

DJN DE 25-05-89

(Ac. SEDC-2628/89)

APP/accl

PROC. Nº TST-DC-39/89.0

Reajustamento salarial - Aplicação do IPC Integral - período de um ano - deduzidos os adiantamentos compulsórios ou voluntários - A legislação salarial recente contém medida disciplinadora das antecipações - Mantidas as datas-bases e os reajustamentos anuais, zerando a inflação do período.

Observação do princípio da irreductibilidade fixado pelo art. 7º, inciso VI, da Constituição Federal, e art. 1º, e seu parágrafo, da Lei 7.788, de 3 de julho de 1989.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO  
PUBLICADO NO D. J. DF  
25 MAI 1990  
Funcionário

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO  
CONFERE COM O ORIGINAL  
25 MAI 1990  
Funcionário

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Dissídio Coletivo nº TST-DC-39/89.0, em que é suscitante CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE CREDITO - CONTEC e suscitada CAIXA ECONOMICA FEDERAL.

Tratam os autos de Dissídio Coletivo de natureza econômica, suscitado pela CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE CREDITO - CONTEC contra a CAIXA ECONOMICA FEDERAL, pleiteando as reivindicações constantes da exordial (fls. 5/27).

Notificadas as partes (fls. 2271/2272), procedeu-se em 11.09.89, sob o comando do Exmº Sr. Presidente desta Corte, a Audiência de Conciliação e Instrução, na qual foi concedida a palavra ao Ilustre representante da CONTEC que disse da possibilidade de se ver realizado um acordo. O representante da suscitada propôs o que já houvera sido debatido, ou seja, um reajuste de 83% a 98%, já com o índice de produtividade embutido, diluindo este reajuste nos diversos níveis que compõem o Plano de Cargos e Salários da Caixa Econômica Federal. A seguir, foi interrogado, pelo representante dos trabalhadores, ao advogado da suscitada, se não poderia fazer-se um acordo mantendo o que já fora deferido no Dissídio anterior. Respondeu o advogado da Caixa Econômica Federal que só aceitaria fazer o acordo globalmente. Concedida a palavra ao Presidente da CONTEC, este solicitou ao advogado da suscitada que avançasse um pouco mais na proposta inicial, já que o percentual oferecido não cobria a inflação do período. O advogado dos Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte e Região, Santa Catarina e Juiz de Fora disse da sua vontade de negociar, mas que a proposta da Caixa estava abaixo do que a FENABAN oferecia e propôs que a Caixa, pelo menos, mantivesse o que já fora acordado anteriormente. O advogado da suscitada voltou a afirmar que, a nível de negociação, só fecharia o acordo total. Face ao impasse surgido, o Exmº Min. Presidente passou a palavra ao representante do Ministério Público, afirmando que os Bancos particulares ofereceram 110% de reajuste, propondo então os mesmos 110%. Com esta proposta não concordou a suscitada. A seguir, o Exmº Sr. Presidente propôs 100% de reajuste. As partes não concordaram com a proposta, após o que foi deferida a junta de documentos solicitados, sendo concedido à suscitada o prazo de 3 (três) dias para trazer aos autos os documentos que entendesse necessários, e mais 3 (três) dias para que a CONTEC se pronunciasse sobre os mesmos. Ainda usou a palavra o advogado da suscitada, afirmando que, independente do resultado do julgamento do Dissídio, a Caixa dará a seus funcionários o percentual já oferecido de 83% a 98%, na folha de setem bro, não a título de conciliação, e sim por iniciativa própria.

PROC. Nº TST-DC-39/89. 0

por iniciativa própria.

A suscitada, às fls. 3050/3075, juntou contestação, arguindo do preliminar de ilegitimidade "ad processum". Razões finais, às fls. 3169/3183.

A douta Procuradoria-Geral emitiu seu Parecer oralmente, através do Dr. Hegler José Horta Barbosa, opinando no sentido do acolhimento da preliminar arguida pela suscitada para excluir da lide os Sindicatos elencados na relação anexa à representação (art. 89, da Constituição Federal). No mérito, pelo deferimento parcial das reivindicações.

E o relatório, na forma regimental.

V O T O

PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE "AD PROCESSUM", ARGUIDA PELO SUSCITADA EM CONTESTAÇÃO (fls. 3050/3051):

Argúi a Caixa Econômica Federal preliminar de ilegitimidade "ad processum" dos Sindicatos, ao fundamento de que, como suscitada, tem jurisdição em todo o território nacional e que, por isso, falceria aos Sindicatos, cuja base territorial não é nacional, legitimidade para a propositura da ação. Aduz que legítima seria a CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIAMENTOS DE CRÉDITO - CONTEC, por ser ela a entidade sindical dos bancários a nível nacional.

Com razão a suscitada, pois esta Seção normativa vem entendendo ser legítima a representação da Confederação, nesses casos.

Assim, ACOLHO a preliminar de ilegitimidade suscitada pela Caixa Econômica Federal em relação aos Sindicatos, assegurada a estes, entretanto, a legitimidade de proporem ação de cumprimento.

CLÁUSULAS DE QUE SE PEDE DESISTÊNCIA:

A CONTEC, com a concordância da CEF, desiste das cláusulas relacionadas com a observância da mesma numeração da inicial:

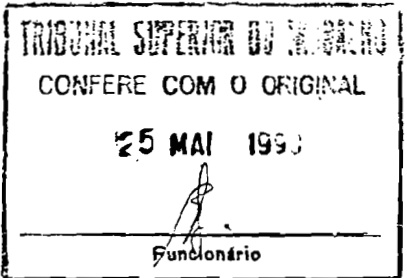
- 4ª - PAGAMENTO DA URP FEV/89
- 5ª - ABONOS
- 6ª - SALÁRIOS DE INGRESSO
- 7ª - ANUENIO
- 12ª - REMUNERAÇÃO DO SUBSTITUTO EVENTUAL
- 13ª - PAGAMENTO RETROATIVO DAS VPs (VANTAGENS PESSOAIS)
- 14ª - CÁLCULO DAS VPs
- 15ª - INCORPORAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO DE CONFIANÇA
- 16ª - AUMENTO DOS AUXILIARES DE SERVIÇOS GERAIS
- 17ª - COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA
- 18ª - FUNÇÃO DE COMPENSADOR
- 19ª - PAGAMENTO DAS FALTAS
- 21ª - PARIDADE PMPP (PLANO DE MELHORIA DOS APOSENTADOS)
- 22ª - AUXILIAR DE SUPERVISÃO
- 23ª - EQUIPARAÇÃO DE FUNÇÃO
- 25ª - ABONO DE FÉRIAS
- 29ª - ATUALIZAÇÃO DE DIÁRIAS
- 30ª - AUXÍLIO MORADIA
- 32ª - INDENIZAÇÃO POR SINISTRO
- 38ª - RESTITUIÇÃO DOS VALORES PAGOS
- 39ª - PAGAMENTO PROPORCIONAL DE LICENÇA-PREMIO SOBRE A FUNÇÃO
- 40ª - AUXÍLIO-FUNERAL PARA OS APOSENTADOS
- 41ª - CONTRIBUIÇÃO A FUNCEF
- 42ª - LICENÇA-PREMIO
- 43ª - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL
- 49ª - ENQUADRAMENTO DOS EBS (ESCRITURÁRIOS BÁSICOS)
- 50ª - ENQUADRAMENTO DO PESSOAL DO EX-BNH
- 51ª - CATEGORIA DIFERENCIADA
- 54ª - ELEIÇÃO DIRETA

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO  
PUBLICADO NO D. J. DE

25 MAI 1990

Funcionário

54ª - ELEIÇÃO DIRETA



- 63ª - ACORDO COLETIVO
- 64ª - CIPAS
- 67ª - REINTEGRAÇÃO
- 68ª - LIBERAÇÃO DOS DELEGADOS SINDICAIS
- 70ª - AUTOMAÇÃO
- 72ª - TRANSPORTE DE VALORES
- 74ª - MULTA DO FGTS EM DISPENSA IMOTIVADA
- 75ª - HORÁRIO BANCÁRIO
- 77ª - APOSENTADORIA
- 79ª - ESTATUTOS DA FUNCEF
- 81ª - PROFISSIONAIS E TÉCNICOS
- 86ª - CONCURSO PÚBLICO
- 87ª - LOTAÇÃO DE PESSOAL
- 88ª - AUDITORIAS
- 92ª - PROMOÇÃO
- 93ª - MANUAL DE RECURSOS HUMANOS
- 94ª - INSTALAÇÕES DA FENAE E DAS ASSOCIAÇÕES
- 95ª - CARGOS DE DIREÇÃO
- 96ª - EXTENSÃO DE BENEFÍCIOS
- 98ª - LIBERAÇÃO DO FGTS NA APOSENTADORIA
- 99ª - REPASSE DAS CONTRIBUIÇÕES MENSUAIS AS ASSOCIAÇÕES DE PESSOAL
- 100ª - ADMINISTRAÇÃO DO AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO
- 101ª - REVISÃO DOS PROCESSOS SELETIVOS INTERNOS
- 102ª - LIP (LICENÇA PARA INTERESSE PARTICULAR)

ACOLHO a desistência das cláusulas acima mencionadas.  
CLÁUSULAS QUE FORAM ACORDADAS:

As partes concordam, em relação às cláusulas a seguir enumeradas, com a mesma ordem e numeração constantes da inicial, que estas vigorem em a seguinte redação:

8ª e 89ª - QUEBRAS DE RISCO DE CAIXA EXECUTIVO:-

A CEF assegurará, até 31 de dezembro de 1989, o pagamento mensal de gratificação no valor de 6 (seis) BTN aos empregados que exercem a função de confiança de Caixa Executivo, para cobrir eventuais diferenças de caixa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A partir de 1º de janeiro de 1990 será instituído um fundo para cobertura das diferenças de caixa, com regulamentação a ser definida pelas partes, em substituição à gratificação estipulada no caput desta cláusula, com contribuições dos caixas executivos no valor correspondente a 1% (um por cento) da função de confiança.

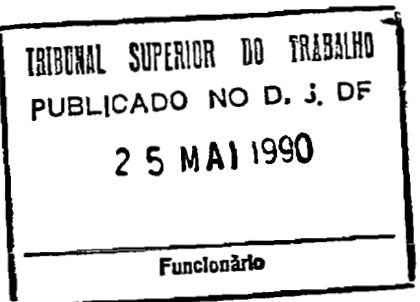
PARÁGRAFO SEGUNDO - A CEF, a partir de 1º de janeiro de 1990, para viabilizar a instituição do fundo, aumentará o valor da função de confiança de Caixa Executiva em 1% (um por cento).

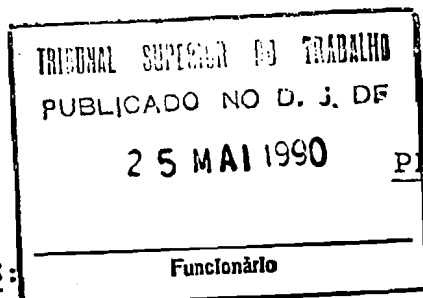
PARÁGRAFO TERCEIRO - A CEF observará, na designação para o exercício da função de Caixa Executivo, o disposto nos pré-requisitos, aprovados pela Diretoria, e a ordem de classificação do processo seletivo realizado para esse fim.

PARÁGRAFO QUARTO - A classificação de que trata o parágrafo anterior será observada em cada unidade.

PARÁGRAFO QUINTO - A CEF assegurará a realização de cursos de reciclagem para os caixas executivos de 3 (três) em 3 (três) anos.

HOMOLOGO.





HOMOLOGO.

9ª - HORAS EXTRAS:

A CEF, a partir de primeiro de setembro de 1989, efetuará o pagamento das horas extras com base nos valores das parcelas da remuneração no mês seguinte ao de sua prestação e com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal.

HOMOLOGO.

11ª - SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL DE FUNÇÃO:

O exercício da função de confiança em substituição será remunerado quando o período de afastamento do titular for igual ou superior a 5 (cinco) dias consecutivos ou, qualquer que seja o período, quando se tratar de Avaliador, Caixa Executiva, Compensador, Grafotécnico ou Perito Documentoscópico.

HOMOLOGO.

20ª - ADICIONAL NOTURNO:

A CEF, a partir de primeiro de setembro de 1989, efetuará pagamento de adicional noturno ao empregado que tenha seu horário de trabalho compreendido, integral ou parcialmente, entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e 7 (sete) horas do dia seguinte, com valor correspondente a 40% (quarenta por cento) da hora normal, considerados os valores das parcelas da remuneração no mês seguinte ao da prestação do trabalho noturno.

HOMOLOGO.

26ª - CRECHE:

A CEF assegurará a seus empregados, de ambos os sexos, o valor mensal correspondente ao benefício do Programa de Assistência à Infância - PAI, de 36 (trinta e seis) BTN, para despesas com assistência de cada filho, de qualquer condição, na faixa etária de 3 (três) meses completos a 7 (sete) anos incompletos, em creches/instituições de livre escolha, independentemente de comprovação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A concessão prevista nesta cláusula atende ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, à Portaria nº 01, de 15.01.69, do Diretor-Geral do Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, ao Decreto nº 93.408/86, bem como à Instrução Normativa nº 196, de 22.07.87, do Ministro-Chefe da Secretaria de Administração Pública da Presidência da República - SEDAP.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O benefício é concedido em função do filho, e não do empregado, vedada a acumulação de vantagens em relação ao mesmo dependente.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O benefício de que trata esta cláusula terá caráter indenizatório, não sendo considerado como verba salarial para quaisquer efeitos.

PARÁGRAFO QUARTO - O pagamento do benefício previsto nesta cláusula será efetuado nas mesmas datas determinadas para os pagamentos da remuneração mensal do empregado.

HOMOLOGO.

27ª - AUXÍLIO-DOENÇA:

A CEF suplementará o auxílio-doença pago pela Previdência Social, na razão do valor representado pela diferença entre a remuneração do empregado, consideradas as parcelas definidas nos subitens 2.1.2.1 a 2.1.2.16 da Circular Normativa nº

25 MAI 1990

Funcionário

PROC. Nº TST-DC-39/89.0

.5.

nº 056/89, acrescidas dos adicionais noturno, de insalubridade e de periculosidade, quando for o caso, e o benefício pago pelo INPS.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Caso o empregado não tenha completado o período de carência de 12 contribuições mensais e quando a doença que motivar o afastamento não estiver relacionada entre as que são remuneradas pelo INPS, em situação idêntica, a CEF pagará a remuneração ao empregado, consideradas as parcelas acima citadas, até que seja atingido o período de contribuição necessário.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Caso o empregado exerça função de confiança ser-lhe-á assegurado, na suplementação, o valor referente à função, nas seguintes situações:

- a) pelo período de até 180 (cento e oitenta) dias, prorrogável até o prazo máximo de 2 (dois) anos, segundo critério da autoridade competente para dispensar;
- b) pelo período de até 2 (dois) anos, no caso de auxílio-doença decorrente de moléstias definidas nos subitens 6.4.3.8 e 6.4.3.9 do Capítulo I do Tomo de Recursos Humanos do Manual da CEF;
- c) pelo período do afastamento, no caso de acidente do trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A CEF suplementará o Abono Anual pago pelo INPS, no valor correspondente à diferença entre a Gratificação de Natal devida ao empregado, caso este não tivesse gozado licença para tratamento de saúde e/ou por acidente do trabalho, e a soma do Abono Anual pago pelo INPS e da Gratificação de Natal efetivamente devida pela CEF.

PARÁGRAFO QUARTO - A CEF não considerará os períodos de gozo de licença para tratamento de saúde no cálculo do valor da Gratificação de Natal quando o empregado não fizer jus ao Abono Anual do INPS, em razão do período do auxílio-doença não atender as condições do órgão previdenciário.

PARÁGRAFO QUINTO - Os pagamentos da suplementação do auxílio-doença e da suplementação do Abono Anual serão efetuados nas mesmas datas determinadas para os pagamentos de remuneração mensal e Gratificação de Natal, respectivamente.

HOMOLOGO.

28ª - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO:

O benefício do auxílio-alimentação, previsto na Circular Normativa nº 083/89, corresponderá ao valor de 61 (sessenta e um) Bônus do Tesouro Nacional - BTN.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O benefício de que trata esta cláusula terá caráter indenizatório, não sendo considerado como verba salarial para quaisquer efeitos, e será utilizado para ressarcimento de despesas com alimentação.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A CEF poderá adequar a concessão desse benefício para apropriar as vantagens de incentivos fiscais previstas em lei.

HOMOLOGO.

31ª - INDENIZAÇÃO POR ASSALTO:

A CEF pagará indenização, de valor igual a 47.212 (quarenta e sete mil, duzentos e doze) BTN, ao empregado ou aos seus dependentes legais, no caso de morte ou invalidez permanente, em consequência de assalto tentado contra unidades da CEF ou contra empregado conduzindo valores a serviço da Empresa.

HOMOLOGO.

25 MAI 1990

Funcionário

HOMOLOGO.

33ª - ISENÇÃO DE TARIFAS BANCÁRIAS:

Os empregados e aposentados da CEF, bem como as Associações de Pessoal, a Federação Nacional das Associações Econômárias - FENAE e as Entidades Sindicais de Empregados em Estabelecimentos Bancários ficam isentos do pagamento das tarifas bancárias nas unidades operacionais da CEF.

HOMOLOGO.

34ª - PAMS (PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA MÉDICA SUPLETIVA):

A CEF assegurará a assistência médica, hospitalar, odontológica e psicológica, nos limites e formas estabelecidas no Programa de Assistência Médica Supletiva - PAMS.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A CEF, sem prejuízo das diretrizes básicas e das demais disposições desta cláusula, poderá promover alterações no PAMS, expedindo as normas e regulamentações necessárias, desde que não causem prejuízo ao sistema.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A CEF custeará totalmente as despesas decorrentes da utilização do PAMS nos casos de intervenção cirúrgica em coração, sistema nervoso central e transplantes de órgãos, quando realizados no País e nos limites estabelecidos nas tabelas do PAMS.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As despesas referentes a transporte e hospedagem poderão ser objeto de reembolso por parte do PAMS, condicionado à análise da situação sócio-econômica do beneficiário.

PARÁGRAFO QUARTO - O marido ou companheiro será incluído para fins de direito ao gozo de assistência concedida através do PAMS, desde que comprovadas, perante a CEF, as condições necessárias para a relação de dependência junto à previdência social.

HOMOLOGO.

35ª - LICENÇA-PREMIO:

A CEF concederá licença-prêmio aos seus empregados, nos termos do Capítulo XX do Tomo de Recursos Humanos do Manual da CEF, permitindo o gozo ou conversão em espécie em períodos de 15 (quinze) ou múltiplos de 15 (quinze) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os períodos de licença-prêmio adquiridos pelos empregados admitidos na forma do Decreto-Lei nº 2.291/86, referentes ao período anterior a 24.11.86, serão computados somente para gozo, não havendo limite máximo de afastamentos durante o ano civil.

HOMOLOGO.

36ª - ADIANTAMENTO FUNERAL DA FUNCEF:

A CEF concederá o auxílio-funeral, em caso de falecimento de empregado, de acordo com as disposições previstas na Circular Normativa nº 083/89.

HOMOLOGO.

37ª - PARCELAMENTO DA RESTITUIÇÃO DO ADIANTAMENTO DE FÉRIAS:

A CEF permitirá o parcelamento da reposição do adiantamento de remuneração das férias, a critério do empregado, mediante solicitação por escrito, em até 10 (dez) parcelas mensais e consecutivas, quando o período de gozo for igual ou superior a 15 (quinze) dias.

HOMOLOGO.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

25 MAI 1990

Funcionário

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

CONFERE COM O ORIGINAL

25 MAI 1990

Funcionário

HOMOLOGO.

44ª - 13º SALÁRIO:

A CEF efetuará o pagamento do adiantamento da Gratificação de Natal, previsto no Decreto nº 57.155/65, a todos os seus empregados, na folha de pagamento do mês de fevereiro e cor responderá à metade da remuneração deste mês.

HOMOLOGO.

45ª - APIPs:

A CEF assegurará o gozo, a acumulação ou a conversão em espécie das ausências permitidas para tratar de interesses particulares, na forma prevista na Circular Normativa nº 41/89.

PARÁGRAFO ÚNICO - A conversão em espécie dar-se-á mediante requerimento do empregado, apresentado até o último dia útil de cada mês, com o crédito sendo efetuado no mês seguinte, com base na remuneração da data da efetivação do crédito.

HOMOLOGO.

46ª - OPÇÃO RETROATIVA:

A CEF concederá aos empregados que solicitarem, por escrito, a qualquer tempo, o direito de opção ou reopção pelo regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, com retroatividade, na forma seguinte:

- à data de admissão, para os empregados admitidos após a implantação do regime celetista na CEF;
- à data de filiação ao regime celetista, para os admitidos antes da implantação desse regime na CEF.

PARÁGRAFO ÚNICO - Essas opções serão homologadas junto ao juízo competente.

HOMOLOGO. No entanto, por maioria, não foi homologado o parágrafo único da cláusula.

47ª - MULTA POR IRREGULARIDADE EM CHEQUE:

Os empregados não serão responsáveis pelo pagamento das multas e/ou encargos cobrados da CEF em decorrência de irregularidade constatada no recebimento e/ou encaminhamento de documentos liquidáveis através do Serviço de Compensação de Cheques e Outros Papéis.

HOMOLOGO.

