



(Ac. SDC-1483/97)
JZC/ly/drs

PISO SALARIAL

A condição deve ser mantida conforme a vontade coincidente das partes que a estabeleceram, vez que se o princípio da flexibilidade permite a redução de salários, por negociação, não existe o óbice que o produto negocial condicione a aquisição do direito ao piso salarial da categoria ao término, com sucesso, do período de experiência.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA MULHER GESTANTE

A cláusula vem precisamente regulamentar a forma do exercício do direito à estabilidade, ou seja, estabelecer prazo para a comprovação da gravidez, dado que o art. 10, inciso II, alínea "b", do ADCT não o faz.

AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

O total dos descontos efetuados no salário do empregado não pode ultrapassar a 70% do salário-base.

INTERVALO INTRAJORNADA

Se as partes acordantes livremente pactuarem cláusula prevendo a redução do intervalo para repouso e alimentação nas empresas que mantiverem refeitório com fornecimento de refeições a seus empregados, tal pactuação deve ser mantida.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO ACIDENTADO NO TRABALHO

O art. 118, da Lei n° 8.213/91, garante a manutenção do contrato de trabalho por doze meses após a concessão do auxílio doença acidentário.

A Legislação Trabalhista é a proteção mínima do Estado ao trabalhador, portanto, não é dado às partes o direito de derrogar essa tutela mínima que o Estado proporciona aos trabalhadores.



PROC. N° TST-RO-DC-384181/97.8

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A cláusula que fixa contribuição assistencial é estranha à relação do contrato de trabalho, não podendo, com isso, figurar em Acordo, Convenção ou Sentença Coletiva.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo N° TST-RO-DC-384181/97.8, em que é Recorrente **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO** e são Recorridos **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE MONTENEGRO, SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS DO RIO GRANDE DO SUL, SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE ADUBOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL E SINDICATO DAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL.**

O Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, às fls. 191/196 e fls. 220/224, apreciando e julgando o Dissídio Coletivo de natureza revisional instaurado pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Montenegro, homologou o acordo de fls. 95/103, firmado entre o Suscitante e o Sindicato da Indústria de Adubos no Estado do Rio Grande do Sul, adaptando a cláusula de Contribuição Assistencial ao Precedente Normativo n° 74, do TST; o acordo de fls. 105/116, firmado entre o Suscitante e o Sindicato das Indústrias Químicas no Estado do Rio Grande do Sul, excluindo a Cláusula 39ª, e o acordo de fls. 197/211, firmado entre o Suscitante e o Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêuticos do Rio Grande do Sul, excluindo a Cláusula 57ª.

Inconformado, o Ministério Público do Trabalho/Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região interpôs Recurso Ordinário, às fls. 228/252, insurgindo-se no tocante às cláusulas relativas ao Piso Salarial, à Estabilidade Provisória da Mulher Gestante, à Autorização para Descontos em Folha de Pagamento, ao Intervalo Intrajornada, à Estabilidade Provisória do Acidentado no Trabalho e à Contribuição Assistencial.

O Recurso foi admitido, à fl. 253.



Contra-razões do Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêuticos do Rio Grande do Sul, às fls. 257/259.

A douta Procuradoria-Geral, em seu parecer de fl. 262, manifestou-se no sentido de que a defesa do interesse público já se encontra concretizada nas próprias razões recursais.

É o relatório.

VOTO

1- DO CONHECIMENTO

CONHEÇO do Recurso, vez que regularmente interposto.

2- DO MÉRITO

2.1- DO PISO SALARIAL

Decisão: O Egrégio Tribunal Regional homologou a Cláusula 4ª, do acordo de fls. 105/116, nos seguintes termos:

"CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL

Fica estabelecido um Piso Salarial para os integrantes da categoria profissional, a partir de 1º de novembro de 1996, correspondente a R\$ 201,19 (duzentos e um reais e dezenove centavos) mensais;

Parágrafo Primeiro: Excetua-se do previsto no "caput", desta cláusula, os empregados das empresas RHODIA AGRO LTDA, DEFENSA S/A e SETA S/A - EXTRATIVA TANINO DE ACÁCIA (Taquari/RS), que terão direito a um piso salarial equivalente a R\$ 216,00 (duzentos e dezesseis reais);

