



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

PROCESSO SDC 1000131-20.2016.5.02.0000

DISSÍDIO COLETIVO

SUSCITANTE: SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE SÃO BERNARDO DO CAMPO E REGIÃO - SINDEHOT-SBC

SUSCITADO: SINDICATO DAS EMPRESAS DE HOSPEDAGEM E ALIMENTAÇÃO DO GRANDE ABC - SEHAL

RELATOR: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO

RELATÓRIO

A entidade Sindical suscitante propõe o presente dissídio coletivo de natureza econômica contra a entidade acima indicada como suscitada, alegando, em linhas resumidas, que:

(a) é a entidade sindical profissional que detém a legítima representação dos trabalhadores no comércio hoteleiro e similar de São Bernardo do Campo, Diadema e Rio Grande da Serra, que compõem sua base territorial, definida consoante o art. 8º, inciso II, da Constituição Federal;

(b) aproximando-se o termo da última convenção coletiva, o suscitante convocou assembleia extraordinária da categoria, na forma do art. 617, § 2º, da CLT, aberta à participação dos trabalhadores representados em geral, sindicalizados ou não;

(c) no transcurso da assembleia foi aprovada a pauta de reivindicações;

(d) o suscitado, de posse da referida pauta, embora instado à autocomposição dos mútuos interesses, não se dignou dar seguimento ao processo negocial, não obstante garantir a data-base da categoria, 1º de outubro.

(e) face a não possibilidade do entendimento direto, vez que não aquiesceu o suscitado em agendar uma só reunião, o suscitante apelou para a mediação da Gerência Regional do Trabalho e Emprego em São Bernardo do Campo, sendo que o suscitado compareceu à mesa-redonda

realizada no dia 25 de novembro de 2015, porém frustrou qualquer possibilidade de composição coletiva do conflito normativo, ao deixar de oferecer propostas suficientes para atender às postulações da categoria profissional;

(f) ante o impasse nas negociações travadas perante aquele órgão ministerial, desde logo decidiram as partes recorrer à esfera judicial, convergindo, dessa forma, o dissídio à apreciação desta especializada.

Diante do articulado, pleiteia o reconhecimento das cláusulas contidas na pauta de reivindicações.

Junta pauta de reivindicações (ID 8169b75), certidão do MTE (ID 53bf145), estatuto social (ID f683211), ata de posse (ID 5360eae), procuração (ID 3385064), Convenção Coletiva de Trabalho 2014/2015 (ID 94a6106), edital de convocação (ID 1Ed8bd7e), ata da assembleia (ID 2bd69d0), lista de presença (IDs 0f9c458 e seguintes), termo de audiência no MTE (ID 2e56619) e outros documentos.

Determinação exarada pelo Vice-Presidente Judicial, Desembargador Wilson Fernandes (ID 3ab685a), com designação de audiência de instrução e conciliação para o dia 17 de fevereiro de 2016.

Manifestação do suscitado sob ID 6e1c28a, em que requer o adiamento da audiência. Junta procuração (ID 623bb57) e outros documentos.

Manifestação do suscitado sob ID 55a7ba1, em que junta: estatuto social (ID 3648ba4), ata de posse (ID a208851), ata de assembleia (ID 5b7c971) e substabelecimento (ID 858e406).

Audiência realizada em 17 de fevereiro de 2016 (ID bc321fe), em que:

(a) pela Vice-Presidência foi formulada, como proposta para conciliação, reajuste salarial de 12%;

(b) a proposta foi aceita pelo suscitado, sendo que o suscitante comprometeu-se a informar nos autos, no prazo de cinco dias, a sua concordância;

(c) em não havendo a concordância do suscitante, foi concedido ao suscitado o prazo até o dia 08 de março de 2016, para apresentar defesa e documentos, sendo que nesta hipótese, teria o suscitante o prazo até dia 18 de março de 2016, para eventual manifestação sobre a defesa.

Manifestação do suscitante sob ID bb1f797, em que não aceita a proposta da Vice-Presidência Judicial. Junta documentos.

Contestação pelo suscitado sob ID 7988a0f, em que aduz, preliminarmente: (a) ausência de comum acordo; (b) o não exaurimento da negociação coletiva; (c) impugna as listas de presença; (d) impugna o comparecimento dos empregados à assembleia; (e) impugna a assembleia itinerante; (f) o edital de convocação não está em sintonia com o art. 859 da CLT. No mérito: (a) impugna a pauta de reivindicações; (b) retira a proposta feita pelo juízo e aceita em sede de conciliação, de reajuste salarial no percentual de 12%. Junta atas de assembleia, ata de reunião (ID b208ffe) e outros documentos.

Manifestação da entidade sindical suscitante sob ID 944f16e.

Parecer do Ministério Público do Trabalho sob ID 19b91be.

Designação de reunião junto ao Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos Coletivos para o dia 24 de maio de 2016, às 14:00 (ID df4c647).

Reunião realizada no dia 24 de maio de 2016 (ID a3b6074), em que:

(a) ouvidas as partes, foram estabelecidos critérios para a próxima reunião no NCC - Núcleo de Conciliação de Coletivos: (a) percentual de reajuste; (b) piso Salarial diferenciado para Cozinheiro, Garçon e Camareira, ao contrário do que é praticado atualmente na categoria, que é um valor único; (c) a criação de novos benefícios para a categoria tais como: cesta básica, seguro de vida e auxílio creche; (d) o Dia do Garçom já é cláusula prevista na Convenção Coletiva, contudo passaria a ser um dia abonado; (e) aumentos diferenciados para benefícios já existentes, como, por exemplo, a cláusula do PLR, do Vale Refeição e percentual diferenciado para hora extra; (f) a criação de uma cláusula com um valor diferenciado para o Adicional Noturno; (g) além dessas cláusulas, a manutenção das cláusulas da Convenção Coletiva, sendo que as cláusulas econômicas, excetuando as acima, com o reajuste a ser estabelecido;

(b) o Sindicato patronal pugnou que fosse discutida a cláusula da Contribuição Assistencial, fixando para que o valor seja descontado somente do associado;

(c) foi designada nova Reunião para o dia 03 de junho de 2016, sexta-feira, às 15h30min.

Manifestação do suscitante sob ID de44136, em que junta documentos.

Reunião realizada no dia 03 de junho de 2016, em que:

(a) a entidade sindical suscitada informou que houve uma assembleia junto à categoria econômica e nessa ficou deliberado que: (a) o percentual de reajuste seria de 9,9038%; (b) não há possibilidade de piso salarial diferenciado; (c) não há possibilidade de se estabelecerem as cláusulas da cesta básica, seguro de vida e auxílio creche; (d) não se acatou que o dia do garçom fosse um dia abonado; (e) a categoria deliberou que o valor do PLR poderia passar de R\$ 340,00 para R\$ 408,00, com aumento de 20%; (f) quanto ao vale-refeição, também foi feita uma proposta de R\$ 11,40 para R\$ 13,68 (aumento de 20%); (g) não há possibilidade de aumento diferenciado para o percentual da hora extra e para o adicional noturno;

(b) a entidade sindical suscitante informou que há três bases territoriais distintas em que, por negociação, já há pisos diferenciados, sendo duas por negociação coletiva e uma por sentença normativa;

(c) considerando a impossibilidade de acordo, as partes solicitaram o retorno dos autos ao dissídio coletivo, sendo que a categoria econômica ratificou o que foi dito na última sessão de julgamento, em que deliberadamente desiste da arguição da ausência de comum acordo, aguardando o desfecho da demanda pelo crivo da decisão do Colegiado do TRT/São Paulo;

(d) foi designado julgamento para o dia 15 de junho de 2016, às 16:30.

Consoante o despacho (ID 89ba8a5), os autos foram retirados da pauta do dia 15 de junho de 2016, ante as férias da MM. Desembargadora revisora, com comunicação expressa às partes (ID ab3fc5f e 49891e9).

E-mail da entidade sindical suscitante (ID f79e6de) juntando a pauta de reivindicações no formato PDF e a convenção coletiva 2014/2015 (ID b0ab0bd e 06de4b6).

É o relatório.

DECIDE-SE:

1. Análise das preliminares.

O exame das preliminares será efetuado de forma sistemática, com o entrelaçamento da doutrina e da jurisprudência, observando-se, ponto a ponto, todas as prejudiciais cabíveis em sede de dissídio coletivo.

1.1. Competência do órgão jurisdicional julgador.

Verificar se o dissídio coletivo apresentado está em sintonia com o pressuposto processual da competência, a qual se apresenta da seguinte forma: (a) competência material; (b) competência em razão das pessoas; (c) competência territorial; (d) competência hierárquica.

Pela análise dos autos, não há nenhuma discussão relativa à competência na presente demanda.

1.2. Legitimação Processual das Partes.

Como pressuposto processual, a legitimação processual compreende a capacidade de se estar em juízo.

Pelos empregados, o ente legitimado a propor o dissídio coletivo é a entidade sindical denominada de sindicato (art. 8º, III, CF; art. 114, § 2º, CF; art. 857, CLT).

Quando não houver sindicato representativo da categoria profissional, a representação caberá às federações e, na falta destas, às confederações respectivas, no âmbito de sua representação (art. 857, parágrafo único, CLT).

Quanto ao lado empresarial, se o conflito envolver a categoria, quem estará presente será o sindicato da categoria econômica.

Da mesma forma como ocorre com o lado laboral do conflito coletivo, quando não houver sindicato representativo da categoria profissional, a representação caberá às federações e, na falta destas, às confederações respectivas, no âmbito de sua representação (art. 857, parágrafo único, CLT).

Se o conflito for circunscrito a uma empresa, a demanda poderá ser por ela proposta ou contra ela proposta (OJ 19, SDC, TST).

A respeito da legitimação processual, o TST entende que a comprovação dela se faz pelo registro da entidade sindical no órgão competente do Ministério do Trabalho (OJ 15, SDC).

Nos presentes autos, temos a comprovação desta legitimação quanto à entidade sindical suscitante (certidão - MTE - ID 53bf145).

O suscitado não juntou aos autos a carta sindical.

A priori, a juntada deste documento seria essencial para comprovar que a instituição sindical requerida tem a representação para atuar em nome da categoria econômica mencionada na fundamentação da inicial.

Contudo, entendemos não ser aplicável tamanho rigor na presente demanda.

É público e notório que a presente entidade sindical suscitada tem a sua regularização junto ao Cadastro das Entidades Sindicais, inclusive, com a representação da categoria econômica dentro do seu âmbito de atuação territorial.

Portanto, todos os entes são legitimados na presente demanda.

1.3. Comum acordo.

Citado tópico será apreciado em item próprio.

1.4. Inexistência de Litispendência.

É recomendável a análise no sentido de se ter ou não a reprodução total ou parcial de uma ação coletiva em andamento.

Não é o caso dos presentes autos.

1.5. Negociação Coletiva Prévia.

A Carta Política de 1988 estabelece que o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica deverá ocorrer quando houver recusa de qualquer uma das partes à negociação ou à arbitragem. Essa exigência já era feita pela lei consolidada (art. 616, § 2º e § 4º, CLT).

São mecanismos de aferição da existência da negociação coletiva prévia: (a) tentativa de marcação de reunião para negociação de pauta de reivindicações; (b) atas ou registros de reuniões realizadas pelas partes (nas dependências dos sindicatos; sede das empresas; no Ministério do Trabalho e Emprego ou em qualquer outro local) (OJ 18, SDC, TRT 2ª Região).

Pelo relato dos autos, temos que:

(a) houve a publicação de edital: ID 5767d3;

(b) houve a realização da assembleia dos trabalhadores com a extração da pauta de reivindicações e lista de presentes: IDs 2bd69d0, 5e49192 e seguintes;

(c) a remessa ao suscitado da pauta de reivindicações (ID ad2c592);

(d) realização de mesa redonda junto a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de São Paulo em 25 de novembro de 2015: ID 2e56619.

Em audiência, realizada no dia 17 de fevereiro de 2016, na presença do Vice-Presidente Judicial, não houve a formulação de uma proposta de conciliação pelas partes.

Vale dizer, diante do universo da prova, não há dúvidas de que houve o exaurimento do procedimento da negociação coletiva.

Rejeita-se a preliminar arguida pelo suscitado.

1.6. Inexistência de Norma Coletiva em vigor.

Não se pode ajuizar um dissídio coletivo, se houver norma coletiva anterior em vigência. Há exceções: as hipóteses do art. 14, parágrafo único, da Lei 7.783/89, ou seja: na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que: (a) tenha por objetivo exigir o cumprimento da cláusula ou condição; (b) seja motivada por fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

Nos presentes autos, nada indica que se tenha instrumento normativo em vigência.

1.7. Observância da Época Própria para Ajuizamento.

De acordo com o art. 616, § 3º, da CLT, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos sessenta dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo.

De acordo com a convenção coletiva 2014/2015, a data-base é o dia 1º de outubro de 2015.

A demanda foi ajuizada em 20 de janeiro de 2016.

De fato, o ajuizamento desta ação extravasou a data-base, contudo, entendemos que este fato em nada prejudica a solução nesta demanda, bem como o próprio processamento desta demanda, em razão das dificuldades inerentes à exaustão do processo da negociação coletiva.

Tal aspecto de ordem prática justifica o não ajuizamento da demanda

dentro do prazo legal.

1.8. Empresas Estatais.

A demanda em foco não tem entidades ou empresas relacionadas com a administração pública direta ou indireta.

1.9. Elementos da Petição Inicial (Representação).

São requisitos intrínsecos da petição inicial:

(a) de acordo com o art. 858, I, da CLT, a petição inicial deverá conter a designação e qualificação dos suscitantes e dos suscitados, além da natureza do estabelecimento ou do serviço. Esta indicação é uma forma de se ter elementos para fins de aferição das categorias envolvidas no conflito e o âmbito da respectiva representação. Este requisito está presente na fundamentação dos autos (inicial, ID 7f77ee0, p. 1);

(b) pelo art. 858, II, da CLT, a petição inicial deverá indicar os motivos do dissídio e as bases da conciliação. Por bases da conciliação, entenda-se a proposta do sindicato profissional das cláusulas sociais e econômicas. É o rol de reivindicações. O rol encontra-se no bojo da petição inicial (ID 7f77ee0);

(c) quanto aos motivos do dissídio, compreendam-se às fundamentações (fática, social e econômica) da cláusula apresentada na pauta de reivindicações. A OJ 32 indica que: "**É pressuposto indispensável à constituição válida e regular da ação coletiva a apresentação em forma clausulada e fundamentada das reivindicações da categoria, conforme orientação do item VI, letra e, da IN n. 04/93**". No presente litígio, ao revés do que aduz o suscitado, as cláusulas estão fundamentadas (ID 8169b75).

