



Presidência

PORTARIA GP/CR nº 60/2012

Instala a 2ª Vara do Trabalho de Taboão da Serra, integra o Fórum respectivo ao Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho – PJe-JT, e dá outras providências.

A PRESIDENTE E A CORREGEDORA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO a inauguração, no próximo dia 29 de outubro, das instalações da 2ª Vara do Trabalho de Taboão da Serra, criada pela Lei nº 12.427/2011;

CONSIDERANDO as disposições previstas na Lei nº 11.419/2006, que trata da informatização do processo judicial, da comunicação eletrônica dos atos processuais e do processo eletrônico, e sua regulamentação para a Justiça do Trabalho constante da Instrução Normativa nº 30/2007, do Tribunal Superior do Trabalho;

CONSIDERANDO a Resolução nº 94 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho que instituiu o PJe-JT como sistema informatizado de processo judicial na Justiça do Trabalho e o Ato GP/CR nº 01/2012 que disciplinou sua utilização no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região;

CONSIDERANDO a meta 16 estabelecida pelo Conselho Nacional de Justiça e o cronograma fixado para a instalação de Varas Eletrônicas,

RESOLVEM:

Art. 1º Instalar, no próximo dia 29 outubro, a 2ª Vara do Trabalho de Taboão da Serra, nos termos do art. 1º, inciso XIII, da Lei nº 12.427/2011 e do art. 48 da Resolução CSJT nº 94/2012.

Parágrafo único. A partir da inauguração referida no caput, a jurisdição de Taboão da Serra passa a integrar o Processo Judicial Eletrônico – PJe-JT, observadas as disposições do Ato GP/CR nº 01/2012.

Art. 2º Determinar a suspensão da distribuição dos feitos na 1ª Vara do Trabalho de Taboão da Serra, até ulterior deliberação.

Art. 3º Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do Tribunal.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Registre-se, publique-se e cumpra-se.

São Paulo, 26 de outubro de 2012.

(a) **MARIA DORALICE NOVAES**

Desembargadora do Trabalho Presidente do Tribunal

(a) **ANELIA LI CHUM**

Desembargadora do Trabalho Corregedora Regional

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS

ATA DE REUNIÃO DA SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO (EM 24 DE OUTUBRO DE 2012)

Aos 24 dias de outubro de 2012, às 16:10 horas, na Sala de Julgamento da Seção Especializada em Dissídios Coletivos – SDC, estando presente o Meritíssimo Senhor Presidente da Seção, Desembargador Federal Dr. RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO, comigo, MAGALI DE ARAUJO LESSA SOARES, Diretora dos Serviços Judiciários da Secretaria de Dissídios Coletivos, a seu cargo, foi por Sua Excelência declarada aberta a reunião marcada para apreciação e revisão dos Precedentes Normativos – PN da Seção. Registrada a presença dos Excelentíssimos Magistrados: Desembargadora Vice Presidente Judicial, Dra. RILMA APARECIDA HEMETÉRIO, Desembargador Federal Dr. LUIZ EDGAR FERRAZ DE OLIVEIRA, Desembargadora Federal Dra. IVANI CONTINI BRAMANTE, Desembargador Federal Dr. DAVI FURTADO MEIRELLES, Desembargador Federal Dr. FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO, Desembargadora Federal Dra. MARIA ISABEL CUEVA MORAES, Juiz Convocado (ocupando vaga) Dr. PAULO EDUARDO VIEIRA DE OLIVEIRA, Juíza Convocada (ocupando vaga) Dra. THAIS VERRASTRO DE ALMEIDA, Juíza Convocada (ocupando vaga) Dra. SORAYA GALASSI LAMBERT. Inicialmente, o sr. Presidente, Desembargador Federal RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO, indagou se todos os presentes teriam recebido os dois cadernos hoje disponibilizado aos gabinetes, cadernos esses que consolidam todas as contribuições aos debates escritos feitos no ambiente de colaboração, pela internet, especialmente preparado para o estudo e revisão dos Precedentes Normativos, trabalho esse que vem sendo feito, com a efetiva participação de todos os presentes há mais de 3 (três) meses. Confirmado o recebimento. Destacou o sr. Presidente que, excluídos os temas de