48ª - PAGAMENTO DO SALÁRIO MENSAL:

A CEF efetuará o pagamento da remuneração aos seus empregados no dia 20 (vinte) de cada mês.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Caso esta data não recaia em dia útil, o pagamento será efetuado no primeiro dia útil subsequente.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A antecipação da data determinada para efetivação do pagamento da remuneração poderá ocorrer mediante autorização da Diretoria de Administração e Recursos Humanos.

HOMOLOGO.

52ª - PCS:

A CEF reconhecerá comissão de empregados eleita pela categoria, composta de 5 (cinco) membros, como grupo consultivo de assessoramento ao Departamento de Análise de Cargos e Benefícios - DECAS, quando de elaboração de proposta de Plano de Cargos e Salários - PCS.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As partes se comprometem a dar ampla divulgação dos nomes dos componentes desse grupo consultivo.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PUBLICADO NO DIÁRIO OFICIAL

25 MAI 1990

Funcionário

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

CARRÉFORE COM O ORIGINAL

25 MAI 1990

Funcionário

desse grupo consultivo.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Esses empregados serão submetidos a curso específico sobre PCS, com todas as despesas pagas pela CEF, inclusive com deslocamento e estada.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O grupo consultivo comparecerá aos locais previamente definidos, sempre que convocados pela CEF, sendo o destacamento regido pelas disposições do Capítulo XVII do Tomo de Recursos Humanos do Manual da CEF.

HOMOLOGO.

53ª e 71ª - DISPONIBILIDADE REMUNERADA:

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por motivo de:

- a) casamento, até 8 (oito) dias consecutivos a contar da data do evento;
- b) nascimento de filho, até 5 (cinco) dias consecutivos ou não, inclusive o de registro, dentro de 30 (trinta) dias a contar da data do evento;
- c) falecimento do cônjuge ou de pais, filhos, irmãos e com panheiro (a), até 8 (oito) dias consecutivos a contar da data do óbito;
- d) falecimento de avós, netos, sogros, genros, noras, ou pessoa devidamente inscrita como sua dependente na previdência social, até 3 (três) dias consecutivos a contar da data do óbito;
- e) doação de sangue, por 1 (um) dia em cada 12 (doze) meses de trabalho;
- f) alistamento eleitoral, até 2 (dois) dias, consecutivos ou não;
- g) depoimento em inquérito policial ou judicial;
- h) convocação para júri, funções da Justiça Eleitoral, apresentação militar e outros serviços legalmente obrigatórios;
- i) participação em seminários, congressos ou outras atividades, desde que previamente autorizada nas Superintendências Regionais, pelo Superintendente Regional, e na Matriz, pelo Chefe de Departamento de Relações no Trabalho - DERET;
- j) prestação de exame vestibular, nos dias de prova, mediante comunicação escrita à chefia imediata, com antecedência mínima de 2 (dois) dias úteis.

PARÁGRAFO ÚNICO - Nas ausências motivadas por falecimento, quando o empregado tiver trabalhado na data do óbito do dependente, iniciar-se-á a contagem do período de afastamento no primeiro dia subsequente ao evento.

HOMOLOGO.

55ª - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO:

A CEF recorrerá, preferencialmente, para cumprimento do disposto no parágrafo 1º do artigo 477 da CLT, à assistência do Sindicato.

HOMOLOGO.

56ª - RECONHECIMENTO DA COMISSÃO DE EMPRESA E DOS DELEGADOS SINDICAIS:

A CEF, em caráter experimental, até 30 de abril de 1990, reconhece os delegados sindicais eleitos pelos empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os delegados sindicais serão eleitos com base na quantidade de empregados lotados em cada unidade, observada a seguinte proporção:

- a) até 100 empregados ..... 1 (um) delegado sindical;
- b) de 101 a 200 empregados..... 2 (dois) delegados sindicais;

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

25 MAI 1990

Funcionário

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

CONFERE COM O ORIGINAL

25 MAI 1990

Funcionário



delegados sindicais ;

- c) de 201 a 300 empregados ..... 3 (três) delegados sindicais ;
- d) de 301 a 400 empregados ..... 4 (quatro) delegados sindicais ;
- e) de 401 a 500 empregados ..... 5 (cinco) delegados sindicais .

PARÁGRAFO SEGUNDO - Para fins do disposto no parágrafo anterior, as unidades serão assim consideradas:

- a) Agências;
- b) Postos de Atendimento Bancário;
- c) Postos de Penhor;
- d) Gerências Operacionais, nas Superintendências Regionais;
- e) Departamentos, na Matriz;
- f) Unidades de nível menor que Gerência Operacional, nas Superintendências Regionais, e Departamento, na Matriz, que funcionem em prédio distinto daquele em que funcione a unidade a qual está subordinada e, ainda, nas unidades de nível menor que Gerência Operacional que se subordinem diretamente ao Superintendente Regional.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Nas unidades que funcionem nos turnos diurno e noturno será eleito um Delegado Sindical por turno.

PARÁGRAFO QUARTO - Serão observadas para o suplente, quando substituindo o titular, as mesmas prerrogativas e disposições previstas nesta cláusula.

PARÁGRAFO QUINTO - Terminado o período estipulado no caput desta cláusula, as partes discutirão sobre a conveniência ou não de sua continuidade.

HOMOLOGO.

57ª e 58ª - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES DAS ASSOCIAÇÕES DE PESSOAL E FENAE:

A CEF assegurará o afastamento do Presidente e de 2 (dois) diretores, durante o período em que cumprirem mandatos na Federação Nacional das Associações Economiárias - FENAE ou nas associações de empregados da CEF, com todos os direitos e vantagens, como se em exercício estivessem.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O empregado não será dispensado da função de confiança que efetivamente exerça à época do afastamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os pedidos de afastamento dos empregados serão acompanhados da relação dos componentes da diretoria e dos planos de gestão/atividades de cada entidade.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Caso o empregado afaste-se do cargo que exerce na entidade associativa, por período superior a 15 (quinze) dias, a CEF assegurará o afastamento de outro diretor em substituição, no período correspondente.

PARÁGRAFO QUARTO - A operacionalização do afastamento obedecerá a sistemática prevista no Capítulo VI do Tomo de Recursos Humanos do Manual da CEF.

HOMOLOGO.

59ª - DIRIGENTES SINDICAIS:

A CEF concederá licença ao empregado eleito para exercício de cargo no Conselho de Representantes junto à Federação ou Conselho Fiscal ou diretoria de Sindicato de Empregados em Estabelecimentos Bancários, observado o limite máximo de 120 (cento e vinte) empregados a nível nacional, com todos os direitos e vantagens como se em exercício estivesse.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO  
 PUBLICADO NO D. J. DE  
 25 MAI 1990  
 Funcionário

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO  
 CEFERE COM O ORIGINAL  
 25 MAI 1990  
 Funcionário

em exercício estivesse.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O empregado licenciado não será dispensado da função de confiança que efetivamente exerça à época do afastamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Para fins de concessão da licença será observado, além do quantitativo máximo estabelecido no caput desta cláusula, os seguintes limites de empregados licenciados por Sindicato, em função do número de associados de cada entidade:

- a) até 1000 associados ..... 1 (um) empregado;
- b) de 1001 a 3000 associados..... até 2 (dois) empregados;
- c) de 3001 a 5000 associados..... até 3 (três) empregados;
- d) acima de 5000 associados..... até 4 (quatro) empregados.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A CEF concederá, também, licença a 1 (um) empregado para cada Federação de Empregados em Estabelecimentos Bancários e para a Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito - CONTEC, desde que eleitos para exercício de cargo no Conselho de Representantes junto à CONTEC ou Conselho Fiscal ou diretoria de cada entidade, assegurando-lhes os mesmos direitos e vantagens daqueles licenciados para Sindicato.

PARÁGRAFO QUARTO - O afastamento será autorizado pelo Chefe do Departamento de Relações no Trabalho - DERET, mediante solicitação da entidade interessada, que deverá prestar à CEF os esclarecimentos necessários.

PARÁGRAFO QUINTO - O empregado aguardará a decisão do licenciamento em serviço. Caso não o faça e haja indeferimento do pedido, o período de afastamento será computado como de licença não remunerada, na forma do disposto no parágrafo 2º do artigo 543 da CLT.

HOMOLOGO.

60ª - DESCONTO ASSISTENCIAL:

A CEF procederá o desconto assistencial, de uma só vez, em favor dos Sindicatos de Empregados em Estabelecimentos Bancários, nos termos do inciso IV, do artigo 8º, da Constituição Federal, à medida em que os Sindicatos apresentarem relação das cidades compreendidas na respectiva base territorial e o percentual do desconto.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O repasse das importâncias descontadas será feito ao Sindicato no prazo de 10 (dez) dias após a efetivação do desconto, sendo que, se encaminhadas as informações, pelo Sindicato, ao Departamento de Relações Trabalhistas - DERET da CEF até o dia 20 (vinte) do mês, o desconto dar-se-á no mês seguinte.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As pendências jurídicas que porventura vierem a ser suscitadas serão de responsabilidade dos Sindicatos.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Nas localidades em que houver disputa entre entidades sindicais pela representação da base territorial, a CEF somente efetuará o desconto se houver acordo entre os Sindicatos litigantes.

HOMOLOGO. No entanto, por maioria de votos, deixou de ser homologado o parágrafo segundo da cláusula, passando o parágrafo terceiro a parágrafo segundo.

61ª - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS:

A CEF assegurará aos dirigentes sindicais acesso às suas unidades, para distribuição de material de propaganda sin

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO  
 PUBLICADO NO D. J. DE  
 25 MAI 1990  
 Funcionário

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO  
 CONFERE COM O ORIGINAL  
 25 MAI 1990  
 Funcionário

de propaganda sindical.

PARÁGRAFO ÚNICO - Sem prejuízo do disposto no caput desta cláusula, as especificidades de cada unidade serão previamente negociadas entre o gerente e o dirigente sindical. HOMOLOGO.

62ª - QUADRO DE AVISOS:

A CEF assegurará aos dirigentes sindicais o direito de utilização dos quadros de avisos de suas dependências para comunicações de interesse dos empregados, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

PARÁGRAFO ÚNICO - Nas unidades onde exista quadro de avisos restrito aos empregados, somente este deverá ser utilizado pelos dirigentes sindicais.

HOMOLOGO.

65ª - APLICAÇÃO E REVISÃO CONTRATUAL, NEGOCIAÇÃO COLETIVA E REVISÃO DE CLÁUSULAS:

Ocorrendo mudança na política salarial ou fato superveniente que justifique, o presente acordo será objeto de revisão para fins de adequação às novas disposições vigentes desde que haja entendimento entre as partes. HOMOLOGO.

66ª - LIBERAÇÃO DA COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO:

A CEF assegurará o afastamento de até 7 (sete) empregados, eleitos pela categoria como representantes dos empregados, para comporem a Comissão que negociará as suas reivindicações junto à CEF, sem prejuízo da remuneração, direitos trabalhistas e demais vantagens, exceto diárias e passagens.

PARÁGRAFO ÚNICO - Esse afastamento será de 3 (três) dias úteis consecutivos para cada reunião de negociação. HOMOLOGO.

73ª - ESTABILIDADE PROVISÓRIA:

A CEF assegurará estabilidade provisória nas seguintes situações:

- a) de 90 (noventa) dias, ao empregado que retornar da licença para tratamento de saúde superior a 180 (cento e oitenta) dias;
- b) de 90 (noventa) dias, ao empregado que retornar da licença por acidente do trabalho;
- c) de 60 (sessenta) dias, ao empregado que retornar à CEF após se desincompatibilizar ou for dispensado do serviço militar;
- d) desde o registro de sua candidatura até 1 (um) ano após o final do mandato, ao empregado membro da Comissão Inter-na de Prevenção de Acidentes - CIPA;
- e) durante a gravidez e até 180 (cento e oitenta) dias após a empregada retornar da licença para maternidade/aleitamento, considerando-se, inclusive, a licença decorrente de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico;
- f) durante a gravidez da esposa ou companheira e até 180 (cento e oitenta) dias após o nascimento do filho, exceto para empregado em estágio admissional;
- g) na forma do parágrafo 3º do artigo 543 da CLT, ao empregado eleito Delegado Sindical.

PARÁGRAFO ÚNICO - Fica vedado à CEF conceder aviso prévio a empregado que esteja em gozo de licença para tratamento de saúde.

HOMOLOGO.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
PUBLICADO NO D. J. DE
25 MAI 1990
Funcionário

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
CONFERE COM O ORIGINAL
25 MAI 1990
Funcionário

HOMOLOGO.

PROC. Nº TST-DC-39/89.

78ª - PROGRAMA DE PRESERVAÇÃO DA SAÚDE:

A CEF promoverá a realização anual de exames médicos para seus empregados, observada a dotação orçamentária própria HOMOLOGO.

80ª - LICENÇA POR DOENÇA EM PESSOA DA FAMÍLIA:

A CEF concederá licença por doença em pessoa da família empregado, na forma prevista no Capítulo XX do Tomo Recursos Humanos do Manual da CEF. HOMOLOGO.

82ª - AVAL DE LOCAÇÕES:

A CEF poderá consignar em folha de pagamento, mediante requerimento do empregado, o desconto referente à locação de imóvel para sua moradia, respeitada a margem consignável de 70% (setenta por cento), apurada conforme disposições contidas na Circular Normativa nº 056/89, enquanto perdurar contrato de trabalho do empregado. HOMOLOGO.

83ª - IRREDUTIBILIDADE DE VALOR DOS CARGOS COMISSIONADOS TÉCNICOS E DE CHEFIA:

A CEF, a partir de outubro de 1989, efetuará os reajustes e antecipações previstos na Lei nº 7.788/89, aplicando sobre os valores das funções de confiança o mesmo percentual incidente sobre os valores dos cargos. HOMOLOGO.

84ª - ESTÁGIO PROBATÓRIO:

O empregado admitido na CEF cumprirá estágio admissional pelo prazo de 90 (noventa) dias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O enquadramento no nível imediatamente superior ao da referência inicial será efetivado no dia subsequente àquele em que o empregado completar 270 (duzentos e setenta) dias de efetivo exercício na CEF.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A CEF, sem prejuízo das demais normas estabelecidas para promoção, assegurará aos empregados admitidos no ano de 1989, desde que enquadrados na forma do parágrafo anterior, concorrência à promoção ano-base 1990. HOMOLOGO.

85ª - AVALIADORES DE PENHOR:

A CEF assegurará realização de cursos de reciclagem para avaliadores de 2 (dois) em 2 (dois) anos e colocará publicações técnicas, selecionadas por instrutores de avaliadores, à disposição dos ocupantes desta função de confiança.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A CEF assegurará aos avaliadores a realização de exames médicos a cada 6 (seis) meses.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A CEF assegurará, ainda, a participação desses avaliadores nos processos seletivos para a formação de instrutores.

HOMOLOGO.

90ª - FECHAMENTO DE UNIDADES:

A CEF assegurará, no caso de fechamento de unidade, com consequente transferência de ocupante de função de confiança para outro município, o pagamento da respectiva gratificação por 60 (sessenta) dias.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PUBLICADO EM 25 DE

25 MAI 1990

Funcionário

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

CONFERE COM O ORIGINAL

25 MAI 1990

Funcionário

60 (sessenta) dias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Caso o empregado passe a ocupar função de confiança na sua nova unidade de lotação, e sendo esta de menor valor, ser-lhe-á assegurada a diferença, durante o mesmo período de 60 (sessenta) dias.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Todos os empregados da unidade extinta terão preferência na escolha da nova unidade de lotação.

HOMOLOGO.

91ª - ESCALA DE FÉRIAS:

A escala de férias será elaborada com a participação dos empregados de cada unidade, cabendo à chefia imediata a decisão final sobre a época de concessão das férias.

HOMOLOGO.

97ª - RECOLHIMENTO DO IR PARA OS APOSENTADOS:

O cálculo do Imposto sobre a Renda devido pelos aposentados da CEF será efetuado observando-se o disposto no parágrafo 3º do artigo 23 da Lei nº 7.713/88, relativamente às importâncias percebidas a título de proventos e de suplementação de aposentadoria.

HOMOLOGO.

Ainda que não constantes da petição inicial, as partes requerem, tal como a seguir redigidas, também a homologação das seguintes cláusulas:

A) LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE:

A CEF considerará como de efetivo exercício os primeiros 15 (quinze) dias da licença para tratamento de saúde gozada pelo empregado.

HOMOLOGO.

B) ASSALTO EM UNIDADES DA CEF:

Ocorrendo assalto em unidades da CEF, os empregados lotados naquela unidade poderão ser liberados, no dia da ocorrência, a critério da chefia imediata.

PARÁGRAFO ÚNICO - A CEF fará o acompanhamento dos casos dessa natureza.

HOMOLOGO.

C) LICENÇA ADOÇÃO:

A CEF concederá licença remunerada à empregada que adotar crianças de até 4 (quatro) anos de idade, após efetivada a adoção, na forma seguinte:

- a) criança de até 1 (um) ano de idade, até 30 (trinta) dias de licença;
- b) criança acima de 1 (um) ano de idade, até 15 (quinze) dias de licença.

HOMOLOGO.

D) FORNECIMENTO DE UNIFORME:

A CEF fornecerá, anualmente, a cada empregado, no máximo 2 (dois) uniformes, quando seu uso for obrigatório.

HOMOLOGO.

E) INTERVALO OBRIGATÓRIO:

A CEF computará o intervalo de 15 (quinze) minutos para descanso ou alimentação, previsto no parágrafo 1º do artigo 224 da CLT, na duração do trabalho.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO  
 FUEI  
 25 MAI 1990  
 Funcionário

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO  
 CONFERE COM O ORIGINAL  
 25 MAI 1990  
 Funcionário

HOMOLOGO.

F) TRANSFERÊNCIAS:

A CEF assegurará a todos os empregados, nos casos de transferências, até 5 (cinco) dias de trânsito.

HOMOLOGO.

G) EXCLUSÃO DA CEF DE DISSÍDIOS E CONVENÇÕES REGIONAIS:

A CEF fica desobrigada do cumprimento de quaisquer cláusulas contratuais decorrentes de convenções e dissídios coletivos envolvendo Sindicatos de bancos e bancários, em todo o território nacional, firmados ou ajuizados durante a vigência deste Acordo, salvo disposições daquele homologado pelo Tribunal Federal de Recursos, TFR, no dia 22.09.88.

HOMOLOGO.

H) VIGÊNCIA:

O presente acordo terá vigência de 1º de setembro de 1989 a 31 de agosto de 1990.

HOMOLOGO.

M É R I T O

CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE MENSAL INTEGRAL DE SALÁRIOS:

A partir de 01.09.89, a Caixa Econômica Federal reajustará, automaticamente, os salários de seus empregados, a cada mês, pela variação integral do ICV, medido pelo DIEESE, referente ao mês anterior.

Alega a suscitada ser indevida a condição, por entender ser a pretensão ilegal, face o disposto nos arts. 2º, 3º e 4º, da Lei nº 7.788/89.

Com razão a suscitada, pois o reajuste automático dos salários faz-se pelo IPC do mês anterior (art. 2º, da Lei 7.788/89) medido pelo IBGE, e não pelo DIEESE.

Quanto à alegada ofensa ao art. 5º, I, e 7º, VI, da Constituição Federal, não a vislumbro.

INDEFIRO.

CLÁUSULA 2ª - CORREÇÃO SALARIAL PELO ICV INTEGRAL:

A empresa corrigirá em 01.09.89, os salários de seus empregados pela aplicação da variação integral do ICV medido pelo DIEESE, no período de 01.09.88 a 31.08.89.

Inicialmente, recorro que, de acordo com o art. 173, § 1º, da Constituição vigente, que confirma a regra que constava da Constituição anterior, a empresa pública, a sociedade de economia mista e outras entidades que explorem atividades econômicas, sujeitam-se ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto às obrigações trabalhistas e tributárias. Isto significa que empresas como a Caixa Econômica Federal têm, neste Tribunal e nesta Justiça, o mesmo tratamento, a mesma deferência e obedecem às mesmas regras que o Tribunal observa quando do julgamento de dissídios coletivos onde estão envolvidas empresas privadas.

Se, eventualmente, uma empresa pública ou uma sociedade de economia mista atravessa ou não um período difícil - e raramente o Tribunal tem conhecimento detalhado da situação real dessas empresas -, não temos como levar isto em consideração, a menos que esta situação resulte, inequivocamente, daquilo que se contém nos autos. E o que se contém nos autos deste dissídio coletivo não revela uma empresa estatal vivendo período de anormais dificuldades, tanto assim, que celebrou um acordo, voluntariamente, contendo quarenta e uma cláusulas, algumas delas do mais relevante alcance social, mas que significa, obviamente, dispêndio de recursos.

Já sabemos que o pedido não mais se ampara no ICV DO DIEESE. Aliás, todos esses índices são muito semelhantes. O índice geral de preços, o IPC, o INPC, e o ICV têm diferenças milimétricas, considerado o volume atingido pelo processo inflacionário. Mas, adotamos um índice oficial historicamente na Justiça do Trabalho, e não poderia ser de outra maneira. No ano anterior, houve acordo nos autos do Processo TST-DC-11/89, do qual fui Relator.

Não havendo acordo, pois malograram as negociações, pretendem os empregados da CEF, a revisão, por sentença normativa, desse dispositivo, onde as partes, no ano anterior, estipularam como se processaria a recomposição, em virtude das perdas experimentadas pelos salários, por força do aumento do custo de vida.