Parágrafo Segundo: O Piso Salarial aqui previsto, somente será obrigatório, após o decurso e cumprimento de eventual contrato de experiência que, para o efeito, ficará limitado ao prazo de 30 (trinta) dias e será corrigido de acordo com os aumentos gerais da categoria profissional." (fl. 107)

Recurso: O Ministério Público, em suas razões de Recurso Ordinário, alega que os termos da cláusula homologada implicam na discriminação ao empregado contratado durante o período de



PROC. N° TST-RO-DC-384181/97.8

experiência, ferindo, com isso, ao princípio da igualdade entre os cidadãos brasileiros. Sustenta que tal previsão afronta diretamente o que dispõe os arts. 5º, caput, 7º, incisos V e XXX, e 170, inciso VIII, da Constituição Federal/88.

Requer que seja excluído o parágrafo segundo, da referida cláusula.

Voto: Considero que condição deve ser mantida conforme a vontade coincidente das partes que a estabeleceram.

No caso, não há direito individual indisponível a resultar vulnerado. Aenas a discriminação salarial de um suposto e incerto grupo de contratados por experiência, cujos interesses não podem prevalecer sobre os da categoria. Mesmo porque a própria legislação trabalhista admite tratamento diferenciado para aqueles em relação aos quais o contrato de emprego ainda não vigora por tempo indeterminado. É certo, ainda, que fatores como tempo de serviço e capacitação técnica sempre ensejaram tratamento diferenciado, em termos de salários e vantagens diversas, sem caracterizar ofensa aos princípios constitucionais de igualdade consignados na Carta Magna.

Se o princípio da flexibilidade permite a redução de salários, por negociação (art. 7º, inciso VI, da Constituição Federal), não vejo óbice a que o produto negocial condicione a aquisição do direito ao piso salarial da categoria ao término, com sucesso, do período de experiência.

Desta forma, NEGO PROVIMENTO.

2.2- DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA MULHER GESTANTE

Decisão: A Cláusula 19ª, do acordo de fls. 105/116, foi homologada pelo Colendo Tribunal Regional, nos seguintes termos:

"CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO À EMPREGADA GESTANTE

Durante a vigência do presente acordo será garantida à empregada gestante uma estabilidade provisória, com início a partir da efetiva comprovação da gravidez à empresa, mediante atestado médico



válido ou exame laboratorial identificado e que findará 150 (cento e cinquenta) dias após o parto.

Parágrafo Primeiro: Caso rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, a partir da notificação da dispensa.

Parágrafo Segundo: O disposto nesta cláusula não se aplica aos casos de pedido de demissão, dispensa por justa causa, ou acordo entre as partes, indispensável, a não ser na dispensa motivada, assistência do Sindicato suscitante." (fl. 110)

Recurso: Recorre o Ministério Público do Trabalho pleiteando a exclusão dos parágrafos primeiro e segundo, da cláusula 19ª, por afrontar o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal de 1988, bem como a norma contida no art. 10, inciso II, alínea "b", do ADCT. Sustenta que tal cláusula contém estipulação que infringe as disposições constitucionais que asseguram a garantia de emprego à empregada gestante e afronta o princípio elementar do Direito do Trabalho, que se refere à irrenunciabilidade de direitos, máxime em se tratando de garantia de emprego.

Voto: A garantia de emprego à gestante é um direito constitucional, constituindo-se em norma pública e cogente, de caráter imperativo, não podendo, assim, ser objeto de renúncia ou transação pela empregada, mesmo quando em acordo por ambas as partes, não valendo, por este motivo, a ressalva que se pretende inserir, qual seja, de que desde que a transação se procedesse com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores. Por outro lado, também não pode ficar condicionada a estabilidade provisória da empregada gestante à comprovação do estado gravídico à empregadora.

Contudo, o entendimento da Egrégia SDC é no sentido de não ter-se configurado ofensa direta aos dispositivos constitucionais, no caso. A cláusula vem precisamente regulamentar a forma do exercício do direito à estabilidade, ou seja, estabelecer prazo para a comprovação da gravidez, dado que o art. 10, inciso II, alínea "b", do ADCT não o faz.