ampla uniformidade na posição de todos, posição essa já lançada por escrito por todos os Desembargadores presentes, restaram 3 (três) Precedentes Normativos com votação empatada (PNs 5, 25 e 28) e outros 4 (quatro) Precedentes Normativos com pendência de questões jurídicas a resolver (PNs 23, 29, 31 e 34). Propôs, o sr. Presidente, que os trabalhos começassem pela solução a esses referenciados, e em seguida cada Magistrado, pela ordem de antiguidade, teria a palavra para solicitar destaques de votação de qualquer outro Precedente Normativo, seja quanto ao mérito de cada qual, ou seja ainda quanto à redação, de modo que, ao termo dos trabalhos, todos os Precedentes Normativos possam contar com a certeza de expressão de votação de todos os presentes. Acolhida a metodologia de trabalho, seguiram-se destacadamente e cordialmente os debates, todos fazendo a sustentação dos seus pontos de vista nos diversos aspectos jurídicos dos temas envolvidos e, um a um, foram sendo solucionadas as dúvidas e divergências quanto aos Precedentes Normativos. As ocasionais divergências foram resolvidas com votação, respeitada a ordem de antiguidade, as divergências de redação foram igualmente resolvidas com a contribuição de todos os presentes e todas encerradas por consenso de todos os presentes. Após terem todos os presentes declarado que não tinham mais nada a acrescentar na revisão e atualização dos Precedentes Normativos, havendo unanimidade de votos aprovando a conclusão dos trabalhos, disse o sr. Presidente, Desembargador Federal RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO, que o extrato das anotações com a redação final seria providenciada de imediato e entregue aos Gabinetes para revisão, após o que será providenciada a publicação dos Precedentes Normativos no Diário Oficial (de número 1 a 37). Ficou aprovada, também por unanimidade de votos, que a continuidade dos trabalhos, agora com o estudo, debate e aprovação dos Novos Precedentes Normativos (a partir do número 38), seguirá o mesmo modelo adotado nessa primeira etapa da revisão dos preceitos normativos, ou seja: as proposições individuais de cada Magistrado serão postadas no ambiente de colaboração, na internet, onde todos poderão lançar as suas objeções, apoimentos, emendas etc., que serão lidas e editadas, concomitantemente por todos. Após o esgotamento das novas proposições e avaliações de todos, os resultados serão consolidados em tabela, para análise e votação final em sessão. Ao final, destacou o sr. Presidente, Desembargador Federal Dr. RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO, o fato de ser esta uma sessão histórica da Seção de Dissídios Coletivos, cujo trabalho de estudo e amadurecimento das questões sociais que inspiram os Precedentes Normativos reverterá em grandes benefícios para os jurisdicionados e para a maior excelência da jurisdição. Agradeceu, Sua Excelência, a grande participação ativa dos presentes, que muito se empenharam para que o resultado desse trabalho encontrasse bom termo. É anexada à presente ata a tabela que consolida a nova redação dos Precedentes Normativos, de número 1 (um) a 37 (trinta e sete), da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho, da 2ª Região. Nada mais.

(a) **DR. RAFAEL E. PUGLIESE RIBEIRO**

Desembargador Presidente da

Seção Especializada em Dissídios Coletivos

(a) **DRA. MAGALI DE ARAUJO LESSA SOARES**

Secretária da Seção Especializada em Dissídios Coletivos

ANEXO À ATA DE REUNIÃO DO DIA 24.10.2012, DA SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

PN	PRECEDENTES NORMATIVOS REVISTOS E ATUALIZADOS 24 DE OUTUBRO DE 2012
01	PISO SALARIAL. O piso salarial será corrigido no mesmo percentual do reajuste salarial.
02	ADMITIDOS APÓS A DATA BASE. O reajuste salarial é aplicável aos admitidos após a data-base, ficando limitado ao valor do maior salário do empregado mais antigo na função.
03	SALÁRIO DO ADMITIDO EM LUGAR DE OUTRO. É assegurado ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, salário igual ao do empregado de menor salário na função, excluídas as vantagens pessoais.
04	SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO. Durante a substituição não eventual, o empregado substituto perceberá salário igual ao do substituído, excluídas as vantagens pessoais.
05	CARTA AVISO. A comunicação da dispensa por justa causa deverá ser feita por escrito, com uma breve indicação dos motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa sem causa.

