

COMUNICADO DA PRESIDÊNCIA Nº 77/2006

de 14 de setembro de 2006

Publica os Precedentes Normativos da Seção de Dissídios Coletivos.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

Considerando que o Assento Regimental nº 09/2006, em seu art. 1º, atribuiu à Seção de Dissídios Coletivos competência para editar, modificar ou cancelar o verbete da sua jurisprudência;

Considerando que o art. 197 do Regimento Interno desta Corte determina a publicação da sua jurisprudência na imprensa oficial, por três vezes consecutivas;

Comunica que a Seção de Dissídios Coletivos, em sessão realizada aos 13 de setembro de 2006, aprovou elenco de Precedentes Normativos, abaixo relacionados, que terão vigência a partir da primeira publicação deste Comunicado na imprensa oficial, sendo que, nesta mesma data, perderão sua eficácia os Precedentes Normativos editados pela Resolução Administrativa nº 12/1995, conforme estabelecido pela Resolução Administrativa nº 09/2006, de 24/08/2006.

Precedentes Normativos da Seção de Dissídios Coletivos

1 – ABONO DE FALTAS – CONSULTA MÉDICA/INTERNAÇÃO HOSPITALAR DE FILHO: Assegura-se ao empregado o direito à ausência remunerada de um dia, por semestre, por filho ou dependente previdenciário de até 12 anos, ou inválido de qualquer idade, para acompanhamento a consulta médica ou internação hospitalar, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

2 – ABONO DE FALTAS – ESTUDANTE: Os empregadores concederão licença remunerada aos empregados, nos dias de provas escolares, desde que avisados com 02 (dois) dias de antecedência e mediante comprovação, no prazo de 10 (dez) dias.

3 – ABONO DE FALTAS – FUNERAL – SOGRO(A): Os empregadores concederão dois dias de licença remunerada aos empregados, no caso de falecimento de sogro ou sogra.

4 – ADAPTAÇÃO A NOVAS TECNOLOGIAS: Os empregadores que introduzirem novas tecnologias de trabalho ou de produção, adotarão programas de treinamento e desenvolvimento técnico-profissional dos empregados, bem como de sua readaptação, se for o caso, para aproveitamento em outras funções, compatíveis com as anteriores.

5 – ADICIONAL DE HORAS EXTRAS: Os empregadores remunerarão as horas extraordinárias com adicional de 100% (cem por cento).

6 – ADICIONAL NOTURNO: Os empregadores remunerarão as horas de trabalho noturno com adicional de 40% (quarenta por cento).

7 – ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA: Os empregadores pagarão adicional de 50% (cinquenta por cento), na hipótese de transferência provisória.

8 – ÁGUA POTÁVEL – FORNECIMENTO: Será obrigatório o fornecimento de água potável nos locais de trabalho.

9 – ASSISTÊNCIA JURÍDICA – VIGIAS, VIGILANTES E MOTORISTAS: No caso do empregado que exerça a função de vigia, vigilante e motorista, a empresa prestará assistência jurídica sempre que, no exercício regular das suas funções, incidir na prática de ato que os leve a responder ação penal, desde que seus interesses não entrem em conflito com os do empregador.

10 – ATESTADOS DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS: Os empregadores fornecerão atestados de afastamento e salário aos empregados despedidos.

11 – ATESTADOS ODONTOLÓGICOS: Reconhece-se a validade dos atestados médicos ou odontológicos, oficiais ou oficializados por credenciamento, não podendo ser recusados pelo empregador.

12 – ATRASO AO SERVIÇO – GARANTIA DE REMUNERAÇÃO DO REPOUSO E DO FERIADO: Será garantida a remuneração do repouso semanal e feriados aos empregados que chegarem atrasados ao serviço, se permitido seu ingresso pelo empregador.

13 – REAJUSTE SALARIAL – ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE: Ao empregado admitido após a data-base anterior, o reajuste será concedido de forma proporcional, tendo como limite o salário já reajustado do empregado exercente da mesma função, admitido até a data-base anterior.

14 – AUMENTO REAL DE SALÁRIO: O aumento real de salários será concedido mediante prova de indicadores objetivos da lucratividade e/ou produtividade na empresa ou setor, no período de 12 meses imediatamente anterior à data-base.

15 – AUXÍLIO-CRECHE: As empresas que não possuem creches próprias pagarão a seus empregados um auxílio-creche equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo, por mês e por filho até 6 anos de idade.