O ajuste anterior adotou, como tem sido norma em negociações anuais, o índice oficial do Governo, elaborado pela Fundação IBGE, o IPC. E o adotou no correspondente ao período compreendido entre 1º de setembro de 1987 e o mês de agosto de 1988, isto é, 12 meses, para conceder aos trabalhadores a diferença entre esse índice e os percentuais dos reajustes automáticos já conferidos, fixando-se esse quantitativo em 120,41%.

Ao se defender (fls. 3052 e seguintes), a CEF afirma ser a pretenção ilegal, devendo ser indeferida, "e pelos mesmos fundamentos expandidos na resposta oferecida à cláusula anterior, tanto no que concerne a qualquer retroação a partir de fevereiro de 1989, porquanto até tal data todos os salários, vencimentos, soldos, proventos, aposentadorias e demais remunerações dos assalariados foram atualizados, em decorrência do disposto no art. 5º, da Lei 7.730, de 31 de janeiro de 1989, quanto no que diz respeito aos reajustes a tal data posteriores, por força da política salarial implantada pela Lei nº 7.788/89, salvo no referente aos resíduos previstos no art. 3º desse diploma legal". Prossegue a suscitada CEF, afirmando que "o percentual de reajuste devido, observado o IPC, deve ser calculado de fevereiro de 1989 a agosto desse mesmo ano, deduzidos os adiantamentos mensalmente concedidos em função do disposto na Lei nº 7.788/89". Não contestou a suscitada nesta ou em outra parte da resposta a utilização do ICV do DIEESE.

A Lei 7.730, de 31 de janeiro do ano em decurso, apresenta ementa ementa do seguinte teor: "Institui o cruzado novo, determina congelamento de preços, estabelece regras de desindexação da economia e dá outras providências". Prata-se, como sabem os que se detiveram em seu exame, de legislação complexa, consagrada à imposição de um plano para a economia, ao qual foi dada popular denominação de "Plano Verão", por certo em homenagem ao seu breve espaço de vida. Dele, na verdade, resiste unicamente o próprio cruzado novo, que nada mais é do que o desgastado e velho cruzado, com a supressão de três zeros. O congelamento de preços deixou notoriamente de existir, e a indexação retornou com vigor dobrado, pela Medida Provisória nº 57, aprovada pela Lei nº 7.777, de 19 de julho de 1989, que, em seu art. 5º, autorizou o Sr. Ministro da Fazenda a permitir a emissão dos Bônus do Tesouro Nacional (BTN), destinados a prover a Fazenda Nacional de recursos.

Quanto à matéria salarial, essa legislação - refiro-me à Lei 7.730/89 - dispôs da seguinte forma:

"Art. 5º - Os salários, vencimentos, soldos, proventos, aposentadorias e demais remunerações de assalariados, bem como pensões relativas ao mês de fevereiro de 1989, se inferiores ao respectivo valor médio real de 1988, calculado de acordo com o Anexo I, serão para esse valor aumentados.

§ 1º - os estímulos que forem superiores ao valor médio serão mantidos nos níveis atuais.

§ 2º - não serão considerados no cálculo do valor médio real:

- a) o 13º salário ou gratificação equivalente;
- b) as parcelas de natureza não habitual;
- c) as parcelas percentuais incidentes sobre os estímulos referidos neste artigo.

§ 3º - as parcelas referidas na alínea c do § anterior serão aplicadas após a apuração do valor médio real do salário.

§ 4º - em caso de pensões distribuídas entre vários beneficiados considerar-se-á a totalidade da pensão.

Art. 6º - Os salários, vencimentos, soldos, proventos, aposentado - rias e demais remunerações dos empregados admitidos após janeiro de 1988 terão o reajuste a que se refere o art. anterior calculado mediante a aplicação de critérios que preservem a isonomia salarial. Art. 7º - Frustrada a negociação coletiva, não poderá ser incluída em laudo arbitral, convenção, ou em acordo decorrentes em

dissídio coletivo, cláusula de reposição salarial baseada em índice de preços anteriores a fevereiro de 1989.

Parágrafo Único - a inobservância desta vedação importa na nulidade da cláusula".

A Lei 7.730, de 31 de janeiro, foi logo alterada pela Lei 7.737, de 28 de fevereiro, vindo, ainda, a receber, via Lei 7.738, de 9 de março, "normas complementares" para a sua execução. Seguiu-se a Lei 7.777, de 19 de junho, expedindo normas de ajustamento do Programa de Estabilização Econômica contido na citada Lei 7.730, e cujo art. 1º antecipou para o mês de abril último a 3ª parcela do reajuste compensatório dos estipêndios de que trata o art. 1º da Lei 7.737, de 28 de fevereiro.

Finalmente, as Leis 7.788, de 3 de julho último, dispendo sobre a política salarial e dando outras providências, e a Lei 7.789, da mesma data, estatuinto a respeito do salário mínimo e a Lei nº 7.830, de 28 de setembro p.p., que dispõe sobre a política salarial dos servidores civis e militares, da administração federal direta, das autarquias, das fundações públicas, e dos extintos territórios federais.

A rápida sucessão de leis, e de medidas provisórias que me abstenho de enumerar, dispendo exclusivamente ou não sobre matéria salarial, revela, sem margem de dúvida, a perplexidade que tomou conta dos responsáveis pela vida econômica, levando-os a interferir repetidamente em terreno delicado, onde se exige, em nome dos mais relevantes interesses nacionais, perfeita estabilidade a permitir a trabalhadores, empresários e ao Poder Judiciário, um relacionamento harmonioso, tranqüilo, sereno, e nunca, como ocorre hoje, cercado de sobressaltos.

De toda maneira, da leitura cuidadosa deste carrascal de leis e medidas provisórias - algumas aproveitadas, outras desaparecidas -, e especialmente dos artigos 5º, 6º e 7º da Lei 7.730, ou do art. 3º da Lei 7.788, não retiro conclusão, nem mesmo simples indicação, de que comandam mudanças de datas-bases, antecipando o momento em que as categorias profissionais organizadas em sindicatos, seja por força de acordo ou convenção coletiva, seja por meio de sentença normativa, recuperam o poder aquisitivo dos salários, corrigindo as perdas resultantes do fenômeno inflacionário. Dizendo de outra maneira, toda essa numerosa e tumultuada legislação, exigida, talvez, pela tentativa de implantação de mais um plano econômico, unicamente promoveu novas formas de antecipação, substituindo o sistema URP, revogado quando da aprovação da Lei 7.730, de 31 de janeiro.

Também não posso extrair desse emaranhado de leis que a corrosão sofrida pelos salários, desde setembro de 1988 (data-base) até fevereiro de 1989, foi repostada pela aplicação dos seus dispositivos, o que tornaria, se assim se aceitasse, reajustáveis simplesmente os salários a partir deste mês. Evidentemente não estou cuidando de reposição, pois esta providência, está vedada pelo art. 7º da Lei 7.730, de claudicante redação e duvidosa constitucionalidade. De todo modo, não é o que pede a Confederação suscitante. Atenho-me à correção, cujo deferimento não pode ser parcial após um ano, e em relação a salários reajustados em 1º de setembro de 1988. E atendo-me a esta questão, fundamental antes de passar ao exame de qualquer outra reivindicação de natureza salarial, aponto o flagrante equívoco no qual incorre a suscitada, quando tenta se apoiar na Lei 7.788, de 3 de julho de 1989, como se vê às fls. 3052.

Com efeito, a derradeira lei a dispor sobre política salarial, e que revogou, de modo amplo as disposições em contrário, em seu art. 1º, inequivocamente fundado no inciso VI do art. 7º, da Constituição de 88, dispõe:

"Art. 1º - A política nacional de salários, respeitado o princípio da irredutibilidade, tem como fundamento a livre negociação coletiva e reger-se-á pelas normas estabelecidas nesta lei.

Parágrafo Único - As vantagens salariais asseguradas aos trabalhadores nas convenções ou acordos coletivos são



PROC. Nº TST-DC-39/89.0

são poderão ser reduzidas ou suprimidas por convenções ou acordos coletivos posteriores".

Responsável pela Lei, a Câmara dos Deputados, movida pelo patriótico desejo de vê-la conhecida, entendida e praticada, editou oportuno e didático documento denominado "ABC da Política Salarial e Salário Mínimo", cabendo sua apresentação ao Presidente da Câmara, Deputado Paes de Andrade. Acerca da irredutibilidade, e de como observá-la, diz esse documento: "É sabido que na lei não existem palavras inúteis. O legislador não inclui no art. 1º da Lei Salarial determinação inútil, mas afirmação categórica de que deve ser respeitado o princípio da irredutibilidade. Isto significa dizer que, por ocasião das datas-base das categorias profissionais deve ser reposto o poder de compra existente na data-base anterior. É a afirmação de que deve ser mantido o valor real dos salários, com a correção plena de seu poder aquisitivo no período entre uma data-base e outra". Aliás, é o que se tem feito e o que invariavelmente sempre se fez.

Com certeza, em todas as variações de legislação salarial ocorridas desde o advento da Lei 4.725, de 1965, dois princípios permaneceram incólumes: A anualidade das negociações coletivas, e a adoção de um índice oficial de reajustamento. A anualidade ficara prevista pelo art. 12 da Lei 4.725, de 65: "Nenhum reajustamento de salário será homologado ou determinado pela Justiça do Trabalho antes de decorrido um ano do último acordo ou dissídio coletivo, não sendo possível a inclusão da cláusula de antecipação do aumento salarial durante o prazo de vigência da sentença normativa". Aliás, essa disposição apenas confirmava a regra do art. 873 da CLT: "Decorrido mais de um ano de sua vigência, caberá revisão das decisões que fixarem condições de trabalho, quando se tiverem modificado as circunstâncias que a ditaram, de modo que tais condições se hajam tornado injustas ou inaplicáveis". A mesma regra se encontra no art. 7º do Decreto-Lei nº 15, de 1966: "É vedada a concessão de qualquer aumento ou reajuste salarial, inclusive sob a forma de abono ou reclassificação, antes de decorrido um ano do último acordo ou dissídio coletivo e sem obediência às normas e critérios estabelecidos no presente Decreto-Lei".

A Lei 5.451, de 12 de junho de 1968, ao instituir um abono de emergência para socorrer os salários achatados e dispor sobre a mecânica dos reajustes, não invalidou o princípio constante do art. 873, e a Lei 6.147, de 29 de novembro de 1974, criando o fator obrigatório de reajuste salarial e instituindo, uma vez mais, abono de emergência, explicita a anualidade do procedimento em seu art. 2º, letras a e b. A aceleração do processo inflacionário acabaria por afastar as restrições à concessão de antecipações e adiantamentos, de tal sorte que a Lei 6.708, de 1979, viria a adotar a semestralidade do reajuste compulsório e indexado, mas não eliminou a negociação anual, quando, então, seriam zeradas as perdas resultantes do aumento do custo de vida, medido pelo Poder Executivo, e negociada uma taxa de aumento, a título de incremento da produtividade.

Não obstante o inócuo esforço da suscitada, não há como se localizar apoio, seja na Lei 7.730, de 89, seja nas que se lhe seguiram, introduzindo-lhe modificações, seja na Lei 7.788, também do ano em curso, a idéia inusitada, insólita, de os reajustes gerais haverem deixado de cumprir a histórica regra da anualidade, para se adotar período inferior e índice que não corresponde à inflação do período de um ano.

Como já se procedeu por ocasião do dissídio anterior, há que se tomar o salário da data-base, reajustado, para sobre ele se fazer incidir o índice oficial do período, descontados todos os adiantamentos compulsórios ou voluntários, índice esse que não pode ser o ICV do DIEESE, embora este aspecto do pedido não houvesse merecido contestação, mas há de ser o índice do IBGE, denominado IPC, que, por sinal, é usado para todos os mais diversos reajustamentos, e que é da ordem de 1.084%.

Quanto ao índice, seria impropriedade se sustentarmos que vem

que vem com alguma correção, para mais ou para menos. Sua exatidão de corre de ser índice oficial, correspondendo à variação acumulada durante doze meses. Conseqüentemente, dentro desse número estão compreendidos os índices, também do IBGE, referentes aos meses de janeiro e fevereiro de 1989, e que parecem se constituir no "pomo da discórdia", que envolveu a opinião pública nos derradeiros dias.

Nota de esclarecimento publicada pelo IBGE, referindo-se à Medida Provisória nº 32, assinala ser a variação do IPC calculada dividindo-se o vetor de preços médios de um mês pelo vetor de preços médios do mês anterior, do que se segue que a variação do IPC mede a inflação ocorrida entre os dias em que estão posicionados esses vetores. "Assim - diz a citada nota - a variação do IPC de janeiro mede a inflação ocorrida entre o dia 30 de novembro e o dia 20 de janeiro, ou seja, a variação do IPC em janeiro expressa a elevação de preços verificada ao longo de 51 dias. Conseqüentemente, o IPC de fevereiro medirá a inflação ocorrida entre 20/1 e 31/1, ou seja, a variação do IPC em fevereiro espelhará a variação de preços verificada ao longo de 11 dias".

Vejamos, à guisa de ilustração, como se passou o fenômeno da inflação desde o mês da data-base: setembro/88, 24,01%; outubro/88, 27,25%; novembro/88, 26,92%; dezembro/88, 28,79%; janeiro/89, 70,28%; fevereiro/89, 3,60%; março/89, 6,09%; abril/89, 7,31%; maio/89, 9,94%; junho/89, 24,83%; julho/89, 28,76%; agosto/89, 29,34%. Setembro/89, de simportante para o processo, mas nem tanto para o trabalhador, acusa inflação recordista de 35,95%.

Não sendo o todo superior à acumulação das parcelas mensais, o índice de 1.084% não concede aos trabalhadores da categoria, quando incidente sobre os salários da data-base, descontados os adiantamentos, nada mais do que a reposição daquilo que matematicamente perderam, por força de um processo inflacionário, em relação ao qual não tem nenhuma dose de responsabilidade. Se os seus salários parecem ser nominalmente altos, comparativamente com os padrões salariais da população que sobrevive com o mínimo legal, já eram altos em setembro de 1988, quando receberam um reajuste da ordem de 120,41%, mediante acordo homologado.

Se porventura as antecipações conferidas em janeiro estavam corretas, e zeraram a inflação até então verificada, pelo simples processo de dedução serão neutralizadas. Se não zeraram - o que certamente aconteceu - os suscitantes receberão simplesmente aquilo a que fazem jus, por força do princípio constitucional - art. 7º, inciso VI - e do imperativo legal - art. 1º da Lei 7.788, de 3 de julho de 1989.

Devo lembrar que a Justiça do Trabalho preserva apenas salários nominais, e nada mais além disso consegue fazer. Mesmo concedendo o IPC do período, não estão resguardando salários reais, verdadeiramente indefesos diante de inflação tão impetuosa.

Mais de uma vez políticas econômicas de salvação se voltaram contra os salários, conquanto confessando-se impotentes diante do vendaval dos preços.

Investida hoje de Poder Normativo constitucional bem mais amplo, a Justiça do Trabalho não deve se arrepear das dificuldades de uma decisão em momento alegado difícil.

Não havendo as partes chegado ao desejável acordo, que lhes permitiria até mesmo a redução dos salários, conforme determina a Constituição em vigor, somente nos resta, como integrantes do TST, repor as perdas padecidas pela categoria. Políticas voltadas para o corte de salários não contribuem para o combate à inflação, como demonstraram as malogradas experiências dos anos 60 e 70.

Tão-só para argumentar, questiono a validade de legislação que, diante de reconhecido processo inflacionário em aceleração, pretendesse limitar o Poder Normativo desta Justiça, declarando-a impedida de, em ação coletiva revisional de sentença normativa anterior,

PROC. Nº TST-DC-39/89.0

anterior, reajustar os salários na data-base.  
Esta legislação, obviamente, acusaria mais de uma falha de concepção.

No caso dos autos, a decisão anterior teve sua vigência fixada para o período de um ano. Logo, as partes estavam impedidas de promover negociações salariais, quaisquer que fossem as taxas de desvalorização da moeda, e dos salários, antes de decorridos doze meses. Toda e qualquer medida destinada a repor perdas, fosse de natureza contratual, ou tivesse fundamento legal, teria o caráter de antecipação ou adiantamento. Assim, na condição de adiantamentos compulsórios a categoria recebeu as URPs e as antecipações dos primeiros meses do ano. Apenas com o caráter de adiantamentos, dedutíveis do reajuste global assegurado, em sua integralidade, na data-base.

De outro ângulo, nenhuma medida contratual ou legal subtrai o Poder Normativo da Justiça do Trabalho, por ser este de origem constitucional, como não retira à parte o direito de petição ao Poder Judiciário e de a ele recorrer para que aprecie lesão sofrida ou mesmo simples ameaça a direito (Constituição Federal, arts. 114 e 5º, XXXIV e XXXV).

Seria extremamente cômodo ao Poder Executivo, sobretudo quando é parte interessada por explorar atividade econômica, e possuir centenas de milhares de empregados, diante do violento processo inflacionário, ao invés da adoção das medidas de profundidade para combatê-lo, retomar a prática da manipulação dos índices, dos expurgos e tentar afastar da apreciação do Poder Judiciário as brutais perdas sofridas pelos assalariados em razão da alta constante e inclemente do custo de vida.

Não compete ao Tribunal, data venia, fundar suas decisões em vagos argumentos segundo os quais determinada categoria é bem remunerada. Esta informação não consta do processo, para o qual jamais vem a folha de pagamento, seja dos modestos funcionários, seja de uma alta diretoria. O Tribunal julga conforme a Lei, a Jurisprudência e os critérios estabelecidos, os quais constituem os seus precedentes. Julgar o caso não implica em julgar casuisticamente.

A circunstância de ser empresa pública federal não confere à CEF tratamento diferenciado, para melhor ou para pior. O artigo 173 da Constituição determina, a esse propósito, que "A empresa pública e a sociedade de economia mista e outras entidades que explorem atividades econômicas sujeitam-se ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto às obrigações trabalhistas e tributárias". Esta norma salutar já fazia parte da Constituição de 67, Emenda nº 1/69, pois dispunha o artigo 170, § 2º, acerca dessa matéria que: "na exploração, pelo Estado, da atividade econômica, as empresas públicas e as sociedades de economia mista reger-se-ão pelas normas aplicáveis às empresas privadas, inclusive quanto ao direito do trabalho e das obrigações". Nenhuma novidade, portanto.

Havendo redigido o voto antes do julgamento do Dissídio Coletivo nº 21/89.8, em que foi suscitada a EMBRAPA, e que tem como data-base 1º de maio de 1989, devo acrescentar que, mantendo, neste Dissídio, a orientação adotada quando do julgamento do DC-38/89.2, em que foi suscitante a CONTEC e suscitado o Banco do Brasil S/A - data-base 1º de setembro - advirto que, assim procedendo, este Tribunal por expressiva maioria, firmou jurisprudência quanto à concessão do IPC Pleno - descontados os adiantamentos.

Perguntar-se-ia se a Lei 7.788, de 3 de julho de 1989, poderia alterar essa tradicional orientação. Sustento que não, apoiado em seu texto. Nem a Lei nº 7.777, de 19 de junho de 1989, que expediu normas de ajustamento do Programa de Estabilização Econômica de que tratou a Lei nº 7.730, de 31 de janeiro de 1989, menos, ainda, a Lei nº 7.788, de 3 de julho de 1989, promulgada simultaneamente à Lei 7.789, que dispõe sobre o salário mínimo, tecem mais do que regras de anteci-

PROC. Nº TST-DC-39/89.0

de antecipação, confirmando as datas-bases das categorias econômicas e profissionais e, por via de consequência, o princípio do reajustamento anual, quando - espera-se - são neutralizados os efeitos da inflação sobre os salários avençados ou fixados na data-base anterior.

Lei alguma - no período democrático iniciado a 15 de março de 1985 - buscou retirar parcela do comando normativo da Justiça do Trabalho, realçado pela Constituição de 5 de outubro de 1988.

Em sua independência - sem a qual o Poder Judiciário perde a razão de sua existência - a Justiça do Trabalho pode e deve zelar os efeitos da inflação e, por decorrência do aumento do custo de vida, restituindo dos salários o valor nominal que lhe foi sugado pelo turbilhão dos preços.

Claro é que - de acordo com o artigo 79, inciso VI, da Lei Fundamental - podem as partes reduzir salários através de convenção ou acordo, se assim lhes recomendar ou impuser o conhecimento da situação em que se encontra a empresa, e em que se acham os seus empregados. O mesmo princípio está assentado pelo artigo 1º da Lei 7.788, de 3 de julho último, parágrafo único.

Não havendo convenção ou acordo, uma vez que as partes não fizeram coincidir os seus respectivos entendimentos, defeso é à Justiça do Trabalho, tendo presente um dissídio coletivo, impor aos empregados um prejuízo salarial existente e reconhecido, com o qual não concordaram eles em arcar. Admitido até mesmo que o Tribunal rompa com a sua Jurisprudência para negar o aumento real a título de produtividade, se considerer impossível ou impertinente concedê-lo. O reajustamento, contudo, não deve ser recusado, sobretudo como no caso dos autônticos, quando a suscitada, ao realizar acordo em torno de 45 (quarenta e cinco) cláusulas, demonstra sua capacidade de proceder a atualizadas, perdas comprovadas pelo IPC do período de vigência da norma anterior.

