



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

REQUERENTE: EMPRESA BRASIL DE COMUNICACAO S.A. - EBC

REQUERIDO: CONFEDERACAO NACIONAL DOS TRAB EM COMUNI E PUBLICIDADE

REQUERIDO: SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS DO DF

REQUERIDO: SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMP DE RAD E TELEV NO DF

REQUERIDO: SINDICATO DAS EMPRESAS DE RADIODIFUSAO NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

REQUERIDO: SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS DO MUN DO R J

REQUERIDO: SIND TRAB EMPRESAS DE RADIODIFUSAO E TELEV EST S PAULO

REQUERIDO: SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE RADIODIFUSÃO E TELEVISÃO NO ESTADO DO MARANHÃO

REQUERIDO: SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS DE SAO LUIS

REQUERIDO: SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS NO EST DE SAO PAULO

GMRLP/rnp/mm

DESPACHO

Conforme se constata nos autos, havia sido apresentada proposta de acordo por parte dessa Vice-Presidência, a qual entendi que merecia reconsideração, a partir da avaliação realizada em interlocução com as partes, principalmente por conta da percepção que havia se formado nas assembleias.

Tal percepção envolvia duas principais dificuldades quanto à referida proposta. Uma correspondia ao inconformismo com a limitação de alcance do reajuste sobre benefícios. A outro consistia resistência com a solução proposta na ocasião para tentar superar as limitações impostas pela então Medida Provisória nº 873/2019, a qual posteriormente veio a caducar.

Após a reconsideração da referida proposta a Vice-Presidência manteve diálogo com as partes, envidando esforços para a superação dos impasses e busca do consenso.

Neste sentido, até por medida de justiça, se faz necessário registrar, por um lado, a boa vontade da requerente com a busca do consenso. Por outro lado, de forma não menos

importante, também é preciso salientar que, ao longo da presente mediação, os dirigentes sindicais representantes dos empregados da EBC souberam conciliar o bom senso e a racionalidade com defesa combativa e consistente dos interesses dos seus representados.

Registro, dessa maneira, que a tramitação do presente processo autocompositivo se ampliou em parte pela insistência dos dirigentes sindicais laborais em ampliar as condições econômicas necessárias para que se chegasse ao consenso, o que nada mais significa que a defesa legítima e responsável dos interesses da categoria. Por outro lado, os termos da presente proposta que em seguida serão expostos permitem a neutralização do eventual prejuízo que tal demora pode provocar, considerando a vigência do instrumento coletivo a ser proposto.

Assim, passo à apresentação da presente proposta de acordo nos termos que a seguir se expõe.

I- Das premissas relevantes para apresentação da proposta:

Primeiramente, entendo registrar algumas premissas que reputo relevantes, e foram consideradas na construção da proposta que se apresenta por meio dessa decisão:

- originalmente, a data-base referente ao presente conflito coletivo correspondia a 1º de novembro de 2018, sendo que o ACT expirado em 30/09/2018 vem sendo prorrogado em função de ajustes bilaterais para tanto;

- um dos principais impasses envolvia o índice de reajuste salarial, bem como cláusulas sociais como as seguintes: auxílios alimentação adicionais; complementação previdenciária; contribuição assistencial; abono de faltas; multa por descumprimento de ACT;

- após a apresentação da primeira proposta de acordo e a sua subsequente reconsideração, foram envidados diálogos para busca do consenso, no âmbito do qual avaliei a possibilidade de que se ampliasse o objeto do acordo para contemplar a próxima data-base;

- tal compreensão decorre não apenas do tempo decorrido considerando a primeira data-base, bem como a estabilidade e tranquilidade que o acordo mais amplo tende a proporcionar, principalmente por parte dos empregados, que evitam qualquer possibilidade de discussão que possa levar à redução de cláusulas sociais no período.

