



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

PROCESSO: 0000131-10.2019.5.10.0000

RELATOR: DESEMBARGADOR JOÃO AMÍLCAR

SUSCITANTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICAÇÕES DO DISTRITO FEDERAL - SINTTEL/DF

ADVOGADO: GERALDO MARCONE PEREIRA

SUSCITADO: TELECOMUNICAÇÕES BRASILEIRAS S/A - TELEBRÁS

ADVOGADO: HOGLA DA SILVA BUENO

ADVOGADO: DANIELLE AMIDEN MARTINS

CUSTOS LEGIS: Ministério Público do Trabalho

## EMENTA

**DISSÍDIO COLETIVO. INSTAURAÇÃO. REQUISITOS. CONDIÇÕES DE TRABALHO. FIXAÇÃO. PARÂMETROS.** 1. Recusa à instauração da instância, pela suscitada, apenas sob o tom da continuidade das tratativas entre as partes. Superado tal aspecto emerge presente o requisito do art. 114, § 2º, da CF. 2. Frustrada a negociação coletiva, no exercício do poder normativo incumbe ao órgão jurisdicional dispor sobre as condições de trabalho, fixando reajuste salarial em índice próximo à variação inflacionária dos 12 (doze) meses anteriores à sentença, bem como prestigiar o cenário jurídico preexistente, de sorte a afastar o retrocesso social, salvo quando houver impedimento justificado à sua manutenção. 3. Dissídio coletivo admitido, com a procedência parcial dos pedidos formulados.

## RELATÓRIO

Trata-se de dissídio coletivo ajuizado por Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Distrito Federal - SINTTEL/DF, em 26/03/2019, que acena com o término de norma coletiva que vigorou até 31/10/2018. Ventilando As sucessivas prorrogações da data-base da categoria representada, assim como o ajuizamento de protesto judicial, na data 27/02/2019, pontua a frustração, ainda que parcial, das tentativas negociais. Aduz, em síntese, que a empresa externou resistência com as condições de trabalho de caráter econômico, persistindo, em sua versão, dissenso quanto aos temas do reajuste salarial, vale alimentação, auxílio creche e pré-escolar, além da assistência à saúde. Sinaliza, também, com a impossibilidade da celebração de acordo parcial, pois assim estabeleceu a suscitada, pretendendo, pois, o estabelecimento de tais condições, tudo conforme consta da petição inicial (fls. 02/24), que vem acompanhada dos documentos de fls. 25/187.

A Exmª Srª Presidente do TRT da 10ª Região designou audiência de conciliação e instrução (fl. 189), a qual foi adiada por duas vezes (fls. 226 e 245).

A suscitada, TELECOMUNICAÇÕES BRASILEIRAS S/A - TELEBRÁS, produziu contestação. Traça histórico sobre as tratativas com o ente sindical, no período em dissenso, para em seguida postular a extinção do processo, sem julgamento de mérito, pois ainda não exauridas as negociações e a discordância com a instauração do dissídio, além dele ser ajuizado na vigência da norma anterior. Tece considerações sobre a sua fonte de recursos, que é pública, a qual vem decrescendo ao longo dos anos, cenário agravado pela reiterada persistência de resultados negativos em seu balanço patrimonial. Pontuando a impossibilidade de arcar com qualquer espécie de despesa adicional, impugna parcialmente os pedidos e requer o acolhimento de todas as propostas apresentadas (fls. 249/308).

Acompanham a defesa os documentos de fls. 309/829.

Inexistosas as tentativas conciliatórias, foi encerrada a instrução, com a remessa dos autos ao d. Ministério Público do Trabalho, que por meio do r. parecer de fls. 834/849, recomendou a admissão do dissídio coletivo e a procedência parcial dos pedidos.

É, em síntese, o relatório.

## FUNDAMENTAÇÃO

### ADMISSIBILIDADE

#### Preliminar de admissibilidade

DISSÍDIO COLETIVO. PROCESSO. PRESSUPOSTOS. PRESENÇA. Triplo é o fundamento no qual vem assentada a preliminar de extinção do processo, sem exame do mérito, sendo um deles decorrência direta de outro.

O primeiro deles reside na alegação da continuidade das negociações, quando do ajuizamento da presente ação, enquanto o segundo na discordância da empresa quanto à instauração da instância. É oportuno, ainda, frisar que este último impedimento não foi formulado com o viés do obstáculo amplo, mas sim sob a premissa de que as tentativas negociais ainda estavam em curso (fls. 255/256).

Efetivamente o demonstrativo realizado pela empresa, em contestação, retrata a sequência de atos destinados à celebração de acordo coletivo de trabalho - ele, inclusive, encontra ressonância nos documentos que acompanham a petição inicial (v. g., fls. 49, 50/65, 116/120, 183/185 e 186/187). Por outro lado, e como relatado, o dissídio coletivo foi ajuizado em março de 2019, enquanto em junho do mesmo ano a categoria profissional recusou a última proposta da empresa. A última reunião entre as partes, como demonstra ao acervo documental, data de julho de 2019 (fl. 773).

Sucedem que a data-base de categoria profissional recai em 1º de novembro, e desde o ano de 2018 - antes de tal data - as partes empreenderam tentativas frustradas de negociação. O ponto central da controvérsia, como ocorre na maioria dos processos de tal natureza, estava - e está - situado no índice de reajuste salarial. Inclusive a empresa, ainda que atendendo às determinações da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - SEST, nunca refluíu na concessão de reajuste de forma retroativa, isto é, a contar da data-base. E nesse cenário o decurso do tempo vinha produzindo, a cada dia, efeitos deletérios nas pretensões da categoria profissional, até que aproximadamente 05 (cinco) meses após a sua data-base ela deliberou por ajuizar a ação coletiva.

Ora, mesmo sem divisar o comportamento inadequado, ou a ausência de boa-fé objetiva da empregadora, não se me afigura adequado -ou sequer possível - admitir a corrosão de todo o reajuste proposto pela suscitada apenas pelo fluxo do tempo. Em outras palavras, ele desapareceria ao longo do ano objeto da discussão, caso as tratativas fossem estendidas até outubro de 2019.

Entendo, assim, pela oportunidade da instauração da instância, pois assimilado pelo autor o extenso período necessário a uma negociação útil, mas sem êxito. E reconhecendo a impossibilidade da superação do impasse, cai por terra o fundamento no qual apoiada a discordância ao ajuizamento do dissídio.

De resto, aduz a suscitada que quando do ajuizamento, no curso do processo e até 31/10/2019 havia sentenças normativas em vigor, razão pela qual ao suscitante não seria dado propor novo dissídio coletivo.

Os elementos dos autos demonstram a existência de duas sentenças normativas, dispendo sobre as condições de trabalho nos anos de 2016/2017 (fls. 73/115) e 2017/2018 (775/821 e 822/829). A primeira delas foi proferida em 25/07/2017, mas teve a sua vigência prorrogada até a prolação da segunda, que ocorreu em junho de 2019. E esta, da mesma forma, sofreu prorrogação até o final do mês de outubro do mesmo ano.

Tais dilações decorreram de atos unilaterais e sucessivos da empresa, fruto de louvável conduta de sorte a manter as condições de trabalho estipuladas, inclusive sob o tom de otimizar as tratativas com seus empregados. Mas o ato, todavia, não produz o efeito por ela defendido.

É certo que a prorrogação ocorre de forma tal a não deixar a categoria profissional à margem do direito coletivo, mas ela é condicionada à emergência de nova norma. Ora, caso assim não fosse inexistiria a necessidade da gênese da última, além de não ser dado à categoria econômica criar, de forma unilateral e por tempo indeterminado, norma coletiva de trabalho.

O ato, pois, produz o efeito apenas de projetar, no tempo, os efeitos da sentença normativa, sem, contudo, obstar a iniciativa dos interessados no sentido de obter nova, de acordo com a lei.

Rejeito a preliminar, em seu triplo aspecto.

DISSÍDIO COLETIVO. PETIÇÃO INICIAL. INDEFERIMENTO. Aduz a suscitada que o autor incorreu em vício, capaz de impor o indeferimento da petição inicial. Isso porque por ele eleita, como sentença revisanda, aquela proferida para o período de 2016/2017 - denominada de "retrasada" (fl. 256) -, e não a anterior, com vigência em 2017/2018.

Na realidade, o suscitante explicitou todo o quadro prévio ao ajuizamento do presente dissídio coletivo, pontuando a vigência, na oportunidade, da sentença normativa de 2016/2017, pois apesar de proposto novo dissídio, ele ainda não havia recebido julgamento. E as pretensões objeto desta ação foram fruto de deliberação pelos empregados, na forma prevista em lei.

Ademais, no curso do processo veio aos autos a sentença normativa em questão (2017/2018), suprimindo eventual vício. Anoto, ainda, que a parte não poderia ficar à mercê da demora na entrega da prestação jurisdicional, sendo apenas duplamente por ato estranho à sua prática.

Consignando, ainda, que a própria contestação expressamente afirma que considerou, para todos os efeitos neste processo, a sentença normativa revisanda (fls. 269/270), inexistindo qualquer espécie de prejuízo a ela ou ao processo.

Rejeito a preliminar.

## **Conclusão da admissibilidade**

DISSÍDIO COLETIVO. ADMISSIBILIDADE. No aspecto formal, gizo que a petição inicial atende aos pressupostos legais, sendo instruída com procuração (fl. 25), estatuto do ente sindical (fls. 26/44) e ata de posse de sua diretoria (fls. 45/46 e 47/48), vindo aos autos a sentença normativa revisanda (fls. 775/821 e 822/829). Também constam cópias de sucessivas convocações da categoria para a participação de assembleias (fls. 66/67, 171/172 e 179), as listas de presença dos empregados (fls. 68/69, 169/170 e 180/181), assim como de diversos expedientes trocados pelas partes, evidenciando o esgotamento das tentativas conciliatórias (fls. 49, 50/65, 116/120, 172/174, 183/185, 186/187; 692/767).

A contestação, superada a tese da ausência do exaurimento da negociação, supre o requisito do acordo para a instauração de instância, valendo ressaltar que ela também postula o julgamento do dissídio, com a prevalência das propostas formuladas.

De resto, entendo presentes as condições da ação e os pressupostos de constituição e desenvolvimento do processo, razão pela qual admito o presente dissídio coletivo.

## **PRELIMINARES**

### **Item de preliminar**

### **Conclusão das preliminares**

## **PREJUDICIAIS**

## Item de prejudicial

DISSÍDIO COLETIVO. CONSIDERAÇÕES INICIAIS. O presente processo congrega, basicamente, três situações distintas. A primeira, composta pelas condições de trabalho cujo conteúdo é incontroverso, inexistindo oposição da suscitada. Já a segunda aglutina postulações sobre as quais há impugnação parcial, ainda que o dissenso resida apenas em mero aspecto de redação. E a terceira reúne os pedidos sobre os quais há a integral resistência da empresa.

Todavia, e com o fito de propiciar uma visão da sentença normativa no seu todo, o exame será procedido de acordo com a ordem de apresentação das matérias, segundo consta da petição inicial e contestação. A análise de mérito, por sua vez, será balizada por alguns parâmetros que a seguir enumero.

A Constituição Federal não contém, com todo o respeito, apenas regra a assegurar o reconhecimento das normas coletivas de trabalho. Na realidade, a inscrição de tal garantia no inciso XXVI do seu art. 7º ostenta, como desiderato, inscrevê-la no rol dos direitos sociais, espécie do gênero dos direitos fundamentais.

Em outros termos, para seja alcançada a integridade do direito é necessário analisar a extensão do perímetro das normas coletivas à luz, no mínimo, de todos ou outros seus incisos companheiros. Ora, nesse cenário a admissão, como válida, da simples e mera exclusão de direito constitucional não passa pelo crivo da cláusula de vedação ao retrocesso social, que pode ser haurida dos arts. 1º, incisos III e IV; 7º, *caput* e inciso VI, e 114, § 2º, da CF. Ela nada mais concretiza senão o princípio da igualdade - *lato sensu*-, estabelecendo os limites sobre os quais a negociação coletiva e a sentença normativa podem operar com hígidez.

Assim, as condições de trabalho preexistentes exibem claro potencial de persistência, salvo naquelas hipóteses onde demonstrada, pela empresa, a inconveniência social ou a impossibilidade econômica de sua manutenção. E aqui não se trata, nem pela via indireta, de cristalizar o fenômeno da ultratividade, pois o procedimento é o da gênese de nova norma coletiva, com fundamento na prática entre os litigantes e sua adequação à realidade presente. Como observado no devir histórico da humanidade, o passado constitui o alicerce básico do presente, que modulado pelas circunstâncias de interação e as atuais, ditará o futuro - claro processo natural de movimento das relações sociais de produção.

Assevero, ainda, que mesmo em se tratando de pedido incontroverso, haverá o exercício de sua depuração, de molde a não permitir - ainda que com a anuência de ambas as partes -, a fratura ou o abandono daquelas garantias mínimas, ou ainda a ratificação de condições contrárias à lei.

Finalmente, esclareço que também procedi a ajustes redacionais, para eventualmente melhor expressar o objeto do julgamento.