Adoto, ainda, os fundamentos expendidos pelo Exmo. Sr. Ministro Marcelo Pimentel a respeito, cujo teor passo a transcrever:

"Versa a cláusula sobre reajuste salarial, pretendendo-se a incorporação da inflação de janeiro - 70,28% - para cálculo de perdas salariais que teriam ocorrido no período de 1º de setembro de 1988 a 31 de janeiro de 1989, baseando-se na aplicação do INPC global.

Vou ater-me especialmente no voto do Ilustre Ministro-Revisor, eis que nele se encontram os argumentos que justificam a concessão da vantagem, enquanto o do Ministro-Relator nega parcialmente o direito. Desta forma os argumentos que aqui procurarei sustentar abarcarão ambas as tendências, evitando com que venha eu a massacrar a tolerância dos meus Ilustres pares com a apreciação isolada de cada um deles.

A Caixa Econômica Federal defende-se, afirmando:

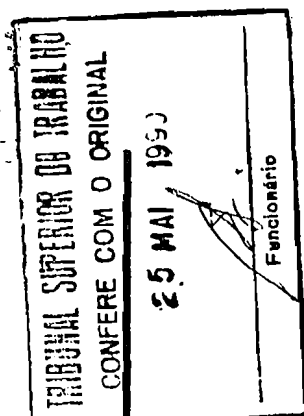
"... ser a pretensão ilegal, devendo ser indeferida, e pelos mesmos fundamentos expendidos na resposta oferecida à cláusula anterior, tanto no que concerne a qualquer retroação a partir de fevereiro de 1989, porquanto até tal data todos os salários, vencimentos, soldos, proventos, aposentadoria e demais remunerações dos assalariados foram atualizados, em decorrência do disposto no art. 5º da Lei 7.730, de 31 de janeiro de 1989, quanto no que diz respeito aos reajustes a tal data posteriores, por força da política salarial implantada pela Lei nº 7.788/89, salvo no

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO  
PUBLICADO NO D. J. DF

25 MAI 1990

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO  
CONFERE COM O ORIGINAL

25 MAI 1990



no referente aos resíduos previstos no art. 3º desse diploma legal'. Prossegue a suscitada CEF, afirmando que 'o percentual de reajuste devido, observado o IPC, deve ser calculado de fevereiro de 1989 a agosto desse mesmo ano, deduzidos os adiantamentos mensalmente concedidos em função do disposto na Lei 7.788/89'".

Faz a seguir, o Revisor o exame da sucessão de leis que fixaram os termos da política salarial e suas alterações, para concluir que não se ateve, qualquer delas, à alteração das datas-base, para de finir-se:

"Também não posso extrair desse emaranhado de leis que a corrosão sofrida pelos salários, desde setembro de 1988 (data-base) até fevereiro de 1989, foi repostada pela aplicação dos seus dispositivos, o que tornaria, se assim se aceitasse, reajustáveis simplesmente os salários a partir deste mês. Evidentemente não estou cuidando de reposição, pois esta providência, está vedada pelo art. 7º da Lei 7.730, de duvidosa constitucionalidade. De todo modo, não é o que pede a Confederação suscitante. Atenho-me à correção cujo deferimento não pode ser parcial após um ano, e em relação a salários reajustados em 1º de setembro de 1988. E atendo-me a esta questão, fundamental antes de se passar ao exame de qualquer outra reivindicação de natureza salarial, aponto o flagrante equívoco no qual incorre a suscitada, quando tenta se apoiar na Lei 7.788, de 3 de julho de 1989, como se vê às fls. 3.052".

Mais adiante, afirma enfaticamente o ilustre Revisor:

"Não obstante o inócuo esforço da suscitada, não há como se localizar apoio, seja na Lei 7.730, de 89, seja nas que se lhe seguiram, introduzindo-lhe modificações, seja na Lei 7.788, também do ano em curso, à idéia inusitada, insólita, de os reajustes gerais haverem deixado de cumprir a histórica regra da anualidade, para se adotar período inferior e índice que não corresponde à inflação do período de um ano".

E, seguindo:

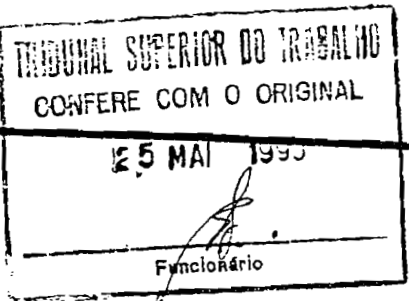
"Não sendo o todo superior à acumulação das parcelas mensais, o índice de 1.084% não concede aos trabalhadores da categoria, quando incidente sobre os salários da data-base, descontados os adiantamentos, nada mais do que a reposição daquilo que matematicamente perderam, por força de um processo inflacionário em relação ao qual não têm nenhuma dose de responsabilidade.

Se os seus salários parecem ser nominalmente altos, comparativamente com os padrões salariais da população que sobrevive com o mínimo legal, já eram altos em setembro de 1988, quando receberam um reajuste da ordem de 120,41% mediante acordo homologado.

Se porventura as antecipações conferidas em janeiro estavam corretas, e zeraram a inflação até então verificada, pelo simples processo de dedução serão neutralizadas. Se não zeraram - o que certamente aconteceu - os suscitantes receberão simplesmente aquilo a que fazem jus, por força do princípio constitucional - art. 7º, inciso VI - e do imperativo legal - art. 1º da Lei 7.788, de 3 de julho de 1989".

Abordando aspectos do poder normativo da Justiça do Trabalho, o bem elaborado voto frisa:

"Tão-só para argumentar, questiono a validade de legislação que, diante de reconhecido processo inflacionário em aceleração, pretendesse limitar o Poder Normativo desta Justiça, declarando-a impedida de, em ação coletiva revisio



revisional de sentença normativa anterior, reajustar os salários na data-base.

Esta legislação, obviamente, acusaria mais de uma falta na concepção.

...

De outro ângulo, nenhuma medida contratual ou legal susten- trair o Poder Normativo da Justiça do Trabalho, por ser esta de origem constitucional, como não retira à parte o direito de petição ao Poder Judiciário e de a ele recorrer para que aprecie lesão sofrida ou mesmo simples ameaça a direitos (Constituição Federal, arts. 114 e 5º, XXXIV e XXXV)".

Em outro lapso do seu voto, afirma o Revisor:

"Restaria saber se, o advento da Lei 7.788, de 3 de julho de 1989, poderia alterar essa tradicional orientação. Su- tento que não, apoiado em seu texto. Nem a Lei nº 7.777, de 19 de junho de 1989, que expediu normas de ajustamento Programa de Estabilização Econômica de que tratou a Lei nº 7.730, de 31 de janeiro de 1989, menos, ainda, a Lei 7.788 de 3 de julho de 1989, promulgada simultaneamente à Lei 7.789 que dispõe sobre o salário mínimo, tecem mais do que regressão de antecipação, confirmando as datas-base das categorias econômicas e profissionais e, por via de consequência, são neutralizados os efeitos da inflação sobre os salários auver- çados ou fixados na data-base anterior.

Lei alguma - no período democrático iniciado a 15 de março de 1985 - buscou retirar parcela do comando normati- vo da Justiça do Trabalho, realçado pela Constituição de 5 de outubro de 1988.

Em sua independência - sem a qual o Poder Judiciário perde a razão de sua existência - a Justiça do Trabalho pode e deve zelar os efeitos da inflação e, por decorrência, do aumento do custo de vida, restituindo dos salários o valor nominal que lhe foi sugado pelo turbilhão dos preços".

E a sua conclusão:

"Destarte, pelos argumentos aqui aduzidos, e na linha da Jurisprudência deste Tribunal, concedo aos empregados da Caixa Econômica Federal, para reajustar os salários fixa- dos através do ajuste coletivo anterior (Dissídio Coletivo TST-DC-11/89) de acordo com o IPC relativo ao período setem- bro/88 - agosto/89, 1.084%. Conforme cálculo do IBGE, descon- tados os adiantamentos concedidos voluntariamente ou fixa- dos de forma compulsória, exceção feita às previsões da Ins- trução Normativa nº 1".

Creio que há uma força de expressão, tão-só, força de ex- pressão, afirmar-se que o Tribunal firmou jurisprudência a respeito.

Aqui se julgou o dissídio do Banco do Brasil, deferindo-se a reposição das perdas, com a data-base em 01.09.88; em seguida, a EMBRAPA, com data-base em 01.05.89. Argumentam os prolatores dos votos que se diferenciam as hipóteses, exatamente devido à data-base. Não me aprofundarei na questão, eis que não participei de ambos os julgamen- tos.

Data venia, não existe, ainda, qualquer jurisprudência, que só se constitui em fonte do direito quando representa pronunciamento iterativo, sem possibilidade de alteração.

Feitas tais considerações, passo ao meu voto.

#### ELEMENTOS HISTÓRICOS DE INTERPRETAÇÃO:

Creio ser indispensável, no caso, prescrever o histórico le- gislativo quando se decidiu fazer o projeto de lei do qual redundou a atual Lei 7.788/89, vetado pelo Exmº Sr. Presidente da República, com o veto rejeitado pelo Congresso Nacional.

25 MAI 1990

pelo Congresso Nacional.

É certo que proliferaram, na Câmara e no Senado, como sói acontecer com outras matérias relevantes, como participação nos lucros, etc., inúmeras proposições. Mas, para situar bem a hipótese, vamos circunscrever aquelas que estão mais afins com o projeto final do qual redundou a lei em espécie.

O Projeto nº 1596-A, de 1989 de autoria do eminente Deputado Mendes Thame, expressamente dispunha sobre a reposição das perdas salariais, salientando-se, no parecer da Comissão de Constituição e Justiça, os seguintes elementos:

"Prevê, ainda, a reposição de perdas pretéritas, ocorridas em razão dos Planos Cruzados I e II e do Plano Verão, além de vedar a despedida imotivada de empregado nos 90 dias anteriores e seguintes à data-base. Desrespeitada a proibição poderá o sindicato da categoria profissional requerer à Justiça do Trabalho a homologação das cláusulas que seriam objeto de negociação (arts. 7º, 8º e 9º)".

No projeto do Deputado Paulo Paim (1665/89):

"Prevê, ademais, reajuste, a título de perdas salariais, que variam de 70,28% a 99,66%, a serem incorporados aos salários de uma única vez, de acordo com os cálculos efetuados pelo DIEESE para cada categoria profissional (art. 2º). As taxas de reajustes citados no art. 2º, que variam com o mês da data-base, adicionar-se-ão as perdas verificadas entre fevereiro/89 e o mês da concessão do reajuste, com pensando-se os reajustes concedidos por força de lei ou de negociação direta".

Neste caso, expressamente estão apontados os valores que são ocorrentes neste dissídio, isto é, a dita perda de 70,28% do mês de janeiro e os cálculos elaborados pelo DIEESE.

Os Projetos de Lei nºs 1763/89, 1859/89 e 2114/89, dos Deputados Nelson Friedrich e Floriceno Paixão, englobaram sugestões oriundas do DIAP, constando dos mesmos a obrigatoriedade de reposição das perdas salariais "impostas aos trabalhadores pelos diferentes planos de ajustamento da economia, implantados na Nova República devendo ser restabelecido o poder aquisitivo salarial da data-base imediatamente anterior à edição do Decreto-Lei 2.283, de 28 de fevereiro de 1986".

Também o projeto do Deputado Vivaldo Barbosa (1772/89) previa "a reposição do poder de compra, dos salários, vencimentos, soldos, pensões e proventos de aposentadoria, sempre que a variação acumulada do índice de preços que serve de base medir a inflação atingir 5%". Pelo projeto, ficava ainda "assegurada a reposição das perdas salariais decorrentes da implementação dos Planos Cruzados, Bresser e Verão ao nível do Poder aquisitivo verificado na data-base".

Na Comissão de Trabalho, o Relator, Deputado José da Conceição Santos, apresentou um substitutivo em que se depara, no parágrafo único do art. 2º:

"Parágrafo Único - na revisão salarial anual, será assegurada a manutenção do poder aquisitivo real existente nas datas-base anteriores, computado o aumento do custo de vida de todo o período, inclusive o do mês da data-base, vedado expurgo no cálculo de índices inflacionários".

O Relator designado pela Mesa, em substituição à Comissão da Economia, Indústria e Comércio, também ofereceu um substitutivo, fundamentando-se em que: "O ideal seria o estabelecimento de um sistema de indexação que assegurasse, de forma instantânea e integral, a reposição das perdas acarretadas pelo processo inflacionário. Ocorre que tal mecanismo acarretaria aceleração da taxa de inflação e imporia novas perdas aos assalariados e à sociedade em geral, sem lograr manter

manter o valor real dos salários".

Deixo de analisar inúmeras outras iniciativas parlamentares que envolvem a política salarial, mas não, objetivamente, os pontos sobre os quais fundo meu raciocínio e interpretação.

De todos os projetos e dos debates resultou aquele que, afinal, veio a se constituir na proposição encaminhada ao Presidente da República, por ele vetada e que, promulgada, tomou o número 7788.

Como se vê, a lei não limitou o poder normativo da Justiça do Trabalho, nem poderia fazê-lo.

A Lei 7.730, de 31 de janeiro de 1989, que instituiu o chamado Plano verão, com a alteração dos padrões monetários do País e incursões na política salarial, em seu artigo 7º, diz:

"Frustrada a negociação coletiva, não poderá ser incluída em laudo arbitral, convenção ou em acordo decorrentes em dissídio coletivo cláusula de reposição salarial baseada em índice de preços anteriores a fevereiro de 1989.

Parágrafo Único - A inobservância desta vedação importa na nulidade da cláusula".

Trata-se de vedação específica voltada para convenções, acordos ou laudos arbitrais.

Não existem conflitos dentro da regra legal, como se vê. E não se fixa a lei nas sentenças judiciais.

A interpretação literal do texto, pretendendo que para um fim há limitação e para outros não, levaria à inconseqüência de aceitar-se a premissa de que o parágrafo seria despiciendo. A nulidade da cláusula, genericamente considerada, e que se refere a laudos, convenções e acordos, conduz iniludivelmente à frase legal, "frustrada a negociação coletiva", que é o caminho aberto ao dissídio. Ora, frustrada a negociação e instaurado o Dissídio Coletivo, passa a exercer a Justiça do Trabalho seu poder normativo e sua jurisdição constitucional, apenas, com as limitações que a Carta Magna lhe impõe.

A imposição ao Poder Judiciário de uma tutela legal seria inconstitucional. Ao prescindir de colocar no texto, expressamente, a sentença normativa, a lei procurou preservar a competência da Justiça do Trabalho para examinar a reivindicação na amplitude de sua capacidade para julgar dissídios coletivos, tendo em vista mesmo o seu poder normativo.

Temo muito a busca de interpretação através da literalidade do texto, porque, como lembra o ilustre Délio Maranhão, "uma norma não se interpreta isoladamente mas em função do fim social a que se dirige".

Já ensinava SAVIGNI que "a interpretação é a reconstrução do pensamento da lei. Interpretar é determinar o sentido da lei. É procurar o pensamento, o alcance do texto, a vontade da lei. Em direito interpreta-se até o silêncio" (Andreotti Neto, "Curso de Direito Civil", 2a. ed., pág. 319).

Toda esta celeuma que se levantou em torno de uma decisão soberana do TST traz-me à lembrança sábias palavras de Assis Ribeiro: "Não pode haver ordem jurídica e ética diante da falta de fé no Direito".

No caso da Lei 7.730, a interpretação literal conduziria a uma regra limitativa sobre os índices do mês de janeiro imposta ao Judiciário. Há que se indagar qual o sentido comum das palavras e chegar-se à conclusão de não possuir ela dois entendimentos. Observa-se, então, qual o objetivo a que se quis dirigir, para verificar se a limitação cria uma barreira legal intransponível a concessão de vantagens de reposição anteriores a fevereiro. Mas, mesmo se possível, porventura, interpretá-la em vários sentidos, há de se ter presente duas re-



duas regras interpretativas de Pothier, isto é, na busca do sentido mais comum à sua finalidade; primeiro, o dispositivo há de ser interpretado em conjunto com as demais regras legais que a ele se vinculam; e, segundo, se assim se procede, há de se verificar que, em lei de caráter eminentemente restritivo, o sentido da restrição é o que deve prevalecer, para resguardar os seus efeitos. Mas as restrições ficaram em aberto para as sentenças normativas, pois a nulidade prevista não alcança, e, sim, três outras hipóteses de decisão.

Certo que a lei, não raro, é mais sábia que o legislador (Demolombe). Porém, uma norma vigente tem que ser válida do ponto de vista constitucional e é eficaz quando tem validade do ponto de vista fático. Não se argüiu a inconstitucionalidade das Leis 7.730 e 7.788. Elas estão vigentes e têm de ser aplicadas, mas seu campo de restrição não alcança o poder normativo da Justiça do Trabalho.

Chamo aqui, em ajuda à minha modesta dialética, o sempre citado mestre Carlos Maximiliano, na sua *Hermenêutica e Aplicação do Direito*:

"Considera-se o Direito como a ciência primeiramente normativa ou finalística; por isso a sua interpretação há de ser na essência, teleológica. O hermenêuta sempre terá em vista o fim da lei, o resultado que a mesma precisa atingir em sua atuação prática. A norma enfeixa um conjunto de providências protetoras, julgadas necessárias para satisfazer a certas exigências econômicas e sociais; será interpretada de modo que melhor corresponda àquela finalidade e assegure plenamente a tutela de interesse para a qual foi regida:

'A atividade do intérprete tende a apurar o conteúdo da lei e a desenvolvê-lo, e completá-lo, bem como a elaboração científica, têm por último a aplicação. Porque o Direito vive para se realizar e a sua realização consiste nem mais nem menos que a aplicação aos casos concretos. O conhecimento do direito visa este objetivo prático, a decisão dos casos jurídicos'" (in "Interpretação e Aplicação das Leis", Armênio Amado, Coimbra, 1978, pág. 185).

Afinal, o juiz não julga a lei. Julga com a lei.

Tendo assim que, por qualquer meio de interpretação, seja gramatical, lógico, histórico ou sistemático, o artigo 7º, da Lei 7.730, expressa a universalidade de aplicações nos acordos e laudos arbitrais, menos em decisões da Justiça do Trabalho, cuja competência constitucional não foi atingida, porque a lei omitiu expressamente as sentenças normativas.

A disposição que o Congresso consagrou não foi ignorada na elaboração da Lei 7.788. Nela se colocou uma limitação temporal aos reajustes, tomando-se por base aquilo que previsto legalmente ficara no art. 7º, da Lei 7.730, para desenvolvimento ao longo de um ano.

Senão, vejamos:

"§ 1º - O Grupo I terá, em junho de 1989, um reajuste equivalente ao Índice de Preços ao Consumidor (IPC) acumulado dos meses de fevereiro, março, abril e maio de 1989, passando, em seguida, a obter os reajustes previstos no inciso I do artigo anterior.

§ 2º - O Grupo II terá, em junho de 1989, um reajuste equivalente ao Índice de Preços ao Consumidor (IPC) de fevereiro e março e receberá, em julho, reajuste igual ao Índice de Preços ao Consumidor (IPC) acumulado dos meses de abril, maio e junho, passando, nos meses seguintes, a obter os reajustes previstos no inciso I do artigo anterior.

§ 3º - O Grupo III terá, em junho de 1989, um reajuste equivalente ao Índice de Preços ao Consumidor (IPC) de

de fevereiro e março, em julho de 1989 outro reajuste igual ao Índice de Preços ao Consumidor (IPC) de abril, e recebe rá, em agosto, reajuste igual ao Índice de Preços ao Consumidor (IPC) acumulado dos meses de maio, junho e julho, passando, nos meses seguintes, a obter os reajustes previstos no inciso I do artigo anterior" (grifei).

Aprovado o projeto e encaminhado à sanção presidencial, não logrando a aprovação do chefe do Poder Executivo, promulgado foi, como decorrência de um entendimento de liderança, através da manifestação do Colégio dos Líderes, no qual se integram todos os partidos, sejam que tendências ideológicas forem. Surgiu a Lei 7.788 como manifestação, pois, de todos os partidos, da sociedade enfim.

Não foi aceito o substitutivo da Comissão de Trabalho da Câmara. Ficou a limitação mantida, restrita aos acordos, convenções e laudos arbitrais.

Diz Blake que, para a boa interpretação da construção da norma jurídica, o seu aplicador não deve perder de vista o histórico da lei: "in aid of the interpretation of an ambiguous statute or one which is susceptible of several different construction it is proper for the courts to study the history of the bill" ("Handbook on the Construction and Interpretation of the Laws").

Ensina Coviello, no seu excelente "Manuale de Diritto Civile Italiano", que há grande utilidade em estudar a origem e o desenvolvimento histórico de um instituto para captar o exato alcance ou entendimento das disposições das leis vigentes.

Assim, o que objetiva o atual e recente Projeto de Lei 2804, de 1989, do Deputado Carlos Alberto Caó, é fazer incluir, no reajustamento do salário dos empregados, aquela correção monetária não computada nos demais casos para reajustes salariais conforme expressa na sua justificação:

"A Lei de Política Salarial aprovada recentemente pela Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal, aguardando sanção presidencial, deixou de considerar a questão da reposição salarial.