São requisitos extrínsecos da petição inicial, ou seja, os documentos que devem estar juntados aos autos, com o objetivo da plena demonstração do preenchimento das condições da ação e dos pressupostos processuais:

(a) edital de convocação das assembleias (categoria) (OJ 28 e 29, SDC, TST). O documento está juntado (ID 1Ed8bd7e);

(b) ata da assembleia geral. O *quoruma* ser observado é o fixado no estatuto da entidade sindical, visto que a Súmula 177 foi cancelada pelo TST, logo, pode-se afirmar que o art. 859 da CLT não foi recepcionado pela nova ordem constitucional (art. 8º, I) (OJ 9, SDC, TRT 2ª Região). Assim, rejeita-se a preliminar do suscitado. Observando-se a ata de assembleia (ID 2bd69d0) e o

estatuto da entidade sindical suscitante, houve a observância do prazo mínimo para a realização da assembleia. O edital foi publicado no dia 22 de julho de 2015 (ID 1Ed8bd7e). A assembleia foi realizada a partir de 28 de julho de 2015. Pelo artigo 31 do estatuto (ID bcf293e, p. 1), o prazo é de 24 horas entre a data da publicação do edital e a realização da assembleia. O conteúdo da ata observa o teor da OJ 8, SDC, TRT 2ª Região. Assim, não prospera a alegada ausência de indícios de que cada item da pauta tenha sido objeto de aprovação da assembleia.

(c) lista de presença dos trabalhadores. Documento juntado aos autos (ID 0f9c458 e seguintes). O suscitado, em sua contestação, faz uma série de impugnações à lista de presença. Em relação à data, evidente o erro material. Observe-se o suscitado que na ata de encerramento da assembleia, realizada em 31 de julho de 2015 (ID ae55ef5), constou expressamente que ***"Quando da lavratura da presente ata, o companheiro Cleiton da Silva chamou a atenção pelo erro contido nas listas de presença, onde consta o ano de 2014 quando deveria constar 2015. O senhor presidente solicitou a opinião da advogada Dra. Giovanna Ottati se seria necessário fazer outra assembleia, a Dra. Giovanna tranquilizou os presentes informando que se tratava de erro material e vez que os membros da categoria que assinaram as listas de presenças estavam cientes que essas listas se referiam à pauta de reivindicações do ano de 2015, esse fato apenas deveria constar na ata da assembleia, o que o senhor presidente faz lavrar."*** Rejeita-se a preliminar. Por sua vez, o fato de não constar o documento de identificação dos signatários e a empresa a qual pertencem em nada invalida a lista. Não há qualquer dispositivo legal que obrigue a constar a qualificação dos signatários, assim como o empregador. O fato de haver grafias iguais na coluna "nome" não indica fraude, pois na coluna "assinatura", é possível observar, nos casos em que há grafias iguais no nome, como, por exemplo, no documento ID e6a4da8, p. 2, que as assinaturas são distintas. Em relação ao *quorum*, o art. 34 do estatuto da entidade prevê que: ***"Genericamente a A.G.O e a A.G.E reúnem-se em primeira convocação, com maioria absoluta dos associados em condição dela participar ou, em segunda e última convocação, no mínimo trinta minutos após, com qualquer número de tais associados."*** Observe o suscitado que a "A.G" a que se refere o art. 29 do estatuto trata-se de assembleia geral, constituída por associados que preencham requisitos cumulativamente (art. 27, incisos I a V). Em relação à assembleia itinerante, o suscitado faz ilações, contudo, não traz qualquer elemento no sentido de que não houve observância ao art. 31 do estatuto da entidade sindical suscitante.

(d) negociação coletiva prévia: matéria dirimida pelo exame do tópico 1.5
supra;

(e) norma coletiva anterior: matéria dirimida pelo exame do tópico 1.6
supra;

(f) procuração outorgada pelo presidente da entidade suscitante (ID 3385064).

2. Comum acordo. Remessa dos autos ao Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos Coletivos.

2.1. Ausência do comum acordo.

A entidade sindical suscitada arguiu a temática do comum acordo.

2.1. Opinião deste Juiz Relator quanto ao comum acordo.

É discutível qual é a exata dicção do que representa a expressão "de comum acordo", como inserida no art. 114, § 2º, da Constituição Federal.

Pelo exame do processado, evidente que a entidade sindical suscitante, antes do ajuizamento, articulou no sentido de se ter o esgotamento do processo prévio de negociação coletiva.

Amauri Mascaro Nascimento (A Questão do Dissídio Coletivo de Comum Acordo, *in* Revista LTr, v. 70, nº 6, pp. 650-651) ensina que a origem histórica dessa exigência constitucional para o dissídio coletivo resulta de uma sugestão do Comitê de Liberdade Sindical da OIT. Por ocasião da greve dos petroleiros e a dispensa de cinquenta dirigentes sindicais em 1995, a CUT apresentou uma queixa na OIT contra o Governo Brasileiro. A queixa foi apreciada pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT que encaminhou ao Brasil as seguintes sugestões: (1) reintegração dos dirigentes sindicais despedidos; (2) transformação do nosso sistema de solução dos conflitos coletivos com a adoção da arbitragem quando solicitado pelas duas partes; (3) manutenção do dissídio coletivo apenas nos casos de greve em atividades essenciais. Com isso, caminhou-se para a supressão do dissídio coletivo. Cogitou-se a transformação do dissídio coletivo em arbitragem pelos tribunais do trabalho, o que não foi aceito.

Enoque Ribeiro dos Santos ("Dissídio Coletivo e Emenda Constitucional nº 45/2004 - Considerações sobre as teses jurídicas da existência do 'comum acordo'", *in* Revista Justiça do Trabalho, nº 264, dez./2005, p. 16) elenca as diversas teses jurídicas que dizem respeito ao "comum acordo" do art. 114, § 2º: (1) extinção do poder normativo dos Tribunais, privilegiando a negociação coletiva de trabalho; (2) mitigação do poder normativo, passando a ter um cunho arbitral - pública estatal

prestada pelo Poder Judiciário; (3) manutenção do poder normativo nos demais tipos de dissídios coletivos (natureza jurídica, revisão, originário e declaração); (4) o comum acordo teria cunho facultativo; (5) inconstitucionalidade da exigência, por afronta ao princípio constitucional da inafastabilidade do Judiciário.

Amauri Mascaro Nascimento considera que a exigência do "comum acordo" para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica é inconstitucional, por violação ao princípio da inafastabilidade da jurisdição (Ob. cit., p. 655-656).

A formulação do dissídio coletivo econômico de comum acordo equivale a uma plena violação do disposto no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal, ou seja, diante da recusa deliberada na negociação é incongruente ainda ter se a exigência da propositura da demanda de comum acordo.

2.2. Posição do TST quanto ao comum acordo.

2.2.1. O TST vem se posicionando de forma unânime pela extinção da ação sem apreciação do mérito, diante da ausência do que considera ser um pressuposto processual para o ajuizamento do dissídio, o comum acordo, conforme ilustra as decisões abaixo:

"RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO, PRESSUPOSTO ESPECÍFICO PARA AJUIZAMENTO DO DISSÍDIO. A regra, ante o que dispõe o art. 114, § 2º, da Constituição Federal, é a exigência de comum acordo para instauração do dissídio coletivo. Havendo, como no caso, clara evidência de que a parte contrária se opôs à instauração da instância, força é prover o recurso para declarar-se a extinção do processo, sem julgamento do mérito, nos termos do art. 267, IV, do CPC, por ausência do requisito do comum acordo, em relação aos Suscitados que arguíram a preliminar em defesa e a renovaram em razões de Recurso Ordinário" (TST - SDC - ReeNec e RO 2027600-39.2007.5.02.0000 - Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro - DEJT27/5/2011).

"DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELOS SINDICATOS PROFISSIONAIS SUSCITANTES. AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO. JURISPRUDÊNCIA DO TST. EXTINÇÃO. O comum acordo, pressuposto específico para o ajuizamento do dissídio coletivo, exigência trazida pela Emenda Constitucional nº 45/2004 ao art. 114, § 2º, da CF, embora de maneira Ideal devesse ser materializado sob a forma de petição conjunta da representação, é interpretado de modo mais flexível por esta Justiça trabalhista, no sentido de se admitir concordância tácita na instauração da instância, desde que não haja a oposição expressa do suscitado, na contestação. In casu, mostra-se inviável o pedido dos recorrentes, no sentido de que seja suprida a

concordância da parte contrária em relação à instauração da instância, não somente em face da jurisprudência dominante desta Corte, mas também por não se poder amoldar a Constituição Federal às concepções e aos interesses de cada parte. Tendo, pois, o suscitado demonstrado, expressamente, na contestação, a não concordância com a busca da solução do conflito pela via judicial, não cabe a esta Justiça Especializada o exercício espontâneo da jurisdição, contra a vontade manifesta da parte, que tem o respaldo da Constituição Federal. Mantém-se, pois, a decisão regional que extinguiu o feito, sem resolução de mérito, e nega-se provimento ao recurso. Recurso ordinário não provido" (TST - SDC -RO - 205-09.2010.5.09.0000 -Relatora Ministra Dora Maria da Costa - DEJT 20/5/2011).

2.2.2. Assim, ressalvado entendimento pessoal acima citado, como forma de prevalectimento da jurisprudência dominante do Tribunal Superior do Trabalho, surge, como primeiro critério de análise da pauta de reivindicações (ID 8169b75), a declaração de que o exame da pauta restaria prejudicado ante o acolhimento da tese do comum acordo.

Contudo, o exame da tese do comum acordo restou prejudicado ante o fato novo ocorrido no dia 18 de maio de 2016.

2.3. Remessa dos autos ao Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos Coletivos.

Na sessão realizada no dia 18 de maio de 2016, por solicitação da relatoria, os autos foram retirados da pauta de julgamento, com a remessa ao Núcleo de Conciliação deste Tribunal Regional.

Consta da ata:

PROCESSOS APTOS PARA PAUTA

CERTIFICO que a Pauta de Julgamento da Seção Especializada em Dissídios Coletivos marcada para o dia 18 de maio de 2016 foi disponibilizada no DeJt no Caderno Judiciário do TRT 2ª Região do dia 09.05.2016. Enviado em 09.05.2016 12:44:51 Código 10148660.

10. Número do Processo: 1000131-20.2016.5.02.0000 - DC

Relator: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO

Revisor: LYCANTHIA CAROLINA RAMAGE

Orgão Julgador: SDC - Cadeira 3

Polo Ativo:

SUSCITANTE - SINDICATO DOS EMPR.NO COM.HOT.E SIMIL.DE SBCAMPO E REGIAO SINDEHOT-SBC

ADVOGADO - WALTER VETTORE

Polo Passivo:

SUSCITADO - SEHAL - SINDICATO DAS EMPRESAS DE HOSPEDAGEM E ALIMENTACAO DO GRANDE ABC

ADVOGADA - SELMA DENIZE LIMA TONELOTTO

Sustentação oral: Dr. Walter Vettore, pelo Suscitante.

Dra. Selma Denize Lima Tonelotto, pelo Suscitado. Inquirida pelo Desembargador Francisco Jorge, a patrona do Suscitado, Sehal, desistiu da arguição preliminar de ausência de comum acordo.

PROCESSO RETIRADO DA PAUTA POR DETERMINAÇÃO DO RELATOR, QUE DESIGNARÁ AUDIÊNCIA NO NÚCLEO DE CONCILIAÇÃO DE COLETIVOS

-

Houve a realização de duas reuniões junto ao Núcleo, respectivamente, nos dias 24 de maio de 2016 e 3 de junho de 2016.

2.3.1. Transcrição - Ata de Reunião do dia 24 de maio de 2016.

Está presente o Exmo. Procurador Regional do Trabalho, Dr. Roberto Rangel Marcondes.

O Sindicato Suscitante comparece representado pelo Presidente, Sr. Luiz Parente Dias, e pelos advogados, Dr. Walter Vettore, OAB/SP nº 19312; Dra. Giovanna Ottati, OAB/SP nº 118170 e Dr. Marcos Parente Dias, OAB/SP nº 166670.

O Sindicato Suscitado comparece representado pelos advogados, Dr. João Manoel Pinto Neto, OAB/SP nº 52.232 e Dra. Selma Denize Lima Tonelotto, OAB/SP nº 95115.

Ouvidas as partes, foram estabelecidos critérios para a próxima reunião no NCC - Núcleo de Conciliação de Coletivos:

a) Percentual de reajuste;

b) Piso Salarial diferenciado para Cozinheiro, Garçon e Camareira, ao contrário do que é praticado atualmente na categoria, que é um valor único. Vale dizer, haveria um Piso único, contudo, diferenciado para as três categorias acima mencionadas;

c) A criação de novos benefícios para a categoria tais como: cesta básica, seguro de vida e auxílio creche;

d) O Dia do Garçon já é cláusula prevista na Convenção Coletiva, contudo passaria a ser um dia abonado;

e) Aumentos diferenciados para benefícios já existentes, como, por exemplo, a cláusula do PLR, do Vale Refeição e percentual diferenciado para hora extra;

f) A criação de uma cláusula com um valor diferenciado para o Adicional Noturno;

g) Além dessas cláusulas, a manutenção das cláusulas da Convenção Coletiva, sendo que as cláusulas econômicas, excetuando as acima, com o reajuste a ser estabelecido.

O Sindicato patronal também pugna que seja discutida a cláusula da Contribuição

Assistencial, fixando para que o valor seja descontado somente do associado.

Fica designada nova Reunião para o dia 03/06/2016, sexta-feira, às 15h30min.

Reunião encerrada às h min.

Cientes as partes.

Nada mais.

Eu, Mayara Antunes Norbin, Analista Judiciário, digitei a presente.

DESEMBARGADOR RELATOR

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

SUSCITANTE

SUSCITADO

2.3.2. Transcrição - Ata de Reunião do dia 3 de junho de 2016.

Está presente o Exmo. Procurador Regional do Trabalho, Dr. José Valdir Machado.