16 – AVISO PRÉVIO – ANOTAÇÃO DA DISPENSA DO CUMPRIMENTO: É obrigatória a anotação, pelo empregador, no documento respectivo, da dispensa do cumprimento do aviso prévio pelos empregados despedidos.

17 - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO - NOVO EMPREGO: O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados.

18 - AVISO PRÉVIO - PRAZO: Concede-se aos empregados despedidos sem justa causa dois dias adicionais ao aviso prévio, por ano de serviço ou fração igual ou superior a 06 meses.

19 -AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DA JORNADA: Quando o empregado optar pela redução da jornada no aviso prévio, esta poderá ocorrer no início ou no final da jornada de trabalho.

20 - CAIXA DE MEDICAMENTO PARA PRIMEIROS SOCORROS: Os empregadores manterão, em local próximo ao da prestação de serviços e facilmente acessível aos empregados, caixa de medicamentos para primeiros socorros.

21 - COMISSÃO SOBRE COBRANÇA: Se não obrigado por contrato a efetuar cobranças, o vendedor receberá comissões por esse serviço, respeitadas as taxas em vigor para os demais cobradores.

22 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - READMISSÃO - MESMA FUNÇÃO: É vedada a contratação experimental de empregados, nas mesmas funções por eles anteriormente exercidas, exceto se já passados três anos do término dos antigos contratos.

23 - CONTRATO DE TRABALHO ESCRITO - ENTREGA DA CÓPIA AO EMPREGADO: Os empregadores entregarão aos empregados admitidos mediante contrato escrito, as respectivas cópias, preenchidas, datadas e assinadas, no prazo legal estabelecido para anotação da CTPS.

24 - CONTRIBUIÇÕES SINDICAL E ASSISTENCIAL - REMESSA DAS CÓPIAS DAS GUIAS AO SINDICATO: Os empregadores entregarão, ao sindicato suscitante, cópias das guias das contribuições sindical e assistencial, com a relação nominal dos respectivos contribuintes e indicação dos salários destes, no prazo de 30 dias, contados da data do desconto.

25 - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIOS EXTRA-EXPEDIENTE - PAGAMENTO PARA PARTICIPANTES - HORAS EXTRAS: Os empregadores remunerarão, como trabalho extraordinário, o tempo gasto com cursos e reuniões obrigatórios, desde que realizados fora da jornada normal.

26 - DATA-BASE - FIXAÇÃO - AUSÊNCIA DE NORMA COLETIVA ANTERIOR OU PERDA DE DATA-BASE: Assegura-se a fixação da data-base da categoria no dia primeiro do mês mais próximo ao ajuizamento do dissídio.

27 - DESCONTO - CHEQUES NÃO COMPENSADOS: Fica vedado o desconto salarial de valores de cheques recebidos de terceiros, sem provisão de fundos ou fraudulentamente emitidos, quando cumpridas as determinações escritas do empregador, que deverão ser de inequívoco conhecimento dos empregados.

28 – DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA – COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS POR ESCRITO: Os empregadores informarão aos empregados despedidos os motivos determinantes do despedimento, por escrito.

29 – DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA – GARANTIA DE SALÁRIOS E CONSECUTÓRIOS: Assegura-se o pagamento de salários e consecutórios ao empregado despedido sem justa causa, desde a data do julgamento do dissídio coletivo até 90 dias após a publicação do acórdão, limitado o período total a 120 dias.

30 – DIRIGENTE SINDICAL – ACESSO AO LOCAL DE TRABALHO: Os empregadores permitirão o acesso dos dirigentes do sindicato suscitante aos locais de trabalho, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

31 – DIRIGENTE SINDICAL – EXERCÍCIO DE ATIVIDADE SINDICAL – LICENÇA REMUNERADA: Os empregadores concederão licença remunerada aos dirigentes do sindicato suscitante, para participar de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas.

32 – DOCUMENTOS – COMPROVANTE DE ENTREGA: Os empregadores fornecerão recibos dos documentos que lhes forem entregues pelos empregados.

33 – EMPREGADO RURAL – ABRIGO NO LOCAL DE TRABALHO: Os empregadores rurais ficam obrigados a construir abrigos, nos locais de trabalho, para proteção de seus empregados.

34 – EMPREGADO RURAL – REGIME DE PRODUÇÃO POR TAREFA – AFERIÇÃO DAS BALANÇAS: Os empregadores rurais providenciarão a conferência, pelo INMETRO, dos instrumentos de peso e medida utilizados, para aferição das tarefas relativas a regime de produção.