Passo, pois, ao exame das pretensões.

## Conclusão das prejudiciais

### MÉRITO

### Recurso da parte

### Item de recurso CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

Há, no aspecto, anuência da suscitada, e pela proposta não padecer de qualquer vício, voto pelo seu acolhimento integral, com ligeiro ajuste de redação, ficando a cláusula assim redigida:

**"CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE. É fixada a vigência da presente sentença normativa no período de 01º de novembro de 2018 a 31 de outubro de 2019, e a data-base da categoria em 01º de novembro."**

## Item de recurso CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

Da mesma forma que na anterior, não há dissenso quanto à pretensão, que passa a ter o seguinte teor:

### "CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

**A presente sentença normativa abrange todos os empregados da TELEBRAS, em efetivo exercício em 31/10/2018 ou que venham a ser admitidos durante a sua vigência.**

**§ 1º Aos empregados que se desligaram a partir de 1º/11/2018 será assegurado o pagamento das vantagens e benefícios, observando-se a proporcionalidade do período trabalhado.**

**§ 2º A duração de trabalho dos empregados abrangidos no "caput" desta cláusula é de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, na forma estabelecida nos contratos individuais de trabalho."**

## Item de recurso CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Aqui reside, basicamente, o núcleo essencial do litígio entre as partes. O suscitante postula a concessão de reajuste salarial da ordem de 5,25% (cinco inteiros, vinte e cinco centésimos por cento), a incidir nas tabelas salariais da empresa a partir de 01/11/2018. Explicita, ainda, que tal percentual é composto da variação do INPC nos 12 (doze) meses anteriores - 3,55% (três inteiros, cinquenta e cinco centésimos por cento) -, mais ganho real no importe de 1,7% (um inteiro e sete décimos por cento).

Já a suscitada busca demonstrar a impossibilidade de arcar com o reajuste postulado. Discorre, de forma minudente, sobre a sua fonte de recursos financeiros, que é pública e vem sofrendo redução ao longo dos anos. Aduz, no aspecto, que os repasses procedidos pela União, os quais também fazem face às despesas com pessoal, montaram, no ano de 2016, aproximadamente 700 milhões de reais; no de 2017 eles corresponderam a apenas 170 milhões de reais, enquanto no de 2018 em torno de 450 milhões de reais.

Aduz contar com 368 (trezentos e sessenta e oito) empregados, após a realização de concursos públicos nos últimos anos, quando o limite máximo fixado pela SEST equivale a 428 (quatrocentos e vinte e oito) empregados. Ressalta, a seguir, que nos anos de 2017 e 2018 procedeu a progressões funcionais, pelos critérios de antiguidade e merecimento.

Por outro lado, reitera a persistência de pesas herança de passivos judiciais, pois eles seriam suportados pela sua sucessora legal - União -, que deixou de ostentar tal *statu* em virtude da opção pela subsistência da empresa. Aliado a tal contexto viria uma sucessão e resultados operacionais negativos, desde o ano de 2016, o que imporia a absorção, no máximo, de reajuste da ordem de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento).

Como é incontroverso, na fase prévia de negociação a empresa, segundo as balizas traçadas pela SETS, formulou duas propostas sucessivas. A primeira delas pressupunha a celebração de acordo coletivo de trabalho, com vigência de 02 (dois) anos, englobando os anos de 2017/2018 e 2018/2019, com a concessão de reajuste equivalente à integralidade do INPC, mas a partir da assinatura do instrumento. Já a segunda faria incidir meta do referido índice, com o mesmo termo inicial, acompanhado da exclusão de duas cláusulas "... *de interesse da gestão*" (fls. 07 e 251).

Após o julgamento do processo TRT-DC-000322-89.2018.5.10.0000, remanesceu a última das propostas, a qual equivale a 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), a partir do mês de celebração da norma coletiva (fls. 273 e 762).

Consigno que os documentos apresentados pela empresa, com efeito, revelam o condão de demonstrar a sua situação financeira. Mas ainda assim entendo, *data venia*, pela procedência parcial do pedido.

A mítica compreensão da irreduzibilidade salarial apenas sob o prisma de sua expressão econômica, pura e simples, deve ser superada por enfoque material, e não formal, da garantia constitucionalmente outorgada aos trabalhadores. Mesmo que controlada, a espiral inflacionária desgasta e reduz o poder de troca dos salários, mas é imperativa, quando menos, a conservação de tal aspecto.

É certo que a Lei 10.192/2001, em seu art. 13, veda a indenização salarial, mas o TST vem, reiteradamente, concedendo percentuais de reajustamento próximos à oscilação inflacionária. Transcrevo, nesse sentido, excertos de recentes arestos do TST, *in verbis*:

**"REAJUSTE SALARIAL.** A Constituição Federal confere à Justiça do Trabalho a competência para decidir os dissídios coletivos econômicos, quando frustrada a solução autônoma para o conflito, "respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente" (§ 2º do art. 114 da CF/88). O art. 766 da CLT, por sua vez, prevê a possibilidade, nos dissídios, de estipulação de condições que, assegurando o justo salário aos trabalhadores, permitam também a justa retribuição às empresas interessadas. A concessão de reajuste salarial busca restituir aos trabalhadores parte das perdas sofridas pelo aumento do custo de vida, além de lhes restituir parcialmente o poder aquisitivo que tinham na data-base anterior. Após a vigência da Lei nº 10.192/01, esta SDC passou a não admitir, em dissídio coletivo, a concessão de reajuste salarial correspondente ao valor integral da inflação apurada, diante da vedação do art. 13 da citada lei, que veda o deferimento de correção salarial atrelada a qualquer índice de preços. A jurisprudência predominante desta Corte Superior admite reajustar os salários dos trabalhadores em percentual ligeiramente inferior aos índices inflacionários medidos, considerando que, no § 1º do já citado dispositivo da norma estatal, a concessão da revisão salarial na data-base anual é permitida. No caso, o Tribunal a quo deferiu aos trabalhadores o reajuste de 6% (seis por cento), valor um pouco menor do que o índice INPC-IBGE apurado para o período, que foi de 6,58% (seis vírgula cinquenta e oito por cento). Acrescente-se que, conforme ficou consignado no acórdão do Tribunal Regional, "os elementos constantes dos autos não permitem comprovar que a concessão do percentual de reajuste aos trabalhadores afetaria de tal forma o orçamento da empresa que inviabilizaria a prestação de seus serviços e/ou a consecução de suas atividades econômicas." Desse modo, quanto ao reajuste salarial, a decisão da Corte regional está em perfeita harmonia com a atual jurisprudência desta Corte, e deve ser mantida. Recurso ordinário a que se nega provimento. (RO-11146-39.2017.5.03.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Katia Magalhães Arruda, DEJT 17/12/2018)

Em atenção às consistentes alegações postas na defesa, é necessário registrar que a reversão de sua extinção, e conseqüente revitalização, no ano de 2010, constituiu ato de gestão da administração federal, que optou por conservar em atuação a empresa pública. E a sua incursão no segmento é traduzida no Plano Nacional de Banda Larga (PNBL), assim como diversos projetos estratégicos por ela indicados.

No exercício de tal mister, e ainda que a passos lentos, referida empresa vem apresentando situação econômico-financeira ascendente - ainda que em comparação com o ano anterior, objeto d julgamento no referido processo nº 0000322-89.2018.5.10.0000. Ora, como já dito, os resultados negativos são decrescentes, observando os anos de 2016 (270 milhões de reais), 2017 (240 milhões de reais), 2018 (220 milhões de reais) e 2019 (208 milhões de reais), como ventilado em defesa (fl. 264).

A suscitada dá mostras, inclusive à luz dos dados constantes da sentença normativa anterior, de contar com eficiente administração, a qual vem otimizando gradualmente o seu patrimônio. E tal resultado não pode, com todo o respeito, ser desprezado a tal ponto a impedir a concessão de reajuste salarial aos empregados.

Aqui vale ressaltar, com todo o respeito, que o alegado passivo judicial, que seria extenso na versão da suscitada, não constitui impedimento justo à concessão do reajuste. Ele, caso existente, há de ser administrado e solvido pela empresa, e não pelos trabalhadores.

O impacto financeiro, seguindo os parâmetros fixados pelo TST, pode ser simulado de acordo com os dados fornecidos pela parte. Como consta do quadro de fl. 264, de 2017 para 2018 a receita operacional líquida quase triplicou, mantendo-se estável o lucro bruto, assim como o prejuízo do exercício. Já o demonstrativo de fl. 265 atesta cenário similar, enquanto o de fl. 266 revela a redução de gastos com pessoal.

Ao final, a empresa acena com a adequação do índice de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), como autorizado pelo SEST.

No que diz ao ganho real, a maciça jurisprudência do TST vem orientando no sentido de estar tal tema restrito à seara negocial, salvo quando demonstrado, de maneira inequívoca, o crescimento da empresa ou setor, em ordem a autorizar a sua concessão. E inexistem, nestes autos, elementos a autorizar o acolhimento da pretensão deduzida.

Reitero, ainda, que a variação do INPC eleita pela parte autora equivale a 3,55% (três inteiros, cinquenta e cinco centésimos por cento), o qual, segundo a fundamentação já lançada, deve experimentar ligeira redução;

Entendo, assim, que o importe de 3,5% (três e meio por cento), cotejado com os dados fornecidos pela empresa, é - e deve ser - perfeitamente assimilável, sem causar o desequilíbrio alegado na contestação. E ele há de ser aplicado desde a data-base de novembro de 2018, já que preenchidos os pressupostos legais. Por conseguinte, voto pelo deferimento parcial do pedido, ficando a cláusula assim vazada:

#### **"CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

**As tabelas salariais da TELEBRAS, decorrentes do Plano de Classificação de Cargos e Salários (PCCS) e do Plano de Carreira e Remuneração (PCR), vigentes em 31/11/2018, serão reajustadas pelo índice de 3,5% (três e meio por cento), na data-base de 1º/11/2018.**

**Parágrafo único - O Valor de Referência, o Valor de Gratificação e o Valor do DAS-6, do DAS-5 e do DAS-4, constantes do Anexo I, da Diretriz n.º 273/2016, serão reajustados pelo mesmo percentual, na data-base de 1º/11/2018."**

#### **Item de recurso CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO SALARIAL**

Defiro conforme postulado, pois há anuência da empresa e seu conteúdo não demanda retificação, ficando a cláusula assim redigida:

#### **"CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO SALARIAL**

**A TELEBRÁS efetuará o pagamento do salário dos seus empregados no 1º (primeiro) dia útil do mês subsequente ao da competência."**

#### **Item de recurso CLÁUSULA QUINTA - SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL**

O suscitante pretende assegurar, aos substitutos eventuais no exercício de funções gratificadas, o recebimento do valor destinado ao titular da função. Há, ainda, a condição da designação formal do trabalhador, bem como o exercício por pelo menos 03 (três) dias, retroagindo o direito ao primeiro deles.

A empresa contesta, aduzindo estar tal aspecto inserido no que denomina de ato de gestão - em outras palavras, apenas a ela incumbiria disciplinar a matéria. Todavia, trata-se de disposição regulando, e forma explícita, o pagamento do salário, com a preservação do caráter comutativo do contrato de emprego. O tema, inclusive, é objeto da jurisprudência consolidada do TST, como revela a sua Súmula 159.

Esclareço, ainda, que apesar do dissenso havido no processo que gerou a sentença revisanda, no anterior sequer houve controvérsia quanto ao tema (fl. 82), cenário a desvelar a reiteração da prática entre as partes.

Defiro o pedido, nos termos postulados, dando à cláusula o seguinte teor:

#### **"CLÁUSULA QUINTA - SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL**

**A TELEBRÁS pagará ao substituto eventual no exercício de função gratificada, desde que para isso tenha sido formalmente designado, a gratificação devida ao titular daquela, ou a diferença, conforme o caso, a partir do 3º (terceiro) dia de substituição, retroativo ao 1º (primeiro) dia."**

#### **Item de recurso CLÁUSULA SEXTA - ANTECIPAÇÃO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO**

Pretende o suscitante seja assegurado, aos trabalhadores, o recebimento da primeira parcela do 13º salário juntamente com as férias, quando assim solicitado na elaboração da escala anual. E para aqueles que não requeiram, a solução será procedida até o mês de julho.

A oposição da empresa vem assentada na circunstância de que a lei disciplina a questão. Todavia, e na forma da cláusula anterior, não há justificativa técnica ou financeira para alterar o reiterado comportamento das partes, ao longo dos anos (fls. 82 e 784), voto pelo deferimento do pedido (fl. 77), ficando ela assim vazada:

#### **"CLÁUSULA SEXTA - ANTECIPAÇÃO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO**

**A primeira parcela do décimo terceiro salário, solicitada na escala anual de férias, será paga em conjunto com elas.**

**Parágrafo único. Para os empregados não contemplados com a antecipação da primeira parcela do 13º salário, por ocasião das férias, o pagamento será efetuado até o mês de julho."**

#### **Item de recurso CLÁUSULA SÉTIMA - VALE-ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO**

A pretensão do suscitante é a de ser aplicado, ao benefício do vale alimentação ou refeição, o mesmo índice do reajuste salarial. Superados os aspectos impeditivos deste último, e registrando que o impacto econômico-financeiro - geral - já foi avaliado, entendo pela concessão do pedido.