Embora a reposição devesse ser feita com base na perda salarial ocorrida desde o Plano Cruzado como aprovado pela Comissão de Trabalho, no projeto sobre a Política Salarial estabeleceu-se, quando da aprovação pelo Colégio de Líderes, que essa matéria seria tratada em separado de forma a atender as diversas posições.

Incluiu-se, como já o teria feito a Comissão de Trabalho, a questão da vedação de expurgo no cálculo de índices inflacionários.

A não aprovação do presente projeto significa tornar definitivo o rebaixamento salarial imposto à classe trabalhadora".

Na parte dispositiva, diz o Projeto:

"Art. 1º - Na revisão salarial anual, efetuada na data-base de cada categoria, será restabelecido o poder aquisitivo existente na data-base anterior, vedado expurgo no cálculo de índices inflacionários.

Art. 2º - Na primeira data-base de cada categoria profissional, após a promulgação da presente lei, será restabelecido o poder aquisitivo salarial existente 18 (dezoito) meses antes da data de vigência da Lei de Política Salarial".

Mas, nenhum projeto ou lei vedou o exercício do poder normativo da Justiça do Trabalho, sob a vigência das leis salariais em vigor. O projeto objetiva eliminar as restrições para acordos, laudos e convenções.

laudos e convenções.

A irredutibilidade dos salários e o princípio constitucional.

O artigo 7º, VI, da Constituição Federal, é expresso:

"irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo".

Não se pode apontar, em qualquer momento, o dispositivo constitucional como expressamente violado para servir de base à concessão dos índices aqui postulados. O Supremo Tribunal Federal, nos inúmeros julgados em que dita regra, aplicável aos magistrados, hipótese que aqui pode ser tomada por empréstimo, entendeu que o salário a ser defendido é o nominal e não o real. Implica, pois, na impossibilidade de redução do que esteja sendo percebido pelo assalariado. Tal princípio de proteção é consagrado na CLT e incorporado agora como dispositivo constitucional.

Mas, realmente, há que ser examinado o dispositivo não isoladamente, mas diante de preceitos da lei ordinária que prevêem, nas datas-base, a recomposição integral dos salários.

O princípio norteador, pois, da política salarial é de que, na data-base, o salário há de estar recomposto, sem o que o empregado estaria sendo lesado no princípio constitucional de que o salário deve prover a sua existência ou sobrevivência.

A lesão do salário estaria em que, por subterfúgio legal, pudesse ser confiscada parte dos ganhos do trabalhador através de artifícios na manipulação de índices.

Assim, a sentença normativa não poderia consagrar a redutibilidade do salário.

O comando da política econômica, o Poder Judiciário Trabalhista e sua competência normativa.

Permito-me examinar neste momento matéria de suma importância, qual seja, a extensão do poder normativo da Justiça do Trabalho, sob minha visão, o que até agora não tinha tido oportunidade de fazer com a amplitude que o tema merece.

Creio que serei levado até à repetição de fatos e argumentos já expostos, mas, para caracterização de raciocínio lógico, vou pedir licença à generosidade dos meus pares.

A Lei 7.788, de 03.07.89, posterior à Constituição de 1988, cujo artigo 7º, VI, assegura "irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo", dispõe, no seu art. 1º, que a "política nacional de salários, respeitado o princípio da irredutibilidade, tem como fundamento a livre negociação coletiva e reger-se-á pelas normas estabelecidas nesta Lei".

Desde logo se deve registrar que a irredutibilidade salarial é uma das novidades introduzidas na Constituição. Até então, o salário era irredutível, como ainda é, pelo empregador, com fundamento no artigo 468, da CLT. Agora, além da Constituição, o legislador ordinário declara que a legislação da política salarial, isto é, a intervenção do Estado na economia para controlar salário (e não ainda preços) está limitada pela irredutibilidade de cada salário devidamente considerado.

Mesmo que pudéssemos pôr de lado o problema de direito transitório compreendido nessa alteração profunda da política salarial, teríamos que, desde logo, destacar que o poder normativo da Justiça do Trabalho também ficou limitado pelo princípio constitucional da irredutibilidade, porque a Carta Magna só admite redução de salários em convenção ou acordo coletivo, vale dizer, em negociação, e não em sentença normativa. E aqui nada há a considerar quanto a salário nominal.

a salário nominal. Refere-se mesmo a salário real pela reposição dos valores na data-base.

Assim, a regra constitucional é de que nenhum dos Poderes - Executivo, Legislativo e Judiciário - poderá provocar redução de salário individual de qualquer trabalhador, alcançável através da negociação entre as partes, nem por sentença.

Temos aqui até possível antinomia no próprio texto constitucional - Irredutibilidade do salário e poder normativo da Justiça do Trabalho e do Congresso Nacional. Há, pelo menos, uma necessidade hermenêutica de compatibilizar os dois grupos de preceitos: os de competência normativa e os da Irredutibilidade de salários.

Com efeito, se os empregadores têm necessidade de reduzir o salário do empregado e se não logram acordo com o Sindicato respectivo, haverá um impasse nas negociações que, não sendo superado pelos esforços da conciliação ou mediação, deve ir ou para a arbitragem, se assim convençionarem as partes, ou para o dissídio coletivo, se o provar qualquer delas, ou se for ajuzado de ofício, em face de greve e em nome do interesse público.

Parece-me evidente que nem qualquer das partes, nem o Ministério Público pode ser liminarmente havido como carecedor da ação coletiva para dirimir conflito relativo à redução do salário individual do trabalhador ou de todos os salários. Tal dissídio será processado e, no mérito, deverá ter solução. Em outras palavras, o dissídio coletivo, para o qual é competente, sem restrições, a Justiça do Trabalho, em face do artigo 114, da Constituição Federal, destina-se a proferir sentença normativa que resolva o conflito ainda que não satisfaça a uma ou a ambas as partes.

O que ocorrerá, porém, com o dissídio coletivo no qual não se discute uma pretensão de reduzir salário ou a efetiva redução do salário pelo empregador, mas, ao contrário, uma redução de salário que teria sido operada por lei - e lei posterior à Constituição de 1988, cujo artigo 7º, VI, foi anteriormente citado ?

Não discutirei, no momento, se houve ou não redução de salário, quando da aplicação da Lei nº 7.730 ou 7.788, aquela anteriormente editada como Medida Provisória nº 32, de 16.01.89, cujo artigo 5º, na forma do Anexo I, estabelece, como salário de janeiro de 1989, de todo trabalhador, e não só do da Caixa Econômica Federal, o valor médio dos doze meses de 1988, segundo a tabela de valores de OTN's constante do referido Anexo I. A Lei da Política Salarial atualizou todos os salários do País, um procedimento de uniformização para o mês de janeiro de 1989, que só não alcançaria os ganhos que já fossem, antes, superiores ao referido valor médio de 1988.

A Lei nº 7.737, de 28.02.89, preceitua que, se o valor médio acima referido fosse menor que o valor médio real efetivo de 1988, ficaria "assegurado reajuste compensatório no mês de março de 1989, a ser incorporado em três parcelas mensais, iguais e sucessivas" (art. 1º).

Esse "valor médio real efetivo de 1988" seria calculado conforme estabelecido no Anexo I, da Lei 7.730, "substituindo-se a parte decimal do coeficiente constante da alínea 'd' (1,2605), pelo percentual relativo à variação referente ao mês de janeiro de 1989, do INPC - Índice Nacional de Preços ao Consumidor -", 'faixa de renda restrita, calculado pelo IBGE' (parágrafo único do artigo 1º da Lei 7.737/89), isto é, aplicou o INPC de janeiro de 1989.

Isto posto, o artigo 7º, da Lei 7.730/89, determinou que frustrada a negociação coletiva, não poderá ser incluída em laudo arbitral, convenção ou em acordo decorrentes em dissídio coletivo cláusula de reposição salarial baseada em índice de preços anteriores a fevereiro de 1989', crescendo o seu parágrafo único que a inobservância desta vedação importa na nulidade da cláusula'.

da cláusula'.

A Lei de Política Salarial e das outras que a complementam teve como objetivo estabelecer regra uniforme de equalização de todos os salários em janeiro de 1989.

A Medida Provisória nº 57, de 1989, depois Lei 7.777, de 19.06.89, acresceu que o valor médio real dos salários de 1988 'será calculado de acordo com o Anexo I da Lei 7.730, de 1989, substituindo-se o coeficiente da alínea 'd' (1,2605) por 1,5327' (§ 1º).

Todo o esforço oficial certifica que essa equalização buscava ser atingida a bem de um novo programa de estabilização econômica.

O Tribunal tem, pois, diante de si, neste dissídio, uma pretensão de corrigir-se uma lei que visou impor, a bem da eficácia das medidas saneadoras da economia, plano de controle de preços e salários. Mas que, notoriamente, fracassou.

Entende-se que aquele foi o momento em que a necessidade pública, na voz das instituições constitucionalmente autorizadas, impôs regras de estabilização, enquanto a necessidade coletiva dos trabalhadores reclama agora que se lhe faça integral justiça salarial, com a correção de critérios legais, que por serem recessivos para o salário, são inconstitucionais. Realmente o interesse da sociedade não se confunde, e pode até conflitar com os interesses dos trabalhadores.

Em tais casos, somente se os interesses da classe trabalhadora estivessem sempre, além e acima, dos interesses do Estado e da sociedade, é que um plano geral de estabilização econômica, realizando a intervenção saneadora do Estado na economia, poderia ceder-lhes primazia.

Realmente, não há primazias, porque a tutela do interesse público não pode ser arrebatada das mãos da autoridade constituída, a bem da própria ordem democrática. A legalidade democrática pressupõe um Poder Legislativo com autoridade para reger a economia através das leis, sempre que necessário e um Judiciário independente para corrigir as violências legais dentro da sua capacidade normativa. Assim, naquele momento objetivou-se o interesse geral, limitando-se que as partes contra ele não poderiam acordar.

Os governos democráticos são mais ou menos intervencionistas, mas a intervenção de autoridade legalmente constituída, quando realizada na forma autorizada na Constituição, especialmente quando caracterizada a impossibilidade de igual tratamento, não pode ser posta em dúvida. Mas sempre com respeito ao direito adquirido.

O dissídio coletivo é excelente instrumento, em nosso sistema democrático, para alcançar a regulamentação adequada do trabalho subordinado, em cada caso. Ele não é idôneo para contestar a política do governo; o microsistema em que atua o dissídio coletivo não lhe permite questionar as soluções macroeconômicas ditadas pela intervenção corretiva do Estado na economia. Mas, em decorrência da Constituição, cabe à Justiça do Trabalho ditar sentença normativa, apenas limitada às normas mínimas de proteção ao trabalho. São peculiaridades de organização democrática que nos ensinam a adequar meios e modos à satisfação de nossas aspirações, cada qual no seu tempo e na sua esfera de eficácia. Assim, no tempo o objetivo legal foi a equalização de salários, em forma de reajuste uniforme.

#### Princípio da legalidade.

Tudo isto é legalidade. Podemos sofrer injustiça. Mas podemos corrigi-las pela via legal, ressalvadas as especialíssimas situações em que o sistema jurídico legitima o exercício das próprias razões. Mas, o argumento merece exame à luz da lei ordinária que fere direito adquirido, ato jurídico perfeito ou coisa julgada: isto é, no dissídio individual, ou mesmo plúrimo. Afirmou-se que a pretensão assu-

assume as características de afronta ao sistema da legalidade Constitucional, porque se reclama do Tribunal que faça norma particular (de uma categoria) que ofenderia a norma intervencionista e de ordem pública, aplicável igualmente a todos.

Eis, para aqueles que andam à busca de explicações e limites para o poder normativo da Justiça do Trabalho, o que entendo e defino: em princípio, o poder normativo não poderia ser exercitado em dissonância com o esforço nacional, comandado pelos demais poderes constituídos, nas suas manifestações de competência constitucional - no caso, o Legislativo, através das leis que aprova, com o objetivo de conter a inflação. Mas, os parâmetros do poder normativo situam-se além dessas limitações legais, como se deflui do artigo constitucional correspondente:

"Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

§ 2º - Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho" (art. 114, § 1º da Constituição Federal de 1989).

Há de se argumentar que a Constituição fixou o limite mínimo como regra, não o máximo.

É respeitável a polêmica em torno dos limites do poder normativo da Justiça do Trabalho.

Há muito, prosperam duas opiniões inconciliáveis sobre o tema: uma ampliativa dessa competência e outra que a submete ao princípio da legalidade.

A Constituição Federal vigente, ao alterar a competência da Jurisdição Trabalhista, a nível de dissídio individual e coletivo, veio a acendrar, ainda mais, tão acirrada discussão.

Em face da indiscutível correlação entre o conteúdo da sentença normativa e os limites do poder normativo, a atitude do julgador estaria adstrita a uma daquelas duas correntes.

A primeira delas, a ampliativa, atribui à Justiça do Trabalho o poder ilimitado na interpretação e aplicação do direito, lastreado nos princípios de proteção e atuação da norma mais favorável, inclusive revelando normas implícitas do ordenamento jurídico, disso resultando seu poder criativo, cujo limite é imposto pelo Texto Constitucional, que exige o respeito às disposições convencionais mínimas de proteção ao trabalho, podendo estabelecer normas e condições não contempladas pela legislação, desde que preservadas aquelas.

A segunda, de natureza mais restritiva, não possibilita ao julgador adotar solução que contrarie a orientação geral do ordenamento jurídico, respeitando, assim, os modelos abstratos do direito positivo, ainda que interpretado à luz da doutrina e da jurisprudência.

Não me filio à segunda corrente, como disse antes, porque a Constituição colocou uma barreira mínima ao exercício de poder normativo, tanto que a lei que agora se examina não se referiu às sentenças normativas da Justiça do Trabalho, como dentro das restrições a que já aludi.

No momento em que o debate nacional se forma em torno do melhor programa ou mesmo melhor governo, estamos livres para formular opiniões, críticas, objeções e escolhas. É o caso de vislumbrar, por

por exemplo, o evidente fracasso de todos os planos econômicos já postos em prática. A lei foi feita para execução de um plano que reduziria a inflação. Realmente, não alcançou seus objetivos, e os trabalhadores estão sendo apenados dia-a-dia com a erosão dos seus salários. O juiz do trabalho funciona quase como um perito, ajustando a lei às suas finalidades, sem esquecer, no caso, que direitos adquiridos seriam violados sem a recomposição salarial.

Queira Deus que ainda não tenhamos esquecido do primado da lei, como condição para a verdadeira vida democrática, porque 'soamente à lei é dado inovar a ordem jurídica, respeitados os limites constitucionais'. E digo em respeito à lei e ao Poder Normativo da Justiça do Trabalho em face da Constituição.

E aqui externo a minha estranheza quanto àqueles que, fora dos limites desta Casa e em afronta à sua competência, responsabilidade e independência, deram vazão a seu inconformismo antidemocrático e desrespeitoso, quando da decisão do dissídio do Banco do Brasil.

A independência e harmonia dos Poderes da União continuam a ser o princípio da nossa Constituição (art. 2º) e há de ser sempre resguardado, porque esta parte do Poder Judiciário, a Justiça do Trabalho, não pode julgar da conveniência dos planos de intervenção na economia. Mas ela pode proclamar direitos adquiridos individuais, à luz da Constituição e dos direitos que ela protege.

Não quero aprofundar-me na evolução constitucional da questão do poder normativo, tão precisamente analisada no voto do eminente Ministro Guimarães Falcão e em magnífico artigo do eminente Ministro aposentado Resende Puech. Mas, evidente ficou, nos debates constitucionais que se outorgou à Justiça do Trabalho uma competência paralela à do Poder Legislativo para também criar normas quando chamada a decidir, em dissídio coletivo, condições de trabalho. É o caso evidente. A legislação salarial ficou ultrapassada no tempo e na realidade inflacionária, provocando desequilíbrio nas relações entre o capital e o trabalho. Fracassada a negociação coletiva, princípio mater do sistema constitucional vigente, transferiu-se à Justiça do Trabalho a competência para decidir a hipótese.

Convém, entretanto, em respeito aos demandantes, examinar o mérito dessa questão salarial, não ainda a expressão matemática da pretensão, mas o que ela envolve no plano da atividade econômica e dos programas de governo. Não vou fazê-lo, porém, sem registrar algumas reservas, de minha parte, quanto ao modo pela qual se abrem exceções às regras rígidas de estabilização econômica, ameaçando desmoralizar o sistema implantado e pondo em risco a aceitação pública do esforço para o qual fomos todos, compulsoriamente, em face da lei, convocados.

Aqui mesmo, neste processo, aprovamos um acordo abrangente de vantagens, assistência social, salários, benefícios os mais diversos, que onera sobremaneira a administração da empresa. A liberalidade na concessão de tais vantagens, inclusive no caso do IBGE, de amplitude injustificável, tornam inviável a administração empresarial do Estado, em violento contraste com o sistema adotado pela empresa privada. Somam-se benefícios a cada hora, em avassaladora bola de neve de favores que acabam explodindo sobre o Tesouro Nacional pela impossibilidade de exploração econômica rentável pelo Estado. E ninguém consegue conter esses favores. Publique o governo toda essa soma de favores que são atribuídos aos seus empregados. A Nação trabalhadora ficará surpresa, por certo.

Reconheço que não é dado ao magistrado ditar regras à administração pública. As críticas caem sobre o Judiciário; este, mudo e quedo, não responde com a realidade crua dos abusos administrativos, com as liberalidades que são somadas ao déficit orçamentário das estatais.

Não podemos, outrossim, deixar sem reparos o progressivo abandono do tratamento igual para todos os planos de estabilização econômica. Na medida em que os acontecimentos vão convencendo o adminis -

o administrador público e o legislador de que há distorções que precisam ser corrigidas, impondo-se um tratamento igual, já não parece aconselhável manter a Nação em suspenso, sem informação sobre os critérios dessa suposta correção ou prevenção de desigualdades.

Neste momento em que a mensagem de solidariedade já não alcança a compreensão do cidadão comum, a quem tudo aparenta ser complicado esquema de favorecimento, parece aconselhável abandonar a convocação heróica da Nação para um esforço que já não é igual, nem comum a todos.

Ademais, como magistrado cõnscio de minhas responsabilidades, resta-me pouco mais que fazer esta advertência.

Ninguém pôs em dúvida, até hoje, a competência, no âmbito constitucional, do Poder Legislativo para editar normas de intervenção na economia, com sacrifício eqüitativo da Nação. O que se debate é o sempre invocado direito adquirido e o ato jurídico perfeito que, juntamente com a coisa julgada, estão imunes a qualquer prejuízo decorrente da lei, por força de norma constitucional. No presente caso, esse direito proviria de outro princípio constitucional, o já citado princípio da irredutibilidade do salário, segundo os empregados.

Torna-se necessário, portanto, estabelecer a minha posição a respeito da eficácia das leis que buscaram o controle da evolução dos salários em todo o País, como forma de deter o processo inflacionário, ou mesmo revertê-lo. É preciso definir se tais leis foram apenas "toleradas" pela Nação ou se realmente é lícito ao Estado, em determinadas circunstâncias, praticar essa intromissão na contratação dos salários, e, sendo-lhe lícito, estabelecer dentro de que limites pode o Estado intervir nos mesmos. Em outras palavras, se a irredutibilidade do salário, uma vez editada a lei de política salarial, deve ou não ser respeitada. Se não lhe for lícito reduzir o valor nominal e/ou real dos salários, então, sim, cabe investigar se, no caso, existiu redução.

Frente à legislação do novo plano, não parece possível qualquer dúvida sobre a ratio legis: naquele momento o sacrifício comum em benefício comum, porque a inflação é um mal para todos os homens de bem.

Dentro dessa perspectiva profilática de tais leis, as restrições têm a característica de uma vacinação obrigatória. Não parece lícito qualquer esforço hermenêutico para excluir alguém desse sacrifício comum; e, do ponto de vista da solidariedade social, é nefanda a pretensão de excluir-se, quando o benefício comum, oriundo do sacrifício comum, será extensivo a todos. No momento, era a exigência comum, universal.

Não é preciso insistir neste ponto. O importante é situar essa exigência do sacrifício dentro do nosso sistema constitucional, particularmente em face do novo princípio constitucional da irredutibilidade dos salários, salvo por negociação coletiva. Mas, há como fator novo a preservação do poder normativo e a Justiça do Trabalho que, em tais casos, não pode ser ignorada. Tratava-se de plano que institua nova moeda e impunha modificações na ordem econômica, com objetivos definidos, mas não alcançados, afinal.

O art. 24, I, da Constituição de 1988, coloca, na competência concorrente da União, dos Estados e dos Municípios, a atribuição de legislar sobre direito econômico; e o art. 22, VI, inclui, como competência privativa da União, a de legislar sobre moeda, sistema monetário. A lei que institui ou modifica padrões monetários exige normas inúmeras de adaptação e ajustamento de situações, normas de transição que afetam o sistema jurídico em vigor.

No terreno das obrigações, onde se inserem as trabalhistas e pertinentes a salários, o seu ajustamento ao novo padrão monetário deve obedecer às regras uniformes ditadas pelas autoridades, sob pena de não se preservar equalização do sacrifício teoricamente exigido de todos. Vale lembrar que as obrigações se constituem rebus sic stantibus



rebus sic stantibus e essa vinculação da obrigação à sua causa e às circunstâncias em que foi contraída pretende, exatamente, evitar a lesão grave, embora releve a lesão menor, a bem da continuidade dos negócios.

Por isso, a lei de novo padrão monetário, quando altera o valor de obrigação, não é inconstitucional, mas deve ser considerada como se estivesse ressalvando as situações definitivamente constituídas.