Ademais, conforme já manifestado na proposta anteriormente apresentada, ainda no plano das premissas, entendo que ao analisar a presente proposta as partes não podem ignorar o que ocorreria em cenário de julgamento, como, por exemplo, o fato de que a manutenção de cláusulas sociais, conforme a jurisprudência da SDC do TST, tenderia a se pautar pela lógica da preexistência, a qual consiste em limitação ao exercício do Poder Normativo. Com isso, o melhor ambiente para a manutenção de tais vantagens seria por meio do acordo, de modo que a solução de consenso amplia as condições e possibilidades para que os trabalhadores assegurem as cláusulas sociais.

E tal vantagem se amplia na medida em que se trabalha com acordo coletivo de dimensão temporal mais ampla.

Por fim, também conforme antes exposto, não posso deixar de ponderar e alertar às partes que a melhor saída para os conflitos em geral, em tese, consiste no acordo, pois se trata de solução que decorre da vontade das partes, as quais melhor conhecem a realidade na qual estão inseridas, não sendo fruto da imposição de um terceiro alheio ao conflito. Além disso, levar conflitos coletivos a julgamento tende a produzir ganhos e perdas para ambas as partes, na perspectiva de curto, médio e longo prazo, sendo que na avaliação final, o resultado tende a

ser negativo para ambos.

II- Do conteúdo da proposta:

Considerando as premissas apontadas, mormente os pontos de consenso e divergência mapeados a partir da interlocução com os representantes das partes, **apresento proposta de acordo, a qual contempla os seguintes elementos:**

II.1 - quanto à vigência:

A presente proposta é de o acordo coletivo de trabalho a ser firmado pelas partes tenha vigência até o dia 31/10/2020.

II.2 - quanto aos aspectos econômicos:

II.2.1- reajuste correspondente a **90% (noventa por cento) do INPC** acumulado no período de 1º/11/2017 a 31/10/2018 sobre os salários dos empregados efetivos, aplicado a partir de 1º/01/2019, ficando excluído do reajuste as tabelas de valores relativos às funções comissionadas;

II.2.2- em decorrência do item anterior, pagamento dos valores devidos a título retroativo, em decorrência da aplicação do índice supra sobre os salários a partir de 1º/01/2019, a serem pagos na folha de pagamento seguinte à assinatura do acordo coletivo de trabalho;

II.2.3- reajuste correspondente a **70% (setenta por cento) do INPC** acumulado no período de 1º/11/2018 a 31/10/2019 sobre os salários dos empregados efetivos, aplicado a partir de 1º/11/2019, ficando excluído do reajuste as tabelas de valores relativos às funções comissionadas.

II.3 - quanto às cláusulas sociais:

Manutenção de todas as cláusulas sociais previstas no ACT de 2017/2018, com as seguintes ressalvas:

II.3.1- manutenção do **auxílio alimentação** extrareferente ao mês de dezembro de 2018, a ser pago na folha de pagamento seguinte à assinatura do acordo coletivo de trabalho, e ao mês de dezembro de 2019, e exclusão do auxílio alimentação extra referente ao mês de junho de 2019 e 2020 (CLÁUSULA 19ª);

II.3.2- manutenção do benefício **complementação do auxílio previdenciário** (CLÁUSULA 26ª), com limite de teto de R\$ 8.000,00 - exceto nos casos em que o afastamento for motivado por doença infectocontagiosa, neoplasia maligna, cegueira, hanseníase, tuberculose, cardiopatia grave, nefropatia grave e sequelas de AVC, dependência química ou quando decorrente de acidente a serviço da EBC, ou de doença contraída no exercício da função, com relação de causa e efeito;

II.3.3- cláusula sobre **abono de faltas** (CLÁUSULA 47ª) passa a contar com a seguinte redação:

"O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho sem prejuízo do salário por até cinco dias, consecutivos ou não, mediante comprovação, nos seguintes casos: I - Casamento; II -

Falecimento de cônjuge, de companheiro (a), de pai, mãe, filho e enteado menores de idade, irmão ou dependente legal; III - Internação de cônjuge, de companheiro (a), de pai, mãe, filho e enteado, ou dependente legal; IV - Acompanhamento em consultas médicas ou odontológicas de cônjuge, de companheiro (a), de pai, mãe, filho e enteado até o limite de 18 (dezoito) anos, ou dependente legal; V - Acompanhamento de cônjuge, de companheiro (a), de pai, mãe, filho e enteado, irmão ou dependente legal para cuidados domiciliares com recomendação médica.