Todavia, foi reiterada a inserção inovatória do § 4º, a obrigar a empresa ao o pagamento em pecúnia do benefício, assim como do § 5º, que estabelece a sua concessão, em dobro, no mês de janeiro. Em tais aspectos não diviso consistência nas postulações - a primeira é contrária à norma de regência, *data venia*, além da segunda ser própria à esfera negocial.

De resto, a empresa propõe satisfazer a parcela até o 90º (nonagésimo) do afastamento do empregado, otimizando os efeitos da suspensão do contrato. Esclareço, ainda, que de acordo com a sentença normativa em revisão o valor diário do benefício correspondia a R\$ 47,58 (quarenta e sete reais, cinquenta e oito centavos), vigente até 31º/10/2018. E com a aplicação do índice de 3,5% (três e meio por cento), ele resultará na importância de R\$ 49,24 (quarenta e nove reais, vinte e quatro centavos), enquanto a sua metade em R\$ 24,62 (vinte e quatro reais, sessenta e dois centavos).

Voto pela persistência da condição na sentença normativa, com a seguinte redação:

#### **"CLÁUSULA SÉTIMA - VALE-ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO**

**A TELEBRÁS manterá a concessão de vales alimentação/refeição a todos os seus empregados, mensalmente, inclusive no período de férias, reajustados em 3,5% (três e meio por cento), resultando o valor facial de R\$ 49,24 (quarenta e nove reais, vinte e quatro centavos), vigente a partir de 1º/11/2018, em conformidade com o sistema de despesas compartilhadas, sendo a participação do empregado de 7,75%, descontada em folha de pagamento.**

**§ 1º De caráter indenizatório e de natureza não salarial, o vale-alimentação/refeição será utilizado para ressarcimento de despesas com aquisição de refeições e alimentos, de acordo com a legislação vigente relativa ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.**

**§ 2º A quantidade mensal de vales para cada empregado será igual ao número de dias úteis do mês ou 22 (vinte e dois) dias, prevalecendo o que for maior.**

**§ 3º Ao empregado que porventura trabalhe nos sábados, domingos e feriados, cuja jornada supere duas horas ininterruptas e não exceda a quatro horas ininterruptas será concedido crédito de meio vale alimentação/refeição, no valor de R\$ 24,62 (vinte e quatro reais, sessenta e dois centavos) por dia trabalhado. Se a jornada ultrapassar quatro horas ininterruptas será concedido crédito de vale alimentação/refeição no valor facial de R\$ 49,24 (quarenta e nove reais, vinte e quatro centavos).**



**§ 4º Ao empregado afastado do trabalho há mais de 90 (noventa) dias intermitentes ou não, excetuada a licença maternidade/gestante, cessará automaticamente o benefício do Vale Alimentação/Refeição no nonagésimo primeiro (91º) dia."**

### **Item de recurso CLÁUSULA OITAVA - INDENIZAÇÃO COM CRECHE/ASSISTÊNCIA PRÉ-ESCOLAR**

Seguindo a linha defendida em todas as cláusulas de natureza econômica, a empresa contesta o pedido, mas ele deve receber idêntico tratamento das demais similares, para aplicar o índice de reajuste salarial ao benefício, limites e contribuições. Noto, ainda, que o valor proposto pelo suscitante não guarda coerência com o vigente no ano anterior, reajustado pelo índice proposto pela parte.

A suscitada, ainda, pontua a necessidade do esclarecimento sobre a idade limite para a concessão da benesse, o que é praticado pelas partes, além de indigitar erro material quanto ao ano da tabela de benefícios, e a assertiva corresponde à realidade.

Ressaltando que não há dissenso nos demais aspectos, proponho o seguinte teor:

#### **"CLÁUSULA OITAVA - INDENIZAÇÃO COM CRECHE/ASSISTÊNCIA PRÉ-ESCOLAR**

**Fica mantida a concessão da indenização de despesas com creche/assistência pré-escolar para filhos de empregados com idade até 6 (seis) anos incompletos, matriculados em estabelecimentos de livre escolha dos empregados, em conformidade com o sistema de despesas compartilhadas empregado - empresa, reajustado em 3,5% (três e meio por cento), da seguinte forma:**

**I - nas mensalidades até R\$ 205,72 (duzentos e cinco reais, setenta e dois centavos), valor válido a partir de 1º de novembro de 2018, aplicar-se-á à Tabela de Benefícios - Assistência à Saúde, vigência 1º/11/2018, na TELEBRAS;**

**II - sobre o que exceder ao valor acima e até R\$ 530,20 (quinhentos e trinta reais e vinte centavos), a TELEBRAS participará das despesas relativas à diferença em 50% (cinquenta por cento);**

**III - sobre a parcela que exceder ao limite R\$ 530,20 (quinhentos e trinta reais e vinte centavos), a responsabilidade do pagamento será total do empregado.**

**§ 1º O benefício previsto nesta cláusula não poderá ser percebido, cumulativamente, pelo casal empregado da TELEBRAS.**

**§ 2º Por se tratar de indenização de despesas com creche/assistência pré-escolar, esta concessão não se reveste de natureza salarial.**

**a§ 3º A TELEBRAS estenderá o disposto no "caput" desta cláusula, sem limite de idade, aos dependentes portadores de necessidades especiais."**

### **Item de recurso CLÁUSULA NONA - MANUTENÇÃO DOS BENEFÍCIOS/VANTAGENS**

A pretensão visa manter vantagens de empregados admitidos até novembro de 1996, e a resistência da empresa, *data venia*, não deve prevalecer. Além de constar das duas sentenças normativas anteriores - sem qualquer oposição (fls. 84 e 787\_ -, a questão é regulada pelo art. 468 da CLT. Friso, ainda, que a contestação acena com a ausência de prejuízo aos trabalhadores, pois na versão da parte não há empregado inserido materialmente nessa condição (fl. 281). E sendo assim, também inexistirá qualquer gravame à empresa.

Sendo ele compatível com os parâmetros já delineados, defiro o pedido conforme proposto:

#### **"CLÁUSULA NONA - MANUTENÇÃO DOS BENEFÍCIOS/VANTAGENS**

**Ficam mantidas as condições anteriormente vigentes para os empregados admitidos até 30/11/1996, em relação aos seguintes Benefícios e Vantagens:**

**I - Adicional Noturno;**

**II - Remuneração das Horas Extraordinárias;**

**III - Participação no Custeio do Plano de Saúde."**

## **Item de recurso CLÁUSULA DÉCIMA - ASSISTÊNCIA À SAÚDE**

Novamente o embate está restrito à aplicação, nas tabelas de benefícios, do índice de reajustamento salarial. Seguindo as considerações já tecidas, e adotando correção de erro material apontado pela empresa, quanto ao ano referente à tabela mencionado, proponho o conteúdo a seguir:

### **"CLÁUSULA DÉCIMA - ASSISTÊNCIA À SAÚDE**

**A TELEBRAS, com a finalidade de proporcionar e manter as condições de assistência à saúde fornecerá auxílio, de caráter indenizatório, por meio de ressarcimento parcial de despesas com plano de saúde, plano odontológico e medicamentos, em conformidade com a Tabela de Benefícios - Assistência à Saúde, vigência 1º/11/2017, no âmbito da TELEBRAS.**

**§ 1º As tabelas constantes na Tabela de Benefícios - Assistência à Saúde, vigência 1º/11/2017, aplicadas no âmbito da TELEBRAS, serão reajustadas pelo índice de 3,5% (três e meio por cento), na data-base de 1º/11/2018.**

**§ 2º Os filhos e enteados, solteiros, universitários ou cursando escola técnica de segundo grau, até 24 (vinte e quatro) anos de idade, poderão ser inscritos como dependentes do empregado, observadas as condições dispostas no instrumento normativo.**

**§ 3º Para fins de reembolso do Plano de Saúde e do Plano Odontológico será utilizada a mesma tabela de limites, observando o valor único para os 2 (dois) planos."**

## **Item de recurso CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA**

A condição veio prevista na sentença normativa anterior, mas com alterações propostas pela suscitada em dois pontos. O primeiro, assentado na necessária exclusão, da clientela do benefício, dos empregados já aposentados pelo INSS. Ela alega que eles, além de não fazerem jus ao auxílio-doença, já recebem benefício próprio, decorrente do Programa de Desligamento por Tempo de Serviço (PISP). Já o segundo decorre da necessidade do estabelecimento de condições para melhor organizar a matéria.

Já o suscitante reprisa, integralmente, o pedido que gerou a sentença normativa anterior. Mas ele não apresenta qualquer justificativa ao retorno das coisas ao *status quo ante*, como a eventual inconveniência dessas alterações pontuais. De resto, o d. Ministério Público do Trabalho recomenda a manutenção do sistema (fl. 843).

Por entender adequada à espécie, reitero os parâmetro traçados na norma revisanda, conferindo à cláusula o teor a seguir:

### **"CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA**

**A TELEBRAS complementarará a remuneração do empregado afastado por motivo de doença ou acidente de trabalho, inclusive 13º salário, de modo a que continue percebendo, durante o afastamento, a remuneração líquida em exercício.**

**§ 1º Com acompanhamento e avaliação de médico indicado pela TELEBRAS, a complementação será assegurada até 12 (doze) meses de afastamento do trabalho, por doença. As licenças que ultrapassarem a este limite, a critério da TELEBRAS, poderão ficar condicionadas a avaliação médica quanto à manutenção da complementação salarial.**

**§ 2º O empregado afastado por motivo de doença ou acidente de trabalho somente fará jus à complementação da remuneração mediante a comprovação do recebimento do auxílio previdenciário (INSS) correspondente e, quando for o caso, da Sistel.**

**§ 3º Para evitar hiato na percepção dos valores atribuíveis ao empregado e para melhor adequação operacional, a TELEBRAS efetuará o pagamento da remuneração líquida do empregado. Caberá ao empregado, no prazo de até 45 dias do início do seu afastamento, encaminhar à Gerência de Gestão de Pessoas da TELEBRAS toda a documentação disponibilizada pelo INSS, com a finalidade de ressarcimento à TELEBRAS.**

**§ 4º A não apresentação da documentação necessária, salvo motivo justificado, implicará a suspensão do pagamento da complementação salarial pela TELEBRAS, mediante análise da Gerência de Gestão de Pessoas.**

**§ 5º O empregado afastado que estiver inscrito em plano de previdência complementar, junto à Fundação SISTEL, deverá solicitar o benefício de auxílio previdenciário no prazo de 10 dias, a contar do resultado da perícia pelo INSS, e encaminhar a documentação à Gerência de Gestão de Pessoas."**

#### **Item de recurso CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

O pedido conta com a anuência expressa da empresa, merecendo procedência. Mantenho, desta forma, a redação proposta:

**"CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

**A TELEBRÁS envidará esforços para que as informações e providências relativas ao certificado do seguro de vida em grupo sejam disponibilizadas periodicamente aos seus empregados."**

#### **Item de recurso CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DE BENEFÍCIOS**

Da mesma forma, e por idênticos fundamentos da cláusula anterior, a esta confiro a seguinte redação:

**"CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DE BENEFÍCIOS**

**Para as requisições recebidas na Área responsável pelo processamento dos benefícios de saúde, até o dia 5 do mês de processamento, a TELEBRÁS efetuará o pagamento dos créditos relativos aos reembolsos no 1º dia útil do 3º decêndio do mês (a partir do dia 21) do mês de processamento.**

**Parágrafo único - As demais requisições, entregues até o dia 15, o processamento ocorrerá na folha de pagamento do mês de referência."**

#### **Item de recurso CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CAPACITAÇÃO E REALOCAÇÃO FUNCIONAL**

Trata-se de condição de trabalho preexistente (fl. 792), sendo que na sentença anterior à revisanda não houve oposição da empresa (fl. 88). A resistência aqui externada encontra fundamento no que ela denominou de cláusula de gestão. E além dos motivos já analisados, classificando tal justificativa como inválida, a cláusula ostenta elevado valor social. Defiro o pedido, como formulado:

**"CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CAPACITAÇÃO E REALOCAÇÃO FUNCIONAL**

**A TELEBRÁS se compromete a não adotar a iniciativa de dispensar seus empregados, ao ensejo da introdução de novas tecnologias ou processos automatizados, assegurando aos afetados pelos fatores supra o direito à nova capacitação e realocação funcional.**

**Parágrafo único - O empregado, após treinado e realocado, estará submetido aos padrões de desempenho compatíveis com a sua nova atividade e sujeito às mesmas normas administrativas aplicáveis aos demais empregados."**

#### **Item de recurso CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CURSO DE LÍNGUA ESTRANGEIRA**

Também se cuida de condição integrante das duas sentenças anteriores, e na primeira delas houve anuência da suscitada (fl. 88). E a contestação, novamente, invoca a figura da cláusula de gestão. Além das considerações já lançadas, o pedido reflete, tão-somente, a obrigação da empregadora em fornecer as necessárias ferramentas de trabalho. Empresto à cláusula o seguinte conteúdo:

**"CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CURSO DE LINGUA ESTRANGEIRA**

**A TELEBRÁS destinará recursos financeiros para pagamento de cursos de língua estrangeira, em benefícios daqueles empregados nas áreas onde houver necessidade de tal habilidade na execução das suas tarefas na TELEBRÁS."**

#### **Item de recurso CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SALVAGUARDA DOS APOSENTÁVEIS**

Trata-se de cláusula incontroversa, e a ela dou o seguinte teor:

**"CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SALVAGUARDA DOS APOSENTÁVEIS**

**A TELEBRAS assegura estabilidade provisória no emprego, por 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação de tempo para aposentadoria pela Previdência Social, aos empregados que tiverem o mínimo de 5 (cinco) anos de vinculação empregatícia com a TELEBRAS, exceto nos casos de justa causa ou de avaliação de desempenho insatisfatória."**

**Item de recurso CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - LICENÇA ADOÇÃO**

O sindicato dos trabalhadores pretende, sem síntese, a renovação da condição de trabalho, e não há oposição da suscitada, ficando ela assim redigida:

**"CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - LICENÇA ADOÇÃO**

**A TELEBRAS concederá, na forma da legislação pertinente, licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.**

**§ 1º Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.**

**§ 2º Aplica-se, no que couber, o disposto no "caput" e § 1º desta cláusula ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção."**

**Item de recurso CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DIREITO DE DEFESA**

Mais uma vez a condição de trabalho consta das normas anteriores (fl. 794), sendo que na primeira delas sequer houve oposição (fls. 88). Ela permite o exercício prévio de defesa, pelos empregados, ante à possibilidade de sanção disciplinar. A questão encontra estofa constitucional, além e na Lei nº 9.784/1999, no sentido amplo. E ela não está, em se tratando de ente da administração pública, situada no poder de gestão da empresa. Defiro, como proposto:

**"CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DIREITO DE DEFESA**

**A TELEBRAS assegura aos seus empregados o direito de defesa prévia, que deverá ser exercido no prazo improrrogável de 2 (dois) dias úteis, a partir da ocorrência passível de punição disciplinar.**

**Parágrafo único - A defesa será encaminhada ao gerente imediato, que dará andamento consoante às normas da TELEBRAS."**

**Item de recurso CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BANCO DE HORAS**

A cláusula também consta das normas anteriores, com diferenças pontuais, e conta com divergência parcial da suscitada.

No primeiro aspecto, ela decorre de mera denominação - atualizada -, pois da alínea "a" do inciso XIV constam as anteriores. Assim, entendo pela pertinência da observação da empresa.

No segundo, ela pontua a inconveniência do limite máximo para o acúmulo de horas, que segundo a proposta do suscitante seria de 40 (quarenta). A empresa pede a fixação do máximo de 24 (vinte e quatro) horas, pois enquanto aquele permitiria a ausência do empregado por 08 (oito) dias, em cada período de 90 (noventa), o último a limita a apenas 03 (três) dias.

Com efeito, e apesar da precisão anterior, entendo que a proposta da empresa, além de melhor servir como instrumento de gestão, possibilita ao empregado que gozo da folga compensatória em um espaço de tempo mais curto, gerando panorama mais consentâneo com os aspectos de medicina, segurança e higiene do trabalho.

Ela aponta, ainda, erro material no inciso IX, quanto à duração integral do intervalo, o qual efetivamente corresponde a 35 (trinta e cinco) e não apenas a 33 (trinta e três) horas, devendo o vício ser corrigido. A seguir, indigita a suscitada contradição no inciso X, o qual prevê a validade do banco de horas por dois anos, enquanto a sentença normativa vigeu por apenas 01 (um) ano. E tal adequação há de ser efetivada.

Com tais ajustes, e inexistindo dissenso quanto ao mais, fica a cláusula assim redigida:

#### **"CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BANCO DE HORAS**

**O banco de horas é regulamentado pelos seguintes critérios abaixo enumerados:**

**I. A partir da vigência da presente sentença normativa, é mantida a instituição e implementação no âmbito da TELEBRAS do sistema de banco de horas, que possibilita aos empregados armazenarem horas trabalhadas a maior ou a menor, durante a semana, nos moldes deste acordo.**

**II. Fica estabelecido que a compensação a maior ou a menor, em relação à jornada contratual, será no período de 90 (noventa dias), a contar da data de vigência da presente sentença normativa.**

**III. No final do período estabelecido no item anterior (90 dias), o saldo de horas - seja ele positivo (horas a crédito do empregado) ou negativo (horas a débito do empregado) - deverá ser apurado. Qualquer que seja o saldo positivo, isto é, horas excedentes prestadas e não compensadas até o final do período, estas serão remuneradas como extraordinárias nos termos da legislação pertinente e desta sentença normativa. Se, no entanto, houver saldo negativo este somente será descontado do empregado (a) ao final do próximo período de noventa dias, ou (b) na forma do item V abaixo, o que ocorrer primeiro.**

**IV. Em caso de desligamento de qualquer dos empregados abrangidos pelo presente acordo, por iniciativa de qualquer das partes, no caso de saldo positivo, as horas não compensadas serão remuneradas como extraordinárias na rescisão contratual.**

**V. Em caso de desligamento de qualquer dos empregados abrangidos pelo presente acordo, no caso de saldo negativo, as horas não trabalhadas por ele serão descontadas na rescisão contratual.**

**VI. As horas laboradas excedentes da jornada contratual, e compensadas de acordo com os critérios deste acordo, não terão caráter de labor extraordinário e para o efeito de compensação serão computadas nas bases de uma por uma.**

**VII. O saldo positivo de horas poderá ser utilizado para compensação de dias comuns de trabalho, dias pontes de feriados prolongados em final ou início de semana, sempre com prévio consentimento do gerente imediato.**

**VIII. Se houver interesse do empregado, mediante sua expressa solicitação e prévio consentimento do gerente imediato, o saldo positivo de horas poderá ser utilizado para compensação em períodos adicionais de férias (início ou final).**

**IX. O sistema de flexibilização de jornada de trabalho ora estabelecido não prejudicará o direito dos empregados quanto ao intervalo legal mínimo de onze horas consecutivas para descanso entre jornadas e nem quanto ao intervalo legal mínimo de trinta e cinco horas entre as semanas (jornada final de uma semana e jornada inicial da semana seguinte).**

**X. A vigência do banco de horas será de dia, mês e ano a dia, mês e ano e abrangerá a todos os empregados admitidos no período desta sentença normativa, os quais integrarão automaticamente o sistema do banco de horas. O prazo de validade do banco de horas coincide com o da presente sentença normativa, podendo ser revisto a cada fechamento de ciclo de noventa dias, por acordo coletivo entre as partes.**

**XI. Ocorrendo a necessidade de saídas antecipadas ou entradas tardias, as horas não laboradas por tais motivos serão computadas no banco de horas, desde que previamente comunicadas a ocorrência e com a anuência do gerente imediato.**

**XII. O saldo de horas será administrado pela TELEBRAS por intermédio de um controle individual, sendo disponibilizado mensalmente aos empregados.**

**XIII. Por meio de ponto eletrônico, com interface ao SAP, além das horas normais de trabalho, serão registradas as horas excedentes diárias ou horas negativas, ambos os casos somente com permissão prévia pelo gerente imediato.**

**XIV. Ficam excluídos do banco de horas:**

a - Os dirigentes da TELEBRAS, bem como os ocupantes de cargos comissionados ou funções de confiança: ouvidor, chefe de gabinete, assessores do presidente, gerentes, coordenadores e assessores III, bem como aqueles que estão isentos de marcação de ponto, a critério da TELEBRAS;

b - Os empregados enquadrados no artigo 62, I, da CLT (inclusive aqueles que estão sob o regime de trabalho à distância), igualmente por não estarem sujeitos a controle de horário;

c - Os terceiros e entre eles, os estagiários, por não terem nenhum vínculo empregatício com a TELEBRAS;

d - Os prestadores de Serviços, igualmente por não terem nenhum vínculo empregatício com a TELEBRAS;

XV. O trabalho permitido excedente da duração diária normal não poderá ultrapassar duas horas. O limite de saldo para fins de compensação, dentro do período de noventa dias, não poderá exceder a 24 (vinte e quatro) horas.

XVI. Somente no caso de necessidade de serviço e, ainda assim, com prévia autorização do Gerente imediato, poderá o empregado laborar em hora(s) excedente(s) à jornada normal, para crédito no banco de horas.

XVII. A compensação de horas deverá atender às necessidades e interesses do empregado e da TELEBRAS, por intermédio do gerente imediato.

XVIII. As eventuais divergências oriundas do banco de horas serão dirimidas pela Justiça do Trabalho."

**Item de recurso CLÁUSULA VIGÉSIMA - FOLGA ANUAL**

Há consenso entre as partes, quando à condição que é preexistente. Proponho, como requerido, o seguinte teor:

**"CLÁUSULA VIGÉSIMA - FOLGA ANUAL**

A TELEBRÁS concederá anualmente 1 (um) dia de folga entre a data de aniversário do empregado e o 5º (quinto) dia útil imediatamente subsequente, após negociação com o gerente imediato."

**Item de recurso CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS**

Há resistência pontual da suscitada, que suscita algumas inovações trazidas pela Lei nº 13.467/2017. O dissenso está centrado na forma do fracionamento das férias, pois há a possibilidade de um dos períodos ser inferior a 14 (quatorze) dias, como agora dispõe o § 1º do art. 134 da CLT, o qual deverá ser observado. Assim, não há mais espaço para a fruição do direito de forma fracionada, quando um dos períodos for inferior a 14 (quatorze) dias, e cada um dos demais abaixo de 05 (cinco) dias. Por outro lado, o seu § 2º foi objeto de revogação, não havendo mais o limite de idade ali tratado.

Inexistindo divergência quanto ao mais, proponho a concessão do pedido, apenas com o adendo que vincula a condição de trabalho às normas legais aplicáveis. Finalmente, o teor proposto não colide com o art. 134, § 3º, da CLT, que encontra amplo campo para incidir quando de sua vigência. Mas como posto pela empresa, é de conveniência social, pelo caráter explicativo, a inserção do preceito em sua íntegra.

Fica, pois, proposta a seguinte redação:

**"CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS**

**Para a concessão de férias, a TELEBRAS assegurará ao empregado:**

a - a concessão de férias por três períodos, inclusive aos empregados maiores de cinquenta anos de idade, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos cada um, desde que haja concordância do empregado.

**b - Após a escolha, o empregado não poderá alterar sua opção durante todo o período concessivo a que se refere.**

**c - As férias devem ser previamente ajustadas entre o empregado e seu gerente imediato. Em caráter excepcional e por necessidade de serviço as férias normais, exceto as compulsórias, poderão ser interrompidas pelo Presidente da TELEBRAS.**

**d - A antecipação da remuneração de férias, prevista nos artigos 142 e 145 da CLT, poderá ser descontada em até 9 (nove) parcelas mensais consecutivas, a partir do mês do retorno das férias.**

**e - É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado."**

#### **Item de recurso CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA-MATERNIDADE E PATERNIDADE**

Pretende o suscitante materializar a adesão da suscitada ao "Programa Empresa Cidadã", instituído pela Lei nº 11.770/2008, com a concessão de 06 (seis) meses de licença maternidade, além de 20 (vinte) dias de paternidade. Já a demandada impugna a redação e, com efeito, na esteira do entendimento do Ministério Público (fl. 847), também compreendo ser ela mais adequada, evitando interpretações para além dos limites legais.