As leis inconstitucionais nega-se aplicação, mas as leis injustas são aplicáveis, porque o grau de incômodo que elas podem causar, nos limites da Constituição, está na discrição do legislador, e não do juiz.

Parece absurdo que a Constituição vede a redução dos salários - e autorize o legislador a criar novo estatuto da moeda que altera o valor desses mesmos salários. A mudança do padrão monetário vem conjugada com política econômica antiinflacionária.

Trata-se aqui, de novo enfoque errôneo. A lei monetária não muda os contratos em vigor; apenas edita um novo padrão monetário e enuncia regras uniformes de adaptação dos contratos a esse novo padrão. Antes de enunciar as regras de adaptação, a nova lei faz caducar as regras contratuais vigentes, porque destruiu a base do negócio, a moeda em que ele foi estipulado.

Foi isto que levou os mestres a sustentar que a lei que institui novo padrão monetário faz caducar a cláusula que expressa o valor monetário contratual: a moeda é de curso forçado; a anterior deixa de existir.

Garantir o valor literal do contrato expresso em moeda superada não é garantir o direito adquirido; construir regras de conversão de moeda caduca em moeda nova não é ofender o direito adquirido; é legislar sobre conversão da moeda.

Evidente que a lei que fixa novo padrão monetário tem que ditar regras uniformes de conversão dos valores contratuais e os limites a que deve ficar sujeita tal legislação. Só após, indagar-se-á se a legislação em causa poderia ou não ter determinado a conversão que decretou. Evidentemente, nesta altura, descarto a possibilidade de serem inconstitucionais as leis que simplesmente estabelecem regras de conversão de valores contratuais então vigentes.

Segundo Paul Roubier ("Le Droit Transitoire. Conflits des Lois dans le Temps", Dalloz e Sirey, Paris, 2a. ed., 1960), a estipulação de valores que tinha condição latente de permanecer sob a vigência da mesma lei, revogada esta e surgindo outra, com moeda nova, as cláusulas caducam por si mesmas, por terem como pressuposto a moeda suprimida.

A política salarial que veio no bojo do Plano Verão alterou os contratos, modificou os sistemas de cálculos, adequou os reajustes. Mas há de ser entendido com suas próprias limitações, isto é, vedou que se considerassem reajustes anteriores nos acordos coletivos, laudos arbitrais e convenções, barrando, assim, a livre negociação. Mas silenciou ante a possibilidade de manifestação, por sentença, do Poder Judiciário.

A conversão dos valores contratuais, na lei que modificar o padrão monetário e afetar o conteúdo das obrigações existentes, deve corresponder ao novo critério de zeramento para todos os salários; em outras palavras, colocados os salários na posição determinada na lei, isto é, convertidas em janeiro na média ponderada do ano anterior e aplicado o aumento de janeiro a todos, na forma da lei, obedecidas estas disposições uniformes para todos os salários. Daí a decorrência lógica de que, frustrada a negociação coletiva, não poderia ser incluída, em laudo arbitral, convenção ou em acordo, cláusula de reposição salarial, baseada em índices anteriores a fevereiro de 1989 (art. 7º, da Lei 7.730), e a inobservância desta vedação importando em nulidade

em nulidade da cláusula porque o objetivo era zerar os reajustes. O marco zero passou a ser fevereiro de 1989, porque, até janeiro, inclusive, a conversão dos salários foi uniforme, ex vi legis. Até aí, a conversão dos salários é justa e equitativa, como o prova a ressalta proibição legal de estabelecer regra diversa, salvo a negociação coletiva e omitido o poder normativo da Justiça do Trabalho.

A proibição de repor índices não alcança, porém, a Justiça do Trabalho, desde que verificado o fim social e o sentido da lei de não prejudicar direitos adquiridos.

Fazendo abstração dos suscitantes, o princípio constitucional assegura salário mínimo capaz de manter a sobrevivência, lazer, educação, etc. Se a corrosão salarial faz diminuir o valor do salário, há uma violação constitucional, porque não passa ele a corresponder mais às necessidades do trabalhador. Daí o exercício legítimo do poder normativo da Justiça do Trabalho, repondo o que foi corroído.

No poder normativo, a Justiça do Trabalho, em concorrência com o Poder Legislativo, emite norma de caráter legal.

Claro que legitimamente constitucional a edição, pelo Poder Legislativo, da Política Salarial, como posta nas leis, bem como aquela que editou a nova moeda; mas, a decisão do Banco do Brasil, no dissídio aqui julgado, não fere a competência daquele Poder, porque ele já não a exerce privativamente e, sim, em concorrência com o Judiciário Especializado, mantendo, entretanto, uma reserva legal, como se vê do disposto no inciso XI do artigo 49, onde se determina que cabe ao Congresso zelar pela sua competência exclusiva, em face da competência normativa que se atribuiu a outros Poderes.

O Congresso Nacional tem competência para legislar de forma geral ou universal, como no caso do Direito do Trabalho. Porém, a competência concorrente do Judiciário ficou definida no art. 114, norma de igual hierarquia ao art. 49, inciso XI. E, na Lei nº 7.788, não se deixou expresso que o legislador pretendeu barrar, proibir em caráter universal, as reposições, pois vedou-as, realmente, tão-só quanto aos acordos, laudos e convenções. Muito pelo contrário, a omissão quanto às sentenças normativas há de ser tida como respeito ao poder normativo da Justiça do Trabalho.

Finalmente, o artigo 79, da Lei nº 7.730, possui dispositivo que permite interpretações contraditórias.

Leciona CARLOS MAXIMILIANO:

"... as leis fundamentais devem ser mais rigorosamente obrigatórias do que ordinárias, visto pertencerem, em geral, à classe das imperativas e de ordem pública; ao passo que as comerciais e as civis se alinham, em regra, entre as permissivas e de ordem privadas; aquela circunstância obriga o hermenauta a precauções especiais e à observância de reservas peculiares à espécie jurídica. A própria Freie Rechtsfindung moderada, a escola da Livre Indagação praeter legem, escrupuliza em transpor as raias do Direito Privado" (Hermenêutica e Aplicação do Direito, 8a. ed., 1965, p. 317).

"Rui que cita ao propósito inúmeros tratadistas americanos, diz, em seu Atos Institucionais: 'descumpre-se a lei para cumprir a Constituição'.

A harmonia e a independência dos poderes, que é um dogma constitucional, faz com que se veja na divisão de poderes, uma forma de cooperação dos poderes, porque todos eles estão, acima de tudo, sob a égide da Constituição.

No amplo e complexo quadro administrativo do Estado moderno, uma das formas de cooperação está, como lembra Friedrich, na vigilância da Constituição, que os três poderes são obrigados a cumprir".

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO  
CONFERE COM O ORIGINAL

25 MAI 1993

Funcionário

. 35.

PROC. Nº TST-DC-39/89.0

a cumprir".

Na verdade, ensina FERRARA:

"A atividade do intérprete tendente a apurar o conteúdo da Lei e a desenvolvê-lo e completá-lo, bem como a elaboração científica, têm por último fim a aplicação. Porque o direito vive para se realizar, e a sua realização consiste nem mais nem menos que na aplicação aos casos concretos. O conhecimento do direito visa este objetivo prático - a decisão dos casos jurídicos" (cf. Interpretação e Aplicação das Leis, ed. Arménio Amado, Coimbra, 1978, p. 185).

Lembro a opinião de Oliveira Vianna, um dos fundadores da Justiça do Trabalho, em nosso País.

Ressaltando a importância dos dissídios coletivos econômicos, esclarece o eminente jurista:

"A sentença normativa colectiva é uma figura jurídica inteiramente desconhecida da processualidade tradicional, uma espécie nova, um novum genus, como diz SERMONTI (94), que não pode de modo algum se assemelhar às outras sentenças proferidas pela justiça comum.

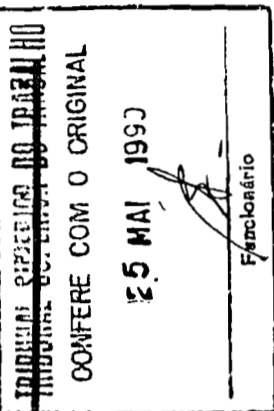
Sentença que se reveste de atributos específicos e que os tratadistas do Direito Social e, especialmente, os do Direito Corporativo extremaram e definiram em análises de uma técnica admirável, ella, como observa CEZARINI SFORZA, só é chamada sentença porque não há um outro nome melhor para designá-la (95). De qualquer modo, é uma sentença sui-generis, que repugna, como veremos, qualquer identificação com as espécies proferidas pela justiça ordinária. Por isto mesmo as emendas propostas aos artigos do ante-projeto que reconheciam esta originalidade, e visando justamente estabelecer a plena assimilação desta sentença com as sentenças ordinárias, são, sem dúvida, verdadeiras obras primas de incompreensão.

Esta pseudo-sentença tem, na verdade, características próprias, que a distinguem das sentenças do direito comum.

Uma dellas é justamente aquella que lhe dá o traço diferencial e a torna inteiramente distincta, sui-generis: o seu caráter normativo" (fls. 105/106).

"Mas, a sentença collectiva não tem apenas este carácter differencial das demais sentenças. Não é a normatividade a unica característica que a singulariza, não apenas em face do direito processual ordinário, mas mesmo em face do direito processual do trabalho. Porque os criterios da sua formulação também são específicos.

Na verdade, dado o caracter substancialmente economico da controversia, o juiz do trabalho, a que foi affecto um dissídio collectivo por novas condições de trabalho, não tem que resolver nenhum problema juridico, interpretando a vontade das partes, manifestada atravez de um contracto, ou applicando um texto de lei - como acontece na justiça ordinaria (103). Não há, na controversia collectiva, suscitada para o fim do estabelecimento de novas bases de trabalho, nenhum ponto pre-estabelecido, nenhuma prova preconstituída, nenhum texto de lei ou de contracto a invocar, a que o juiz deva subordinar-se para determinar sua decisão. Há apenas uma situação de facto, para a qual tem elle que estabelecer uma regulamentação, a vigorar como se elle fosse legislador.



se elle fosse legislador.

Os criterios para chegar a este objetivo, é claro, não podem ser os commumente adoptados pelos magistrados do direito commum. Não podem ser as regras da interpretação das leis ou dos contractos, pois que não ha nenhuma lei ou contracto a cumprir. Não podem ser as regras da interpretação analogica, pois que não ha nenhuma outra regra analogica a observar. Não podem ser os precedentes judiciários, a tradição jurisprudencial, nem a doutrina dos mestres do direito, pois que nem a doutrina dos mestres, nem os precedentes tem nada que ver com esta questao nova. Nesta especie, o juiz do trabalho tem apenas que se ater às condições reaes, julgar com criterios não juridicos ou, pelo menos, não legaes; ponderar preços, estudar condições de mercados; custos e methodos de produção; possibilidades commerciaes ou financeiras da empresa, condições normaes ou minimas de vida dos trabalhadores e interesses superiores da collectividade ou da Nação; balancear tudo isto, tirar uma medi e decidir ou 'dirimir', como se diz na technica da Constituição.

Nada, pois, mais fôra dos methodos e do espirito da justiça ordinária e da sua processualistica. O veredictum que dahi promana, depois de todo este trabalho, que nada tem da dialectica juridica dos legistas e dos advogados, é uma cousa para que a processualistica classica não tem categoria logica para enquadrar, não encontra forma para conter, aberrante como ella é de todos os princípios da sua systematica. E 'o puro dominio dos standards legaes, concretos, objectivos, flexiveis - e não o das regras de direito, abstractas, rigidas, impessoaes.

Disse 'tirar uma medio'. Disse bem: o juiz do trabalho, na verdade, julga como um ponderador de interesses economicos em conflicto. E' um arbitro e a sua decisão - a sua 'sentença collectiva' - é, no fundo, substancialmente, uma verdadeira arbitragem, um laudo de perito." (fls 114/115).

O renomado advogado, professor, jurista emérito, Dr. Hugo Gueiros, em sábia lição afirma quanto ao poder normativo:

"A doutrina moderna pouco pode hesitar quanto ao reconhecimento de que se trata de uma atividade jurisdiccional. Além de estar demonstrada a dimensão criadora dessa atividade, assinala-se que o poder normativo é manifestação de jurisdição, por fazer-se no processo, mediante provocação, segundo uma pretensão, obedecendo ao contraditório, bem como que se caracteriza como atividade de substitutiva. A nova Constituição, como foi acentuado, amplia os casos de exercício de poder normativo pelos Tribunais".

A propósito, em recente Congresso, discorrendo sobre o Dissídio Coletivo e a Ordem Constitucional, preleciona o professor Hugo Gueiros Bernardes, ao mencionar que a Justiça do Trabalho, "somente estará obrigada a preservar disposições legais e convencionais que entender mínimas; logo, poderá estabelecer normas e condições diferentes da legislação, convenções e acordos, desde que preservado o mínimo, e certamente no conjunto...".

No mesmo sentido, é a manifestação de PEDRO VIDAL NETO, in "DO PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO", in verbis:

"No tocante à separação de poderes, ao princípio da legalidade, à equidade e ao poder discricionário do juiz, quando autorizado a tomá-la como critério de julgamento, valem em relação aos conflitos coletivos todas as observações que foram feitas com respeito à apreciação dos

dos conflitos individuais. Aqueles reparos, no entanto, tornam-se mais pertinentes e mais agudos precisamente no que tange aos dissídios coletivos econômicos. De fato, pois é comum asseverar-se que, nesse conflito, o juiz julga por equidade; elabora a norma adequada, como se fora legislador e, portanto, põe em exercício seu poder discricionário" (fls. 136).

Buscando orientação no fundo da consciência, invoco as considerações de Piero Calamandrei, na obra que se tornou o paradigma da conduta do juiz, postas nos seguintes termos:

"Não conheço qualquer ofício em que, mais do que no juiz, se exija tão grande noção de viril dignidade, esse sentimento que manda procurar na própria consciência, mais do que nas ordens alheias, a justificação do modo de proceder, assumindo as respectivas responsabilidades.

A independência dos juizes, isto é: aquele princípio institucional por força do qual, ao julgarem, se devem sentir desligados de qualquer subordinação hierárquica, é um privilégio duro, que impõe, a quem dele goza, a coragem de ficar só consigo mesmo, sem que se possa comodamente arranjar um esconderijo por detrás da ordem superior" (in Eles, os Juizes, Vistos Por Nós, os Advogados, Livraria Clássica Editora, Lisboa).

Após a árdua tarefa de decidir, encontrei, no Livro dos Livros, para refrigério da minha alma, uma passagem, na qual Moisés, no Deuteronomio, dirigindo-se aos magistrados de Israel, ditou:

"Não atentareis para pessoa alguma em Juízo; ouvireis assim o pequeno como o grande; não temereis a face de ninguém porque o Juízo é de Deus".

Ensinam os mestres que sete são os valores fundamentais à humanidade: ordem, bem estar, segurança, paz, cooperação, solidariedade e justiça e esta só se dá quando o julgador cinge-se ao interesse público na exata aplicação da norma legal, favoreça a quem favorecer, feita por um juiz equidistante e neutro, depois que consumiu toda a atividade processual necessária a uma sentença justa.

Que me venha à lembrança e me socorra Rui Barbosa, neste histórico momento da Justiça do Trabalho e seus Ministros:

"Recordai-vos, Juizes, que se sois levado acima do povo que vos circunda, não é senão para ficarem mais expostos aos olhares de todos. Vós julgais a causa, mas ele julga vossa Justiça. E tal é a forma ou a desventura de vossa condição que não lhes podeis esconder, nem a vossa virtude, nem os vossos defeitos".

"A toga - disse Aliomar Baleeiro a Laudo de Camargo, ambos nomes inscritos nos altos das letras jurídicas nacionais - não é apenas um pedaço de pano, de seda e tristonha. A toga é, sobretudo, a sua alma (...). É preciso que a toga envolva um caráter de aço inoxidável, resistente a todas as erosões e a todos os desgastes, capaz de, até com o sacrifício de sua própria vida, defender essas instituições. É preciso que haja um coração robusto, onde não se esconda, num mínimo recato, a pusilanimidade, seja para os atrevidos, seja para os opulentos, seja para os poderosos".

Conclusivamente, pois:

1- Pela interpretação da Lei, percebe-se que a intenção do legislador foi instituir critérios para antecipações salariais (conclusão: art. 3º, da Lei 7.788/89).

25 MAI 1993

Funcionário

. 38.

PROC. Nº TST-DC-39/89.0

da Lei 7.788/89).

2- A Lei não proibiu a função normativa do TST para considerar os reajustes salariais correspondentes aos últimos 12 meses, a contar da data-base, e, se proibisse, seria Inconstitucional, em face do § 2º do art. 114, da Constituição.

3- A legislação anterior à Lei 7.788 assegurava às categorias profissionais o direito à reconstrução do valor dos salários, considerando a inflação ocorrida nos últimos 12 meses. Assim, se a Lei 7.788/89 pretendeu restringir o período de revisão de 12 meses para período inferior, conflitaria com o direito adquirido da categoria".

Face aos argumentos aqui aduzidos, e na linha da jurisprudência deste Tribunal, concedo aos empregados da Caixa Econômica Federal, para reajustar os salários fixados através do ajuste coletivo anterior (Dissídio Coletivo TST-DC-11/89) de acordo com o IPC relativo ao período setembro/88 - agosto/89, 1.084%, conforme cálculo do IBGE, descontados os adiantamentos concedidos voluntariamente ou fixados de forma compulsória, exceção feita às previsões da Instrução Normativa nº 1.

CLÁUSULA 3ª - PRODUTIVIDADE:

Os salários dos empregados da CEF, devidamente reajustados na forma estipulada pela Cláusula 2ª, serão aumentados em 15%, a partir de 01.09.89, face ao incremento de produtividade de, observado durante o período de vigência do instrumento normativo anterior.

A jurisprudência iterativa desta Corte tem sido no sentido de conceder 4%, a título de produtividade.

Assim, DEFIRO PARCIALMENTE, para reduzir o índice de 15% do pedido para 4%, conforme a jurisprudência.

CLÁUSULA 10ª - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:

Os empregados que trabalharem em condições insalubres receberão adicional de insalubridade de 40% sobre as verbas salariais, enquanto perdurarem tais condições.

§ 1º - Aos empregados que trabalham em postos localizados em empresas que paguem insalubridade, aplicar-se-á o mesmo valor pago pela empresa caso este seja superior ao previsto no caput desta cláusula.

§ 2º - A constatação de condições insalubres será feita por inspeções da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), com acompanhamento do Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT).

§ 3º - Nas áreas endêmicas e Região Amazônica o adicional de insalubridade será extensivo a todos os empregados ali lotados.

Entende a suscitada que há que se respeitar o art. 192, da

CLT.

A insalubridade deve ser postulada através de dissídio individual e reconhecida por perícia, como determina a lei.

INDEFIRO.

CLÁUSULA 24ª - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA:

É vedado transferir o empregado sem a sua concordância para localidade diversa daquela onde estiver prestando serviços. As transferências, efetuadas com concordância do empregado e respectivos sindicatos, que resultem em mudança de cidade, implicarão num adicional de 50% do salário em favor do empregado, bem como estabilidade de 24 (vinte e quatro) meses.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

CONFERE COM O ORIGINAL

25 MAI 1990

Funcionário

.39.

PROC. Nº TST-DC-39/89.0

24 (vinte e quatro) meses.

§ 1º - O empregado transferido terá direito a um abono de faltas por oito dias corridos para sua mudança.

§ 2º - A empresa pagará o Seguro de Vida e Acidentes Pessoais durante o trajeto da transferência, na ocorrência de sinistro.

Dispõe o Precedente nº 162/TST:

"Na hipótese de transferência enquadrável no preceito do § 3º, do artigo 469, da CLT, o empregado terá direito ao adicional de 50%".

Nesse sentido, DEFIRO PARCIALMENTE.

CLÁUSULA 69ª - ESTABILIDADE:

Fica garantida a estabilidade no emprego para todos os empregados.

Dispõe o Precedente nº 134/TST:

"Defere-se a garantia de emprego por 90 (noventa) dias a partir da data da publicação do Acórdão".

Assim, DEFIRO PARCIALMENTE, para adaptar a cláusula ao Precedente supra.

CLÁUSULA 76ª - LOCAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA:

Fica proibida a contratação, pela CEF, de qualquer serviço ou tarefa por meio de empresas locadoras de mão-de-obra, de serviços ou assemelhados.

DEFIRO PARCIALMENTE a cláusula, nos termos do Precedente nº 52 deste Tribunal, a saber: "Fica proibida a contratação de mão-de-obra locada, ressalvadas as hipóteses previstas na Lei nº 6.019/74 e nº 7.102/83".

Requer a CONTEC o julgamento da cláusula a seguir transcrita:

PAGAMENTO DOS SALÁRIOS DOS DIAS 20, 27, 28 e 29 DE SETEMBRO DO ANO EM CURSO, EM QUE HOUE GREVE, NOS TERMOS DO DISPOSTO NO ARTIGO 7º DA LEI 7.783, DE 28 DE JUNHO DE 1989.

Na hipótese, a CONTEC pretende o pagamento dos dias paralisados, pretensão esta não deduzida na inicial, mesmo porque, à época, não existia a greve. O pedido traduz, portanto, verdadeira alteração da exordial, de modo a incidir a vedação disposta no artigo 264/CPC.