35 – EMPREGADO RURAL – ANOTAÇÃO NA CTPS – ENTRESSAFRA: Os empregadores anotarão, nas CTPS dos empregados rurais, as funções por eles exercidas nos períodos de safra e entressafra.

36 – EMPREGADO RURAL – DEFENSIVOS AGRÍCOLAS: Os empregadores manterão receituário agrônomo dos defensivos agrícolas utilizados, bem como observarão as respectivas medidas de prevenção e prestarão os esclarecimentos pertinentes aos trabalhadores rurais.

37 – EMPREGADO RURAL – EQUIPAMENTOS NECESSÁRIOS AO TRABALHO – FORNECIMENTO PELO EMPREGADOR: Os empregadores rurais fornecerão, gratuitamente, as ferramentas necessárias à execução do trabalho.

38 – EMPREGADO RURAL – FALTAS AO SERVIÇO – COMPRAS: Os empregados rurais poderão faltar ao serviço um dia por mês ou meio dia por quinzena, para efetuar compras, sem pagamento ou mediante compensação de horário e sem prejuízo da remuneração do repouso correspondente.

39 – EMPREGADO RURAL – MORADIA – FORNECIMENTO: Os trabalhadores rurais que residirem no local de trabalho terão direito à moradia em condições de habitabilidade, segundo as exigências da autoridade local.

40 – EMPREGADO RURAL – MORADIA – REPAROS: Os empregadores rurais são responsáveis pelos reparos nas residências cedidas aos seus empregados, desde que os danos não decorram de culpa destes.

41 – EMPREGADO RURAL – PAGAMENTO DO DIA NÃO TRABALHADO: Assegura-se ao empregado o direito ao recebimento de salários em relação aos dias em que, embora tenha estado à disposição do empregador, não houve prestação de serviços em virtude de fatores climáticos, de problemas com máquinas ou instrumentos de trabalho, ou de decisão unilateral do empregador ou ainda por não ter sido apanhado no local próprio pelo transporte fornecido pelo empregador.

42 – EMPREGADO RURAL – RESCISÃO CONTRATUAL SEM JUSTA CAUSA – CHEFE DE FAMÍLIA: A rescisão, sem justa causa, do contrato de trabalho rural do chefe de unidade familiar será extensiva à esposa, às filhas solteiras e aos filhos até 20 (vinte) anos de idade, que exerçam atividades na mesma propriedade, mediante opção destes.

43 – EMPREGADO RURAL – SALÁRIO – FORMA DE PAGAMENTO: O pagamento do salário aos empregados rurais será efetuado em moeda corrente e no horário de serviço, para isso permitido o prolongamento da jornada de trabalho, em até 02 (duas) horas.

44 – EMPREGADO RURAL – TRANSPORTE: Os veículos destinados a transportar os trabalhadores rurais, quando fornecidos pelo empregador, deverão satisfazer as condições de segurança e comodidade, sendo vedado o carregamento de ferramentas soltas, junto às pessoas conduzidas.

45 – EMPREGADO RURAL – TRANSPORTE – COMUNICAÇÃO PRÉVIA DE LOCAL E HORÁRIO: Os empregadores rurais, que fornecerem transporte para o trabalho, deverão informar os empregados, previamente, sobre os respectivos locais e horários.

46 – FÉRIAS – CANCELAMENTO/ADIAMENTO: Os empregadores não poderão cancelar ou adiar as férias individuais ou coletivas, cujo período de gozo haja sido regularmente comunicado, ressalvada a ocorrência de necessidade imperiosa, hipótese em que terão de ressarcir os prejuízos financeiros, no prazo de 5(cinco) dias, após a comprovação pelos empregados.

47 – FÉRIAS – INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO: Os empregadores não poderão fazer coincidir o início das férias, individuais ou coletivas, com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

48 – GARANTIA DE EMPREGO – PRÉ-APOSENTADORIA: Os empregados, que prestem serviços há 05 (cinco) anos, pelo menos, a determinado empregador, terão o emprego e salário garantidos, durante os 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à data de aquisição do direito à aposentadoria voluntária ou por idade.

49 – GARANTIA DE EMPREGO – MÃE ADOTANTE: As empregadas adotantes terão o emprego garantido, pelo prazo de 05 (cinco) meses, a partir da data da respectiva comunicação ao empregador, que deverá ocorrer em 05 (cinco) dias, contados da formalização da adoção.