Parágrafo Primeiro - Será permitida a reutilização deste benefício, até o limite de 15 (quinze) dias, para internação (III) e de 10 dias para consultas médicas e odontológicas (IV). **Parágrafo Segundo** - O direito de reutilizar o benefício pelo dobro de tempo previsto no Parágrafo Primeiro será concedido ao empregado que comprovar, mediante laudo médico, que quaisquer dos dependentes constantes do Caput desta cláusula seja portador de neoplasia maligna, hanseníase, tuberculose, cardiopatia grave, nefropatia grave, sequelas de AVC, dependência química e fratura imobilizante. **Parágrafo Terceiro** - No caso de filho com deficiência incapacitante, física ou mental, os benefícios previstos na alínea "IV" serão concedidos sem limite de idade."

II.3.4- a Cláusula 30ª, referente ao acúmulo ou desvio de função será excluída e o tema passa a ser normatizado por meio de inserção de mais um dispositivo na Cláusula 41ª - Gestão de Pessoas, com a seguinte redação:

"O empregado poderá requerer, para a área de Gestão de Pessoas, a análise de suas funções desempenhadas, tendo a empresa o prazo de 30 dias, prorrogável por igual período, para emitir diagnóstico e solução, quando identificado o acúmulo ou desvio de função.

II.3.5- o tema referente ao **controle de jornada** passa a ser normatizado por meio de inserção de mais um dispositivo na Cláusula 45ª - Escala de Trabalho e Folgas, com a seguinte redação: "Os atrasos de jornada, sendo contabilizado no máximo 2 horas diárias, poderão ser compensados no prazo máximo de 30 dias, a contar da referida ocorrência, desde que não traga prejuízo para o trabalho";

II.3.6- inclusão, na Cláusula 49ª - Férias da possibilidade de concessão de férias em três períodos e exclusão da exigência de que o primeiro período seja superior a 10 (dez) dias corridos.

II.3.7- exclusão a menção à SEST no caso de discutir as cláusulas que impliquem aplicação da disponibilidade financeira para pagamento de pessoal, conforme previsto na Cláusula 66ª - Negociações.

II.3.8- adoção de cláusula de custeio sindical, nos moldes que vem sendo observados em acordos firmados em mediações conduzidas pela Vice-Presidência do TST (caso Vale x Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias

dos Estados do Maranhão, Pará e Tocantins - STEFEM/PMPP 1000191-76.2018.5.00.0000).

III - Da justificativa da proposta:

Considerando os termos da proposta, a título de justificativa, registro os seguintes elementos para avaliação e reflexão de ambas as partes:

- a proposta assegura aos trabalhadores a manutenção de boa parte das cláusulas sociais, inclusive as cláusulas sociais de conteúdo econômico. No atual cenário no qual se discute a todo momento o sistema que rege as relações de trabalho, ganha importância as negociações

coletivas as cláusulas sociais;

- a proposta conta com vigência ampliada, o que conta com algumas vantagens para ambas as partes. Para os empregados, assegura por período mais amplo a permanência das cláusulas sociais, além de promover maior tranquilidade para a categoria, principalmente considerando que a próxima data-base estaria próxima. Para a empresa permite planejamento de prazo mais amplo e que poupe tempo e energias com a negociação coletiva;

- procurou-se recompor os salários ao menos de forma parcial, considerando o percentual de 90% do INPC (índice de inflação observado pela jurisprudência da SDC do TST) quanto ao primeiro período e 70% do INPC quanto ao segundo período;

- ficam assegurados os valores devidos a título de retroativo quanto aos salários, ainda que de forma parcial, tendo como referência o mês de janeiro de 2019;

- a proposta não contempla reajuste sobre benefícios, considerando a vedação legal prevista no art. 116, parágrafo primeiro, da Lei de Diretrizes Orçamentárias vigente.