06	(CANCELADO). ADICIONAL NOTURNO. Redação Anterior (revogada): Pagamento de 50% (cinquenta por cento) de adicional para o trabalho prestado entre 22:00 e 5:00 horas.
07	(CANCELADO) AVISO PRÉVIO. Redação Anterior (revogada): Concessão, além do prazo legal, de aviso prévio de cinco dias por ano de serviço prestado à empresa.
08	AVISO PRÉVIO (EMPREGADO COM MAIS DE 45 ANOS DE IDADE). Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade será assegurado aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, sem prejuízo da vantagem prevista na Lei nº 12.506/2011.
09	CRECHES. As empresas que não possuírem creches próprias pagarão a seus empregados um auxílio creche equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo, por mês e por filho até 6 anos de idade.
10	(CANCELADO) LICENÇA ADOTANTE. Redação Anterior: Licença remunerada de 90 dias às mães adotantes, no caso de adoção de crianças na faixa etária de zero a 06 meses de idade.
11	ESTABILIDADE – GESTANTE A empregada gestante terá estabilidade provisória desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença compulsória.
12	ESTABILIDADE PRÉ APOSENTADORIA. São garantidos emprego e salário aos empregados que estejam a menos de 2 (dois) anos da aposentadoria especial ou por tempo de serviço. Adquirido o direito, cessa a estabilidade.
13	ESTABILIDADE – SERVIÇO MILITAR. O empregado alistado para o serviço militar obrigatório tem estabilidade provisória desde o alistamento até 30 (trinta) dias após a baixa.
14	ESTABILIDADE – ACIDENTE DE TRABALHO. O empregado vítima por acidente de trabalho tem estabilidade provisória por prazo igual ao do afastamento, até o limite de 60 (sessenta) dias, após o termo previsto no art. 118 da Lei nº 8.213/91.
15	UNIFORMES. O empregador fornecerá gratuitamente os uniformes que exigir ou que sejam exigidos pela natureza do trabalho.
16	ATESTADOS. Serão reconhecidos pelas empresas os atestados médicos e odontológicos passados pelos facultativos do Sindicato profissional.
17	COMPROVANTES DE PAGAMENTO. Será fornecido mensalmente ao empregado demonstrativo de pagamento com clara discriminação das importâncias pagas e debitadas, inclusive o valor recolhido a título de FGTS.
18	QUADRO DE AVISOS. As empresas instalarão pelo menos um quadro de avisos em local de trânsito ou de fácil acesso a todos os empregados.
19	MULTA POR MORA SALARIAL. Em caso de mora salarial, incidirá multa moratória de 5% (cinco por cento) do valor do salário inadimplido.
20	HORAS EXTRAS. Em caso de prestação de horas extras, o adicional será de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras e de 100% (cem por cento) para as seguintes.
21	DESCONTO ASSISTENCIAL. As empresas descontarão 5% (cinco por cento) do salário básico do empregado associado, de uma única vez, no primeiro pagamento do salário reajustado, a título de contribuição assistencial, e farão o recolhimento em favor do Sindicato Profissional dentro do prazo de 30 (trinta) dias.
22	FÉRIAS COLETIVAS OU INDIVIDUAIS. As férias não poderão ter início em sábado, domingo, feriado ou dia já compensado, sob pena de multa equivalente ao dobro dos salários relativos a esses dias superpostos.
23	MULTA. 1. Em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas econômicas da norma coletiva, o empregador pagará ao empregado, por evento, multa de 5% (cinco por cento) do salário normativo, excluídas as cláusulas que já tenham cominação específica. Tratando-se de cláusulas sociais, a multa será única de 10% (dez por cento) do salário normativo. 2. Tratando-se de cláusulas obrigacionais, a multa será única de 10% (dez por cento) do salário normativo, revertida para o empregado, o empregador ou a entidade sindical, conforme seja a parte prejudicada.
24	COMPENSAÇÕES. São compensáveis todas as majorações nominais de salário, salvo as decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial.
25	FORMA DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS. As empresas que não efetuarem o pagamento dos salários e vales em moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil e meio seguro para o recebimento em