50 – GARANTIA DE EMPREGO – REPRESENTANTE DOS TRABALHADORES: Nas empresas com mais de 200 empregados (art. 11, da Constituição Federal) é assegurada a eleição direta de um representante, o qual contará com as garantias do art. 543, e seus parágrafos, da CLT. As eleições poderão ser acompanhadas pelo Sindicato Profissional.

51 – GARANTIA DE EMPREGO – SERVIÇO MILITAR: Estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento até 30 dias após o desligamento.

52 – GARANTIA DE EMPREGO – TRANSFERÊNCIA: Assegura-se ao empregado transferido, na forma do art. 469 da CLT, a garantia de emprego por 1 (um) ano após a data da transferência.

53 – GARANTIA DE SALÁRIO – PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO: É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos §§ 1º e 2º do art. 389 da CLT.

54 – GRATIFICAÇÃO DE CAIXA: Os empregadores concederão gratificação de 10% (dez por cento) do salário, excluídos quaisquer adicionais, acréscimos e vantagens pessoais, aos empregados exercentes da função de caixa.

55 – INTERVALOS – SERVIÇOS DE COMPUTAÇÃO: O disposto no art. 72 da CLT aplica-se aos empregados em serviços permanentes de computação (programação, processamento e digitação).

56 – JORNADA – ESTUDANTE: É proibida a prorrogação da jornada dos empregados-estudantes, ressalvadas as hipóteses do art. 61 da CLT.

57 – MULTA: Os empregadores pagarão multa de 10% (dez por cento) do salário normativo da categoria, por cláusula de cada sentença normativa descumprida, revertendo o valor correspondente em benefício da parte prejudicada.

58 – PISO SALARIAL: O piso salarial preexistente será corrigido no mesmo percentual concedido a título de reajuste salarial, sendo expresso em valor determinado.

59 – QUADRO DE AVISOS: O sindicato suscitante poderá afixar, nas dependências das empresas, quadro de avisos, para comunicados de interesse dos empregados, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

60 – QUITAÇÃO – RECIBO: Os empregadores entregarão aos empregados despedidos ou demissionários, com tempo de serviço inferior ou igual a um ano, cópia do recibo de quitação final, preenchida e assinada.

61 – REAJUSTE SALARIAL – ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE: Os empregadores concederão, aos empregados admitidos após a data-base da categoria, reajuste salarial relativo ao tempo decorrido até a nova data-base, calculado mês a mês e considerando-se como mês a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

62 – RELAÇÃO DE EMPREGADOS – REMESSA ANUAL AO SINDICATO PROFISSIONAL: Obriga-se a empresa a remeter ao sindicato profissional, uma vez por ano, a relação dos empregados pertencentes à categoria.

63 – SALÁRIO DE ADMISSÃO: O empregador não pagará, ao empregado admitido, salário inferior ao do exercente da função anteriormente ocupada, despedido com ou sem justa causa, excluídas as vantagens pessoais.

64 – SALÁRIO – COMPROVANTE DE PAGAMENTO – FORNECIMENTO – DISCRIMINAÇÃO DOS VALORES: O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados ou o total da produção, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS.

65 – SALÁRIO – FACILITAÇÃO DO RECEBIMENTO: Se o pagamento do salário for feito em cheque, a empresa dará ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo, no mesmo dia.

66 – SUSPENSÃO – COMUNICAÇÃO POR ESCRITO: Presumir-se-á injusta a suspensão de empregado, quando não lhe forem informados os motivos determinantes, por escrito.

67 – TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS: Os empregadores pagarão em dobro o trabalho prestado em domingos e feriados não compensados, sem prejuízo, na forma da lei, da correspondente remuneração do repouso.

68 – TRANSPORTE – ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES: Obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

69 – UNIFORMES: É garantido o fornecimento gratuito de uniformes aos empregados, desde que sua utilização seja exigida pelo empregador ou pela natureza do trabalho.

70 – CLÁUSULA PENAL – LIMITAÇÃO: Toda cláusula penal que estipular multa diária por descumprimento de obrigação de pagar fica limitada ao valor do principal corrigido.

Publique-se.

LAURIVAL RIBEIRO DA SILVA FILHO

Juiz Presidente do Tribunal

DOE 15/09/2006, p.1.