Proponho, pois, a seguinte redação:

##### **"CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA-MATERNIDADE E PATERNIDADE**

**A TELEBRAS adere ao "Programa Empresa Cidadã", criado pela Lei nº 11.770/2008, e, por consequência, prorroga por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII, do caput do artigo 7º, da Constituição Federal.**

**Parágrafo único - A licença paternidade, prevista no artigo 7º, inciso XIX, da Constituição Federal, passa a ser de vinte dias, consoante previsão da Lei nº 13.257/2016."**

#### **Item de recurso CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA ACOMPANHAMENTO**

O sindicato pretende, da mesma forma que no dissídio coletivo anterior, a persistência e condição anterior, que concede até 04 (quatro) dias úteis por semestre aos empregados, para acompanhamento de dependentes em internação hospitalar. A empresa formula proposta que, efetivamente é mais ampla - ela identifica aquelas pessoas vinculadas aos trabalhadores, cuja internação é capaz de gerar o direito ao afastamento. E ao fazê-lo, dilata o alcance da regra, motivo pelo qual acolho tal proposta, com o seguinte teor:

##### **"CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA ACOMPANHAMENTO**

**A TELEBRAS concederá até 4 (quatro) dias úteis por semestre, a título de licença para acompanhamento de cônjuge, companheiro(a), pessoas em união estável, filho(a), pai ou mãe e menor sob guarda que necessite de internação hospitalar, mediante declaração ou atestado do médico."**

#### **Item de recurso CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA FALECIMENTO**

Condição de trabalho preexistente, e conta com a concordância da suscitada. Assim, defiro o pedido nos termos formulados:

##### **"CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA FALECIMENTO**

**A TELEBRAS concederá 4 (quatro) dias úteis de licença remunerada, em caso de falecimento do cônjuge, companheiro(a), ascendente, descendente, irmão ou pessoa declarada como dependente no cadastro de benefícios da TELEBRAS."**

#### **Item de recurso CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA CASAMENTO**

Nos mesmos termos da cláusula anterior, voto pelo deferimento do pedido:

##### **"CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA CASAMENTO**

**A TELEBRAS concederá 5 (cinco) dias úteis de licença remunerada em virtude de casamento."**

## **Item de recurso CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRÂNSITO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Pretende o suscitante, com esteio em previsão similar, na norma revisanda, o livre trânsito de seus dirigentes na empresa, observadas, ainda, as regras por ela estabelecidas no aspecto, além do acompanhamento do gerente de área, em locais de acesso restrito. Não há oposição da suscitada, mas apenas registro de equívoco redacional, com a reiteração da sentença normativa anterior, ficando a condição assim vazada:

### **"CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRÂNSITO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

**Os dirigentes do SINTTEL-DF terão livre trânsito nas dependências da TELEBRAS, desde que observadas as normas de circulação de pessoal e outros regulamentos disciplinares, previstos para os demais empregados.**

**§ 1º Nas áreas da TELEBRAS consideradas restritas, os dirigentes sindicais só terão acesso se acompanhados do gerente da respectiva área.**

**§ 2º É vedado aos dirigentes sindicais fazerem manifestações coletivas ou afetar o andamento normal e regular do trabalho, nas dependências da TELEBRAS."**

## **Item de recurso CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DISTRIBUIÇÃO DE COMUNICADOS**

Cláusula preexistente, que conta com o aceite parcial da suscitada. Além de questão redacional, ela pontua a necessidade do reconhecimento do direito de suspender, de imediato, a distribuição dos comunicados, na hipótese de interferência no ambiente de trabalho.

Inicialmente compreendi, em juízo de delibação, que a proposta da suscitada importaria retrocesso social. Mas melhor analisando a questão, e sob o tom da boa-fé objetiva, a essência do ponto controvertido é a de, realmente, conferir à empresa o direito de suspender a visita. Seria inadequado entender que ela deveria ajuizar dissídio coletivo incidental de revisão, motivada, por exemplo, em evento único e pontual.

Por outro lado, a vagueza da redação reclama ajustes, de sorte a melhor expressar a vontade das partes. De resto, friso que interferência sempre há, no seu sentido amplo; o excesso pode ficar caracterizado apenas quando ocorrer a figura da perturbação. Assim, voto pelo deferimento parcial da cláusula, a ela dando a redação a seguir:

### **"CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DISTRIBUIÇÃO DE COMUNICADOS**

**A distribuição dos comunicados nas dependências da TELEBRAS, exclusivamente sobre temas de interesse da categoria, somente será permitida mediante autorização prévia da Diretoria Administrativo-Financeira e de Relações com Investidores.**

**Parágrafo único - Na hipótese de perturbação do andamento normal e regular do trabalho, quando da distribuição dos comunicados previamente autorizados, a TELEBRAS se reserva ao direito de suspender, de imediato, a ação, além de rever o pactuado nesta cláusula, ainda na vigência da presente sentença normativa."**

## **Item de recurso CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

Da mesma forma de cláusulas antecedentes, inexistente dissenso entre as partes, e por idênticos fundamentos, voto pelo conteúdo a seguir:

### **"CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES**

**A TELEBRAS se compromete a manter licenciados, sem ônus para o SINTTEL-DF, até o limite de 2 (dois) diretores liberados para a entidade sindical, representativa da categoria profissional, ou outros que os substituam, na vigência da presente sentença normativa."**

## **Item de recurso CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS SINDICAIS**

Trata-se de cláusula incontroversa e preexistente, cuja redação proponho:

### **"CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS SINDICAIS**

**A TELEBRAS analisará individualmente a conveniência de dispensar empregados para participar em cursos de interesse do SINTTEL-DF, desde que o pleito seja encaminhado diretamente à Diretoria Administrativo-Financeira e de Relações com Investidores, com a devida antecedência."**

## **Item de recurso CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LIVRE ACESSO ÀS INFORMAÇÕES**



Da mesa forma que a anterior, proponho o deferimento com o conteúdo postulado:

**"CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LIVRE ACESSO ÀS INFORMAÇÕES**

**A TELEBRAS disponibilizará, quando solicitadas pelo SINTTEL/DF, as informações e dados constantes de seus relatórios periódicos, desde que de domínio público."**

**Item de recurso CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTO PARA O SINDICATO**

Esclareço que além de ser incontroversa e preexistente, a condição é meramente operacional, e abrange apenas os empregados associados ao suscitante. Voto pelo deferimento, imprimindo o seguinte teor:

**"CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTO PARA O SINDICATO**

**A TELEBRAS depositará as contribuições devidas em favor do Sindicato até o 2º(segundo) dia útil subsequente ao do pagamento do salário dos empregados. Mensalmente, a TELEBRAS fornecerá ao Sindicato uma listagem que contenha o nome do trabalhador sindicalizado e o valor de sua contribuição."**

**Item de recurso CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REPRESENTAÇÃO NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

Sob as premissas da incontrovérsia, preexistência e conveniência social, defiro como pedido:

**"CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REPRESENTAÇÃO NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

**A TELEBRAS promoverá o processo de eleição para escolha de 1 (um) representante dos empregados no seu Conselho de Administração."**

**Item de recurso CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ATUALIZAÇÃO DO PLANO DE CARGOS E SALARIOS- PCR**

Há forte oposição da demandada, que impugna o pedido da formação de grupo de trabalho destinado a atualizar o plano de carreira e remuneração (PCR), aduzindo que ele próprio conta com sistema direcionado a tal fim. Ademais, afirma que a especialidade da matéria impede a atuação de leigos, sendo necessária - como ocorreu - a contratação de técnicos dessa área específica.

A condição é nova, devendo ser resolvida na esfera negocial, como bem ressaltou o d. Ministério Público do Trabalho, *ad litteram*:

*"...a cláusula em questão não ostenta um histórico de negociações entre as partes, reputando-se inviável que o poder normativo da Justiça do Trabalho promova o estabelecimento de cláusula cuja adequação e efetividade requer o acordo entre as categorias profissional e econômica. Para além disso, a delicada situação financeira da suscitada deve ser levada em conta, haja vista sua inequívoca comprovação por documentos juntados durante a instrução." (fls. 848/849)*

Indefiro a cláusula.

Custas pelas partes, no importe de R\$ 200,00 (duzentos reais), calculadas sobre R\$ 10.000,00 (dez mil reais), valor arbitrado para essa finalidade (art. 789, § 4º, da CLT)

Rejeito as preliminares suscitadas em contestação, admito o presente dissídio coletivo e no mérito julgo procedentes, em parte, os pedidos formulados para, proferindo sentença normativa, fixar as seguintes condições de trabalho: **"CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE.** É fixada a vigência da presente sentença normativa no período de 01º de novembro de 2018 a 31 de outubro de 2019, e a data-base da categoria em 01º de novembro."; **"CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA.** A presente sentença normativa abrange todos os empregados da TELEBRAS, em efetivo exercício em 31/10/2018 ou que venham a ser admitidos durante a sua vigência. **§ 1º** Aos empregados que se desligaram a partir de 1º/11/2018 será assegurado o pagamento das vantagens e benefícios,

observando-se a proporcionalidade do período trabalhado. **§ 2º** A duração de trabalho dos empregados abrangidos no "caput" desta cláusula é de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, na forma estabelecida nos contratos individuais de trabalho."; **"CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL.** As tabelas salariais da TELEBRAS, decorrentes do Planode Classificação de Cargos e Salários (PCCS) e do Plano de Carreira e Remuneração (PCR), vigentes em 31/11/2018, serão reajustadas pelo índice de 3,5% (três e meio por cento), na data-base de 1º/11/2018.

**Parágrafo único** - O Valor de Referência, o Valor de Gratificação e o Valor do DAS-6, do DAS-5 e do DAS-4, constantes do Anexo I, da Diretriz n.º 273/2016, serão reajustados pelo mesmo percentual, na data-base de 1º/11/2018."; **"CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO SALARIALA TELEBRÁS.** efetuará o pagamento do salário dos seus empregados no 1º (primeiro) dia útil do mês subsequente ao da competência."; **"CLÁUSULA QUINTA - SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL.** A TELEBRÁS pagará ao substituto eventual no exercício de função gratificada, desde que para isso tenha sido formalmente designado, a gratificação devida ao titular daquela, ou a diferença, conforme o caso, a partir do 3º (terceiro) dia de substituição, retroativo ao 1º (primeiro) dia."; **"CLÁUSULA SEXTA - ANTECIPAÇÃO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO.** A primeira parcela do décimo terceiro salário, solicitada na escala anual de férias, será paga em conjunto com elas.

**Parágrafo único.** Para os empregados não contemplados com a antecipação da primeira parcela do 13º salário, por ocasião das férias, o pagamento será efetuado até o mês de julho."; **"CLÁUSULA SÉTIMA - VALE-ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO.** A TELEBRÁS manterá a concessão de vales alimentação/refeição a todos os seus empregados, mensalmente, inclusive no período de férias, reajustados em 3,5% (três e meio por cento), resultando o valor facial de R\$ 49,24 (quarenta e nove reais, vinte e quatro centavos), vigente a partir de 1º/11/2018, em conformidade com o sistema de despesas compartilhadas, sendo a participação do empregado de 7,75%, descontada em folha de pagamento.

**§ 1º** De caráter indenizatório e de natureza não salarial, o vale-alimentação/refeição será utilizado para ressarcimento de despesas com aquisição de refeições e alimentos, de acordo com a legislação vigente relativa ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT. **§ 2º** A quantidade mensal de vales para cada empregado será igual ao número de dias úteis do mês ou 22 (vinte e dois) dias, prevalecendo o que for maior. **§ 3º** Ao empregado que porventura trabalhe nos sábados, domingos e feriados, cuja jornada supere duas horas ininterruptas e não exceda a quatro horas ininterruptas será concedido crédito de meio vale alimentação/refeição, no valor de R\$ 24,62 (vinte e quatro reais, sessenta e dois centavos) por dia trabalhado. Se a jornada ultrapassar quatro horas ininterruptas será concedido crédito de vale alimentação/refeição no valor facial de R\$ 49,24 (quarenta e nove reais, vinte e quatro centavos). **§ 4º** Ao empregado afastado do trabalho há mais de 90 (noventa) dias intermitentes ou não, excetuada a licença maternidade/gestante, cessará automaticamente o benefício do Vale Alimentação/Refeição no nonagésimo primeiro (91º) dia."; **"CLÁUSULA OITAVA - INDENIZAÇÃO COM**

**CRECHE/ASSISTÊNCIA PRÉ-ESCOLAR.** Fica mantida a concessão da indenização de despesas com creche/assistência pré-escolar para filhos de empregados com idade até 6 (seis) anos incompletos, matriculados em estabelecimentos de livre escolha dos empregados, em conformidade com o sistema de despesas compartilhadas empregado - empresa, reajustado em 3,5% (três e meio por cento), da seguinte forma: **I** - nas mensalidades até R\$ 205,72 (duzentos e cinco reais, setenta e dois centavos), valor válido a partir de 1º de novembro de 2018, aplicar-se-á à Tabela de Benefícios - Assistência à Saúde, vigência 1º/11/2018, na TELEBRAS; **II** - sobre o que exceder ao valor acima e até R\$ 530,20 (quinhentos e trinta reais e vinte centavos), a TELEBRAS participará das despesas relativas à diferença em 50% (cinquenta por cento); **III** - sobre a parcela que exceder ao limite R\$ 530,20 (quinhentos e trinta reais e vinte centavos), a responsabilidade do pagamento será total do empregado. **§ 1º** O benefício previsto nesta cláusula não poderá ser percebido, cumulativamente, pelo casal empregado da TELEBRAS. **§ 2º** Por se tratar de indenização de despesas com creche/assistência pré-escolar, esta concessão não se reveste de natureza salarial. **§ 3º** A TELEBRAS estenderá o disposto no "caput" desta cláusula, sem limite de idade, aos dependentes portadores de necessidades especiais."; **"CLÁUSULA NONA - MANUTENÇÃO DOS**