O Sindicato Suscitante comparece representado pelo Presidente, Sr. Luiz Parente Dias, e pelos advogados, Dr. Walter Vettore, OAB/SP n° 19312; Dra. Giovanna Ottati, OAB/SP n° 118170 e Dr.ª Nilde Rodrigues de Vasconcelos Ferreira, OAB/SP n° 65283.

O Sindicato Suscitado comparece representado pelo Presidente, Sr. Carlos Roberto Moreira, e pelos advogados, Dr. João Manoel Pinto Neto, OAB/SP n° 52.232 e Dra. Selma Denize Lima Tonelotto, OAB/SP n° 95115.

A Entidade Sindical Suscitada informou que foi feita uma assembleia junto à categoria econômica e nessa assembleia ficou deliberado que:

a) O percentual de reajuste seria de 9,9038%;

b) Não há possibilidade de Piso Salarial diferenciado. Nesse particular, os advogados informaram que na base correspondente ao estado de São Paulo há 24 sindicatos patronais e somente um deles é que tem piso diferenciado;

c) Não há possibilidade de se estabelecerem as cláusulas da cesta básica, seguro de vida e auxílio creche;

d) Não se acatou que o dia do garçom fosse um dia abonado;

e) A categoria deliberou que o valor do PLR poderia passar de R\$ 340,00 para R\$ 408,00 com aumento de 20%;

f) Quanto ao vale-refeição, também foi feita uma proposta de R\$11,40 para R\$ 13,68 (aumento de 20%);

g) Não há possibilidade de aumento diferenciado para o percentual da hora extra e para o Adicional Noturno.

A Entidade Sindical Suscitante informa que há 03 bases territoriais distintas em que, por negociação, já há pisos diferenciados, sendo 02 por Negociação Coletiva e a outra por Sentença Normativa.

Considerando a impossibilidade de acordo, as partes solicitaram o retorno dos autos ao Dissídio Coletivo. A Categoria Econômica ratifica o que foi dito na última sessão de

juízo, em que deliberadamente desiste da arguição da ausência do Comum Acordo, aguardando o desfecho da demanda pelo crivo da decisão do Colegiado do TRT/São Paulo.

Fica designado Juízo para o dia 15/06/2016, quarta-feira, às 15h30min.

Reunião encerrada às 16h30min.

Cientes as partes.

Nada mais.

Eu, Mayara Antunes Norbin, Analista Judiciário, digitei a presente.

DESEMBARGADOR RELATOR

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

SUSCITANTE

SUSCITADO

De acordo com o teor dessa reunião (dia 3 de junho de 2016), de forma literal, a entidade sindical suscitada ratifica a sua desistência quanto à preliminar do comum acordo.

3. Mérito.

3.1. Transcrição da convenção coletiva (data base 2014/2015).

A norma coletiva anterior teve vigência até o dia 30 de setembro de 2015 (ID 94a6106).

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de outubro de 2014 a 30 de setembro de 2015 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos empregados no comércio hoteleiro e similares, com abrangência territorial em Diadema/SP, Rio Grande da Serra/SP e São Bernardo do Campo/SP.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS (PISOS SALARIAIS)

Os salários normativos da categoria profissional passam a ser de: R\$ 1.050,00 (um mil e cinquenta reais) para jornada de 44 horas semanais ou 220 horas mensais.

Parágrafo primeiro - Para empresas optantes pelo SIMPLES NACIONAL e que tenham até 8 (oito) empregados: Piso Salarial de R\$ 1.014,00 (um mil e quatorze reais).

Parágrafo segundo - Para que as empresas optantes pelo Simples Nacional possam praticar o piso do parágrafo anterior, deverão obter junto ao SEHAL certidão dando conta de que se enquadram no parágrafo primeiro e validando essa certidão no Sindicato Profissional mediante apresentação da GFIP completa e da relação dos empregados do FGTS.

Parágrafo terceiro - A certidão prevista no parágrafo anterior será fornecida pelo Sindicato Patronal mediante prova de que a empresa seja optante pelo Simples Nacional e que tenha até 8 empregados, com a apresentação da relação de empregados do FGTS.

Parágrafo quarto - As empresas poderão contratar empregados por meia jornada de trabalho cuja carga horária será de 22 (vinte e duas) horas semanais, cujo piso salarial será de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial descrito no *caput*. As horas excedentes serão computadas com o adicional de horas extraordinárias previsto neste instrumento.

Parágrafo quinto - Aos empregados contratados na forma do *caput*, será permitida a compensação de horas de trabalho, com acréscimo dessas horas em alguns dias e a consequente redução em outros dias, desde que a jornada diária não ultrapasse 10 (dez) horas.

Parágrafo sexto - Fica estabelecido o salário mínimo estadual ao empregado admitido que não possua prática ou qualificação na categoria profissional enquanto durar o período de vigência do seu contrato de experiência.

Parágrafo sétimo - No período compreendido entre 1º/10/2014 e 30/09/2015, as empresas poderão contratar empregados na condição de horistas com salário de R\$ 5,40 (cinco reais e quarenta centavos) por hora, obedecendo ao que segue:

a) A carga semanal de trabalho do empregado horista fica limitada a 16 (dezesesseis) horas e nunca inferior a 5 (cinco) horas, não podendo ultrapassar o limite diário de 8 (oito) horas;

b) As horas excedentes ao limite de 16 (dezesesseis) horas semanais serão acrescidas dos adicionais de horas extraordinárias previstos nesta convenção;

c) A contratação de empregado horista será registrada na CTPS e ficha de registro do empregado;

d) Para efeito de pagamento do Descanso Semanal Remunerado (DSR), será considerado o divisor de 80 (oitenta) horas mensais na seguinte fórmula: $16 \div 6$ (dezesesseis horas divididas por seis);

e) Para efeito de férias e décimo terceiro salário será feita a média dos últimos 12 (doze) meses trabalhados ou, em se tratando de empregado com menos de 1 (um) ano de trabalho para a empresa, a média do tempo de serviço;

f) Ao trabalhador horista, salvo os contratados na forma da alínea "h", serão assegurados todos os benefícios previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, exceto o Plano de Saúde de que trata a cláusula 16, deste instrumento;

g) São reconhecidas as contratações feitas com salário hora cuja carga mensal seja de 220 horas e que obedeçam ao salário normativo da categoria profissional (estabelecido no *caput*), inclusive as contratações anteriores e, a esses trabalhadores, serão assegurados todos os benefícios constantes deste instrumento.

Parágrafo oitavo - Somente serão permitidas as quatro modalidades de contratos de trabalho descritas no "caput" (jornada integral), no §1º. (meia jornada), no § 4º. (empregado horista) e no § 9º. (12/36 horas).

Parágrafo nono - A empresa só poderá adotar turnos de revezamento de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, mediante formalização de acordo para compensação de horas junto ao Sindicato Profissional.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL

Sobre os salários de 30.09.2014 será aplicado, em 1º de outubro de 2014, o percentual único e negociado de **8,00 % (oito por cento)**.

Parágrafo único - Poderão ser compensadas as antecipações concedidas no período de 01.10.2013 a 30.09.2014, exceto as decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência ou término de aprendizagem.

Pagamento de Salário - Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS (VALE)

A empresa concederá ao seu empregado adiantamentos mensais de salário, nas seguintes condições:

- a)** o adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário nominal;
- b)** o adiantamento deverá ser efetuado até o dia 20 (vinte) do mês; quando o dia 20 coincidir com sábado ou feriado, o adiantamento deverá ser pago no primeiro dia imediatamente anterior e quando o dia 20 recair em domingo, deverá ser pago no primeiro dia imediatamente posterior.
- c)** o pagamento do adiantamento será devido inclusive nos meses em que ocorrerem os pagamentos das parcelas do 13º. Salário.
- d)** aos empregados contratados nos termos dos parágrafos 4º. e 7º., da cláusula 03 deste instrumento normativo, ficará assegurado um vale correspondente, no mínimo, ao valor de 40 (quarenta) horas e 10 (dez) horas, respectivamente.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS VIA BANCO

O pagamento de salários deverá ser efetuado, impreterivelmente, até o 5º. dia útil do mês subsequente ao vencido e os do 13º. salário nos prazos constantes da lei.

Parágrafo único - A empresa que efetuar o pagamento de salário/vale, através de depósito bancário, proporcionará ao empregado tempo hábil para o recebimento no banco, dentro da jornada de trabalho, quando esta coincidir com o horário bancário, excluindo-se o horário de refeição, sem prejuízo no salário do empregado e sem necessidade de compensação, mantidas as demais condições da Portaria nº. 3281/84 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Isonomia Salarial

CLÁUSULA SÉTIMA - GARANTIAS SALARIAIS

Será garantido ao empregado admitido em substituição de outro empregado dispensado, o menor salário pago ao exercente da função do dispensado.

Parágrafo único - Fica garantido ao empregado que substituir outro, em impedimentos

ocasionais, o mesmo salário do empregado substituído, desde que superior ao do substituto.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA OITAVA - TABELA DE ESTIMATIVA DE GORJETAS

As entidades signatárias, reconhecendo a não compulsoriedade das gorjetas, acordam que fica fazendo parte integrante do presente Acordo, como Anexo I, a "Tabela de Estimativa de Gorjetas", válida para o período de 01.10.2014 a 30.09.2015, e destina-se única e exclusivamente para compor valor mensal para fins de recolhimento à Previdência Social e ao F.G.T.S., bem como para cumprimento do artigo 457 da CLT e do Enunciado 354 do C. TST.

Parágrafo primeiro - O empregado enquadrado na Tabela de Estimativa de Gorjetas terá em sua C.T.P.S. a anotação devida desse valor.

Parágrafo segundo - O valor estabelecido na Tabela de Estimativa de Gorjetas não integra o salário como remuneração.

Parágrafo terceiro - A aplicação da Tabela de Estimativa de Gorjetas desobriga o empregador da anotação da cobrança compulsória da taxa de serviço de 10% (dez por cento) na CTPS do empregado.

Parágrafo quarto - Ficam preservadas as práticas mais benéficas aplicadas.

CLÁUSULA NONA - RATEIO DE GORJETAS

A empresa que utiliza a sistemática de somar todas as gorjetas e rateá-las entre seus empregados deverá proceder ao seu controle e divisão com a participação desses empregados, em sistema de rodízio diário e permanente entre eles.

CLÁUSULA DÉCIMA - OUTROS BENEFÍCIOS

A empresa que fornecer espontaneamente assistência odontológica, social, psicológica, jurídica ou outra qualquer, vale-transporte integral, cesta básica ou outros benefícios aos seus empregados, decorrentes de Acordo Coletivo firmado com o Sindicato Profissional, fá-lo-á a título de liberalidade, sem a caracterização de salário-utilidade, não integrando os valores correspondentes nos salários para quaisquer efeitos legais, trabalhistas ou previdenciários.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

A empresa pagará ao empregado que laborar extraordinariamente, na mesma jornada diária, o adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo primeiro - As horas prestadas em feriados ou DSRs. serão consideradas horas extraordinárias e pagas com acréscimo de 100% (cem por cento), independentemente da remuneração normal desse dia e desde que não haja folga compensatória em outro dia da mesma semana.

Parágrafo segundo - Todo empregado terá direito de, pelo menos, um DSR por mês em domingo, qualquer que seja o regime de trabalho, salvo acordo firmado com o Sindicato Profissional.

Parágrafo terceiro - Para possibilitar o cumprimento do disposto no § 2º desta cláusula, ficam as empresas autorizadas a aumentar a carga horária semanal, cancelando a folga que recairia na semana do descanso dominical.

Parágrafo quarto - A não concessão do descanso previsto no § 2º sujeitará a empresa ao pagamento das horas laboradas com o acréscimo de 100% (cem por cento), independente da remuneração normal desse dia.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - MARCAÇÃO DE PONTO

Não serão considerados como horas extraordinárias os minutos que antecedem ou sucedem a jornada normal de trabalho no limite de 15 minutos, por marcação, cumprindo ao empregado demonstrar que os minutos referenciados foram utilizados para a realização de trabalhos ou que estava posicionado para tal, hipótese em que serão devidas as horas extras correspondentes.

Parágrafo único - Ao empregado que chegar atrasado e for permitido trabalhar, será assegurada a remuneração do DSR (Descanso Semanal Remunerado).

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - QUINQUÊNIO

A empresa pagará mensalmente ao empregado para cada 5 anos de serviços prestados continuamente para ela, um adicional de 5% (cinco por cento) a título de quinquênio.

Parágrafo Primeiro - Para efeito de pagamento do referido adicional, o início da contagem do tempo dar-se-á a partir de 1º de outubro de 2008.

Parágrafo Segundo - Ficam mantidas as condições mais favoráveis já existentes aplicadas a empregados que já usufruem desse benefício.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

A empresa pagará aos seus empregados a título de participação dos empregados nos lucros e/ou resultados das empresas, para o período de 01/01/2013 a 31/12/2013 os valores e as condições regidas nos termos seguintes:

Parágrafo primeiro - A presente cláusula obedece à disposição contida no artigo 2º, II, da Lei nº 10.101, de 19/12/2000.

Parágrafo segundo - O que a Constituição Federal (artigo 7º, XI, primeira parte e artigo 8º, VI) e a referida Lei 10.101/2000 (artigos 1º e 3º) regulam, não está regulado nesta cláusula.

Parágrafo terceiro - A empresa pagará ao empregado o valor de R\$ 340,00 (Trezentos e Quarenta Reais) em 02 (duas) parcelas da seguinte forma:

I - a primeira parcela no valor de R\$ 170,00 (Cento e Setenta Reais), até o 5º dia útil do mês de dezembro de 2014.

II - a segunda, no valor de R\$ 170,00 (Cento e Setenta Reais), até o 5º dia útil do mês de maio de 2015.

Parágrafo quarto - Farão jus ao valor da participação prevista no parágrafo terceiro

todos os empregados com contrato de trabalho em vigor em 31/12/2013, e na hipótese de rescisão contratual as parcelas pendentes serão quitadas no TRCT.

Parágrafo quinto - Para os empregados afastados do trabalho será paga a PLR à razão de 1/12 (um doze avos) por mês efetivamente trabalhado no período descrito no parágrafo sexto ou fração superior a 15 (quinze) dias. Ao empregado afastado por acidente de trabalho será garantida a PLR integral.