Por outro lado, forçoso é reconhecer que é próprio, na transação, substituírem-se certas vantagens por outras, que, num dado momento, se revelem de maior relevo para a categoria.

Assim, a cláusula, se por uma lado, gera alguma restrição ao direito, de um incerto grupo de empregadas, por outro confere maior segurança ao empregador, quanto às rescisões que formaliza, pelo que em contrapartida este concede benefícios outros à totalidade dos integrantes da categoria, de ordem genérica.

NEGO PROVIMENTO.

2.3- DA AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

Decisão: O Colendo Tribunal homologou as Cláusulas n°s 36°, do acordo de fls. 105/116, e 24°, do acordo de fls. 197/211, nos seguintes termos:

Da Cláusula 36ª, do acordo de fls. 105/116:

"CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - AUTORIZAÇÃO DOS DESCONTOS

As empresas descontarão dos salários de seus empregados, desde que expressamente autorizados, o valor relativo ao seguro de vida em grupo, convênios ou vale de farmácias, fornecimento de cesta básica de alimentos ou valor correspondente como autorização de compra subvencionado pela própria empresa, inclusive ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos, vale supermercado, vale refeição, mensalidades de agremiações de empregados da empresa, sistema de assistência médica e odontológica, transporte, alimentação, cooperativas de consumo, fundações e previdência privada." (fl. 114)

Da Cláusula 24ª, do acordo de fls. 197/211:

"Vigésima quarta - Autorização para descontos

No caso do efetivo fornecimento do benefício, as empresas poderão descontar do salário de seus empregados, desde que por estes expressamente autorizados, o valor relativo ao seguro de vida em grupo, vale-farmácia, fornecimento de cesta básica de alimentos do SESI ou subvencionada pela própria empresa, vale-supermercado, ticket refeição, mensalidades de agremiações de empregados da empresa, serviço médico e odontológico, transporte, cooperativas de consumo,



compra de produtos promocionais (ovos de Páscoa, material escolar, etc) e quaisquer contribuições a favor do Sindicato Profissional, estas últimas independentemente de autorização prévia, quando aprovadas por Assembléia Geral dos integrantes da categoria profissional." (fl. 204)

Recurso: Sustenta o Recorrente que as cláusulas em comento não fixam qualquer limite à incidência dos Descontos Salariais, permitindo de forma genérica que sejam implementados descontos sobre os salários dos trabalhadores, sem especificar, integralmente, a natureza de tais parcelas. Alega ofensa aos arts. 82, parágrafo único, e 462, § 2º, da CLT, e contrariedade do Precedente Normativo n° 88, do TST.

Requer que sejam adaptadas as Cláusulas 36ª, do acordo de fls. 105/116, e 24ª, do acordo de fls. 197/211, aos termos do art. 82, parágrafo único, da CLT, e ao Precedente Normativo n° 88, desta Colenda Corte.

Voto: O dispositivo legal, o qual se pretende ter como parâmetro na aplicação das condições homologadas não guarda pertinência alguma com as Cláusulas 36ª e 24ª, tal como estabelecidas, eis que dispõe aquela acerca do cálculo do salário de empregado, quando fornecido salário "in natura".

Contudo, a jurisprudência desta Egrégia Seção Especializada em Dissídios Coletivos é no sentido de que só pode haver descontos até o limite de 70% (setenta por cento) em folha de pagamento do trabalhador, quando se tratar de cláusula objeto de acordo homologado pelo Tribunal Regional.

Portanto, para evitar o "truck System" é conveniente limitar os descontos autorizados a 70% (setenta por cento) do salário, devendo ser acrescida à cláusula a seguinte determinação:

" § 1º - O total dos descontos efetuados no salário do empregado não pode ultrapassar 70% do salário base."

Assim, **DOU PROVIMENTO PARCIAL** ao apelo, para limitar os descontos a 70% (setenta por cento) do salário mensal dos empregados.