**BENEFÍCIOS/VANTAGENS.** Ficam mantidas as condições anteriormente vigentes para os empregados admitidos até 30/11/1996, em relação aos seguintes Benefícios e Vantagens: **I** - Adicional Noturno; **II** - Remuneração das Horas Extraordinárias; **III** - Participação no Custeio do Plano de Saúde."; **"CLÁUSULA DÉCIMA - ASSISTÊNCIA À SAÚDE.** A TELEBRAS, com a finalidade de proporcionar e manter as condições de assistência à saúde fornecerá auxílio, de caráter indenizatório, por meio de ressarcimento parcial de despesas com plano de saúde, plano odontológico e medicamentos,

em conformidade com a Tabela de Benefícios - Assistência à Saúde, vigência 1º/11/2017, no âmbito da TELEBRAS. **§ 1º** As tabelas constantes na Tabela de Benefícios - Assistência à Saúde, vigência 1º/11/2017, aplicadas no âmbito da TELEBRAS, serão reajustadas pelo índice de 3,5% (três e meio por cento), na data-base de 1º/11/2018. **§ 2º** Os filhos e enteados, solteiros, universitários ou cursando escola técnica de segundo grau, até 24 (vinte e quatro) anos de idade, poderão ser inscritos como dependentes do empregado, observadas as condições dispostas no instrumento normativo. **§ 3º** Para fins de reembolso do Plano de Saúde e do Plano Odontológico será utilizada a mesma tabela de limites, observando o valor único para os 2 (dois) planos." **"CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA.** A TELEBRAS complementarará a remuneração do empregado afastado por motivo de doença ou acidente de trabalho, inclusive 13º salário, de modo a que continue percebendo, durante o afastamento, a remuneração líquida em exercício. **§ 1º** Com acompanhamento e avaliação de médico indicado pela TELEBRAS, a complementação será assegurada até 12 (doze) meses de afastamento do trabalho, por doença. As licenças que ultrapassarem a este limite, a critério da TELEBRAS, poderão ficar condicionadas a avaliação médica quanto à manutenção da complementação salarial. **§ 2º** O empregado afastado por motivo de doença ou acidente de trabalho somente fará jus à complementação da remuneração mediante a comprovação do recebimento do auxílio previdenciário (INSS) correspondente e, quando for o caso, da Sistel. **§ 3º** Para evitar hiato na percepção dos valores atribuíveis ao empregado e para melhor adequação operacional, a TELEBRAS efetuará o pagamento da remuneração líquida do empregado. Caberá ao empregado, no prazo de até 45 dias do início do seu afastamento, encaminhar à Gerência de Gestão de Pessoas da TELEBRAS toda a documentação disponibilizada pelo INSS, com a finalidade de ressarcimento à TELEBRAS. **§ 4º** A não apresentação da documentação necessária, salvo motivo justificado, implicará a suspensão do pagamento da complementação salarial pela TELEBRAS, mediante análise da Gerência de Gestão de Pessoas. **§ 5º** O empregado afastado que estiver inscrito em plano de previdência complementar, junto à Fundação SISTEL, deverá solicitar o benefício de auxílio previdenciário no prazo de 10 dias, a contar do resultado da perícia pelo INSS, e encaminhar a documentação à Gerência de Gestão de Pessoas."; **"CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO.** A TELEBRAS envidará esforços para que as informações e providências relativas ao certificado do seguro de vida em grupo sejam disponibilizadas periodicamente aos seus empregados."; **"CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DE BENEFÍCIOS.** Para as requisições recebidas na Área responsável pelo processamento dos benefícios de saúde, até o dia 5 do mês de processamento, a TELEBRAS efetuará o pagamento dos créditos relativos aos reembolsos no 1º dia útil do 3º decêndio do mês (a partir do dia 21) do mês de processamento. **Parágrafo único** - As demais requisições, entregues até o dia 15, o processamento ocorrerá na folha de pagamento do mês de referência."; **"CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CAPACITAÇÃO E REALOCAÇÃO FUNCIONAL.**A TELEBRAS se compromete a não adotar a iniciativa de dispensar seus empregados, ao ensejo da introdução de novas tecnologias ou processos automatizados, assegurando aos afetados pelos fatores supra o direito à nova capacitação e realocação funcional. **Parágrafo único** - O empregado, após treinado e realocado, estará submetido aos padrões de desempenho compatíveis com a sua nova atividade e sujeito às mesmas normas administrativas aplicáveis aos demais empregados."; **"CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CURSO DE LINGUA ESTRANGEIRA.** A TELEBRAS destinará recursos financeiros para pagamento de cursos de língua estrangeira, em benefícios daqueles empregados nas áreas onde houver necessidade de tal habilidade na execução das suas tarefas na TELEBRAS."; **"CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SALVAGUARDA DOS APOSENTÁVEIS.** A TELEBRAS assegura estabilidade provisória no emprego, por 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação de tempo para aposentadoria pela Previdência Social, aos empregados que tiverem o mínimo de 5 (cinco) anos de vinculação empregatícia com a TELEBRAS, exceto nos casos de justa causa ou de avaliação de desempenho insatisfatória."; **"CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - LICENÇA ADOÇÃO.** A TELEBRAS concederá, na forma da legislação pertinente, licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança. **§ 1º** Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono. **§ 2º** Aplica-se, no que couber, o disposto no "caput" e § 1º desta cláusula ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção."; **"CLÁUSULA**

**DÉCIMA OITAVA - DIREITO DE DEFESA.** A TELEBRAS assegura aos seus empregados o direito de defesa prévia, que deverá ser exercido no prazo improrrogável de 2 (dois) dias úteis, a partir da ocorrência passível de punição disciplinar.

**Parágrafo único** - A defesa será encaminhada ao gerente imediato, que dará andamento consoante às normas da TELEBRAS."; **"CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BANCO DE HORAS.** O banco de horas é regulamentado pelos seguintes critérios abaixo enumerados: **I.** A partir da vigência da presente sentença normativa, é mantida a instituição e implementação no âmbito da TELEBRAS do sistema de banco de horas, que possibilita aos empregados armazenarem horas trabalhadas a maior ou a menor, durante a semana, nos moldes deste acordo. **II.** Fica estabelecido que a compensação a maior ou a menor, em relação à jornada contratual, será no período de 90 (noventa dias), a contar da data de vigência da presente sentença normativa. **III.** No final do período estabelecido no item anterior (90 dias), o saldo de horas - seja ele positivo (horas a crédito do empregado) ou negativo (horas a débito do empregado) - deverá ser apurado. Qualquer que seja o saldo positivo, isto é, horas excedentes prestadas e não compensadas até o final do período, estas serão remuneradas como extraordinárias nos termos da legislação pertinente e desta sentença normativa. Se, no entanto, houver saldo negativo este somente será descontado do empregado (a) ao final do próximo período de noventa dias, ou (b) na forma do item V abaixo, o que ocorrer primeiro. **IV.** Em caso de desligamento de qualquer dos empregados abrangidos pelo presente acordo, por iniciativa de qualquer das partes, no caso de saldo positivo, as horas não compensadas serão remuneradas como extraordinárias na rescisão contratual. **V.** Em caso de desligamento de qualquer dos empregados abrangidos pelo presente acordo, no caso de saldo negativo, as horas não trabalhadas por ele serão descontadas na rescisão contratual. **VI.** As horas laboradas excedentes da jornada contratual, e compensadas de acordo com os critérios deste acordo, não terão caráter de labor extraordinário e para o efeito de compensação serão computadas nas bases de uma por uma. **VII.** O saldo positivo de horas poderá ser utilizado para compensação de dias comuns de trabalho, dias pontes de feriados prolongados em final ou início de semana, sempre com prévio consentimento do gerente imediato. **VIII.** Se houver interesse do empregado, mediante sua expressa solicitação e prévio consentimento do gerente imediato, o saldo positivo de horas poderá ser utilizado para compensação em períodos adicionais de férias (início ou final). **IX.** O sistema de flexibilização de jornada de trabalho ora estabelecido não prejudicará o direito dos empregados quanto ao intervalo legal mínimo de onze horas consecutivas para descanso entre jornadas e nem quanto ao intervalo legal mínimo de trinta e cinco horas entre as semanas (jornada final de uma semana e jornada inicial da semana seguinte). **X.** A vigência do banco de horas será de dia, mês e ano a dia, mês e ano e abrangerá a todos os empregados admitidos no período desta sentença normativa, os quais integrarão automaticamente o sistema do banco de horas. O prazo de validade do banco de horas coincide com o da presente sentença normativa, podendo ser revisto a cada fechamento de ciclo de noventa dias, por acordo coletivo entre as partes. **XI.** Ocorrendo a necessidade de saídas antecipadas ou entradas tardias, as horas não laboradas por tais motivos serão computadas no banco de horas, desde que previamente comunicadas a ocorrência e com a anuência do gerente imediato. **XII.** O saldo de horas será administrado pela TELEBRAS por intermédio de um controle individual, sendo disponibilizado mensalmente aos empregados. **XIII.** Por meio de ponto eletrônico, com interface ao SAP, além das horas normais de trabalho, serão registradas as horas excedentes diárias ou horas negativas, ambos os casos somente com permissão prévia pelo gerente imediato. **XIV.** Ficam excluídos do banco de horas: **a** - Os dirigentes da TELEBRAS, bem como os ocupantes de cargos comissionados ou funções de confiança: ouvidor, chefe de gabinete, assessores do presidente, gerentes, coordenadores e assessores III, bem como aqueles que estão isentos de marcação de ponto, a critério da TELEBRAS; **b** - Os empregados enquadrados no artigo 62, I, da CLT (inclusive aqueles que estão sob o regime de trabalho à distância), igualmente por não estarem sujeitos a controle de horário; **c** - Os terceiros e entre eles, os estagiários, por não terem nenhum vínculo empregatício com a TELEBRAS; **d** - Os prestadores de Serviços, igualmente por não terem nenhum vínculo empregatício com a TELEBRAS; **XV.** O trabalho permitido excedente da duração diária normal não poderá ultrapassar duas horas. O limite de saldo para fins de compensação, dentro do período de noventa dias, não poderá exceder a 24 (vinte e quatro) horas. **XVI.** Somente no caso de necessidade de serviço e, ainda assim, com prévia autorização do Gerente imediato, poderá o empregado laborar em hora(s) excedente(s) à jornada normal, para crédito no banco de horas. **XVII.** A compensação de horas deverá atender às necessidades e interesses do empregado e da TELEBRAS, por intermédio do gerente imediato. **XVIII.** As eventuais divergências oriundas do banco de horas serão

dirimidas pela Justiça do Trabalho."; **"CLÁUSULA VIGÉSIMA - FOLGA ANUAL.** A TELEBRÁS concederá anualmente 1 (um) dia de folga entre a data de aniversário do empregado e o 5º (quinto) dia útil imediatamente subsequente, após negociação com o gerente imediato."; **"CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS.** Para a concessão de férias, a TELEBRAS assegurará ao empregado: **a** - a concessão de férias por três períodos, inclusive aos empregados maiores de cinquenta anos de idade, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos cada um, desde que haja concordância do empregado. **b** - Após a escolha, o empregado não poderá alterar sua opção durante todo o período concessivo a que se refere. **c** - As férias devem ser previamente ajustadas entre o empregado e seu gerente imediato. Em caráter excepcional e por necessidade de serviço as férias normais, exceto as compulsórias, poderão ser interrompidas pelo Presidente da TELEBRAS. **d** - A antecipação da remuneração de férias, prevista nos artigos 142 e 145 da CLT, poderá ser descontada em até 9 (nove) parcelas mensais consecutivas, a partir do mês do retorno das férias. **e** - É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado."; **"CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA-MATERNIDADE E PATERNIDADE.** A TELEBRAS adere ao "Programa Empresa Cidadã", criado pela Lei nº 11.770/2008, e, por consequência, prorroga por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII, do caput do artigo 7º, da Constituição Federal. **Parágrafo único** - A licença paternidade, prevista no artigo 7º, inciso XIX, da Constituição Federal, passa a ser de vinte dias, consoante previsão da Lei nº 13.257/2016."; **"CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA ACOMPANHAMENTO.** A TELEBRAS concederá até 4 (quatro) dias úteis por semestre, a título de licença para acompanhamento de cônjuge, companheiro(a), pessoas em união estável, filho(a), pai ou mãe e menor sob guarda que necessite de internação hospitalar, mediante declaração ou atestado do médico."; **"CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA FALECIMENTO.** A TELEBRÁS concederá 4 (quatro) dias úteis de licença remunerada, em caso de falecimento do cônjuge, companheiro(a), ascendente, descendente, irmão ou pessoa declarada como dependente no cadastro de benefícios da TELEBRAS."; **"CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA CASAMENTO.** A TELEBRAS concederá 5 (cinco) dias úteis de licença remunerada em virtude de casamento."; **"CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRÂNSITO DE DIRIGENTES SINDICAIS.** Os dirigentes do SINTTEL-DF terão livre trânsito nas dependências da TELEBRAS, desde que observadas as normas de circulação de pessoal e outros regulamentos disciplinares, previstos para os demais empregados. **§ 1º** Nas áreas da TELEBRAS consideradas restritas, os dirigentes sindicais só terão acesso se acompanhados do gerente da respectiva área. **§ 2º** É vedado aos dirigentes sindicais fazerem manifestações coletivas ou afetar o andamento normal e regular do trabalho, nas dependências da TELEBRAS."; **"CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DISTRIBUIÇÃO DE COMUNICADOS.** A distribuição dos comunicados nas dependências da TELEBRAS, exclusivamente sobre temas de interesse da categoria, somente será permitida mediante autorização prévia da Diretoria Administrativo-Financeira e de Relações com Investidores. **Parágrafo único** - Na hipótese de perturbação d andamento normal e regular do trabalho, quando da distribuição dos comunicados previamente autorizados, a TELEBRAS se reserva ao direito de suspender, de imediato, a ação, além de rever o pactuado nesta cláusula, ainda na vigência da presente sentença normativa."; **"CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES.** A TELEBRAS se compromete a manter licenciados, sem ônus para o SINTTEL-DF, até o limite de 2 (dois) diretores liberados para a entidade sindical, representativa da categoria profissional, ou outros que os substituam, na vigência da presente sentença normativa."; **"CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS SINDICAIS.** A TELEBRAS analisará individualmente a conveniência de dispensar empregados para participar em cursos de interesse do SINTTEL-DF, desde que o pleito seja encaminhado diretamente à Diretoria Administrativo-Financeira e de Relações com Investidores, com a devida antecedência."; **"CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LIVRE ACESSO ÀS INFORMAÇÕES.** A TELEBRAS disponibilizará, quando solicitadas pelo SINTTEL/DF, as informações e dados constantes de seus relatórios periódicos, desde que de domínio público."; **"CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTO PARA O SINDICATO.** A TELEBRAS depositará as contribuições devidas em favor do Sindicato até o 2º(segundo) dia útil subsequente ao do pagamento do salário dos empregados. Mensalmente, a TELEBRAS fornecerá ao Sindicato uma listagem que contenha o nome do trabalhador sindicalizado e o valor de sua contribuição." e **"CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REPRESENTAÇÃO NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO.** A

TELEBRAS promoverá o processo de eleição para escolha de 1 (um) representante dos empregados no seu Conselho de Administração.". Custas pelas partes, tudo nos estritos termos da fundamentação.