Parágrafo sexto - No tocante aos empregados admitidos e/ou demitidos durante o período de 01/01/2013 a 31/12/2013 será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias.

Parágrafo sétimo - A presente cláusula implica na transação do objeto e desistência de processos de dissídios coletivos relacionados com a participação dos empregados nos lucros e/ou resultados das empresas referente ao período de 01/01/2013 a 31/12/2013, desde que tais empregados contemplados com esse benefício tenham recebido o montante previsto no parágrafo terceiro desta cláusula.

Parágrafo oitavo - As partes esclarecem que, convencionam a presente cláusula, em caráter excepcional e transitório, para o período de 01/01/2013 a 31/12/2013, atentas ao artigo 7º, XI, primeira parte e artigo 8º, VI, da Constituição Federal e a Lei nº 10.101, de 19/12/2000, que dispõe sobre este assunto, não obstante o seu entendimento no sentido de que esta matéria devesse ser analisada e implantada por empresa e à vista das controvérsias existentes a respeito da Participação nos Lucros e/ou Resultados das Empresas.

Parágrafo nono - Ficam excluídas desta cláusula as empresas que mantenham programas próprios de participação, desde que garantidos os valores aqui estabelecidos.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REFEIÇÕES

A empresa fornecerá refeição, tipo prato comercial ou similar, gratuita ao seu empregado, ou vale-refeição no valor de R\$ 11,40 (Onze Reais e Quarenta Centavos) em cada dia de trabalho.

Parágrafo primeiro - O fornecimento previsto nesta cláusula não vincula ou integra o salário para quaisquer efeitos trabalhistas ou legais.

Parágrafo segundo - A refeição descrita no *caput* deverá ter valor mínimo equivalente ao vale-refeição e, se não o tiver, o empregado poderá optar pelo recebimento do vale-refeição.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

Nas empresas com mais de 11 (onze) empregados, estes e os seus dependentes legais, até o máximo de 2 (dois), farão jus à participação em Plano de Saúde conveniado com o Sindicato Profissional ou com o Sindicato Patronal.

Parágrafo primeiro - A adesão do empregado e mais um dependente legal ao Plano de Saúde, poderá ter a participação dele no custeio em até 20% (vinte por cento), sendo o restante custeado pelo seu empregador; a inclusão de mais um dependente legal, poderá ter a participação do empregado no custeio do Plano, para esse dependente, em até 50% (cinquenta por cento) do valor, sendo o restante custeado pelo empregador.

Parágrafo segundo - O empregado poderá incluir outros dependentes, além dos mencionados, caso em que arcará com o custo integral dos mesmos.

Parágrafo terceiro - O Plano de Saúde incluído nesta cláusula é o equivalente ao chamado "plano básico", "standard" ou "enfermaria".

Parágrafo quarto - O empregado que optar por Plano de Saúde superior ao "básico" arcará com o pagamento da diferença.

Parágrafo quinto - A empresa que já possui Plano de Saúde próprio ajustará as participações dos seus empregados nos custos, conforme a presente cláusula e desde que se insira no disposto no § 6º desta cláusula.

Parágrafo sexto - A empresa que mantém ou venha manter Plano de Saúde próprio ou que aderir ao eventual Plano de Saúde conveniado pelo Sindicato Patronal, não poderá fornecê-lo em nível inferior de atendimento, benefícios e/ou abrangência dos Planos de Saúde conveniados pelo Sindicato Profissional.

Parágrafo sétimo - O empregado que não desejar participar do Plano de Saúde poderá renunciar expressamente, desde que o faça pessoalmente e na sede do Sindicato Profissional.

Parágrafo oitavo - O dispêndio por parte do empregado com o custeio do Plano de Saúde conveniado pelo Sindicato Patronal somente será efetuado desde que o referido plano, no mínimo, se iguale aos Planos de Saúde conveniados pelo Sindicato Profissional e não integre a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

Parágrafo nono - O Plano de Saúde conveniado não deverá excluir a possibilidade de participação dos empregadores (proprietários, sócios, diretores) e seus dependentes legais, sem alteração dos custos relativos aos dos empregados.

Parágrafo dez - O empregador que aderir ao plano de saúde, nos termos desta cláusula, poderá prorrogar os intervalos destinados ao descanso e a alimentação do empregado beneficiado, para até 04 (quatro) horas, na forma do artigo 71 da CLT.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CRECHE

Toda empresa com, no mínimo, 20 (vinte) empregadas com filhos menores de até 4 (quatro) anos de idade fica obrigada a lhes fornecer creche ou serviço conveniado.

Parágrafo único - Caso a empresa não forneça creche ou serviço conveniado, reembolsará a empregada pelas despesas realizadas, que deverá, ainda, indicar ao empregador a empresa ou instituição que prestará tal serviço.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL

As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filhos excepcionais, um auxílio mensal equivalente a 20% do salário normativo, por filho nessa condição.

Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RESCISÃO CONTRATUAL/CARTA DE DISPENSA

Ocorrendo rescisão contratual, por parte do empregador, independentemente do tempo de serviço do empregado e modalidade do contrato, será expedida carta contendo as razões determinantes da dispensa, sob pena de presunção de despedimento imotivado.

Parágrafo primeiro - Durante a vigência do contrato de trabalho de experiência, as partes poderão rescindi-lo antes da data prevista, sem ônus ou obrigações extralegais.

Parágrafo segundo - A carta aviso de dispensa deverá conter data, local e horário da homologação da rescisão contratual e deverá ser entregue ao empregado dispensado no prazo máximo de 05 (cinco) dias após a dispensa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÕES

A rescisão do contrato de trabalho ou o pedido de demissão de empregados com mais de um ano de serviço deverão ser homologados no prazo máximo de 15 dias. O pagamento das verbas referentes à rescisão deverá ser efetuado obedecendo ao prazo do § 6º do artigo 477 da CLT.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO EM DOBRO

A empresa que dispensar imotivadamente empregado com, no mínimo, 45 (quarenta e cinco) anos de idade completos e com mais de 5 (cinco) anos de trabalho consecutivo para ela, conceder-lhe-á aviso prévio de 60 (sessenta) dias.

Parágrafo único - Esta cláusula não se aplica aos empregados contratados a partir do dia 01 de abril de 1996 e não integra o salário para quaisquer efeitos legais, trabalhistas ou previdenciários.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO

Ao empregado que, no curso do aviso prévio, solicitar por escrito a dispensa do cumprimento do restante do mesmo e/ou comprovar a obtenção de novo emprego, fica garantido o seu imediato desligamento com a anotação da respectiva baixa na CTPS.

Parágrafo primeiro - Durante o prazo do aviso prévio, fica vedada a alteração das condições de trabalho ou a transferência de local da prestação de serviços.

Parágrafo segundo - Os consectários legais devidos ao empregado desligado a seu pedido, ser-lhe-ão pagos normalmente no prazo legal.

Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Adaptação de função

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PROMOÇÕES

Para toda promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido, admitir-se-á um período de experiência não superior a 30 (trinta) dias. Vencido o prazo experimental e mantida a promoção, esta e o novo salário serão anotados na CTPS.

Parágrafo único - Havendo incompatibilidade do empregado à nova função, a este será garantido o retorno à função anteriormente exercida, a ser contada a partir do vencimento do prazo experimental.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE MILITAR

Fica assegurada a estabilidade ao empregado em idade de prestação do serviço militar obrigatório, desde o alistamento e até 30 (trinta) dias após a baixa ou dispensa.

Parágrafo único - O empregado não poderá ser dispensado, a não ser por prática de falta

grave ou por mútuo acordo entre ele e o empregador, com a assistência do Sindicato Profissional.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Fica assegurada estabilidade ao empregado que se encontrar a 24 (vinte e quatro) meses de adquirir o direito à aposentadoria e desde que trabalhe para a mesma empresa há mais de 5 (cinco) anos durante o período que faltar para aposentar-se.

Parágrafo único - O empregado não poderá ser dispensado, a não ser por prática de falta grave ou por mútuo acordo entre ele e o empregador, com a assistência do Sindicato Profissional.

Estabilidade Adoção

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE GESTANTE E ADOTANTE

Fica estabelecida a estabilidade da empregada gestante desde o início da gravidez e até 60 (sessenta) dias após o término da licença compulsória.

Parágrafo primeiro - Em caso de dispensa imotivada, a empregada gestante deverá comunicar o seu estado gravídico ao empregador, por escrito, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o término do prazo do aviso prévio (cumprido ou indenizado), para que a rescisão se torne nula e a empregada retorne ao trabalho, caso em que deverá restituir ou compensar ao empregador os valores recebidos a título de verbas resilitórias.

Parágrafo segundo - A empregada amamentando, em cada período de 3 (três) a 4 (quatro) horas, poderá interromper o serviço por 15 (quinze) minutos para a amamentação, pré-avisando a chefia da ausência temporária.

Parágrafo terceiro - Fica garantida a licença remunerada de 60 (sessenta) dias à empregada adotante, no caso de adoção de criança na faixa de zero a três anos de idade, a partir da guarda provisória, determinada judicialmente, ou de fato, esta com declaração de autoridade competente.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CLIENTES INADIMPLENTES (MESAS/QUARTOS FUGIDOS)

O empregado é isento do ressarcimento de qualquer importância à empresa relativa ao consumo e despesas dos clientes por ele atendidos, sendo exclusivamente da empresa o ônus por eventuais faltas de pagamentos desses clientes, quer ocorram por abandono do recinto ou por expressa recusa de pagamento e desde que não ocorra conivência ou negligência do empregado responsável.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARRAFAS BICADAS

Constitui ônus da empresa aceitar a devolução de "garrafas bicadas", sendo vedado o desconto respectivo no salário do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CHEQUES DE CLIENTES

Fica vedado à empresa proceder ao desconto no salário do seu empregado de cheques de clientes, devolvidos pela rede bancária, desde que não tenham sido recebidos em contrariedade às normas da empresa, cuja ciência lhe tenha sido dada por escrito.

Parágrafo único - Havendo desvio de mercadorias por parte de clientes, é vedado à empresa descontar o valor correspondente do salário do seu empregado, salvo se houver negligência ou conivência do empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - QUEBRA OU PERDA DE MATERIAL

Não será permitido o desconto salarial por quebra ou perda de materiais, salvo nas hipóteses de dolo, negligência ou recusa de apresentação dos objetos danificados.

Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

Havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, desde que, feitas as comunicações às empresas, por escrito, com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e posterior comprovação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Os empregados poderão faltar ao serviço e terão suas ausências justificadas nas seguintes oportunidades:

- a) por 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge ou companheiro (a), pais e filhos;

- b) por 2 (dois) dias em caso de falecimento de irmão, sogro ou sogra;

- c) até 2 (dois) dias consecutivos na hipótese de internação hospitalar de cônjuge, companheiro (a) ou filhos;

- d) durante 3 (três) dias úteis por motivo de casamento;

- e) por 1 (um) dia no ano para recebimento do PIS;

- f) por até 2 (dois) dias no ano quando necessária sua presença em repartições públicas para a obtenção de documentos novos ou segundas vias;

- g) nas ocasiões em que tiver que comparecer ao serviço encarregado do alistamento militar, com atestado de sua presença naquela unidade;

- h) por 1 (um) dia de trabalho a cada 12 (doze) meses em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTA DA EMPREGADA-MÃE

Fica estabelecido o abono de até 05 (cinco) faltas por mês da empregada-mãe no caso de necessidade de consulta médica aos filhos menores de 14 (quatorze) anos ou inválido, mediante comprovação posterior.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO NOTURNO

A empresa cuja jornada noturna de trabalho termine em horário de não existência de transporte coletivo regular, providenciará condução ao seu empregado, até a sua residência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - RECEBIMENTO DO PIS

Fica garantido ao empregado o recebimento do salário correspondente às horas em que tiver de se afastar para recebimento do PIS, salvo se a empresa mantiver convênio com o banco onde o empregado possa recebê-lo, aplicando-se, neste caso, o mesmo procedimento para o pagamento do salário com cheques ou por depósito bancário.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS

O início das férias não poderá coincidir com DSR, feriado ou dia já compensado.

Parágrafo primeiro - A empresa que mantiver empregado na função de garçom ou similar, empregado esse que perceber rateio de gorjetas, deverá mantê-lo na escala diária, no decorrer do período de suas férias, para que ele perceba normalmente a sua remuneração variável (rateio de gorjetas).

Parágrafo segundo - O parágrafo primeiro, previsto nesta cláusula, aplicar-se-á a todos os empregados submetidos ao critério de pontuação.

Parágrafo terceiro - O empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto para as férias do empregado, comunicando a este por motivo de força maior, devidamente comprovada e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CASAMENTO

Fica facultado ao empregado gozar férias adquiridas, no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça a comunicação à empresa com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência e desde que não venha a prejudicar o funcionamento da empresa.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONDIÇÕES MÍNIMAS DE HIGIENE E SEGURANÇA

A empresa assegurará aos seus empregados:

- a) água potável;
- b) sanitários em condições de higiene, separados para homens e mulheres;
- c) armários individuais para a guarda das roupas e pertences;
- d) material de higiene.

Parágrafo único - Ficam isentas do cumprimento das alíneas "b" e "c", previstas nesta cláusula, as empresas instaladas dentro de espaços comunitários (shoppings, galerias e outros).

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - UNIFORMES

A empresa que exigir que seu empregado use uniforme ou fardamento fornecer-lhe-á gratuitamente a vestimenta.

Exames Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS E NR-7

A empresa poderá determinar ao empregado que se submeta a exame médico periódico, que será realizados expensas dela e em horário de expediente.

Parágrafo único - A empresa que tenha até 50 (cinquenta) empregados está dispensada de indicar médico coordenador do trabalho, devendo proceder somente aos exames admissionais, periódicos e demissionais, nos termos da NR-7 e portaria MTB nº. 8.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Somente serão aceitos atestados médicos e/ou odontológicos firmados por facultativos de convênios médicos mantidos pela empresa, bem como os atestados passados por facultativos do Sindicato Profissional.

Parágrafo primeiro - Ficam excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que não mantenham convênios médicos que, entretanto, obrigar-se-ão a respeitar o preceituado no *caput* no que pertine aos facultativos do Sindicato.