2.4- DO INTERVALO INTRAJORNADA

Decisão: A Cláusula 40ª, do acordo de fls. 105/116, foi homologada pelo Colendo Tribunal, com o seguinte teor:

"CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - INTERVALO INTRA-TURNOS PARA REFEIÇÕES. Às empresas que mantiverem refeitório ou local destinado a refeições de seus empregados, será permitido adotar intervalos para repouso e alimentação com período a partir de 30 (trinta) minutos, procedimento este que deverá ser aprovado por um mínimo de 50% (cinquenta por cento) mais 01 (um) empregado em efetiva atividade, na empresa." (fl. 115)

Recurso: Afirma o Recorrente que a Cláusula 40ª, do acordo de fls. 105/116, fere frontalmente o art. 71, da CLT, vez que o limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição somente poderá ser reduzido por ato da autoridade competente e, mesmo assim, após ouvida a Diretoria de Relações de Trabalho, verificar-se determinadas exigências constantes do parágrafo 3º, do referido artigo.

Voto: O art. 71, da CLT, explicita que, em trabalho contínuo, cuja duração exceda 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo de, no mínimo, uma hora para repouso ou alimentação.

O parágrafo 3º, do referido dispositivo, prevê que:

"§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho quando, ouvida a Secretaria de Segurança e Higiene do Trabalho, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares."

Trata-se de normas de ordem pública, sendo vedado às partes delas disporem. Há que ser respeitado o mínimo de uma hora para a concessão do intervalo intra-turno ou, querendo sua redução, indispensável se faz a intervenção do fiscal do Ministério do Trabalho para verificar o cumprimento das exigências legais.

A possibilidade da redução da "jornada de trabalho" facultada às entidades sindicais, mediante instrumento coletivo,



PROC. Nº TST-RO-DC-384181/97.8

previsto no art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal/88, possibilita a redução da jornada de trabalho, levada em conta esta pelo seu turno, enquanto que a lei fixou um mínimo para intervalo de repouso ou alimentação, cuja redução deve ser observada pela exigência contida no § 3º, do art. 71, da CLT.

Contudo, o art. 7º, inciso XXVI, da Nova Carta Magna, prevê o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, objetivando com isso atribuir maior força aos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Assim sendo, se as partes acordantes livremente pactuarem cláusula prevendo a redução do intervalo para repouso e alimentação nas empresas que mantiverem refeitório com fornecimento de refeições a seus empregados, tal pactuação deve ser mantida.

Desta forma, **NEGO PROVIMENTO** ao apelo, no particular.

2.5- DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO ACIDENTADO NO TRABALHO

Decisão: O Egrégio Tribunal Regional homologou a Cláusula 22ª, do acordo de fls. 95/103, nos seguintes termos:

"22- EMPREGADO ACIDENTADO

Será dada garantia de emprego ou salário ao empregado vítima de acidente de trabalho do qual tenha resultado perda ou redução de capacidade ou função, por prazo igual ao do afastamento e até o máximo de noventa dias." (fl. 100)

Recurso: O Ministério Público alega que o estipulado na cláusula em comento afronta substancialmente os termos contidos no art. 118, da Lei nº 8.213/91, ao conceder estabilidade provisória ao acidentado por período inferior ao estipulado em lei e exclusivamente aos empregados que resultarem com perda ou redução da capacidade funcional no emprego.

Voto: O art. 118, da Lei nº 8.213/91, garante a manutenção do contrato de trabalho por doze meses após a concessão do auxílio doença acidentário.



PROC. N° TST-RO-DC-384181/97.8

A Legislação Trabalhista é a proteção mínima do Estado ao trabalhador, portanto, não é dado às partes o direito de derrogar essa tutela mínima que o Estado proporciona aos trabalhadores.

Assim, se a Justiça do Trabalho deve obediência às disposições legais mínimas de proteção ao trabalho quando exerce o seu poder normativo (art. 114, § 2º, da Constituição Federal/88), empregado e empregador não podem pactuar proteção menor do que a ditada em lei, como no caso dos autos.

Portanto, tratando-se de matéria já disciplinada em dispositivo legal, imprópria a sua manutenção em sentença normativa.

DOU PROVIMENTO ao apelo, para excluir a Cláusula 22ª, do acordo de fls. 95/103.