## ACÓRDÃO

Por tais fundamentos, **ACORDAM** os desembargadores do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, em 1ª Seção Especializada, por unanimidade, aprovar o relatório, rejeitar as preliminares suscitadas em contestação, admitir o presente dissídio coletivo e no mérito julgar procedentes, em parte, os pedidos formulados para, proferindo sentença normativa, fixar as seguintes condições de trabalho: "**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE.** É fixada a vigência da presente sentença normativa no período de 01º de novembro de 2018 a 31 de outubro de 2019, e a data-base da categoria em 01º de novembro."; "**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA.** A presente sentença normativa abrange todos os empregados da TELEBRAS, em efetivo exercício em 31/10/2018 ou que venham a ser admitidos durante a sua vigência. **§ 1º** Aos empregados que se desligaram a partir de 1º/11/2018 será assegurado o pagamento das vantagens e benefícios, observando-se a proporcionalidade do período trabalhado. **§ 2º** A duração de trabalho dos empregados abrangidos no "caput" desta cláusula é de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, na forma estabelecida nos contratos individuais de trabalho."; "**CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL.** As tabelas salariais da TELEBRAS, decorrentes do Planode Classificação de Cargos e Salários (PCCS) e do Plano de Carreira e Remuneração (PCR), vigentes em 31/11/2018, serão reajustadas pelo índice de 3,5% (três e meio por cento), na data-base de 1º/11/2018. **Parágrafo único** - O Valor de Referência, o Valor de Gratificação e o Valor do DAS-6, do DAS-5 e do DAS-4, constantes do Anexo I, da Diretriz n.º 273/2016, serão reajustados pelo mesmo percentual, na data-base de 1º/11/2018."; "**CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO SALARIAL.** A TELEBRÁS efetuará o pagamento do salário dos seus empregados no 1º (primeiro) dia útil do mês subsequente ao da competência."; "**CLÁUSULA QUINTA - SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL.** A TELEBRÁS pagará ao substituto eventual no exercício de função gratificada, desde que para isso tenha sido formalmente designado, a gratificação devida ao titular daquela, ou a diferença, conforme o caso, a partir do 3º (terceiro) dia de substituição, retroativo ao 1º (primeiro) dia."; "**CLÁUSULA SEXTA - ANTECIPAÇÃO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO.** A primeira parcela do décimo terceiro salário, solicitada na escala anual de férias, será paga em conjunto com elas. **Parágrafo único.** Para os empregados não contemplados com a antecipação da primeira parcela do 13º salário, por ocasião das férias, o pagamento será efetuado até o mês de julho."; "**CLÁUSULA SÉTIMA - VALE-ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO.** A TELEBRÁS manterá a concessão de vales alimentação/refeição a todos os seus empregados, mensalmente, inclusive no período de férias, reajustados em 3,5% (três e meio por cento), resultando o valor facial de R\$ 49,24 (quarenta e nove reais, vinte e quatro centavos), vigente a partir de 1º/11/2018, em conformidade com o sistema de despesas compartilhadas, sendo a participação do empregado de 7,75%, descontada em folha de pagamento. **§ 1º** De caráter indenizatório e de natureza não salarial, o vale-alimentação/refeição será utilizado para ressarcimento de despesas com aquisição de refeições e alimentos, de acordo com a legislação vigente relativa ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT. **§ 2º** A quantidade mensal de vales para cada empregado será igual ao número de dias úteis do mês ou 22 (vinte e dois) dias, prevalecendo o que for maior. **§ 3º** Ao empregado que porventura trabalhe nos sábados, domingos e feriados, cuja jornada supere duas horas ininterruptas e não exceda a quatro horas ininterruptas será concedido crédito de meio vale alimentação/refeição, no valor de R\$ 24,62 (vinte e quatro reais, sessenta e dois centavos) por dia trabalhado. Se a jornada ultrapassar quatro horas ininterruptas será concedido crédito de vale alimentação/refeição no valor facial de R\$ 49,24 (quarenta e nove reais, vinte e quatro centavos). **§ 4º** Ao empregado afastado do trabalho há mais de 90 (noventa) dias intermitentes ou não, excetuada a licença maternidade/gestante, cessará automaticamente o benefício do Vale Alimentação/Refeição no nonagésimo primeiro (91º) dia."; "**CLÁUSULA OITAVA - INDENIZAÇÃO COM CRECHE/ASSISTÊNCIA PRÉ-ESCOLAR.** Fica mantida a concessão da indenização de despesas com creche/assistência pré-escolar para filhos de empregados com idade até 6 (seis) anos incompletos, matriculados em estabelecimentos de livre escolha dos empregados, em conformidade com o sistema de despesas compartilhadas empregado - empresa, reajustado em 3,5% (três e meio por cento), da seguinte forma: I - nas mensalidades até R\$ 205,72 (duzentos e cinco reais, setenta e dois centavos), valor válido a partir de 1º de novembro de 2018, aplicar-se-á à Tabela de Benefícios - Assistência à Saúde,

vigência 1º/11/2018, na TELEBRAS; **II** - sobre o que exceder ao valor acima e até R\$ 530,20 (quinhentos e trinta reais e vinte centavos), a TELEBRAS participará das despesas relativas à diferença em 50% (cinquenta por cento); **III** - sobre a parcela que exceder ao limite R\$ 530,20 (quinhentos e trinta reais e vinte centavos), a responsabilidade do pagamento será total do empregado. **§ 1º** O benefício previsto nesta cláusula não poderá ser percebido, cumulativamente, pelo casal empregado da TELEBRAS. **§ 2º** Por se tratar de indenização de despesas com creche/assistência pré-escolar, esta concessão não se reveste de natureza salarial. **§ 3º** A TELEBRAS estenderá o disposto no "caput" desta cláusula, sem limite de idade, aos dependentes portadores de necessidades especiais."; "**CLÁUSULA NONA - MANUTENÇÃO DOS BENEFÍCIOS/VANTAGENS**. Ficam mantidas as condições anteriormente vigentes para os empregados admitidos até 30/11/1996, em relação aos seguintes Benefícios e Vantagens: **I** - Adicional Noturno; **II** - Remuneração das Horas Extraordinárias; **III** - Participação no Custeio do Plano de Saúde."; "**CLÁUSULA DÉCIMA - ASSISTÊNCIA À SAÚDE**. A TELEBRAS, com a finalidade de proporcionar e manter as condições de assistência à saúde fornecerá auxílio, de caráter indenizatório, por meio de ressarcimento parcial de despesas com plano de saúde, plano odontológico e medicamentos, em conformidade com a Tabela de Benefícios - Assistência à Saúde, vigência 1º/11/2017, no âmbito da TELEBRAS. **§ 1º** As tabelas constantes na Tabela de Benefícios - Assistência à Saúde, vigência 1º/11/2017, aplicadas no âmbito da TELEBRAS, serão reajustadas pelo índice de 3,5% (três e meio por cento), na data-base de 1º/11/2018. **§ 2º** Os filhos e enteados, solteiros, universitários ou cursando escola técnica de segundo grau, até 24 (vinte e quatro) anos de idade, poderão ser inscritos como dependentes do empregado, observadas as condições dispostas no instrumento normativo. **§ 3º** Para fins de reembolso do Plano de Saúde e do Plano Odontológico será utilizada a mesma tabela de limites, observando o valor único para os 2 (dois) planos." "**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA**. A TELEBRAS complementarará a remuneração do empregado afastado por motivo de doença ou acidente de trabalho, inclusive 13º salário, de modo a que continue percebendo, durante o afastamento, a remuneração líquida em exercício. **§ 1º** Com acompanhamento e avaliação de médico indicado pela TELEBRAS, a complementação será assegurada até 12 (doze) meses de afastamento do trabalho, por doença. As licenças que ultrapassarem a este limite, a critério da TELEBRAS, poderão ficar condicionadas a avaliação médica quanto à manutenção da complementação salarial. **§ 2º** O empregado afastado por motivo de doença ou acidente de trabalho somente fará jus à complementação da remuneração mediante a comprovação do recebimento do auxílio previdenciário (INSS) correspondente e, quando for o caso, da Sistel. **§ 3º** Para evitar hiato na percepção dos valores atribuíveis ao empregado e para melhor adequação operacional, a TELEBRAS efetuará o pagamento da remuneração líquida do empregado. Caberá ao empregado, no prazo de até 45 dias do início do seu afastamento, encaminhar à Gerência de Gestão de Pessoas da TELEBRAS toda a documentação disponibilizada pelo INSS, com a finalidade de ressarcimento à TELEBRAS. **§ 4º** A não apresentação da documentação necessária, salvo motivo justificado, implicará a suspensão do pagamento da complementação salarial pela TELEBRAS, mediante análise da Gerência de Gestão de Pessoas. **§ 5º** O empregado afastado que estiver inscrito em plano de previdência complementar, junto à Fundação SISTEL, deverá solicitar o benefício de auxílio previdenciário no prazo de 10 dias, a contar do resultado da perícia pelo INSS, e encaminhar a documentação à Gerência de Gestão de Pessoas."; "**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**. A TELEBRAS envidará esforços para que as informações e providências relativas ao certificado do seguro de vida em grupo sejam disponibilizadas periodicamente aos seus empregados."; "**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DE BENEFÍCIOS**. Para as requisições recebidas na Área responsável pelo processamento dos benefícios de saúde, até o dia 5 do mês de processamento, a TELEBRAS efetuará o pagamento dos créditos relativos aos reembolsos no 1º dia útil do 3º decêndio do mês (a partir do dia 21) do mês de processamento. **Parágrafo único** - As demais requisições, entregues até o dia 15, o processamento ocorrerá na folha de pagamento do mês de referência."; "**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CAPACITAÇÃO E REALOCAÇÃO FUNCIONAL**. A TELEBRAS se compromete a não adotar a iniciativa de dispensar seus empregados, ao ensejo da introdução de novas tecnologias ou processos automatizados, assegurando aos afetados pelos fatores supra o direito à nova capacitação e realocação funcional. **Parágrafo único** - O empregado, após treinado e realocado, estará submetido aos padrões de desempenho compatíveis com a sua nova atividade e sujeito às mesmas normas administrativas aplicáveis aos demais empregados."; "**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CURSO DE LINGUA**

**ESTRANGEIRA.** A TELEBRAS destinará recursos financeiros para pagamento de cursos de língua estrangeira, em benefícios daqueles empregados nas áreas onde houver necessidade de tal habilidade na execução das suas tarefas na TELEBRAS.";

**"CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SALVAGUARDA DOS APOSENTÁVEIS.** A TELEBRAS assegura estabilidade provisória no emprego, por 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação de tempo para aposentadoria pela Previdência Social, aos empregados que tiverem o mínimo de 5 (cinco) anos de vinculação empregatícia com a TELEBRAS, exceto nos casos de justa causa ou de avaliação de desempenho insatisfatória.";

**"CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - LICENÇA ADOÇÃO.** A TELEBRAS concederá, na forma da legislação pertinente, licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança. **§ 1º** Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono. **§ 2º** Aplica-se, no que couber, o disposto no "caput" e § 1º desta cláusula ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.";

**"CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DIREITO DE DEFESA.** A TELEBRAS assegura aos seus empregados o direito de defesa prévia, que deverá ser exercido no prazo improrrogável de 2 (dois) dias úteis, a partir da ocorrência passível de punição disciplinar. **Parágrafo único** - A defesa será encaminhada ao gerente imediato, que dará andamento consoante às normas da TELEBRAS.";