De outro lado, não concedo pagamento de dias não trabalhados em razão de movimento grevista. Entendo ser a greve ônus do trabalhador, não cabendo à empresa pagar salário quando incurrir a prestação do serviço.

INDEFIRO.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho: I- Preliminar de ilegitimidade dos Sindicatos dos Bancários para figurarem no pólo ativo do presente Dissídio Coletivo de natureza jurídica: unanimemente, acolher a preliminar de legitimidade dos sindicatos representantes da categoria, assegurando aos mesmos a legitimidade para proporem ação de cumprimento desta sentença normativa; II- Unanimemente, homologar o pedido de desistência quanto às seguintes cláusulas: 04 - PAGAMENTO DA URP FEV/89; 05 - ABONOS; 06 - SALÁRIOS DE INGRESSO; 07 - ANUÊNIO; 012 - REMUNERAÇÃO DO SUBSTITUTO EVENTUAL; 013 - PAGAMENTO RETROATIVO DAS VPs; 014 - CÁLCULO DA VPs; 015 - INCORPORAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO DE CONFIANÇA; 016 - AUMENTO DOS AUXILIARES DE SERVIÇOS GERAIS; 017 - COMPLEMENTA

017 - COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA; 018 - FUNÇÃO DE COMPENSADOR ;  
 019 - PAGAMENTO DAS FALTAS; 021 - PARIDADE PMPP; 022 - AUXILIAR DE SU-  
 PERVISÃO; 023 - EQUIPARAÇÃO DE FUNÇÃO; 025 - ABONO DE FÉRIAS; 029 -  
 ATUALIZAÇÃO DE DIÁRIAS; 030 - AUXÍLIO MORADIA; 032 - INDENIZAÇÃO POR  
 SINISTRO; 038 - RESTITUIÇÃO DOS VALORES PAGOS; 039 - PAGAMENTO PROPOR-  
 CIONAL DE LICENÇA-PRÊMIO SOBRE A FUNÇÃO; 040 - AUXÍLIO-FUNERAL PARA  
 OS APOSENTADOS; 041 - CONTRIBUIÇÃO À FUNCEF; 042 - LICENÇA-PRÊMIO ;  
 043 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL; 049 - ENQUADRAMENTO DOS EBs (escritu-  
 rários básicos); 050 - ENQUADRAMENTO DO PESSOAL DO EX-BNH; 051 - CATEGO-  
 RIA DIFERENCIADA; 054 - ELEIÇÃO DIRETA; 063 - ACORDO COLETIVO; 064 -  
 CIPAs; 067 - REINTEGRAÇÃO; 068 - LIBERAÇÃO DOS DELEGADOS SINDICAIS ;  
 070 - AUTOMAÇÃO; 072 - TRANSPORTE DE VALORES; 074 - MULTA DO FGTS EM  
 DISPENSA IMOTIVADA; 075 - HORÁRIO BANCÁRIO; 077 - APOSENTADORIA; 079 -  
 ESTATUTOS DA FUNCEF; 081 - PROFISSIONAIS E TÉCNICOS; 086 - CONCURSO PÚ-  
 BLICO; 087 - LOTAÇÃO DE PESSOAL; 088 - AUDITORIAS; 092 - PROMOÇÃO; 093-  
 MANUAL DE RECURSOS HUMANOS; 094 - INSTALAÇÕES DA FENAE E DAS ASSOCIA-  
 ÇÕES; 095 - CARGOS DE DIREÇÃO; 096 - EXTENSÃO DE BENEFÍCIOS; 098 - LI-  
 BERAÇÃO DO FGTS NA APOSENTADORIA; 099 - REPASSE DAS CONTRIBUIÇÕES MEN-  
 SAIS ÀS ASSOCIAÇÕES DE PESSOAL; 100 - ADMINISTRAÇÃO DO AUXÍLIO-ALIMEN-  
 TAÇÃO; 101 - REVISÃO DOS PROCESSOS SELETIVOS INTERNOS e 102 - LIP (li-  
 cença para interesse particular); III- Cláusulas Acordadas: Cláusulas  
 8ª e 89ª - QUEBRAS DE RISCO DE CAIXA EXECUTIVO - A CEF assegurará, até  
 31 de dezembro de 1989, o pagamento mensal de gratificação no valor de  
 6 (seis) BTN, aos empregados que exercem a função de confiança de Caixa  
 Executivo, para cobrir eventuais diferenças de caixa; Unanimemente, ho-  
 mologar. Parágrafo Primeiro - A partir de 1º de janeiro de 1990 será  
 instituído um fundo para cobertura das diferenças de caixa, com regula-  
 mentação a ser definida pelas partes, em substituição à gratificação  
 estipulada no caput desta cláusula, com contribuições dos caixas exe-  
 cutivos no valor correspondente a 1% (um por cento) da função de con-  
 fiança; Unanimemente, homologar. Parágrafo Segundo - A CEF, a partir  
 de 1º de janeiro de 1990, para viabilizar a instituição do fundo, aumen-  
 tará o valor da função de confiança de Caixa Executivo em 1% (um por  
 cento); Unanimemente, homologar. Parágrafo Terceiro - A CEF observará,  
 na designação para o exercício da função de Caixa Executivo, o dispos-  
 to nos pré-requisitos, aprovados pela Diretoria, e a ordem de classifi-  
 cação do processo seletivo realizado para esse fim; Unanimemente, homo-  
 logar. Parágrafo Quarto - A classificação de que trata o parágrafo an-  
 terior será observada em cada unidade; Unanimemente, homologar. Pará-  
 grafo Quinto - A CEF assegurará a realização de cursos de reciclagem  
 para os caixas executivos de 3 (três) em 3 (três) anos; Unanimemente,  
 homologar. Cláusula 9ª - HORAS EXTRAS - A CEF, a partir de primeiro de  
 setembro de 1989, efetuará o pagamento das horas extras com base nos  
 valores das parcelas da remuneração no mês seguinte ao de sua presta-  
 ção e com acréscimo de 50% (cinqüenta por cento) do valor da hora nor-  
 mal; Unanimemente, homologar. Cláusula 11ª - SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL DE  
 FUNÇÃO - O exercício da função de confiança em substituição será remun-  
 erado quando o período de afastamento do titular for igual ou supe-  
 rior a 5 (cinco) dias consecutivos ou, qualquer que seja o período,  
 quando se tratar de Avaliador, Caixa Executivo, Compensador, Grafotécni-  
 co ou Perito Documentoscópico; Unanimemente, homologar. Cláusula 20ª -  
 ADICIONAL NOTURNO - A CEF, a partir de primeiro de setembro de 1989,  
 efetuará pagamento de adicional noturno ao empregado que tenha seu ho-  
 rário de trabalho compreendido, integral ou parcialmente, entre as 22  
 (vinte e duas) horas de um dia e 7 (sete) horas do dia seguinte, com va-  
 lor correspondente a 40% (quarenta por cento) da hora normal, conside-  
 rados os valores das parcelas da remuneração no mês seguinte ao da pres-  
 tação do trabalho noturno; Unanimemente, homologar. Cláusula 26ª - CRE-  
 CHE - A CEF assegurará a seus empregados, de ambos os sexos, o valor mes-  
 sal correspondente ao benefício do Programa de Assistência à Infância -  
 PAI, de 36 (trinta e seis) BTN, para despesas com assistência de cada  
 filho, de qualquer condição, na faixa etária de 3 (três) meses comple-  
 tos a 7 (sete) anos incompletos, em creches/instituições de livre es-  
 colha, independentemente de comprovação; Unanimemente, homologar. Pa-



Parágrafo Primeiro - A concessão prevista nesta cláusula atende ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, à Portaria nº 01, de 15.01.69, do Diretor Geral do Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, ao Decreto nº 93.408/86, bem como à Instrução Normativa nº 196, de 22.07.87, do Ministro-chefe da Secretaria de Administração Pública da Presidência da República - SEDAP; Unanimemente, homologar. Parágrafo Segundo - O benefício é concedido em função do filho, e não do empregado, vedada a acumulação de vantagens em relação ao mesmo dependente; Unanimemente, homologar. Parágrafo Terceiro - O benefício de que trata esta cláusula terá caráter indenizatório, não sendo considerado como verba salarial para quaisquer efeitos; Unanimemente, homologar. Parágrafo Quarto - O pagamento do benefício previsto nesta cláusula será efetivado nas mesmas datas determinadas para os pagamentos da remuneração mensal do empregado; Unanimemente, homologar. Cláusula 27ª - AUXÍLIO-DOENÇA - A CEF suplementará o auxílio-doença pago pela previdência social, na razão do valor representado pela diferença entre a remuneração do empregado, consideradas as parcelas definidas nos subitens 2.1.2.1 a 2.1.2.16 da Circular Normativa nº 056/89, acrescidas dos adicionais noturno, de insalubridade e de periculosidade, quando for o caso, e o benefício pago pelo INPS; Unanimemente, homologar. Parágrafo Primeiro - Caso o empregado não tenha completado o período de carência de 12 contribuições mensais e quando a doença que motivar o afastamento não estiver relacionada entre as que são remuneradas pelo INPS, em situação idêntica, a CEF pagará a remuneração ao empregado, consideradas as parcelas acima citadas, até que seja atingido o período de contribuição necessário; Unanimemente, homologar. Parágrafo Segundo - Caso o empregado exerça função de confiança ser-lhe-á assegurado, na suplementação, o valor referente à função, nas seguintes situações: a) pelo período de até 180 (cento e oitenta) dias, prorrogável até o prazo máximo de 2 (dois) anos, segundo critério da autoridade competente para dispensar; b) pelo período de até 2 (dois) anos, no caso de auxílio-doença decorrente de moléstias definidas nos subitens 6.4.3.8 e 6.4.3.9 do Capítulo I do Tomo de Recursos Humanos do Manual da CEF; c) pelo período do afastamento, no caso de acidente do trabalho; Unanimemente, homologar. Parágrafo Terceiro - A CEF suplementará o Abono Anual pago pelo INPS no valor correspondente à diferença entre a Gratificação de Natal devida ao empregado, caso este não tivesse gozado licença para tratamento de saúde e/ou por acidente do trabalho, e a soma do Abono Anual pago pelo INPS e da Gratificação de Natal efetivamente devida pela CEF; Unanimemente, homologar. Parágrafo Quarto - A CEF não considerará os períodos de gozo de licença para tratamento de saúde no cálculo do valor da Gratificação de Natal quando o empregado não fizer jus ao Abono Anual do INPS, em razão do período do auxílio-doença não atender as condições do órgão previdenciário; Unanimemente, homologar. Parágrafo Quinto - Os pagamentos da suplementação do auxílio-doença e da suplementação do Abono Anual serão efetuados nas mesmas datas determinadas para os pagamentos de remuneração mensal e Gratificação de Natal, respectivamente; Unanimemente, homologar. Cláusula 28ª - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO - O benefício do auxílio-alimentação, previsto na Circular Normativa nº 83/89, corresponderá ao valor de 61 (sessenta e um) Bônus do Tesouro Nacional - BTN; Unanimemente, homologar. Parágrafo Primeiro - O benefício de que trata esta cláusula terá caráter indenizatório, não sendo considerado como verba salarial para quaisquer efeitos, e será utilizado para ressarcimento de despesas com alimentação; Por maioria, homologar, vencido o Excelentíssimo Senhor Ministro Marco Aurélio que excluía o citado Parágrafo. Parágrafo Segundo - A CEF poderá adequar a concessão desse benefício para apropriar as vantagens de incentivos fiscais previstas em lei; Unanimemente, homologar. Cláusula 31ª - INDENIZAÇÃO POR ASSALTO - A CEF pagará indenização, de valor igual a 47.212 (quarenta e sete mil duzentos e doze) BTN, ao empregado ou aos seus dependentes legais, no caso de morte ou invalidez permanente, em consequência de assalto in-

intentado contra unidades da CEF ou contra empregado conduzindo valores a serviço da Empresa; Unanimemente, homologar. Cláusula 33ª - ISENÇÃO DE TARIFAS BANCÁRIAS - Os empregados e aposentados da CEF, bem como as Associações de Pessoal, a Federação Nacional das Associações Economiárias - FENAE e as Entidades Sindicais de Empregados em Estabelecimentos Bancários ficam isentos do pagamento das tarifas bancárias nas unidades operacionais da CEF; Unanimemente, homologar. Cláusula 34ª - PAMS - A CEF assegurará a assistência médica, hospitalar, odontológica e psicológica, nos limites e formas estabelecidas no Programa de Assistência Médica Supletiva - PAMS; Unanimemente, homologar. Parágrafo Primeiro - A CEF, sem prejuízo das diretrizes básicas e das demais disposições desta cláusula, poderá promover alterações no PAMS, expedindo as normas e regulamentações necessárias, desde que não causem prejuízo ao sistema; Unanimemente, homologar. Parágrafo Segundo - A CEF custeará totalmente as despesas decorrentes da utilização do PAMS nos casos de intervenção cirúrgica em coração, sistema nervoso central e transplantes de órgãos, quando realizados no País e nos limites estabelecidos nas tabelas do PAMS; Unanimemente, homologar. Parágrafo Terceiro - As despesas referentes a transporte e hospedagem poderão ser objeto de reembolso por parte do PAMS, condicionado à análise da situação socioeconômica do beneficiário; Unanimemente, homologar. Parágrafo Quarto - O marido ou companheiro será incluído, para fins de direito ao gozo de assistência concedida através do PAMS, desde que comprovadas, perante a CEF, as condições necessárias para a relação de dependência junto à previdência social; Unanimemente, homologar. Cláusula 35ª - LICENÇA-PRÊMIO - A CEF concederá licença-prêmio aos seus empregados, nos termos do Capítulo XX do Tomo de Recursos Humanos do Manual da CEF, permitindo o gozo ou conversão em espécie em períodos de 15 (quinze) ou múltiplos de 15 (quinze) dias; Unanimemente, homologar. Parágrafo Único - Os períodos de licença-prêmio adquiridos pelos empregados admitidos na forma do Decreto-Lei nº 2.291/86, referentes ao período anterior a 24.11.86, serão computados somente para gozo, não havendo limite máximo de afastamento durante o ano civil; Unanimemente, homologar. Cláusula 36ª - ADIANTAMENTO FUNERAL DA FUNCEF - A CEF concederá o auxílio-funeral, em caso de falecimento de empregado, de acordo com as disposições previstas na Circular Normativa nº 83/89; Unanimemente, homologar. Cláusula 37ª - PARCELAMENTO DA RESTITUIÇÃO DO ADIANTAMENTO DE FÉRIAS - A CEF permitirá o parcelamento da reposição do adiantamento da remuneração das férias, a critério do empregado, mediante solicitação por escrito, em até 10 (dez) parcelas mensais e consecutivas, quando o período de gozo for igual ou superior a 15 (quinze) dias; Unanimemente, homologar. Cláusula 44ª - 13º SALÁRIO - A CEF efetuará o pagamento do adiantamento da Gratificação de Natal, previsto no Decreto nº 57.155/65, a todos os seus empregados, na folha de pagamento do mês de fevereiro e corresponderá à metade da remuneração deste mês; Unanimemente, homologar. Cláusula 45ª - APIPs - A CEF assegurará o gozo, a acumulação ou a conversão em espécie das ausências permitidas para tratar de interesses particulares na forma prevista na Circular Normativa nº 41/89; Unanimemente, homologar. Parágrafo Único - A conversão em espécie dar-se-á mediante requerimento do empregado, apresentado até o último dia útil de cada mês, com o crédito sendo efetuado no mês seguinte, com base na remuneração da data da efetivação do crédito; Unanimemente, homologar. Cláusula 46ª - OPÇÃO RETROATIVA - A CEF concederá aos empregados que solicitarem, por escrito, a qualquer tempo, o direito de opção ou reopção pelo regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, com retroatividade, na forma seguinte: a) à data de admissão, para os empregados admitidos após a implantação do regime celetista na CEF; b) à data de filiação ao regime celetista, para os admitidos antes da implantação desse regime na CEF; Unanimemente, homologar. Parágrafo Único - Essas opções serão homologadas junto ao juízo competente; Por maioria, não homologar este Parágrafo, vencidos os Excelentíssimos Senhores Ministros Almir Pazzianotto e Norberto Silveira de Souza, que homologavam. Cláusula 47ª - MULTA POR IRREGULARIDADE EM CHEQUE - Os empregados não serão responsáveis pelo pagamento das multas e/ou en

e/ou encargos cobrados da CEF em decorrência de irregularidade constatada no recebimento e/ou encaminhamento de documentos liquidáveis através do Serviço de Compensação de Cheques e Outros Papéis; Unanimemente, homologar. Cláusula 48ª - PAGAMENTO DO SALÁRIO MENSAL - A CEF efetuará o pagamento da remuneração aos seus empregados no dia 20 (vinte) de cada mês; Unanimemente, homologar. Parágrafo Primeiro - Caso esta data não recaia em dia útil, o pagamento será efetuado no primeiro dia útil subsequente; Unanimemente, homologar. Parágrafo Segundo - A antecipação da data determinada para efetivação do pagamento da remuneração poderá ocorrer mediante autorização da Diretoria de Administração e Recursos Humanos; Unanimemente, homologar. Cláusula 52ª - PCS - A CEF reconhecerá comissão de empregados eleita pela categoria, composta de 5 (cinco) membros como grupo consultivo de assessoramento ao Departamento de Análise de Cargos e Benefícios - DECAS, quando de elaboração de proposta de Plano de Cargos e Salários - PCS; Unanimemente, homologar. Parágrafo Primeiro - As partes se comprometem a dar ampla divulgação dos nomes dos componentes desse grupo consultivo; Unanimemente, homologar. Parágrafo Segundo - Esses empregados serão submetidos a curso específico sobre PCS com todas as despesas pagas pela CEF, inclusive com deslocamento e estada; Unanimemente, homologar. Parágrafo Terceiro - O grupo consultivo comparecerá aos locais previamente definidos, sempre que convocados pela CEF, sendo o destacamento regido pelas disposições do Capítulo XVII do Tomo de Recursos Humanos do Manual da CEF; Unanimemente, homologar. Cláusulas 53ª e 71ª - DISPONIBILIDADE REMUNERADA - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por motivo de: a) casamento, até 8 (oito) dias consecutivos a contar da data do evento; b) nascimento de filho, até 5 (cinco) dias consecutivos ou não inclusive o de registro, dentro de 30 (trinta) dias a contar da data do evento; c) falecimento do cônjuge ou de pais, filhos, irmãos e companheiro (a), até 8 (oito) dias consecutivos a contar da data do óbito; d) falecimento de avós, netos, sogros, genros, noras, ou pessoa dependente inscrita como sua dependente na previdência social, até 3 (três) dias consecutivos a contar da data do óbito; e) doação de sangue, por 1 (um) dia em cada 12 (doze) meses de trabalho; f) alistamento eleitoral, até 2 (dois) dias, consecutivos ou não; g) alistamento eleitoral, eleitoral ou judicial; h) convocação para júri, funções da Justiça Eleitoral, apresentação militar e outros serviços legalmente obrigatórios; i) participação em seminários, congressos ou outras atividades desde que previamente autorizada nas Superintendências Regionais, pelo Superintendente Regional, e na Matriz, pelo Chefe de Departamento de Relações no Trabalho - DERT; j) prestação de exame vestibular, nos dias de prova, mediante comunicação escrita à chefia imediata, com antecedência mínima de 2 (dois) dias úteis; Unanimemente, homologar. Parágrafo Único - Nas ausências motivadas por falecimento, quando o empregado tiver trabalhado na data do óbito do dependente, iniciar-se-á a contagem do período de afastamento no primeiro dia subsequente ao evento; Unanimemente, homologar. Cláusula 55ª - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO - A CEF recorrerá, preferencialmente, para cumprimento do disposto no parágrafo 1º do artigo 477 da CLT, à assistência COMISSÃO DE EMPRESA E DOS DELEGADOS SINDICAIS - A CEF, em caráter experimental, até 30 de abril de 1990, reconhece os delegados sindicais eleitos pelos empregados; Unanimemente, homologar. Parágrafo Primeiro - Os delegados sindicais serão eleitos com base na quantidade de empregados lotados em cada unidade, observada a seguinte proporção: a) até 100 empregados..... 1 (um) delegado sindical; b) de 101 a 200 empregados..... 2 (dois) delegados sindicais; c) de 201 a 300 empregados..... 3 (três) delegados sindicais; d) de 301 a 400 empregados..... 4 (quatro) delegados sindicais; e) de 401 a 500 empregados..... 5 (cinco) delegados sindicais; Unanimemente, homologar. Parágrafo Segundo - Para fins do disposto no parágrafo anterior, as unidades serão assim consideradas: a) Agências; b) Postos de Atendimento Bancários; c) Postos de Senhor; d) Gerências Operacionais, nas Superintendências Regionais; e) Departamentos, na Matriz; f) Unidades de nível menor que Gerência Operacional, nas Superintendências Regionais, e Departamento, na Ma-