	banco ou posto bancário, dentro da jornada de trabalho, quando coincidente com o horário bancário, excluindo-se o horário de refeição.
26	ESTABILIDADE EM RAZÃO DE DOENÇA. O empregado afastado do trabalho por doença tem estabilidade provisória, por igual prazo do afastamento, até 60 dias após a alta.
27	GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO COM SEQUELAS E READAPTAÇÃO. Será garantida aos empregados acidentados no trabalho a permanência na empresa em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo da remuneração antes percebida, desde que, após o acidente, apresentem, cumulativamente, redução da capacidade laboral atestada pelo órgão oficial ou por perícia judicial e que se tenham tornado incapazes de exercer a função que anteriormente exerciam, obrigados, porém, os trabalhadores nessa situação, a participar de processo de readaptação e reabilitação profissional.
28	REPRESENTAÇÃO DA CATEGORIA. Cabe ao sindicato que detém o registro sindical a representação legal da categoria. A legitimidade de representação por um novo Sindicato, somente será possível caso seu arquivamento no CNES - Cadastro Nacional de Entidades Sindicais não sofra impugnação ou se houver manifestação objetiva e expressa da maioria dos membros da categoria, na base territorial em disputa.
29	(CANCELADO). CATEGORIA DIFERENCIADA. Redação Anterior (Cancelada): A categoria diferenciada é definida por lei ou por ato ministerial, cabendo sua representação ao Sindicato que já a detém mediante carta sindical ou por força de lei.
30	DESCANSO SEMANAL REMUNERADO. O trabalho em domingo ou feriado não compensado é remunerado em dobro, sem prejuízo do pagamento do próprio dia que estava destinado ao repouso.
31	ADIANTAMENTO SALARIAL (VALE). As empresas concederão quinzenal e automaticamente adiantamento de, no mínimo, 40% do salário mensal bruto do empregado.
32	AUXÍLIO AO FILHO COM DEFICIÊNCIA. As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filho portador de necessidades especiais, um auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo, por filho nesta condição.
33	COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO. As empresas concederão ao empregado afastado do serviço por motivo de saúde (doença ou acidente) a complementação do auxílio previdenciário para que perceba a mesma remuneração que receberia em atividade, durante o prazo de 90 dias.
34	AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO. Os empregadores fornecerão ticket-refeição, em número de 22 (vinte e duas) unidades ao mês, inclusive nas férias e demais interrupções do contrato de trabalho, no valor unitário de R\$ 18,00 (dezoito reais), que será atualizado na data-base.
35	PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS. 1. Empregados e empregadores terão o prazo de 60 (sessenta) dias para a implementação da medida que trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, sendo que para tal fim deverá ser formada em 15 (quinze) dias, uma comissão composta por 3 (três) empregados eleitos pelos trabalhadores e igual número de membros pela empresa (empregados ou não) para, no prazo acima estabelecido, concluir estudo sobre a Participação nos Lucros (ou resultados), fixando critérios objetivos para sua apuração, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, sendo assegurada aos Sindicatos profissional e patronal a prestação da assistência necessária à condução dos estudos. 2. O desrespeito aos prazos acima pelo empregador importará em multa diária de 10% (dez por cento) do salário normativo até o efetivo cumprimento, revertida em favor da entidade sindical dos trabalhadores. 3. Aos membros da Comissão eleitos pelos empregados será assegurada estabilidade no emprego por 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data da eleição.
36	ESTABILIDADE PROVISÓRIA. Os empregados terão estabilidade provisória na pendência da Negociação Coletiva da data-base, até 30 (trinta) dias após a sua concretização, ou, inexistindo acordo, até 90 (noventa) dias após o julgamento do dissídio coletivo.
37	ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO. 1. Assegura-se o direito a ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas. 2. Nos casos em que a assistência seja necessária por prazo superior, o fato deverá ser comprovado por declaração médica com o motivo específico daquela necessidade, caso em que, embora não remuneradas, as faltas serão consideradas justificadas perante o empregador.