NORMA COLETIVA COM PRAZO PARA CUSTEIO. INVALIDADE. AFRONTA AO PRINCÍPIO DA IGUALDADE. PREVISÃO DE COPARTICIPAÇÃO. APLICAÇÃO. 1 - Hipótese de insurgência contra o ato que deferiu o pedido de antecipação de tutela e determinou o restabelecimento ao reclamante do plano de saúde, com o custeio integral pela reclamada, enquanto perdurar a aposentadoria por invalidez. 2 - Nos termos da Súmula 440 do TST, durante a fruição de aposentadoria por invalidez, não podem ser cancelados os benefícios de assistência à saúde do trabalhador, uma vez que independem da prestação de serviços e decorrem da manutenção do vínculo empregatício, que não é extinto com a suspensão do contrato de trabalho. 3 - Embora na convenção coletiva carregada aos autos esteja previsto que o benefício do plano de saúde será assegurado ao trabalhador, no caso de aposentadoria por invalidez, pelo período de até 5 (cinco) anos, tem-se que, além da legislação previdenciária não fixar prazo para a fruição do benefício da aposentadoria por invalidez, que será pago enquanto o segurado permanecer nesta condição (art. 42, parte final, da Lei 8.213/91), e a Súmula 160 do TST repetir a compreensão de que, nesse caso, o contrato de trabalho fica suspenso por prazo indeterminado, a diferenciação contida na referida cláusula entre os ativos e aqueles que tem o seu contrato de trabalho suspenso, como na espécie de aposentadoria por invalidez, evidencia violação ao princípio da igualdade, o que torna inválida a norma, no particular. 4 - Porém, como o que é garantido é a manutenção do plano de saúde de empregado aposentado por invalidez, nas mesmas condições usufruídas pelos demais empregados, não há obrigatoriedade de que a empresa assumo o custeio integral do tratamento médico, quando o plano de saúde fornecido é em coparticipação. Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido" (RO-132-21.2016.5.20.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relatora Ministra Delaíde Miranda Arantes, DEJT 29/06/2018).

Ante as razões expostas, entendo que há verossimilhança na alegação do autor de nulidade do parágrafo quinto da Cláusula 4ª da CCT 2021/2022 firmada entre o SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTES DE PASSAGEIROS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO e do SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO.

Com efeito, evidencia-se o *fumus boni iuris*, pois os entes sindicais, na pactuação da Convenção Coletiva de Trabalho em análise, não levaram em consideração as normas constitucionais e celetistas que resguardam o direito dos aposentados por invalidez à manutenção do plano de saúde (artigo 5º, *caput*, e 7º, XXII,

ambos da CF, e 475 da CLT), bem como os limites impostos à liberdade de negociação e ao princípio da autonomia coletiva privada (artigo 611-B, XVII, da CLT), não se atentando, também, para a amplitude da liberdade sindical (art. 8º, caput, CF), em seu aspecto coletivo e individual.

Não se pode perder de vista que, como dito anteriormente, a concessão da antecipação dos efeitos da tutela pressupõe a chamada “probabilidade do direito” e o “perigo da demora”, ou seja, que seja demonstrada uma verossimilhança nas alegações e que a manutenção da situação como se encontra possa causar risco de dano à parte.

No caso em tela, o *periculum in mora* também é nítido, pois os empregados aposentados por invalidez encontram-se submetidos à aplicação de cláusula coletiva que, em sede de análise perfunctória, revela-se ilegal e passível de ser anulada, sendo certo que a manutenção da vigência da referida cláusula implica fundado receio de que esses empregados sofram prejuízos materiais e/ou morais até o julgamento final desta demanda.

Nesse sentido, aplicável ao caso a chamada “teoria da gangorra”, a qual, segundo doutrina abalizada, teria sido reforçada com a entrada em vigor do NCPC.

Nas palavras de Teresa Arruda Alvim Wambier, Maria Lúcia Lins Conceição, Leonardo Ferres da Silva Ribeiro e Rogério Licastro Torres de Mello (*in* Primeiros comentários ao novo código de processo civil artigo por artigo / Teresa Arruda Alvim Wambier ... [et al.], coordenadores - São Paulo : Editora Revista do Tribunais, 2015, pag. 498):

“Tratando-se de tutela de urgência, o diferencial para a sua concessão – o ‘fiel da balança’ – é sempre o requisito do periculum in mora. Ou, noutras palavras, a questão dos requisitos autorizadores para a concessão da tutela de urgência – compreendendo-se a tutela cautelar e antecipação de tutela satisfativa – resolve-se pela aplicação do que chamamos de ‘regra da gangorra’.