2.6- DA CONTRIBUIÇÃO EM FAVOR DO SINDICATO PROFISSIONAL

Decisão: O Órgão julgador da 4ª Região homologou as Cláusulas 56ª, do acordo de fls. 197/211, e 11ª, do acordo de fls. 95/103, nos seguintes termos:

Da Cláusula 56ª, do acordo de fls. 197/211:

"Quinquagésima sexta - Desconto assistencial

As empresas descontarão e recolherão aos cofres do Sindicato Obreiro a importância equivalente a 2 (dois) dias do salário de todos os seus empregados, associados ou não, beneficiados ou não pela presente revisão, a ser calculada com base no salário dos meses de novembro de 1996 e de maio de 1997, já reajustados na forma das cláusulas anteriores. Subordina-se o desconto assistencial à não oposição do empregado, manifestada perante a empresa, até 10 (dez) dias do primeiro pagamento reajustado.

Parágrafo primeiro - Prazo e multa

O desconto do primeiro dia será efetivado na folha de pagamento do mês subsequente ao da homologação do presente acordo e o do segundo dia na folha de pagamento do mês de maio de 1997, cujo recolhimento deverá ser efetuado em favor do Sindicato Profissional no prazo máximo de 10 (dez) dias, a contar da data do desconto, sob pena de aplicação automática e imediata de multa de 10% (dez por cento) nos



primeiros dez dias de atraso, calculada sobre o valor a ser recolhido e sem prejuízo da atualização monetária aplicável aos débitos trabalhistas e juros legais de mora." (fls. 210/211)

Da Cláusula 11ª, do acordo de fls. 95/103:

"11- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS TRABALHADORES

As empresas descontarão de todos os integrantes da categoria profissional, sócio ou não, atingido ou não pelo presente dissídio, a importância equivalente a 1/30 (um trinta avos) do salário já reajustado e devido de primeiro de dezembro de 1996 e farão outro desconto de 1/30 (um trinta avos) do salário de primeiro de maio de 1997, recolhendo-os aos cofres do Sindicato profissional nas datas de 10/01/97 e 10/06/97, respectivamente.

Os recolhimentos efetuados depois dos prazos aqui previstos sofrerão multa de 20% (vinte por cento) sobre o valor devido, além de juros e correção monetária." (fl. 98)

Recurso: Em suas razões recursais, o Ministério Público do Trabalho alega que a imposição do desconto a todos os membros da categoria profissional, independentemente de serem associados ou não ao sindicato profissional, viola os arts. 5º, incisos II e XX; 8º, inciso V; 149, caput, da Constituição Federal de 1988, e 545, da CLT, e contraria o Precedente Normativo nº 119, do TST.

Sustenta, ainda, que a parte final da Cláusula 11ª, do acordo de fls. 95/103, ao estipular uma multa de 20% (vinte por cento), além de juros e correção monetária, afronta a Lei de Usura, bem como a Lei nº 9.298/96.

VOTO. Sem razão o douto Ministério Público do Trabalho, pelas irresponsáveis considerações alinhadas doravante.

Compete às entidades sindicais o exercício da representação sindical, o que significa defesa, assistência e representação. Para fazer dito exercício, a CLT, a fluir do art. 513, estatui as condições que são tuteladas e fixa:

"São prerrogativas dos Sindicatos:

.....



e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas."

Atualmente, no grande número de conflitos sociais, as entidades sindicais estabelecem critérios típicos que ensejam o cabal cumprimento de suas nobilitantes funções, participando efetivamente do esforço social pró-categoria.

E, mais.

As contribuições foram definidas pelas Assembléias-Gerais, totalmente soberanas. Ninguém melhor do que as Assembléias para a fixação das contribuições.

A Assembléia-Geral é magna sob todos os aspectos e o Sindicato possui todas as prerrogativas para representar os seus trabalhadores, conforme dispõe o art. 513, da CLT.

Ingressando o trabalhador na categoria profissional, o faz "sponte sua", aderindo, de fato e de direito, aos critérios de regência estatuídos.

E mais ainda.

Não se deve interpretar uma cláusula isolada de ACT, mas sim o seu todo, na sua amplitude, pois foi fruto de transação longa, com horas de diálogo. Inadmito que uma cláusula seja pinçada e intitulada de ilegal. A exegese deve ser de todo ACT, na sua magnitude.

A própria Constituição Federal/88, no seu art. 7º, inciso VI, manda prestigiar todos os ACT e CCT, em reconhecimento à negociação. A flexibilidade encontra arrimo na Carta Política até mesmo para a redução salarial, como é cediço.