Parágrafo segundo - A presente cláusula não se aplica aos casos de urgência.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PRIMEIROS SOCORROS

A empresa se obriga a manter à disposição dos seus empregados, medicamentos para primeiros socorros em lugar de fácil acesso e de conhecimento geral.

Parágrafo único - Os serviços de primeiros socorros deverão atender a todos os turnos de trabalho.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO OU AFASTADO POR DOENÇA PROFISSIONAL

Consoante disciplina o artigo 118, da Lei nº. 8213/91, fica garantido o emprego ou salário do empregado, pelo prazo de 12 (doze) meses, afastado por acidente do trabalho ou doença profissional, após a cessação do auxílio doença acidentário.

Parágrafo único - O auxílio doença previsto nesta cláusula corresponde ao afastamento superior a 15 dias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado em gozo de benefício na Previdência Social que tenha prestado no mínimo 2 (dois) anos ininterruptos de serviços à mesma empresa, fica garantida, entre o 16º. (décimo sexto) e ao 60º.(sexagésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente pago pela Previdência Social e a remuneração do empregado.

Parágrafo único - O empregado receberá a complementação mediante a comprovação do valor pago pela Previdência Social.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - NOVOS EMPREGADOS - SINDICALIZAÇÃO

A empresa, sempre que possível, dará preferência aos trabalhadores sindicalizados na contratação de novos empregados.

Parágrafo único - A empresa facilitará a sindicalização dos seus empregados, fornecendo local apropriado para que o Sindicato Profissional faça a filiação deles, mediante prévia comunicação do Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 3 (três) dias.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - MANDATO SINDICAL

A empresa abonará até 4 (quatro) faltas mensais de cada empregado, no máximo de 2 (dois) empregados, para o exercício de mandato sindical, mediante prévia comunicação do Sindicato Profissional e com antecedência mínima de 1 (um) dia.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DE CONTRIBUINTES (CONTRIBUIÇÃO SINDICAL) - OBRIGAÇÃO DE REMESSA

As empresas remeterão ao **Sindicato Profissional** e ao **Sindicato Patronal**, até o final do mês de maio de 2015, relação nominal com o nome dos empregados que tenham sofrido o desconto da contribuição sindical contendo, também, as respectivas funções, valor mensal da remuneração e valor unitário de cada contribuição(relação do FGTS ou CAGED).

Parágrafo primeiro - Na ocorrência dos recolhimentos da contribuição retributiva ao sindicato profissional, providência igual deverá ser adotada (remessa da relação) em cumprimento ao disposto no Precedente Normativo nº. 41, do TST, em até 30 (trinta) dias do efetivo desconto.

Parágrafo Segundo - O não cumprimento da presente cláusula, sujeitará a empresa a multa de 50% (cinquenta por cento) calculada sobre o piso salarial, a favor da(s) entidade(s) prejudicada(s), devida mediante simples emissão de boleto.

Parágrafo Terceiro - Antes da emissão do boleto, a empresa será notificada, por telegrama, para que apresente a relação dos empregados em cinco dias, e não o fazendo será emitido do boleto da respectiva multa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL PATRONAL

Conforme deliberação da Assembléia Geral Extraordinária, realizada em 18 de setembro de 2014, com a presença de empresários das cidades abrangidas pela presente Convenção, ficou decidida a cobrança de Taxa Assistencial Patronal, a ser paga em duas parcelas semestrais, cobráveis nos meses de dezembro de 2014 e junho de 2015, conforme tabela abaixo, também aprovada na mesma AG E e devida por todos os integrantes da Categoria Econômica de Hotéis, Motéis, Bares, Buffets, Restaurantes e Similares:

a) Estabelecimentos pequenos, sem empregados: taxa de R\$ 130,00;

b) Estabelecimentos com empregados: taxa de R\$ 130,00, mais a importância de R\$ 20,00 por empregado;

c) Sócios da entidade patronal gozarão do desconto de 50% sobre a taxa fixa (R\$ 130,00).

Nos atos homologatórios de rescisão contratual, as empresas deverão apresentar as guias de contribuição: sindical patronal, assistencial, retributiva e confederativa recolhidas, tanto em favor da entidade patronal quanto em favor da entidade profissional para viabilizar as rescisões correspondentes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA - EMPREGADOS - ARTIGO 513, LETRA "E", DA CLT

Fica esclarecido, para efeito desta Cláusula, que a Assembleia Geral Extraordinária na qual registrou a participação de associados e não associados, deliberou pela fixação da Contribuição Retributiva na ordem de 1,5% (**um e meio por cento**) do salário, mensalmente, inclusive do 13º salário, limitados ao mínimo de **R\$ 10,00 (dez reais)** e ao máximo de **R\$ 40,00 (quarenta reais)**. Excepcionalmente nos meses de novembro de 2014 e **abril de 2015** será descontado o percentual de **5% (cinco por cento)** e de **3% (três**

por cento) respectivamente, limitado ao desconto mínimo de R\$ 40,00 (quarenta reais) e ao máximo de R\$ 100,00 (cem reais), recolhendo em favor do Sindicato Profissional **até o 10º (décimo) dia** do mês subsequente ao do desconto, em guia apropriada fornecida pelo Sindicato Profissional.

a) A participação pelo empregado das vantagens contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, em especial o piso salarial superior ao salário mínimo do Governo Federal e Estadual, demonstra o quanto o sindicato tem lutado por melhores condições de vida para seus representados. O desconto da Contribuição Retributiva reforça a luta do sindicato de

classe. É a parte que o trabalhador se doa solidarizando para manutenção da estrutura da entidade, corroborada pela Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal;

b) Neste ato as empresas assumem o dever de aplicar o entendimento do Supremo Tribunal Federal, proferido na decisão de sua Segunda Turma, por unanimidade, no Recurso Extraordinário nº 189.960-3 de 10/08/2001 e no Agravo Regimental no RE 337.718-3, de 1/08/2002, cujos eminentes Relatores foram respectivamente os Ministros MARCO AURÉLIO e NELSON JOBIM. EMENTA: (Ministro Marco Aurélio) CONTRIBUIÇÃO - CONVENÇÃO COLETIVA. A contribuição prevista em convenção coletiva, fruto do disposto no artigo 513, alínea "e", da Consolidação das Leis do Trabalho, é **DEVIDA POR TODOS OS INTEGRANTES DA CATEGORIA PROFISSIONAL**, não se confundindo com aquela versada na primeira parte do inciso IV do artigo 8º da Carta da República. (RE-189.960-3, MARCO AURÉLIO, DE 10.08.2001).

(grifamos)

Conclusão final, do mesmo julgamento unânime:

"Por tais razões, conheço deste recurso extraordinário e o provejo para inverter a conclusão a que chegaram Juízo e Órgão revisor, julgando, assim, improcedentes os pedidos formulados na ação principal e na cautelar, porquanto tenho as autoras como compelidas a satisfazer a contribuição que, por sinal, como está na sentença de folha 160, foi prevista em convenção coletiva de trabalho **firmada entre o Sindicato-réu e a entidade patronal** respectiva". Recurso Extraordinário nº 337.718-3.

(grifamos)

DECISÃO. (Ministro Nelson Jobim):

"Estive presente ao julgamento do referido recurso.

Acompanhei MARCO AURÉLIO. Coerente com a posição tomada, dou provimento ao regimental para conhecer e **prover integralmente o RE do SINDICATO DOS METALÚRGICOS do ABC e outros**".

c) Fica esclarecido, para os efeitos de direito, que a presente Convenção Coletiva de Trabalho não cuida de Contribuição Confederativa (CF, Art. 8º, IV), razão pela qual as partes reconhecem a inaplicabilidade da Súmula nº 666, editada pelo Supremo Tribunal Federal. Aqui trata-se apenas da Contribuição Retributiva prevista em lei ordinária, expressamente autorizada pelo *artigo 513, letra "e" da Consolidação das Leis do Trabalho*, nos termos do mais recente entendimento editado pela mesma Corte Suprema, acima transcritos.

Parágrafo primeiro - O recolhimento dessa contribuição, pela empresa, deverá ser feito até o décimo dia do mês subsequente ao mês do desconto, em conta corrente em nome do Sindicato Profissional, através de guia própria, fornecida por ele e a ser retirada em sua sede, ou, ainda, recolhida no próprio caixa do Sindicato Profissional.

Parágrafo segundo - A empresa que não descontar do seu empregado e/ou deixar de recolher a contribuição estabelecida no "caput" nas datas certas, arcará com o seu recolhimento acrescido da multa de 20% (vinte por cento) sobre o montante a ser recolhido, além da correção monetária, pela variação do INPC/IBGE e dos juros de mora de 1% (um por cento) ao mês ou fração e não poderá descontá-la do empregado.

Parágrafo terceiro - Para o empregado admitido após o último dia do mês que é devido

o desconto, este será efetuado no primeiro pagamento do seu salário.

Parágrafo quarto - Por instrumento escrito, redigido, assinado e protocolado pessoalmente no Sindicato Profissional, ficou garantido ao empregado o exercício do direito em opor-se ao desconto da contribuição conforme AGE de 27.7.2014 a 31.7.2014, que a instituiu (CLT. - Art. 542).

I - Oposições levadas a efeito mediante listas ou cartas, mesmo enviadas ao Sindicato Profissional através de Cartório, serão consideradas desacato à Assembleia Geral e nulas de pleno direito, na forma do artigo 9º da CLT.

Parágrafo quinto - O Sindicato Profissional poderá demandar a empresa que não efetuar o recolhimento da contribuição tratada nesta cláusula na cidade de São Bernardo do Campo ou no local onde a mesma estiver sediada.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - SINDICALIZAÇÃO

A empresa descontará, em folha de pagamento, as contribuições associativas de seus empregados, comprometendo-se a recolher aos cofres do Sindicato Profissional os valores descontados até cinco dias após o desconto.

Parágrafo único - Em se tratando de contribuição associativa, para que a empresa possa descontar em folha de pagamento, o Sindicato Profissional obriga-se a comunicá-la, relacionando os nomes dos empregados associados e seus devidos valores.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - AVISOS E COMUNICADOS DO SINDICATO

A empresa deverá manter quadro de avisos, ou local apropriado, à disposição do Sindicato Profissional para a divulgação de comunicados, desde que solicitado por escrito pelo Sindicato Profissional.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DIFICULDADES ECONÔMICAS

A empresa que se encontre em dificuldades econômicas que a impossibilite de cumprir as cláusulas econômicas da presente Convenção, poderá negociar tais cláusulas com o Sindicato Profissional, de forma a torná-las menos onerosas aos seus custos, cabendo às partes, de comum acordo, estabelecer os critérios de negociação.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Em cumprimento ao disposto no art. 625-A da CLT, em conformidade com a Lei nº. 9958/2000, as partes signatárias acordam que deverá ser criada oportunamente uma Comissão de Conciliação Prévia estritamente de caráter intersindical, com a participação exclusiva do Sindicato Profissional e do Sindicato Patronal que subscrevem esta convenção, renunciando qualquer outra por mais privilegiada que seja.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MULTA

Fica acordado pelas partes que a empresa pagará multa equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria, por infração e por empregado prejudicado, por descumprimento de cláusula contida neste instrumento, após prévia comunicação do Sindicato Profissional à empresa, por carta simples, concedendo-lhe o prazo de 15 (quinze) dias para regularização, sem ônus, revertendo a respectiva importância em favor da parte prejudicada, excluídas, desta penalidade, as cláusulas com cominações específicas.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DIA DO GARÇOM E DO HOTELEIRO

Fica estabelecido que no dia 11 de agosto será comemorado o dia do Garçom e do Hoteleiro.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - "SINDICATO PROFISSIONAL" E "SINDICATO PATRONAL"

Sempre que nesta convenção houver a menção a "Sindicato Profissional", refere-se ao "SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE SÃO BERNARDO DO CAMPO E REGIÃO - SINDEHOT-SBC", e sempre que mencionar "Sindicato Patronal", refere-se ao "SEHAL - SINDICATO DAS EMPRESAS DE HOSPEDAGEM E ALIMENTAÇÃO DO GRANDE ABC".

ANEXOS

ANEXO I - TABELA ESTIMATIVA DE GORJETA

HOTÉIS DE 4 OU DE 5 ESTRELAS

SALA	R\$	D' ETAGE	R\$
1º Maitre d' hotel	195,00	Garçon Courier	95,00
2º Maitre d' hotel	180,00	Commin Courier	80,00
3º Maitre d' hotel	180,00	Garçon D' Etage	170,00
Garçon	155,00	Commin D' Etage	115,00
Barman	155,00	Arrumador(eira)	130,00
Commin	130,00	Governanta	165,00

		Copa	80,00
		Chefe de copa	140,00
PORTARIA	R\$	PORTARIA	R\$
Recepcionista chefe	200,00	Tornante de Porteiro	155,00
Recepcionista	195,00	Bagagista	130,00
Porteiro Chefe	200,00	Guarda Roupeiro	130,00
Porteiro	195,00	Mensageiro	130,00
Capitão Porteiro	150,00		

HOTÉIS DE 1ª CATEGORIA

SALA	R\$	PORTARIA	R\$
1º Maitre d' hotel	160,00	Recepcionista chefe	165,00
2º Maitre d' hotel	150,00	Recepcionista	160,00
3º Maitre d' hotel	150,00	Porteiro Chefe	165,00
Garçon	135,00	Porteiro	160,00
Barman	135,00	Tornante de Porteiro	135,00
Commin	110,00	Bagagista	125,00

		Guarda roupeiro	110,00
--	--	-----------------	--------

HOTÉIS DE 2ª CATEGORIA

SALA	R\$	D' ETAGE	R\$
Maitre d' hotel	140,00	Garçon	115,00
Garçon	115,00	Commin	90,00
Commin	90,00	Chefe de copa	115,00
		Copa	55,00
PORTARIA	R\$	Arrumador (eira)	110,00
Porteiro	140,00		
Mensageiro	90,00		

HOTÉIS DE 3ª CATEGORIA

	R\$
Garçon	120,00
Arrumador (eira)	90,00
Copa	40,00
Porteiro	100,00

PENSÃO E HOSPEDARIA

	R\$
Garçon	130,00
Commin	120,00
Porteiro	120,00
Auxiliar de porteiro	80,00
Arrumador (eira)	100,00

RESTAURANTE E PIZZARIA DE 1ª CATEGORIA

	R\$
Maitre	160,00
Garçon	150,00
Commin	110,00
Barman	150,00
Copa	65,00
Capitão porteiro	120,00

RESTAURANTE E PIZZARIA DE 2ª CATEGORIA

	R\$
Garçon	120,00
Commin	90,00
Copa	55,00

RESTAURANTE E PIZZARIA DE 3ª CATEGORIA

	R\$
Garçon	120,00
Copa - balconista	55,00
Buffet	R\$
Maitre	160,00
Garçon	140,00
Commin	110,00
Mensageiro	110,00
Barman	140,00
Copa	70,00

Capitão porteiro	120,00
CAFÉ E PASTELARIA	R\$
Garçon	120,00
Copa-balconista	90,00

CASA DE LANCHE E LANCHONETE DE 1ª CATEGORIA

	R\$
Garçon	120,00
Copa-Balconista	90,00

CASA DE LANCHE E LANCHONETE DE 2ª CATEGORIA

	R\$
Garçon	110,00
Copa-Balconista	70,00

3.2. Critérios valorativos de julgamento da pauta de reivindicações.

Ante a desistência da preliminar de comum acordo, bem como face à superação das preliminares, há condições de análise quanto a pauta de reivindicações.