Por fim, a partir da compreensão global da presente proposta, seguramente, do ponto de vista dos trabalhadores, a pretensão natural e ideal seria que, quanto à cláusula econômica de 2018/2019 e 2019/2020, fosse assegurada a plenitude do índice de reajuste. Ainda na perspectiva ideal para os trabalhadores, o natural seria pretender também a plenitude e a manutenção integral de todas as cláusulas sociais. Porém, tudo isso somente seria possível, pela tendência da jurisprudência da SDC do TST, por meio de um julgamento, o qual tenderia a gerar o comprometimento da preexistência, com perspectiva de perda de todas as cláusulas sociais, inclusive de conteúdo econômico, no ano seguinte.

Além disso, nem em um contexto de julgamento, tampouco de negociação, há espaço para convivência das pretensões integrais das partes. E tal constatação exige racionalidade, inteligência e preocupação com o presente, mas também com o futuro, por ambos os lados.

Ou seja, nem no cenário de julgamento, tampouco de negociação, há condições de se obter solução que atenda de forma plena a pretensão das duas partes. Porém, não tenho dúvida de que a proposta apresentada reflete o melhor possível em termos de ponto de equilíbrio, inclusive de modo e evitar que a matéria seja levada a julgamento.

IV - Da conclusão:

Diante dos termos da proposta apresentada, pondero e conclamo às partes a importância de avaliá-la com boa vontade, de modo a se permitir que o conflito efetivamente se resolva e evitar que a matéria seja levada a julgamento, o que poderia produzir resultado indesejável no curto, médio ou longo prazo a ambos os lados.

Reitero que a construção da proposta decorreu de exaustivas interlocuções e longas reflexões para que se encontrasse o presente ponto de equilíbrio.

Saliento que se trata de oportunidade a ser considerada para que ponha fim à situação pendente de solução, inclusive evitando que essa se alongue.

Assim, solicito aos Dirigentes Sindicais representantes dos empregados da EBC que levem a presente proposta para as assembleias e a leiam, com as suas premissas e seus fundamentos para os trabalhadores, dando ampla divulgação à mesma, bem como façam os esclarecimentos necessários à compreensão da proposta. E solicito o mesmo exercício de

avaliação cuidadosa e com boa vontade por parte dos dirigentes da EBC.

Dessa maneira, determino à Secretaria do Tribunal Pleno, do Órgão Especial e da Seção Especializada em Dissídios Coletivos - SETPOESDC que proceda a intimação das partes para que se manifestem sobre a aceitação ou rejeição da proposta, sendo as **entidades sindicais requeridas** até o dia **21/08/2019** e a **parte requerente** até o dia **27/08/2019**.

Determino a juntada das atas de reuniões realizadas na Vice-Presidência do TST.

Publique-se.

Brasília, 13 de agosto de 2019.

RENATO DE LACERDA PAIVA

Ministro Vice-Presidente do TST

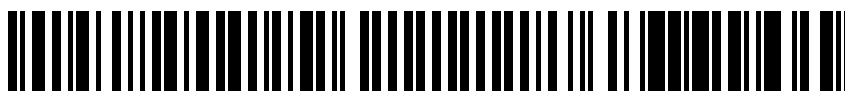


Assinado eletronicamente.

A Certificação Digital
pertence a:

**[RENATO DE
LACERDA PAIVA]**

[https://pje.tst.jus.br
/tst/Processo
/ConsultaDocumento
/listView.seam](https://pje.tst.jus.br/tst/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam)



1908131729207600000000764946



Documento assinado pelo Shodo