O que queremos dizer, com ‘regra da gangorra’, é que quanto maior o ‘periculum’ demonstrado, menos ‘fumus’ se exige para a concessão da tutela pretendida, pois a menos que se anteveja a completa inconsistência do direito alegado, o que importa para a sua concessão é a própria urgência, ou seja, a necessidade considerada em confronto com o perigo da demora na prestação jurisdicional.

O juízo de plausibilidade ou de probabilidade - que envolve dose significativa de subjetividade - fica, a nosso ver, num segundo plano, dependendo do periculum in mora evidenciado. Mesmo em situações que o magistrado não vislumbre uma maior probabilidade do direito invocado, dependendo do bem em jogo e da urgência demonstrada (princípio da proporcionalidade), deverá ser deferida a tutela de urgência, mesmo que satisfativa.

(...)

O que não se pode permitir é a concessão da tutela de urgência quando apenas o periculum in mora esteja presente, sem o fumus boni iuris. Estando presente o fumus, mesmo que em menor grau, se o periculum for intenso, deve ser deferida a tutela de urgência pretendida. Ao contrário, se o periculum não for tão intenso, o juiz deve exigir, para a sua concessão, uma maior intensidade do 'fumus' apresentado."

Conclui-se que o perigo da demora é evidente, sendo irreparável o dano de excluir o plano de saúde dos aposentados por invalidez quando mais necessitam, momento este extremamente delicado em razão das suas condições (ligadas ao próprio direito fundamental à saúde, previsto no artigo 6º da CF).

Outrossim, consigno que não há que se falar em perigo de irreversibilidade, conforme previsto no § 3º do artigo 300 do NCPC, uma vez que, nas palavras dos professores Marinoni, Arenhart e Mitidiero (*in* Novo código de processo civil comentado - São Paulo : Editora Revista dos Tribunais, 2015, pag. 313), nesse ponto o NCPC "*vai à contramão da lógica do provável que preside a tutela provisória. Justamente por essa razão, tendo a técnica antecipatória o objetivo combater o perigo na demora capaz de produzir um ato ilícito ou um fato danoso - talvez irreparável - ao direito provável, não há como admitir a concessão dessa tutela sob o simples argumento de que ela pode trazer um prejuízo irreversível ao réu. Seria como dizer que o direito provável deve sempre ser sacrificado diante da possibilidade de prejuízo irreversível ao direito improvável - o que é obviamente um contrassenso.*"

Ademais, o art. 139, IV, do CPC/2015 reforçou o dever do magistrado em adotar todos os meios necessários para a efetivação das medidas judiciais, incumbindo-lhe "*determinar todas as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias para assegurar o cumprimento de ordem judicial, inclusive nas ações que tenham por objeto prestação pecuniária*".

Nessa toada, a irreversibilidade deve ser a irreversibilidade de fato, e não a de direito, que pode ser resolvida por perdas e danos, conforme defendem Nelson Neri e Rosa Neri (*in* Comentários ao Código de Processo Civil. - São Paulo : Editora Revista dos Tribunais, 2015, p. 859) que citam o exemplo do deferimento de uma antecipação de tutela para fins de demolição de um prédio histórico. Demolido o edifício, o prejuízo será irreversível, não se resolvendo, sequer, em perdas e danos.

Este, porém, não é o caso, porquanto perfeitamente reversível o prejuízo, tendo em vista que, em caso de reforma da decisão nas instâncias superiores, o beneficiário do provimento antecipatório deverá arcar com os prejuízos causados em razão da antecipação dos efeitos da tutela, nos termos do previsto no artigo 302 do NCPC.

Sendo assim, por considerar demonstrados o *periculum in mora* e o *fumus boni iuris*, capazes de empolgar a concessão da medida pleiteada, DEFIRO PARCIALMENTE, com base nos artigos 11 e 12 da lei 7.347/85 c/c o artigo 300 do CPC, a antecipação dos efeitos da tutela postulada na inicial, determinando que os réus se abstenham de aplicar as regras inseridas na cláusula impugnada, sob pena de multa fixada no valor de R\$ 30.000,00, por trabalhador prejudicado, reversível ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador).

Intimem-se o autor e os réus desta decisão, estes, inclusive, para, querendo, contestarem a ação, no prazo de 30 (trinta) dias.

Após, conclusos.

VITORIA/ES, 22 de setembro de 2022.

DANIELE CORREA SANTA CATARINA
Desembargadora Federal do Trabalho



Assinado eletronicamente por: DANIELE CORREA SANTA CATARINA - Juntado em: 22/09/2022 14:52:57 - f4cc33b
<https://pje.trt17.jus.br/pekkz/validacao/22092210162917500000015554691?instancia=2>
Número do processo: 0000550-30.2022.5.17.0000
Número do documento: 22092210162917500000015554691