Como critérios valorativos, no exame da pauta de reivindicações, são adotados:

(a) valorização da norma coletiva anterior, como parâmetros normativos já consolidados na categoria;

(b) o princípio do não retrocesso social;

(c) a inserção de normas legais heterônomas, como cláusulas normativas, ante os termos da jurisprudência consolidada na Súmula 384, II, TST;

(d) o primado da negociação coletiva direta entre os seres coletivos de trabalho, face ao impacto econômico de várias cláusulas inseridas na pauta de reivindicações;

(e) o poder normativo da Justiça do Trabalho;

(f) os precedentes normativos da SDC do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho.

Os critérios, como juízos de valor, são aplicáveis de forma sistêmica e simultânea, ante o universo de cada cláusula.

Invoca-se, como ponto básico de argumentação, o estatuído na inteligência do NCPC (art. 489, §§ 2º e 3º), a saber:

(a) no caso de colisão de dois juízos de valor, a fundamentação, adotada no exame de cada cláusula, justificará o objeto e os critérios gerais da ponderação efetuada, enunciando as razões que autorizam a interferência na forma afastada e as premissas fáticas que fundamentam a conclusão;

(b) a fundamentação adotada deve ser interpretada a partir da conjugação de todos os juízos valorativos e, em especial, em consonância com o princípio da boa-fé.

3.3. Exame da pauta de reivindicações.

O exame será efetuado cláusula a cláusula.

01 - DATA BASE - Fica mantida a data base das categorias representadas pelos signatários deste instrumento em 1º de outubro.

Além de ser cláusula preexistente (cláusula 1ª, convenção coletiva de 2014/2015), também é uma conquista da categoria. Cláusula é deferida nos termos propostos, adequando a uma sentença normativa:

"DATA BASE - Fica mantida a data base em 1º de outubro".

02 - REAJUSTAMENTO SALARIAL - As empresas reajustarão a parte fixa dos salários de seus empregados, a partir de 01 de outubro de 2015, em quantia equivalente a 12% (doze inteiros por cento), sobre os salários respectivos de setembro de 2015, para todos os trabalhadores.

PARÁGRAFO ÚNICO: Não poderão ser compensadas as

antecipações espontâneas, concedidas nos últimos doze meses, assim como os aumentos decorrentes de promoção, transferência, méritos, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizado ou decorrentes de acordos específicos que disponham expressamente sobre o assunto.

Em audiência realizada com o Vice-Presidente Judicial, a entidade sindical econômica ofereceu o reajuste de 12%.

Não há óbices para que o reajuste de 12% incida sobre os salários fixos vigentes em 30 de setembro de 2015, contudo, com a compensação na forma do PN 24, SDC, do TRT da 2ª Região.

Portanto, a cláusula é deferida nos seguintes termos:

REAJUSTAMENTO SALARIAL - As empresas reajustarão a parte fixa dos salários de seus empregados, a partir de 01 de outubro de 2015, em quantia equivalente a 12% (doze inteiros por cento), sobre os salários fixos de 30 de setembro de 2015, para todos os trabalhadores.

PARÁGRAFO ÚNICO: São compensáveis todas as majorações nominais de salário, salvo as decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial.

03 - AUMENTO REAL (PRODUTIVIDADE) - Sobre os salários, já reajustados de acordo com a cláusula anterior deste instrumento, será aplicado o índice de 5% (cinco por cento) a título de produtividade, a partir de 01 de outubro de 2015, para todos os trabalhadores da categoria.

Não há como se impor aumento real de salário.

Não há nos autos nenhum fator objetivo (dados econômicos), o qual, face a região econômica relacionada com a base territorial, justifique a adoção de um aumento real de 5%.

Por outro lado, qualquer aumento real requer a negociação coletiva.

Portanto, indefere-se a cláusula.

04 - CORREÇÃO DOS SALÁRIOS - Para a correção dos salários, a partir dos dias 01.01.2016, 01.04.2016 e 01.07.2016, os sindicatos convenientes se reunirão com trinta dias de antecedência, para negociação, sendo a correção firmada através de termo aditivo à esta convenção.

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando o índice de inflação constatado pelo INPC/IBGE divulgado pela imprensa escrita for igual ou superior a 2% (dois por cento) no decorrer de um trimestre, os salários e os pisos salariais serão automaticamente reajustados no percentual constatado.

Não há política salarial oficial quanto a reajuste de salários, exceto para o salário mínimo.

Por outro lado, não há como se impor aumento salarial em datas diferenciadas (aumentos trimestrais), dentro do lapso temporal da vigência da sentença normativa, para os salários dos trabalhadores.

Por fim, qualquer reajuste depende de expressa negociação coletiva.

Portanto, indefere-se a cláusula.

05 - EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA BASE - Ao empregado admitido após 01.10.2015, será assegurado reajustamento correspondente a 1/12 avos por mês ou fração superior a 14 (quatorze) dias de trabalho, dos percentuais previstos nas cláusulas 01 e 02, desde que não ultrapassem o salário do empregado mais antigo na mesma função.

O teor da cláusula tem respaldo no teor do PN 2 da SDC deste Tribunal.

A cláusula 1ª supra não fixa nenhum percentual de reajuste salarial.

A cláusula 2ª é que trata do reajuste de 12%.

Considerando-se tais assertivas, a cláusula é deferida nos seguintes termos:

"EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA BASE - Ao empregado admitido após 01.10.2015, será assegurado reajustamento correspondente a 1/12 avos por mês ou fração superior a 14 (quatorze) dias de trabalho, dos percentuais previstos na cláusula 2ª, ficando limitado ao valor do maior salário do empregado mais antigo na função".

06 - SALÁRIO NORMATIVO (PISO SALARIAL) - Ficam estabelecidos os salários normativos, mensais, da categoria profissional em valores como seguem: a) R\$ 4.500,00 (Quatro mil e quinhentos reais): para gerente geral, gerente de alimentos e bebidas, gerente de vendas, gerente de compras, primeiro chefe de cozinha, maitré, chefe de fila, chefe de departamento de pessoal ou similares a qualquer deles; b) R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais): para gerente adjunto, chefe de copa, chefe de manutenção, chefe de lavanderia, chefe de recepção, chefe de almoxarifado, governanta, encarregado de cozinha, caixa, garçom (que recebe salário fixo e sem taxa de serviço) e similares a qualquer deles; c) R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais): para auxiliar de cozinha (que atua diretamente com alimentos), camareira, pessoal administrativo (trabalho em escritório), garagista, telefonista, auxiliar de manutenção, segurança, copeiro, auxiliar de lavanderia, almoxarife, chapeiro, balconista e similares a qualquer deles; d) R\$ 2.000,00 (dois mil e reais): para todos os demais empregados cujas funções não tenham similaridade nas faixas anteriores.

PARÁGRAFO ÚNICO: Sempre que houver referência neste instrumento a salário normativo, será entendido o maior salário descrito nesta cláusula.

Não há elementos econômicos nos autos os quais permitem a elevação dos pisos salariais nos termos pretendidos.

O piso salarial de 1º de outubro de 2014 era de R\$ 1.050,00 (cláusula 3ª, convenção 2014/2015).

Pondere-se que a convenção coletiva, além do piso salarial de R\$ 1.050,00, também tinha o valor de R\$ 1.014,00 para as empresas com até oitito empregados (optantes pelo simples nacional).

Vale dizer, os valores diferenciados, à título de piso salarial, são bem superiores aos montantes praticados na convenção 2014/2015, bem como superiores ao percentual de 12% sobre os pisos salariais.

E, por fim, assevere-se que não houve negociação coletiva frutífera para os pisos diferenciados nos termos pretendidos.

Logo, a solução é aplicar a cláusula preexistente (cláusula 3ª, convenção 2014/2015), com o reajuste de 12%.

Logo, a cláusula é deferida nos seguintes termos (adequando-se a cláusula a peculiaridade de ser uma sentença normativa):

"Os salários normativos da categoria profissional passam a ser de: R\$ 1.176,00 (um mil e cento e setenta e seis reais) para jornada de 44 horas semanais ou 220 horas mensais.

Parágrafo primeiro - Para empresas optantes pelo SIMPLES NACIONAL e que tenham até 8 (oito) empregados: Piso Salarial de R\$ 1.135,68 (um mil e cento e trinta e cinco reais e sessenta e oito centavos).

Parágrafo segundo - Para que as empresas optantes pelo Simples Nacional possam praticar o piso do parágrafo anterior, deverão obter junto ao SEHAL certidão dando conta de que se enquadram no parágrafo primeiro e validando essa certidão no Sindicato Profissional mediante apresentação da GFIP completa e da relação dos empregados do FGTS.

Parágrafo terceiro - A certidão prevista no parágrafo anterior será fornecida pelo Sindicato Patronal mediante prova de que a empresa seja optante pelo Simples Nacional e que tenha até 8 empregados, com a apresentação da relação de empregados do FGTS.

Parágrafo quarto - As empresas poderão contratar empregados por meia jornada de trabalho cuja carga horária será de 22 (vinte e duas) horas semanais, cujo piso salarial será de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial descrito no caput. As horas excedentes serão computadas com o adicional de horas extraordinárias previsto nesta sentença normativa.

Parágrafo quinto - Aos empregados contratados na forma do caput, será permitida a compensação de horas de trabalho, com acréscimo dessas horas em alguns dias e a consequente redução em outros dias, desde que a jornada diária não ultrapasse 10 (dez) horas.

Parágrafo sexto - Fica estabelecido o salário mínimo estadual ao empregado admitido que não possua prática ou qualificação na categoria profissional enquanto durar o período de vigência do seu contrato de experiência.

Parágrafo sétimo - No período compreendido entre 1º/10/2015 e 30/09/2016, as empresas poderão contratar empregados na condição de horistas com salário de R\$ 6,05 (seis reais e cinco centavos) por hora, obedecendo ao que segue:

a) A carga semanal de trabalho do empregado horista fica limitada a 16 (dezesseis) horas e nunca inferior a 5 (cinco) horas, não podendo ultrapassar o limite diário de 8 (oito) horas;

b) As horas excedentes ao limite de 16 (dezesseis) horas semanais serão acrescidas dos adicionais de horas extraordinárias previstos nesta sentença normativa;

c) A contratação de empregado horista será registrada na CTPS e ficha de registro do empregado;

d) Para efeito de pagamento do Descanso Semanal Remunerado (DSR), será considerado o divisor de 80 (oitenta) horas mensais na seguinte fórmula: $16 \div 6$ (dezesseis horas divididas por seis);

e) Para efeito de férias e décimo terceiro salário será feita a média dos

últimos 12 (doze) meses trabalhados ou, em se tratando de empregado com menos de 1 (um) ano de trabalho para a empresa, a média do tempo de serviço;

f) Ao trabalhador horista serão assegurados todos os benefícios previstos nesta sentença normativa, exceto o Plano de Saúde previsto na sentença normativa;

g) São reconhecidas as contratações feitas com salário hora cuja carga mensal seja de 220 horas e que obedeçam ao salário normativo da categoria profissional (estabelecido no caput), inclusive as contratações anteriores e, a esses trabalhadores, serão assegurados todos os benefícios constantes desta sentença normativa.

Parágrafo oitavo - Somente serão permitidas as quatro modalidades de contratos de trabalho descritas no 'caput' (jornada integral), no § 1º (meia jornada), no § 4º (empregado horista) e no § 9º (12/36 horas).

Parágrafo nono - A empresa só poderá adotar turnos de revezamento de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, mediante formalização de acordo para compensação de horas junto ao Sindicato Profissional.

07 - SALÁRIO HORA (Piso por hora) - A empresa poderá contratar empregado com o piso/hora no valor de R\$ 8,00 por hora nas seguintes condições: Por acordo firmado com o sindicato profissional e seus empregados relatando as dificuldades do quadro de funcionários e dias e horários de pico, onde se faz tal necessidade. O empregado horista somente poderá ser contratado para cobrir dias e horários de pico da empresa, o que deverá ser expresso no contrato individual de trabalho; Será garantido no acordo e no contrato de trabalho o mínimo de horas que o empregado horista trabalhará semanalmente, especificando-se dias e horários, facultado ao empregado a possibilidade de estender o horário de trabalho ou trabalhar mais dias que o estabelecido, observando o item 7 desta cláusula; O empregado horista contratado à partir do início da vigência deste instrumento, fará jus aos benefícios constantes neste termo, incluído o direito à assistência médica, mesmo se sua carga horária não atingir 20 horas semanais; 5) A

empresa somente poderá contratar empregados horistas no máximo em 1/3 (um terço) do quadro de funcionários da empresa; 6) Mediante o estabelecido nesta cláusula, fica claro que existirão somente três tipos distintos de contrato de trabalho e pisos salariais a saber: a) de 40 horas semanais, denominado horário integral; b) de 20 horas semanais, denominado meia jornada; c) mínimo de 8 horas e máximo de 20 horas com salário por hora, denominado horista; Para os empregados horistas deverá ser feito o cálculo da média dos últimos doze meses para efeito de 13º. salário, férias e aviso-prévio; 8) A empresa que optar por transferir o empregado que percebe por piso/hora para meia jornada ou jornada integral garantir-lhe-á a maior remuneração dos últimos doze meses.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Em quaisquer das hipóteses acima, as horas excedentes laboradas pelo empregado serão consideradas horas extraordinárias e deverão ser pagas com o acréscimo previsto neste instrumento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Somente serão admitidas as duas modalidades de contrato de trabalho constantes no "caput", isto é, mensalistas e horistas, estritamente com suas respectivas condições conforme descritas.