na Matriz, que funcionem em prédio distinto daquele em que funciona a unidade a qual está subordinada e, ainda, nas unidades de nível menor que Gerência Operacional que se subordinem diretamente ao Superintendente Regional; Unanimemente, homologar. Parágrafo Terceiro - Nas unidades que funcionem nos turnos diurno e noturno será eleito um Delegado Sindical por turno; Unanimemente, homologar. Parágrafo Quarto - Serão observadas para o suplente, quando substituindo o titular, as mesmas prerrogativas e disposições previstas nesta cláusula; Unanimemente, homologar. Parágrafo Quinto - Terminado o período estipulado no caput desta cláusula, as partes discutirão sobre a conveniência ou não de sua continuidade; Unanimemente, homologar. Cláusulas 57ª e 58ª - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES DAS ASSOCIAÇÕES DE PESSOAL E FENAE - A CEF assegurará o afastamento do Presidente e de 2 (dois) diretores, durante o período em que cumprirem mandatos na Federação Nacional das Associações Econômicas - FENAE ou nas associações de empregados da CEF, com todos os direitos e vantagens, como se em exercício estivessem; Unanimemente, homologar. Parágrafo Primeiro - O empregado não será dispensado da função de confiança que efetivamente exerça à época do afastamento; Unanimemente, homologar. Parágrafo Segundo - Os pedidos de afastamento dos empregados serão acompanhados da relação dos componentes da diretoria e dos planos de gestão/atividades de cada entidade; Unanimemente, homologar. Parágrafo Terceiro - Caso o empregado afaste-se do cargo que exerce na entidade associativa, por período superior a 15 (quinze) dias, a CEF assegurará o afastamento de outro diretor em substituição, no período correspondente; Unanimemente, homologar. Parágrafo Quarto - A operacionalização do afastamento obedecerá a sistemática prevista no Capítulo VI do Tomo de Recursos Humanos do Manual da CEF; Unanimemente, homologar. Cláusula 59ª - DIRIGENTES SINDICAIS - A CEF concederá licença ao empregado eleito para exercício de cargo no Conselho de Representantes junto à Federação ou Conselho Fiscal ou direito - O limite máximo de 120 (cento e vinte) empregados a nível nacional, com todos os direitos e vantagens como se em exercício estivesse; Unanimemente, homologar. Parágrafo Primeiro - O empregado licenciado não será dispensado da função de confiança que efetivamente exerça à época de afastamento; Unanimemente, homologar. Parágrafo Segundo - Para fins de concessão da licença será observado, além do quantitativo máximo estabelecido no caput desta cláusula, os seguintes limites de empregados licenciados por sindicato, em função do número de associados de cada entidade: a) até 1000 associados..... 1 (um) empregado; b) de 1001 a 3000 associados..... até 2 (dois) empregados; c) de 3001 a 5000 associados..... até 3 (três) empregados; d) acima de 5000 associados..... até 4 (quatro) empregados; Unanimemente, homologar. Terceiro - A CEF concederá, também, licença a 1 (um) empregado para cada Federação de Empregados em Estabelecimentos Bancários e para a Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito - CONTEC, desde que eleitos para exercício de cargo no Conselho de Representantes junto à CONTEC ou Conselho Fiscal ou diretoria de cada entidade, assegurando-lhes os mesmos direitos e vantagens daqueles licenciados para sindicato; Unanimemente, homologar. Parágrafo Quarto - O afastamento será autorizado pelo Chefe do Departamento de Relações no Trabalho - DERTM, mediante solicitação da entidade interessada, que deverá prestar à CEF os esclarecimentos necessários; Unanimemente, homologar. Parágrafo Quinto - O empregado aguardará a decisão do licenciamento em serviço. Caso não o faça e haja indeferimento do pedido, o período de afastamento será computado como de licença não remunerada, na forma do disposto no parágrafo 2º do artigo 543 da CLT; Unanimemente, homologar. Cláusula 60ª - DESCONTO ASSISTENCIAL - A CEF procederá o desconto assistencial, de uma só vez, em favor dos Sindicatos de empregados em Estabelecimentos Bancários, nos termos do inciso IV, do artigo 8º, da Constituição Federal, à medida em que os sindicatos apresentarem relação das cidades compreendidas na respectiva base territorial e o percentual do desconto; Unanimemente, homologar. Parágrafo Primeiro - O prazo das importâncias descontadas será feito ao sindicato no prazo de 10 (dez) dias após a efetivação do desconto, sendo que, se encaminhadas as informações, pelo Sindicato, ao Departamento de Relações Tra

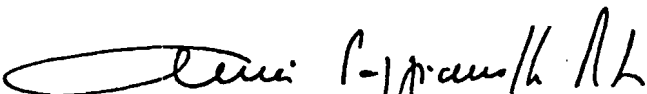
Trabalhistas - DERET da CEF até o dia 20 (vinte) do mês, o descontar-se-á no mês seguinte; Unanimemente, homologar. Parágrafo Segundo - As pendências jurídicas que porventura vierem a ser suscitadas serão de responsabilidade dos sindicatos; Por maioria, não homologar este parágrafo, vencidos os Excelentíssimos Senhores Ministros Aurélio Mendes de Oliveira, Almir Pazzianotto e Norberto Silveira de Souza que homologavam. Parágrafo Terceiro - Nas localidades em que houver disputa entre entidades sindicais pela representação da base territorial, a CEF somente efetuará o desconto se houver acordo entre os sindicatos litigantes; Por maioria, homologar, vencidos os Excelentíssimos Senhores Ministros Guimarães Falcão e Marco Aurélio, que não homologavam (este § passa a ser § 2º da Cláusula 60ª, já que o § 2º da mesma não foi homologado). Cláusula 61ª - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS - A CEF assegurará aos dirigentes sindicais acesso às suas unidades, para distribuição de material de propaganda sindical; Unanimemente, homologar. Parágrafo Único - Sem prejuízo do disposto no caput desta cláusula, as especificidades de cada unidade serão previamente negociadas entre o gerente e o dirigente sindical; Unanimemente, homologar. Cláusula 62ª - QUADRO DE AVISOS - A CEF assegurará aos dirigentes sindicais o direito de utilização dos quadros de avisos de suas dependências para comunicações de interesse dos empregados, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja; Unanimemente, homologar. Parágrafo Único - Nas unidades onde exista quadro de avisos restrito aos empregados, somente este deverá ser utilizado pelos dirigentes sindicais; Unanimemente, homologar. Cláusula 65ª - APLICAÇÃO E REVISÃO CONTRATUAL, NEGOCIAÇÃO COLETIVA E REVISÃO DE CLÁUSULAS - Ocorrendo mudança na política salarial ou fato superveniente que justifique, o presente acordo será objeto de revisão para fins de adequação às novas disposições vigentes, desde que haja entendimento entre as partes; Unanimemente, homologar. Cláusula 66ª - LIBERAÇÃO DA COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO - A CEF assegurará o afastamento de até 7 (sete) empregados, eleitos pela categoria como representantes dos empregados, para comporem a Comissão que negociará as suas reivindicações junto à CEF, sem prejuízo da remuneração, direitos trabalhistas e demais vantagens, exceto diárias e passagens; Unanimemente, homologar. Parágrafo Único - Esse afastamento será de 3 (três) dias úteis consecutivos para cada reunião de negociação; Unanimemente, homologar. Cláusula 73ª - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - A CEF assegurará estabilidade provisória nas seguintes situações: a) de 90 (noventa) dias, ao empregado que retornar da licença para tratamento de saúde superior a 180 (cento e oitenta) dias; b) de 90 (noventa) dias, ao empregado que retornar da licença por acidente do trabalho; c) de 60 (sessenta) dias, ao empregado que retornar à CEF após se desincompatibilizar ou for dispensado do serviço militar; d) desde o registro de sua candidatura até 1 (um) ano após o final do mandato, ao empregado membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA; e) durante a gravidez e até 180 (cento e oitenta) dias após a empregada retornar da licença para maternidade/aleitamento, considerando-se, inclusive, a licença decorrente de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico; f) durante a gravidez da esposa ou companheira e até 180 (cento e oitenta) dias após o nascimento do filho, exceto para empregado em estágio admissional; g) na forma do parágrafo 3º do artigo 543 da CLT, ao empregado eleito Delegado Sindical; Unanimemente, homologar. Parágrafo Único - Fica vedado à CEF conceder aviso prévio a empregado que esteja em gozo de licença para tratamento de saúde; Unanimemente, homologar. Cláusula 78ª - PROGRAMA DE PRESERVAÇÃO DA SAÚDE - A CEF promoverá a realização anual de exames médicos para seus empregados, observada a dotação orçamentária própria; Unanimemente, homologar. Cláusula 80ª - LICENÇA POR DOENÇA EM PESSOA DA FAMÍLIA - A CEF concederá licença por doença em pessoa da família ao empregado, na forma prevista no Capítulo XX do Tomo de Recursos Humanos do Manual da CEF; Unanimemente, homologar. Cláusula 82ª - AVAL DE LOCAÇÕES - A CEF poderá consignar em folha de pagamento, mediante requerimento do empregado, o desconto referente à locação de imóvel para sua moradia, respeitada a margem consignável de 70% (setenta por cento), apurada conforme disposições contidas na Circular Normativa

Normativa nº 056/89, enquanto perdurar o contrato de trabalho do empregado; Unanimemente, homologar. Cláusula 83ª - IRREDUTIBILIDADE DE VALOR DOS CARGOS COMISSIONADOS, TÉCNICOS E DE CHEFIA - A CEF, a partir de outubro de 1989, efetuará os reajustes e antecipações previstos na Lei nº 7.788/89, aplicando sobre os valores das funções de confiança o mesmo percentual incidente sobre os valores dos cargos; Unanimemente, homologar. Cláusula 84ª - ESTÁGIO PROBATÓRIO - O empregado admitido na CEF cumprirá estágio admissional pelo prazo de 90 (noventa) dias; Unanimemente, homologar. Parágrafo Primeiro - O enquadramento no nível imediatamente superior ao da referência inicial será efetivado no dia subsequente àquele em que o empregado completar 270 (duzentos e setenta) dias de efetivo exercício na CEF; Unanimemente, homologar. Parágrafo Segundo - A CEF, sem prejuízo das demais normas estabelecidas para promoção, assegurará aos empregados, admitidos no ano de 1989, desde que enquadrados na forma do parágrafo anterior, concorrência à promoção ano-base 1990; Unanimemente, homologar. Cláusula 85ª - AVALIADORES DE PENHOR - A CEF assegurará realização de cursos de reciclagem para avaliadores de 2 (dois) em 2 (dois) anos e colocará publicações técnicas, selecionadas por instrutores de avaliadores, à disposição dos ocupantes desta função de confiança; Unanimemente, homologar. Parágrafo Primeiro - A CEF assegurará aos avaliadores a realização de exames médicos a cada 6 (seis) meses; Unanimemente, homologar. Parágrafo Segundo - A CEF assegurará, ainda, a participação desses avaliadores nos processos seletivos para a formação de instrutores; Unanimemente, homologar. Cláusula 90ª - FECHAMENTO DE UNIDADES - A CEF assegurará, no caso de fechamento de unidade, com a consequente transferência de ocupante de função de confiança para outro município, o pagamento da respectiva gratificação por 60 (sessenta) dias; Unanimemente, homologar. Parágrafo Primeiro - Caso o empregado passe a ocupar função de confiança na sua nova unidade de lotação, e sendo esta de menor valor, será assegurada a diferença, durante o mesmo período de 60 (sessenta) dias; Unanimemente, homologar. Parágrafo Segundo - Todos os empregados da unidade extinta terão preferência na escolha da nova unidade de lotação; Unanimemente, homologar. Cláusula 91ª - ESCALA DE FÉRIAS - A escala de férias será elaborada com a participação dos empregados de cada unidade, cabendo à chefia imediata a decisão final sobre a época de concessão das férias; Unanimemente, homologar. Cláusula 97ª - RECOLHIMENTO DO IR PARA OS APOSENTADOS - O cálculo do Imposto sobre a Renda devido pelos aposentados da CEF será efetuado observando-se o disposto no parágrafo 3º do artigo 23 da Lei nº 7.713/88, relativamente às importâncias percebidas a título de proventos e de suplementação de aposentadoria; Unanimemente, homologar. IV- Cláusulas Acordadas (não constantes da petição inicial) - a) Licença para tratamento de Saúde - A CEF considerará como de efetivo exercício os primeiros 15 (quinze) dias de licença para tratamento de saúde gozada pelo empregado; Unanimemente, homologar; b) Assalto em Unidades da CEF - Ocorrendo assalto em unidades da CEF, os empregados lotados naquela unidade poderão ser liberados, no dia da ocorrência, a critério da chefia imediata; Unanimemente, homologar. Parágrafo Único - A CEF fará o acompanhamento dos casos dessa natureza; Unanimemente, homologar; c) Licença Adoção - A CEF concederá licença remunerada à empregada que adotar crianças de até 4 (quatro) anos de idade, após efetivada a adoção, na forma seguinte: a) criança de até 1 (um) ano de idade, até 30 (trinta) dias de licença; b) criança acima de 1 (um) ano de idade, até 15 (quinze) dias de licença; Unanimemente, homologar; d) Fornecimento de Uniforme - a CEF fornecerá, anualmente, a cada empregado, no máximo 2 (dois) uniformes, quando seu uso for obrigatório; Unanimemente, homologar; e) Intervalo Obrigatório - A CEF computará o intervalo de 15 (quinze) minutos para descanso ou alimentação, previsto no parágrafo 1º do artigo 224 da CLT, na duração do trabalho; Unanimemente, homologar; f) Transferências - A CEF assegurará a todos os empregados, nos casos de transferências, até 5 (cinco) dias de trânsito; Unanimemente, homologar; g) Exclusão da CEF de Dissídios e Convenções Regionais - A CEF fica desobrigada do cumprimento de quaisquer cláusulas contratuais decorrentes de convenções e dissídios coletivos envolvendo sindicatos de bancos e bancários, ...

e bancários, em todo o território nacional, firmados ou ajuizados durante a vigência deste Acordo, salvo disposições daquele homologado pelo Tribunal Federal de Recursos - TFR, no dia 22.09.88; Unanimemente, homologar; h) Vigência - O presente acordo terá vigência de 1º de setembro de 1989 a 31 de agosto de 1990; Unanimemente, homologar. V- Cláusulas para Julgamento: Cláusula 1ª - REAJUSTE MENSAL INTEGRAL DE SALÁRIOS; Unanimemente, indeferir a cláusula. Cláusula 2ª - CORREÇÃO SALARIAL PELO IPC INTEGRAL - Por maioria, julgar procedente em parte o pedido para deferir à categoria suscitante o IPC integral do período compreendido entre agosto/88 e setembro/89, deduzidos todos os aumentos espontâneos ou legais concedidos, exceto os previstos na Instrução Normativa nº 01 do TST (inciso 12, letras "a" até "e"), a incidirem sobre os salários de 1º de setembro de 1988; vencidos os Excelentíssimos Senhores Ministros Aurélio Mendes de Oliveira e Wagner Pimenta, que deferiam em parte para determinar o reajustamento de acordo com o IPC do período compreendido entre setembro/88 e agosto/89, substituindo-se o IPC de janeiro/89 pelo INPC do mesmo mês, calculado pelo IBGE sobre os salários já reajustados naquela data-base, compensados os adiantamentos concedidos pela suscitada neste período, exceto os previstos na Instrução Normativa nº 01 do TST (inciso 12, letras "a" até "e") e vencido ainda o Excelentíssimo Senhor Ministro Antônio Amaral, que deferia o reajuste conforme os índices oferecidos pela Caixa Econômica Federal. Cláusula 3ª - PRODUTIVIDADE - Por maioria, julgar parcialmente procedente o pedido para deferir a taxa de 4% (quatro por cento) a título de produtividade, vencidos os Excelentíssimos Senhores Ministros Aurélio Mendes de Oliveira (com ressalvas), Marcelo Pimentel e Antônio Amaral, que indeferiam a pretensão. Cláusula 10ª - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - Unanimemente, indeferir a cláusula. Cláusula 24ª - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA - Por maioria, deferir a cláusula nos termos do Precedente nº 162 do TST, a saber: "Na hipótese de transferência enquadrável, no preceito do parágrafo 3º do artigo 469 da Consolidação das Leis do Trabalho, o empregado terá direito ao adicional de 50% (cinquenta por cento), vencidos os Excelentíssimos Senhores Ministros Almir Pazzianotto, Marcelo Pimentel, Wagner Pimenta e Antônio Amaral, que indeferiam o pedido. Cláusula 69ª - ESTABILIDADE - Por maioria, deferir a cláusula nos termos do Precedente nº 134 do TST, que se segue: "Defere-se a garantia de emprego por 90 (noventa) dias a partir da data da publicação deste Acórdão". Cláusula 76ª - LOCAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA - Unanimemente, deferir a pretensão de acordo com o disposto no Precedente nº 52 do TST, a saber: "Fica proibida a contratação de mão-de-obra locada, ressalvadas as hipóteses previstas na Lei nº 6.019/74 e nº 7.102/83". VI- Por maioria, conhecer do pedido relativo ao pagamento dos salários dos dias parados (20/09, 27, 28 e 29/09) e indeferir a referida pretensão, vencidos os Excelentíssimos Senhores Ministros Aurélio Mendes de Oliveira, que não conhecia do pedido formulado e Norberto Silveira de Souza e Fernando Vilar, que deferiam o pagamento dos dias de greve. VII- Custas processuais pela suscitada a serem calculadas sobre o valor de Ncz\$ 100.000,00 (cem mil cruzados novos). Justificará o voto o Excelentíssimo Senhor Ministro Marco Aurélio.

Brasília, 24 de outubro de 1989.

\_\_\_\_\_  
GUIMARÃES FALCÃO


  
\_\_\_\_\_  
ALMIR PAZZIANOTTO/PINTO

Vice-Presidente,  
no exercício eventual da Presidência  
Redator Designado

Ciente:

\_\_\_\_\_  
JOÃO PEDRO FERRAZ DOS PASSOS

Vice-Procurador-Geral

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO  
CONFERE COM O ORIGINAL  
25 MAI 1990  


JUSTIFICATIVA DE VOTO VENCIDO DO EXCELENTÍSSIMO SENHOR MINISTRO MARCO AURÉLIO MENDES DE FARIAS MELLO:

Valho-me do voto proferido na assentada de julgamento e, portanto, das notas taquigráficas:

**CLÁUSULA 28ª - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

O Sr. Ministro Guimarães Falcão (Presidente) - Há divergência? (Pausa). Homologado o caput da cláusula referente a auxílio alimentação. Tem a palavra o Relator quanto aos parágrafos.

O Sr. Ministro Aurélio Mendes de Oliveira - Parágrafo 19. Homologo-o.

O Sr. Ministro Almir Pazzianotto - Homologo-o.

O Sr. Ministro Guimarães Falcão (Presidente) - Há divergência?

O Sr. Ministro Marco Aurélio - Há, Senhor Presidente. Alimentação é salário utilidade por excelência, e esta Corte tem precedentes já lançados de forma reiterada, no sentido de concluir que a alimentação, ainda que fornecida sob os auspícios da Lei nº 6.321/76, considerado, portanto, um incentivo fiscal de que trata essa Lei, é salário utilidade. No caso, temos um parágrafo que conflita, data vêniam, frontalmente com o preceito iterativo da Consolidação das Leis do Trabalho, que é o artigo 458. Aqui, atribui-se uma transmutação ao benefício, transmutação, portanto, incompatível com a proporção do trabalho. Cola-se ao benefício a natureza indenizatória, quando, na verdade, a Lei o define como salário utilidade. Peço vêniam para, no caso, não homologar o parágrafo. Vejamos a consequência: "O benefício de que trata esta cláusula terá caráter indenizatório, não sendo considerado como verba salarial para quaisquer efeitos, e será utilizado para ressarcimento de despesas com alimentação." Ora, veja Vossa Excelência que há um aspecto que robustece a certeza em torno da natureza salarial da parcela. Nem sequer se trata de fornecimento em si da alimentação. Trata-se de um pagamento que se rotula como visando a indenizar, rotula-se como auxílio alimentação, mas que, na verdade, repito, consubstancia salário in natura. Peço vêniam para expungir, no caso, o § 19 para passarmos a ter apenas um parágrafo, que será, se assim entender o Tribunal quanto à exclusão, o parágrafo único da cláusula.

**CLÁUSULA 60ª - DESCONTO ASSISTENCIAL**

O Sr. Ministro Aurélio Mendes de Oliveira - § 39. Homologo-o.

O Sr. Ministro Almir Pazzianotto - Também o homologo, Excelência.

O Sr. Ministro Guimarães Falcão (Presidente) - Há divergência?

O Sr. Ministro Marco Aurélio - Há, Senhor Presidente. A rigor, a não ser no tocante ao repasse, a cláusula nem sequer precisava ser lançada em acordo entre as partes. Aqui, temos uma cláusula que revela que, havendo disputa na base territorial - e já podemos prever disputas face a defecções, considerada a área geográfica mínima fixada na Constituição Federal -, a Caixa Econômica Federal somente efetuará o desconto se houver acordo entre os Sindicatos litigantes. Trata-se de uma cláusula, a meu ver, imprópria ao dissídio coletivo. Vamos esperar que a controvérsia surja e que as partes, portanto, adotem posicionamentos, e o prejudicado que recorra ao Poder Judiciário. Não podemos, a priori, emprestar homologação a uma cláusula que acaba por desobrigar a Caixa Econômica Federal de efetuar o desconto, ainda que haja elementos para se definir a representatividade, o sindicato representante. Peço vêniam para excluir também, o parágrafo 39 dessa cláusula, por que o entendo impróprio à homologação.

Brasília, 24 de outubro de 1989.

Ministro MARCO AURÉLIO MENDES DE FARIAS MELLO