**"CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BANCO DE HORAS.** O banco de horas é regulamentado pelos seguintes critérios abaixo enumerados: **I.** A partir da vigência da presente sentença normativa, é mantida a instituição e implementação no âmbito da TELEBRAS do sistema de banco de horas, que possibilita aos empregados armazenarem horas trabalhadas a maior ou a menor, durante a semana, nos moldes deste acordo. **II.** Fica estabelecido que a compensação a maior ou a menor, em relação à jornada contratual, será no período de 90 (noventa dias), a contar da data de vigência da presente sentença normativa. **III.** No final do período estabelecido no item anterior (90 dias), o saldo de horas - seja ele positivo (horas a crédito do empregado) ou negativo (horas a débito do empregado) - deverá ser apurado. Qualquer que seja o saldo positivo, isto é, horas excedentes prestadas e não compensadas até o final do período, estas serão remuneradas como extraordinárias nos termos da legislação pertinente e desta sentença normativa. Se, no entanto, houver saldo negativo este somente será descontado do empregado (a) ao final do próximo período de noventa dias, ou (b) na forma do item V abaixo, o que ocorrer primeiro. **IV.** Em caso de desligamento de qualquer dos empregados abrangidos pelo presente acordo, por iniciativa de qualquer das partes, no caso de saldo positivo, as horas não compensadas serão remuneradas como extraordinárias na rescisão contratual. **V.** Em caso de desligamento de qualquer dos empregados abrangidos pelo presente acordo, no caso de saldo negativo, as horas não trabalhadas por ele serão descontadas na rescisão contratual. **VI.** As horas laboradas excedentes da jornada contratual, e compensadas de acordo com os critérios deste acordo, não terão caráter de labor extraordinário e para o efeito de compensação serão computadas nas bases de uma por uma. **VII.** O saldo positivo de horas poderá ser utilizado para compensação de dias comuns de trabalho, dias pontes de feriados prolongados em final ou início de semana, sempre com prévio consentimento do gerente imediato. **VIII.** Se houver interesse do empregado, mediante sua expressa solicitação e prévio consentimento do gerente imediato, o saldo positivo de horas poderá ser utilizado para compensação em períodos adicionais de férias (início ou final). **IX.** O sistema de flexibilização de jornada de trabalho ora estabelecido não prejudicará o direito dos empregados quanto ao intervalo legal mínimo de onze horas consecutivas para descanso entre jornadas e nem quanto ao intervalo legal mínimo de trinta e cinco horas entre as semanas (jornada final de uma semana e jornada inicial da semana seguinte). **X.** A vigência do banco de horas será de dia, mês e ano a dia, mês e ano e abrangerá a todos os empregados admitidos no período desta sentença normativa, os quais integrarão automaticamente o sistema do banco de horas. O prazo de validade do banco de horas coincide com o da presente sentença normativa, podendo ser revisto a cada fechamento de ciclo de noventa dias, por acordo coletivo entre as partes. **XI.** Ocorrendo a necessidade de saídas antecipadas ou entradas tardias, as horas não laboradas por tais motivos serão computadas no banco de horas, desde que previamente comunicadas a ocorrência e com a anuência do gerente imediato. **XII.** O saldo de horas será administrado pela TELEBRAS por intermédio de um controle individual, sendo disponibilizado mensalmente aos empregados. **XIII.** Por meio de ponto eletrônico, com interface ao SAP, além das horas normais de trabalho, serão registradas as horas excedentes diárias ou horas negativas, ambos os casos



somente com permissão prévia pelo gerente imediato. **XIV.** Ficam excluídos do banco de horas: **a** - Os dirigentes da TELEBRAS, bem como os ocupantes de cargos comissionados ou funções de confiança: ouvidor, chefe de gabinete, assessores do presidente, gerentes, coordenadores e assessores III, bem como aqueles que estão isentos de marcação de ponto, a critério da TELEBRAS; **b** - Os empregados enquadrados no artigo 62, I, da CLT (inclusive aqueles que estão sob o regime de trabalho à distância), igualmente por não estarem sujeitos a controle de horário; **c** - Os terceiros e entre eles, os estagiários, por não terem nenhum vínculo empregatício com a TELEBRAS; **d** - Os prestadores de Serviços, igualmente por não terem nenhum vínculo empregatício com a TELEBRAS; **XV.** O trabalho permitido excedente da duração diária normal não poderá ultrapassar duas horas. O limite de saldo para fins de compensação, dentro do período de noventa dias, não poderá exceder a 24 (vinte e quatro) horas. **XVI.** Somente no caso de necessidade de serviço e, ainda assim, com prévia autorização do Gerente imediato, poderá o empregado laborar em hora(s) excedente(s) à jornada normal, para crédito no banco de horas. **XVII.** A compensação de horas deverá atender às necessidades e interesses do empregado e da TELEBRAS, por intermédio do gerente imediato. **XVIII.** As eventuais divergências oriundas do banco de horas serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.";

**"CLÁUSULA VIGÉSIMA - FOLGA ANUAL.** A TELEBRÁS concederá anualmente 1 (um) dia de folga entre a data de aniversário do empregado e o 5º (quinto) dia útil imediatamente subsequente, após negociação com o gerente imediato.";

**"CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS.** Para a concessão de férias, a TELEBRAS assegurará ao empregado: **a** - a concessão de férias por três períodos, inclusive aos empregados maiores de cinquenta anos de idade, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos cada um, desde que haja concordância do empregado. **b** - Após a escolha, o empregado não poderá alterar sua opção durante todo o período concessivo a que se refere. **c** - As férias devem ser previamente ajustadas entre o empregado e seu gerente imediato. Em caráter excepcional e por necessidade de serviço as férias normais, exceto as compulsórias, poderão ser interrompidas pelo Presidente da TELEBRAS. **d** - A antecipação da remuneração de férias, prevista nos artigos 142 e 145 da CLT, poderá ser descontada em até 9 (nove) parcelas mensais consecutivas, a partir do mês do retorno das férias. **e** - É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.";

**"CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA-MATERNIDADE E PATERNIDADE.** A TELEBRAS adere ao "Programa Empresa Cidadã", criado pela Lei nº 11.770/2008, e, por consequência, prorroga por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII, do caput do artigo 7º, da Constituição Federal. **Parágrafo único** - A licença paternidade, prevista no artigo 7º, inciso XIX, da Constituição Federal, passa a ser de vinte dias, consoante previsão da Lei nº 13.257/2016.";

**"CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA ACOMPANHAMENTO.** A TELEBRAS concederá até 4 (quatro) dias úteis por semestre, a título de licença para acompanhamento de cônjuge, companheiro(a), pessoas em união estável, filho(a), pai ou mãe e menor sob guarda que necessite de internação hospitalar, mediante declaração ou atestado do médico.";

**"CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA FALECIMENTO.** A TELEBRÁS concederá 4 (quatro) dias úteis de licença remunerada, em caso de falecimento do cônjuge, companheiro(a), ascendente, descendente, irmão ou pessoa declarada como dependente no cadastro de benefícios da TELEBRAS.";

**"CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA CASAMENTO.** A TELEBRAS concederá 5 (cinco) dias úteis de licença remunerada em virtude de casamento.";

**"CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRÂNSITO DE DIRIGENTES SINDICAIS.** Os dirigentes do SINTTEL-DF terão livre trânsito nas dependências da TELEBRAS, desde que observadas as normas de circulação de pessoal e outros regulamentos disciplinares, previstos para os demais empregados. **§ 1º** Nas áreas da TELEBRAS consideradas restritas, os dirigentes sindicais só terão acesso se acompanhados do gerente da respectiva área. **§ 2º** É vedado aos dirigentes sindicais fazerem manifestações coletivas ou afetar o andamento normal e regular do trabalho, nas dependências da TELEBRAS.";

**"CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DISTRIBUIÇÃO DE COMUNICADOS.** A distribuição dos comunicados nas dependências da TELEBRAS, exclusivamente sobre temas de interesse da categoria, somente será permitida mediante autorização prévia da Diretoria Administrativo-Financeira e de Relações com Investidores. **Parágrafo único** - Na hipótese de perturbação do andamento normal e regular do trabalho, quando da distribuição dos comunicados previamente autorizados, a TELEBRAS se reserva ao direito de suspender, de imediato, a ação, além de rever o pactuado nesta cláusula, ainda na vigência da presente sentença normativa.";

**"CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES.** A TELEBRAS se compromete a manter licenciados, sem ônus para

o SINTTEL-DF, até o limite de 2 (dois) diretores liberados para a entidade sindical, representativa da categoria profissional, ou outros que os substituam, na vigência da presente sentença normativa."; **"CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS SINDICAIS.** A TELEBRAS analisará individualmente a conveniência de dispensar empregados para participar em cursos de interesse do SINTTEL-DF, desde que o pleito seja encaminhado diretamente à Diretoria Administrativo-Financeira e de Relações com Investidores, com a devida antecedência."; **"CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LIVRE ACESSO ÀS INFORMAÇÕES.** A TELEBRAS disponibilizará, quando solicitadas pelo SINTTEL/DF, as informações e dados constantes de seus relatórios periódicos, desde que de domínio público."; **"CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTO PARA O SINDICATO.** A TELEBRAS depositará as contribuições devidas em favor do Sindicato até o 2º(segundo) dia útil subsequente ao do pagamento do salário dos empregados. Mensalmente, a TELEBRAS fornecerá ao Sindicato uma listagem que contenha o nome do trabalhador sindicalizado e o valor de sua contribuição." e **"CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REPRESENTAÇÃO NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO.** A TELEBRAS promoverá o processo de eleição para escolha de 1 (um) representante dos empregados no seu Conselho de Administração.". Custas pelas partes, tudo nos termos do voto do Relator.

**DESEMBARGADOR JOÃO AMÍLCAR**  
Relator

## DECLARAÇÃO DE VOTO

### Voto do(a) Des(a). ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA / Desembargador Alexandre Nery de Oliveira

Divergência parcial (cláusulas 9ª e 15ª, que indefiro), com ressalvas parciais de fundamentação no restante, que acompanho.

#### CLÁUSULA NONA:

Divirjo, conforme voto no DC-0000042-50.2020.5.10.0000:

"A Suscitada resiste ao fundamento de que os empregados que eram regidos pela cláusula equivalente já estão acobertados por banco de horas, ou não estão a realizar horas noturnas, ou já estão contemplados em regra geral alusiva ao plano de saúde, por não haver mais possibilidade de plano específico custeado apenas pela empresa estatal.

Não sendo objeto de acordo, efetivamente não se vislumbra a possibilidade de exclusão de grupo para estipulação de normas especiais, certo, de todo modo, que eventual discussão individual, inclusive à luz da Súmula 51/TST, não seria pertinente ao resguardo em seara coletiva pelo Tribunal.

Pedido improcedente."

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA:

Divirjo, conforme voto no DC-0000042-50.2020.5.10.0000:

"A empresa Suscitada se opõe à pretensão pertinente, invocando as dificuldades financeiras, situando que as situações específicas são já examinadas conforme a Diretriz 233/2018 da empresa, mas sem o caráter compulsório e geral pretendido, cabendo antes observar-se, segundo o normativo interno referido, disponibilidade orçamentário-financeira e conveniência segundo a exigência da função exercida pelo empregado.

Observo que sequer havia a disposição pretendida na norma anterior, para exame de referência.

Considerada a resistência patronal, não verifico razões para o aumento das despesas sob o manto de complementação de ensino em língua estrangeira, inclusive considerando haver disciplina interna própria a tais casos, que já é suficiente a eventualmente permitir a adoção da medida pela Suscitada, sem o caráter oneroso que decorreria da previsão em norma coletiva.

Pedido improcedente."

**Desembargador ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA**

**Voto do(a) Des(a). ANDRE RODRIGUES PEREIRA DA VEIGA DAMASCENO / Desembargador Andre Rodrigues Pereira da Veiga Damasceno**

DECLARAÇÃO DE VOTO VENCIDO.

Fico vencido em relação às cláusulas 9ª e 15ª, em que acompanho a divergência do desembargador Alexandre Nery de Oliveira.

Na cláusula nona, em que se pretende a manutenção de benefícios e vantagens vigentes em instrumentos anteriores, aos empregados admitidos até 30 de novembro de 1996, não se vislumbra utilidade na norma. Se a cláusula não atingir uma parte significativa da categoria, por maior razão há de ser extirpada do instrumento normativo. Assim como o des. Alexandre, não vejo conveniência em cláusula sabidamente inócua, máxime incluída em sentença! Eventual posterior interpretação irá considerar que a norma não contém letra inútil. Indefiro.

Na cláusula décima quinta, pretende-se obrigar a empresa a custear curso de língua estrangeira para empregados que trabalhem em "áreas onde houver necessidade". Data venia, em empresa que trabalha com tecnologia de comunicação, empregados que não dominam o idioma não deveriam sequer ser contratados. Não havendo legislação que obrigue a empresa, e sequer definida cabalmente qual é a real necessidade da cláusula, tendo a pretensão sido resistida, não vejo como impor, judicialmente, despesa não prevista em Lei. Também indefiro a cláusula.

**PJe**



Assinado eletronicamente por: [JOAO AMILCAR SILVA E SOUZA PAVAN]  
- 1d93b25  
<https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>