O teor dessa cláusula (no seu conjunto) dependeria de ajuste via negociação coletiva.

Por outro lado, o seu teor é implementado, em parte, com o conteúdo da cláusula de nº 6.

Logo, indefere-se o teor pretendido.

08 - SALÁRIO ADMISSÃO - Será garantido ao empregado admitido para a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido sob qualquer condição e por qualquer motivo, idêntico salário do substituído, sem considerar eventuais vantagens pessoais -

PARÁGRAFO ÚNICO: Nas empresas que possuam estrutura de cargos e salários, será garantido o menor salário de cada função, nos casos previstos no "caput".

Não há cláusula preexistente.

A adoção dos termos propostos dependeria de expressa negociação coletiva.

O conteúdo dessa cláusula tem um relativo respaldo na essência do PN 3, SDC, TRT 2ª Região.

A cláusula é deferida nos seguintes termos:

"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".

09. REDUÇÃO SALARIAL - Quando a jornada de trabalho for reduzida por iniciativa e/ou interesse do empregador, deverá ser mantido o pagamento da maior remuneração percebida pelo empregado, salvo acordo mútuo entre empregador e empregado, celebrado obrigatoriamente com a anuência expressa do Sindicato Profissional, sob pena de nulidade.

O teor da cláusula tem amparo no art. 7º, VI, Carta Política de 1988. O seu implemento é a previsão da redução de jornada de trabalho, sem prejuízo salarial, salvo se houver o ajuste normativo.

A cláusula é deferida nos termos propostos.

10 - PROMOÇÕES - Para a promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido, admitir-se-á um período experimental não superior a 30 (trinta) dias. Vencido o prazo experimental mantida a promoção, esta e o novo salário serão anotados na CTPS.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Será garantido ao empregado promovido para a função ou cargo sem paradigma, aumento salarial não inferior a 15% (quinze por cento); para os demais promovidos, após o período experimental será garantido o menor salário da função.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em não havendo compatibilidade do empregado na nova função a este será garantida estabilidade de 01 (um) ano a contar do vencimento do prazo experimental.

A fixação de um período máximo de treinamento ou de experiência é uma ingerência no poder diretivo do empregador (art. 2º, CLT).

Por outro lado, para cada função as tarefas são diferentes, logo, o período de treinamento é distinto.

Assevere-se que o percentual de reajuste e a imposição de estabilidade representam ônus econômicos para a categoria empresarial, portanto, a sua fixação não é viável por sentença normativa.

Há cláusula normativa preexistente (cláusula 23ª, convenção coletiva 2014/2015).

Portanto, a cláusula é deferida nos termos da cláusula preexistente:

"Para toda promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido, admitir-se-á um período de experiência não superior a 30 (trinta) dias. Vencido o prazo experimental e mantida a promoção, esta e o novo salário serão anotados na CTPS.

Parágrafo único - Havendo incompatibilidade do empregado à nova função, a este será garantido o retorno à função anteriormente exercida, a ser contada a partir do vencimento do prazo experimental".

11 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO - Se o empregado substituir outro, em função melhor remunerada, fará jus ao salário do empregado substituído, enquanto durar a

substituição.

PARÁGRAFO ÚNICO: Será garantido ao empregado admitido para exercer a mesma função de outro empregado dispensado, no mínimo, o maior salário pago ao empregado dispensado.

O conteúdo desta cláusula é tratado na cláusula 7ª da convenção coletiva 2014/2015.

Logo, a cláusula é deferida nos termos da cláusula preexistente:

"Será garantido ao empregado admitido em substituição de outro empregado dispensado, o menor salário pago ao exercente da função do dispensado.

Parágrafo único - Fica garantido ao empregado que substituir outro, em impedimentos ocasionais, o mesmo salário do empregado substituído, desde que superior ao do substituto".

12. ADMISSÃO DE ESTAGIÁRIOS E MENORES - Fica estabelecido o limite de admissão ou aceitação de menores e estagiários, em dez por cento do número total de empregados da empresa, desde que tais atos não impliquem em demissões.

Não há cláusula preexistente.

A imposição de limites para a contratação de menores depende de expressa negociação coletiva.

Os limites para a contratação de estagiários dependem do número de empregados da empresa (art. 17, Lei 11.788/08).

Portanto, a cláusula é indeferida.

13 - CTPS - ANOTAÇÕES - PRAZOS - Será anotada, na CTPS, a função efetivamente exercida pelo empregado, assim como o salário percebido, os adicionais,

comissões, gorjetas, taxas de serviço e demais anotações previstas em lei, inclusive o contrato de experiência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: a anotação na CTPS deverá restringir-se à nomenclatura da função, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), não cabendo expressões de caráter genérico, salvo as contidas neste instrumento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: qualquer nomenclatura de função anotada na CTPS que não esteja contida neste instrumento, dará ao empregado o direito de ação junto à Justiça do Trabalho, pleiteando as verbas salariais com base no salário do "GERENTE" da empresa.

PARÁGRAFO TERCEIRO: a CTPS recebida para anotações, deverá ser devolvida ao empregado em quarenta e oito horas; a devolução deverá ser feita mediante recibo.

PARÁGRAFO QUARTO: será devida ao empregado a indenização correspondente a um dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua CTPS, após o prazo legal para a sua devolução.

PARÁGRAFO QUINTO: deverá ser fornecida ao empregado, cópia do Contrato de Trabalho, por ele assinado, no ato da assinatura.

Não há cláusula preexistente.

Quanto aos PN da SDC, TST, temos: (a) PN 5, que determina a anotação das comissões na CTPS, com indicação dos percentuais; (b) PN 98, que fixa uma indenização (um dia de salário) por cada dia de atraso na devolução da CTPS ao empregado (prazo para devolução: 48 horas); (c) PN 105, determinando a anotação na CTPS da função efetivamente exercida pelo trabalhador, observando, assim, o teor do CBO (Classificação Brasileira de Ocupações).

O art. 29, CLT, determina que a empresa deve anotar a CTPS, com os dados do contrato de trabalho, devolvendo-a ao trabalhador no prazo de 48 horas.

A sanção imposta no § 2º da cláusula dependeria de negociação coletiva.

A solicitação de entrega da cópia do contrato de trabalho é razoável ante a transparência que deve existir entre o empregado e o empregador.

Face às considerações supra e ante os termos da Súmula 384, II, do TST, defere-se a cláusula nos seguintes termos:

"ANOTAÇÕES - PRAZOS - Será anotada, na CTPS, a função efetivamente exercida pelo empregado, assim como o salário percebido, os adicionais, comissões, gorjetas, taxas de serviço e demais anotações previstas em lei, inclusive o contrato de experiência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: a anotação na CTPS deverá restringir-se à nomenclatura da função, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), não cabendo expressões de caráter genérico.

PARÁGRAFO SEGUNDO: a CTPS recebida para anotações, deverá ser devolvida ao empregado em quarenta e oito horas; a devolução deverá ser feita mediante recibo.

PARÁGRAFO TERCEIRO: será devida ao empregado a indenização correspondente a um dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua CTPS, após o prazo legal para a sua devolução.

PARÁGRAFO QUARTO: deverá ser fornecida ao empregado, cópia do Contrato de Trabalho, por ele assinado, no ato da assinatura".

14 - GARANTIA DE REMUNERAÇÃO AO COMISSIONISTA - Ao comissionista remunerado somente com comissões (ou gorjetas, ou taxa de serviço), ou ao que é

remunerado com parte fixa e comissões (salário misto), fica assegurada a garantia de remuneração mínima equivalente a 1,5 salário normativo, em que se enquadrar a sua função, incluindo o descanso semanal remunerado. Este valor somente prevalecerá no caso de a totalidade dos ganhos, em cada mês, não superar o valor mínimo expresso nesta cláusula;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ao empregado remunerado exclusivamente à base de comissões sobre as vendas, fica garantida a remuneração mensal, equivalente à média trimestral das suas comissões ou a remuneração constante no 'caput', prevalecendo a maior;

PARÁGRAFO SEGUNDO: É vedado às empresas o desconto ou estorno das comissões do empregado, incidentes sobre mercadorias devolvidas ou consumidas pelo cliente, após a efetivação da venda, bem como, fica vedada a cobrança dos mesmos valores.

Não há cláusula preexistente, a qual contemple, de forma literal, o pretendido na cláusula acima.

O teor do *caput* depende de expressa negociação coletiva. Assevere-se, ainda, que não há nos autos a menor demonstração da capacidade econômica de que o empresário possa pagar uma remuneração mínima equivalente ao montante de 1,5 salário normativo. Não se acolhe o teor pretendido.

A valoração acima é aplicável ao teor do § 1º, o qual solicita uma remuneração mínima mensal. Não se acolhe o teor pretendido.

O § 2º tem respaldo na inteligência da cláusula 27ª da convenção coletiva 2014/2015.

A cláusula 8ª (convenção coletiva 2014/2015) trata da tabela de estimativa de gorjetas, além de incluir um anexo - I.

Considerando-se as assertivas acima, a cláusula é deferida, combinando-se as cláusulas 27ª e 8ª (com a adequação ao teor de ser uma sentença normativa), nos seguintes termos:

"Reconhecendo a não compulsoriedade das gorjetas, fica fazendo parte integrante da presente sentença normativa, como Anexo I, a 'Tabela de Estimativa de Gorjetas', válida

para o período de 01.10.2015 a 30.09.2016, e destina-se única e exclusivamente para compor valor mensal para fins de recolhimento à Previdência Social e ao FGTS, bem como para cumprimento do artigo 457 da CLT e do Enunciado 354 do C. TST.

Parágrafo primeiro - O empregado enquadrado na Tabela de Estimativa de Gorjetas terá em sua CTPS a anotação devida desse valor.

Parágrafo segundo - O valor estabelecido na Tabela de Estimativa de Gorjetas não integra o salário como remuneração.

Parágrafo terceiro - A aplicação da Tabela de Estimativa de Gorjetas desobriga o empregador da anotação da cobrança compulsória da taxa de serviço de 10% (dez por cento) na CTPS do empregado.

Parágrafo quarto - O empregado é isento do ressarcimento de qualquer importância à empresa relativa ao consumo e despesas dos clientes por ele atendidos, sendo exclusivamente da empresa o ônus por eventuais faltas de pagamentos desses clientes, quer ocorram por abandono do recinto ou por expressa recusa de pagamento e desde que não ocorra conivência ou negligência do empregado responsável.

Parágrafo quinto - Ficam preservadas as práticas mais benéficas aplicadas".

Fica fazendo parte integrante desta cláusula o Anexo I.

Tem-se a reprodução literal do Anexo I, com os valores relacionados ao período de 2014 a 2015.

Para o período de 1º de outubro de 2015 a 30 de setembro de 2016, citados

valores devem ser reajustados com o percentual de 12% (cláusula 2ª desta sentença normativa).

ANEXOS

ANEXO I - TABELA ESTIMATIVA DE GORJETA

HOTÉIS DE 4 OU DE 5 ESTRELAS

SALA	R\$	D' ETAGE	R\$
1º Maitre d' hotel	195,00	Garçon Courier	95,00
2º Maitre d' hotel	180,00	Commin Courier	80,00
3º Maitre d' hotel	180,00	Garçon D' Etage	170,00
Garçon	155,00	Commin D' Etage	115,00
Barman	155,00	Arrumador(eira)	130,00
Commin	130,00	Governanta	165,00
		Copa	80,00
		Chefe de copa	140,00
PORTARIA	R\$	PORTARIA	R\$
Recepcionista chefe	200,00	Tornante de Porteiro	155,00
Recepcionista	195,00	Bagagista	130,00
Porteiro Chefe	200,00	Guarda Roupeiro	130,00
Porteiro	195,00	Mensageiro	130,00

Capitão Porteiro	150,00		
------------------	--------	--	--

HOTÉIS DE 1ª CATEGORIA

SALA	R\$	PORTARIA	R\$
1º Maitre d' hotel	160,00	Recepcionista chefe	165,00
2º Maitre d' hotel	150,00	Recepcionista	160,00
3º Maitre d' hotel	150,00	Porteiro Chefe	165,00
Garçon	135,00	Porteiro	160,00
Barman	135,00	Tornante de Porteiro	135,00
Commin	110,00	Bagagista	125,00
		Guarda roupeiro	110,00

HOTÉIS DE 2ª CATEGORIA

SALA	R\$	D' ETAGE	R\$
Maitre d' hotel	140,00	Garçon	115,00
Garçon	115,00	Commin	90,00
Commin	90,00	Chefe de copa	115,00

		Copa	55,00
PORTARIA	R\$	Arrumador (eira)	110,00
Porteiro	140,00		
Mensageiro	90,00		

HOTÉIS DE 3ª CATEGORIA

	R\$
Garçon	120,00
Arrumador (eira)	90,00
Copa	40,00
Porteiro	100,00

PENSÃO E HOSPEDARIA

	R\$
Garçon	130,00
Commin	120,00
Porteiro	120,00
Auxiliar de porteiro	80,00

Arrumador (eira)	100,00
------------------	--------

RESTAURANTE E PIZZARIA DE 1ª CATEGORIA

	R\$
Maitre	160,00
Garçon	150,00
Commin	110,00
Barman	150,00
Copa	65,00
Capitão porteiro	120,00

RESTAURANTE E PIZZARIA DE 2ª CATEGORIA

	R\$
Garçon	120,00
Commin	90,00
Copa	55,00

RESTAURANTE E PIZZARIA DE 3ª CATEGORIA

	R\$
Garçon	120,00
Copa - balconista	55,00
Buffet	R\$
Maitre	160,00
Garçon	140,00
Commin	110,00
Mensageiro	110,00
Barman	140,00
Copa	70,00
Capitão porteiro	120,00
CAFÉ E PASTELARIA	R\$
Garçon	120,00
Copa-balconista	90,00

CASA DE LANCHE E LANCHONETE DE 1ª CATEGORIA

	R\$
--	------------

Garçon	120,00
Copa-Balconista	90,00

CASA DE LANCHE E LANCHONETE DE 2ª CATEGORIA

	R\$
Garçon	110,00
Copa-Balconista	70,00

15 - AJUDA DE CUSTO AO COMISSIONISTA - Para o comissionista cuja remuneração seja constituída exclusivamente de comissão (ou gorjetas, ou taxa de serviço), (comissionista puro), será garantida uma ajuda de custo de 10% (dez por cento) do salário normativo, por mês, independentemente das comissões e da garantia salarial mínima.