Sabidamente, na luta sindical, visando a conquista de direitos, não se distingue entre direitos individuais de associados e não associados. As conquistas se dirigem para todos.

A Contribuição Assistencial é decorrente de norma coletiva (contrato, convenção coletiva ou acordo coletivo) deliberada em Assembléia-geral, a qual destina-se ao custeio das atividades dos



PROC. Nº TST-RO-DC-384181/97.8

órgãos sindicais para a execução dos programas de interesse de todas as categorias que eles representam, a qual se assemelha à quota de solidariedade.

O comparecimento às Assembléias constitui direito e dever dos integrantes da categoria profissional. Aprovadas as decisões, a todos se aplicam, sem distinção. O amplo exercício da liberdade coletiva passa pela Assembléia-geral, que pode dispor dos limites dos interesses da categoria profissional. Adite-se, ainda, que o componente da categoria profissional é dela membro e não técnico. Logo, deve participar como associado ou não, defender e postular.

Repito que a Assembléia-Geral é soberana, porque só se conquistam boas vitórias para toda a categoria, de modo amplo e sem restrição.

Após a Constituição Federal de 1988 (art. 8º, inciso IV) tornou-se desnecessária a concordância tácita ou expressa dos trabalhadores, desde que aprovada em Assembléia. Portanto, o entendimento desta Egrégia SDC vai ao encontro dos ensinamentos esposados pela Carta Magna, que não faz letra morta.

Tal pagamento, já existente em vários países, inclusive em alguns setores do direito norte-americano, não se confunde com a obrigação da filiação do trabalhador ao seu sindicato de classe.

Dentro do Direito Sindical, conjugadas as regras constitucionais estampadas nos arts. 7º, inciso XXVI, e 8º, tem-se que foi atribuído aos sindicatos o poder de normatização, tanto no âmbito das condições de trabalho, como de arrecadação de seu custeio.

A soberania da Assembléia-geral tem que ser mesmo respeitada, bem como as vontades das partes e suas liberdades, tudo com garantia constitucional. Pelo art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal/88, a Assembléia-geral pode mesmo instituir contribuição.

Contudo, a Egrégia SDC já possui jurisprudência pacificada no sentido de que a cláusula que fixa contribuição assistencial é estranha à relação do contrato de trabalho, não podendo, com isso, figurar em Acordo, Convenção ou Sentença Coletiva.



PROC. N° TST-RO-DC-384181/97.8

Desta forma, com ressalva do meu ponto de vista, DOU PROVIMENTO ao recurso, para excluir a referida cláusula do acordo coletivo.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho: DO PISO SALARIAL - Unanimemente, negar provimento ao recurso; DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA MULHER GESTANTE - Unanimemente, negar provimento ao recurso; DA AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO - Unanimemente, dar provimento parcial ao recurso, para limitar os descontos previstos nas cláusulas a 70% (setenta por cento) do salário mensal dos empregados; DO INTERVALO INTRAJORNADA - Unanimemente, negar provimento ao recurso; DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO ACIDENTADO NO TRABALHO - Por maioria, dar provimento ao recurso para excluir a cláusula do acordo, vencido o Exmo. Ministro Almir Pazzianotto Pinto, que lhe negava provimento; DA CONTRIBUIÇÃO EM FAVOR DO SINDICATO PROFISSIONAL - Por maioria, dar provimento ao recurso para excluir as cláusulas da sentença normativa, vencido o Exmo. Ministro Armando de Brito, que determinava a sua adequação aos termos dos Precedentes Normativos do TST de n°s 74 e 119, vencidos, ainda, os Exmos. Ministros José Zito Calasãs e Moacyr Roberto, que adaptavam o texto das cláusulas apenas ao Precedente Normativo de n° 74 da Corte.

Brasília, 24 de novembro de 1997.

ALMIR PAZZIANOTTO PINTO
CORREGEDOR-GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO, NO EXERCÍCIO DA PRESIDÊNCIA

JOSÉ ZITO CALASÃS RODRIGUES
RELATOR

Ciente:

JORGE EDUARDO DE SOUSA MAIA
SUBPROCURADOR-GERAL DO TRABALHO