Não há cláusula preexistente.

A imposição de ajuda de custo exige negociação coletiva. Não há demonstração econômica nos autos de que as empresas tenham condições de suportar o referido ônus.

Cláusula é indeferida.

16 - CÁLCULO DE VERBAS PARA COMISSIONISTA - O cálculo das verbas do comissionista será feito da seguinte forma : a) Para o cálculo das verbas rescisórias, inclusive o aviso prévio, tomar-se-á por base a média das comissões auferidas nos três últimos meses que antecederem a rescisão, mais o valor do último salário fixo, ser houver; b) O cálculo das férias será efetuado conforma o item 'a'; c) O cálculo do 13º salário terá por base a média das comissões auferidas no período de outubro a dezembro, sendo que eventuais diferenças deverão ser pagas junto com a remuneração de janeiro.

Não há cláusula preexistente.

Critérios de média das comissões e ou das gorjetas para fins de cálculos de títulos trabalhistas (aviso prévio; férias e abono; 13º salário) dependem de negociação coletiva.

Não há demonstração econômica nos autos de que as empresas tenham condições de suportar o referido ônus.

A cláusula é indeferida.

17 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE) - A empresa concederá aos seus empregados, adiantamentos mensais de salários, nas seguintes condições : a) O adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário mensal; b) O adiantamento deverá ser efetuado até o dia 20 (vinte) do mês, ou seja, quando o dia 20 coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia compensado, deverá ser pago antes desse dia; c) O adiantamento deverá ser pago com o salário vigente no próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo, 5 (cinco) dias de antecedência do pagamento; d) O pagamento do adiantamento será devido inclusive nos meses em que ocorrerem os pagamentos das parcelas do 13º salário.

Há cláusula preexistente.

A redação existente não contempla, de forma literal, o que foi estabelecido na cláusula preexistente (cláusula 5ª, convenção coletiva 2014/2015).

Acolhe-se a cláusula nos termos da cláusula preexistente:

"A empresa concederá ao seu empregado adiantamentos mensais de salário, nas seguintes condições:

a) o adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário nominal;

b) o adiantamento deverá ser efetuado até o dia 20 (vinte) do mês; quando o dia 20 coincidir com sábado ou feriado, o adiantamento deverá ser pago no primeiro dia imediatamente anterior e quando o dia 20 recair em domingo, deverá ser pago no primeiro dia imediatamente posterior.

c) o pagamento do adiantamento será devido inclusive nos meses em que ocorrerem os pagamentos das parcelas do 13º. Salário.

d) aos empregados contratados nos termos dos parágrafos 4º. e 7º., da cláusula 03 deste instrumento normativo, ficará assegurado um vale correspondente, no mínimo, ao valor de 40 (quarenta) horas e 10 (dez) horas, respectivamente".

18 - PAGAMENTOS DE SALÁRIOS E COMISSÕES - O pagamento de salários (fixo e/ou comissões) deverá ser efetuado, impreterivelmente, até o dia 05 (cinco) do mês subsequente ao vencido: a) É vedado à empresa alterar o dia do fechamento do mês para o cálculo das comissões; b) A empresa que efetuar o pagamento de salário/vale, através de depósitos bancários, proporcionará aos empregados tempo hábil para recebimento no banco, dentro da jornada de trabalho e do horário bancário, excluindo-se os horários de refeições, sem prejuízo nos salários dos empregados e sem necessidade de compensação, mantidas as demais condições da Portaria 3.281/84 do Ministério do Trabalho; c) O pagamento de salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de duas testemunhas, que exerçam a mesma função ou similar do analfabeto.

PARÁGRAFO ÚNICO: Pelo descumprimento da presente cláusula, responderá a empresa pela multa diária de 30% (trinta por cento) sobre o valor devido ao empregado, que será revertida em favor deste.

Há cláusula preexistente (cláusula 6ª, convenção coletiva 2014/2015). Contudo, o seu conteúdo é bem discrepante da redação proposta.

Em linhas gerais, o *capute* a letra "b" da cláusula estão contemplados na

cláusula 6ª.

A fixação da multa no percentual pretendido dependeria de negociação coletiva. Em substituição, vamos aplicar o PN 19, SDC, TRT 2ª Região.

Quanto ao teor da letra "c", como o texto pretendido está garantido no art. 464, caput, CLT, com base na inteligência da Súmula 384, II e PN 58, SDC, TST, defere-se o teor.

A letra "a" estabelece que é vedado a empresa alterar o dia do fechamento do mês para o cálculo das comissões. Cada empresa tem a sua regra própria para o fechamento do valor das comissões. Se o art. 468, CLT, veda a alteração contratual unilateral prejudicial, não há óbice para o deferimento da cláusula (inteligência da Súmula 384, II, TST).

Portanto, a cláusula é deferida nos seguintes termos:

O pagamento de salários deverá ser efetuado, impreterivelmente, até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido e os do 13º salário nos prazos constantes da lei.

Parágrafo primeiro - A empresa que efetuar o pagamento de salário/vale, através de depósito bancário, proporcionará ao empregado tempo hábil para o recebimento no banco, dentro da jornada de trabalho, quando esta coincidir com o horário bancário, excluindo-se o horário de refeição, sem prejuízo no salário do empregado e sem necessidade de compensação, mantidas as demais condições da Portaria 3281/84 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo segundo - É vedado à empresa alterar o dia do fechamento do mês para o cálculo das comissões.

Parágrafo terceiro - O pagamento de salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de duas testemunhas, que exerçam a mesma função ou similar do analfabeto.

Parágrafo quarto - Em caso de mora salarial, incidirá multa moratória

diária de 1/30 (um trinta avos) do valor do salário inadimplido, limitada a expressão da totalidade do valor do principal em atraso".

19 - TRANSFERÊNCIA - O empregado que trabalhar na base territorial do Sindicato Profissional (São Bernardo do Campo, Diadema ou Rio Grande da Serra) não poderá ser transferido para fora dessa base, sem a sua expressa anuência, feita com a assistência do Sindicato Profissional, mediante termo escrito, ainda que do contrato de trabalho conste a possibilidade dessa transferência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Nas transferências de locais de trabalho, bem como, nas transferências de seções, definitivas ou provisórias, fica a empresa obrigada a garantir ao transferido, a média das comissões, gorjetas ou taxa de serviço dos 03 (três) últimos meses, além do adicional de 50% (cinquenta por cento) da referida média.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nas transferências definitivas ou provisórias do empregado com salário fixo, a empresa pagará o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário base do empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O empregado transferido terá assegurada a garantia de emprego e/ou salário pelo prazo de 12 (doze) meses, a partir da data da transferência.

Não há cláusula preexistente.

O caput e os §§ 1º e 2º da cláusula exigem a negociação coletiva. Os conteúdos estabelecem critérios mais benéficos em relação aos previstos no art. 469, CLT. Não há demonstração econômica nos autos de que as empresas tenham condições de suportar o referido ônus. Os teores pretendidos são indeferidos.

O § 2º pretende um benefício de cunho estabilitário. A imposição do teor

exige negociação coletiva. Não há demonstração econômica nos autos de que as empresas tenham condições de suportar o referido ônus. Os teores pretendidos são indeferidos.

20 - GARANTIA DE COMISSÕES, PRÊMIOS, GRATIFICAÇÕES E AJUDA DE CUSTO - É vedado à empresa modificar as taxas de comissões, os valores dos prêmios e seus critérios de obtenção, os valores das gratificações e da ajuda de custo, pagas ao empregado, quando no mesmo cargo ou função, devendo constar essas taxas na CTPS, mesmo quando escalonadas.

Não há cláusula preexistente.

A cláusula estabelece uma vedação total quanto a uma série de títulos constantes da remuneração do trabalhador. Também inclui a ajuda de custo.

Impor-se uma cláusula geral de não alteração do contrato de trabalho implica em um engessamento das relações individuais de trabalho, precipuamente, quanto aos denominados salários variáveis (comissões, prêmios etc.).

A alteração contratual, se lícita ou ilícita, somente pode ser analisada de forma individual, face ao caso concreto.

Indefere-se a cláusula.

21 - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (D.S.R.) - Todos os empregados terão assegurados os descansos semanais remunerados (DSR) aos domingos, qualquer que seja o regime de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A remuneração dos repousos semanais, feriados e dias compensados, do comissionista, será calculada tomando-se por base o total das comissões, gorjetas e taxas de serviço, recebidas durante o mês, dividida pelos dias de efetivo trabalho, multiplicando-se o valor encontrado pelo número de domingos, feriados e eventuais dias compensados, do respectivo mês;

PARÁGRAFO SEGUNDO: O trabalho no descanso semanal remunerado, feriados e dias compensados, tanto de comissionista como do trabalhador com salário fixo será pago em dobro, independentemente da remuneração desses dias, já devida ao empregado por força da lei.

Não há cláusula preexistente.

A Carta Política de 1988, no art. 7º, XV, assegura que o descanso semanal remunerado será gozado, de forma preferencial, aos domingos. Logo, o acolhimento do *caput* da cláusula dependeria de negociação coletiva. Contudo, acoplando-se o teor da cláusula (*caput*) ao texto da lei (Súmula 384, II, TST) (art. 6º, Lei 10.101/00), a cláusula é deferida nos seguintes termos: "***O descanso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos 1 (uma) vez no período máximo de 3 (três) semanas, com o domingo***".

O § 1º sintetiza a forma de cálculo do DSR face ao salário variável. Contudo, engloba os dias compensados. Dias compensados não são dias de folgas. Folga é o previsto no art. 1º, Lei 605/49. A cláusula é deferida na seguinte forma (§ 1º): "***A remuneração dos descansos semanais remunerados, quanto à parte variável da remuneração, será calculada tomando-se por base o valor total da parte variável, dividida pelos dias do mês quanto aos domingos e feriados***".

O § 2º da cláusula tem amparo no disposto na Súmula 146, TST, bem como no PN 30, TRT 2ª Região. A cláusula é deferida nos seguintes termos: "***O trabalho no descanso semanal remunerado e feriados, tanto do comissionista como do trabalhador com salário fixo será pago em dobro, independentemente da remuneração desses dias, já devida ao empregado por força de lei***".

22 - ATRASO DE PAGAMENTO DO 13º. SALÁRIO E DE FÉRIAS - O não pagamento do 13º salário e das férias, nos prazos definidos em lei implicará na multa diária de 10% (dez por cento) sobre o valor devido ao empregado, independentemente da correção monetária e juros moratórios legais, e será revertido em seu benefício.

A cláusula 53ª (convenção coletiva 2014/2015) estabelece uma cláusula normativa genérica para o descumprimento da cláusula normativa. O valor da multa é de 20% do piso salarial (salário normativo).

A cláusula pretendida é específica para o 13º salário e férias, os quais são benefícios previstos em lei e para os quais não há multa específica.

Com base na Súmula 384, II, além da cláusula preexistente, a cláusula é deferida nos seguintes termos:

"O não pagamento do 13º salário e das férias, nos prazos definidos em lei implicará na multa equivalente a 20% do salário normativo da categoria, revertendo-se a respectiva importância em favor da parte prejudicado, independentemente da correção monetária e juros moratórios legais".

23 - ANTECIPAÇÃO DE 13º SALÁRIO - A empresa pagará 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, a que fizer jus o empregado, desde que este o requeira, até o dia 30/4/2015 ou por ocasião de suas férias, ou ainda, por ocasião de seu casamento.

Não há cláusula preexistente.

Os conteúdos estabelecem critérios mais benéficos em relação aos previstos na legislação da gratificação natalina.

Não há demonstração econômica nos autos de que as empresas tenham condições de suportar o referido ônus.

Os teores pretendidos são indeferidos.

24 - AUXÍLIO EDUCACIONAL - A empresa pagará 20% (vinte por cento) do salário base do empregado, mensalmente, ao seu empregado e para cada filho seu que estiver cursando ensino regular, até conclusão do segundo grau.

Não há cláusula preexistente.

Não há demonstração econômica nos autos de que as empresas tenham condições de suportar o referido ônus. Os teores pretendidos são indeferidos.

25 - AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL - A empresa que tiver empregado com filho excepcional, conceder-lhe-á um auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do salário base, por filho nessa condição.

Trata-se de cláusula preexistente (cláusula 18ª, convenção coletiva 2014/2015), contudo, o conteúdo pretendido extravasa os limites do estabelecido na convenção anterior (20% do salário base X 20 % do salário normativo).

Defere-se nos termos da cláusula preexistente:

"As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filhos excepcionais, um auxílio mensal equivalente a 20% do salário normativo, por filho nessa condição".

26 - FÉRIAS - A concessão e o pagamento das férias obedecerá os seguintes critérios: a) A empresa comunicará, por escrito, ao empregado, com pelo menos 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início do período de gozo de férias que poderão ser coletivas ou individuais; b) O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia compensado, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana; c) Conjuntamente com o pagamento das férias, o empregado receberá a 1ª parcela do 13º salário, salvo se já a houver recebido; d) Em se tratando de empregado com salário misto (fixo + comissões), tomar-se-á por base a média das comissões dos últimos 03 (três) meses que antecederem ao pagamento, acrescida do último salário fixo percebido pelo empregado; e) O empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto para as férias do empregado, devidamente comunicado a este por motivo de força maior, devidamente comprovada e, ainda assim mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovados; f) Para cada período de 05 (cinco) anos de trabalho para o mesmo empregador, o empregado terá direito a "férias-prêmio", que a empresa lhe concederá em descanso ou pecúnia, equivalente a 60 (sessenta) dias; g) O Natal, o Ano Novo e demais feriados oficiais, não serão considerados dias de férias; h) A empresa que mantiver empregado na função de garçom ou similar que perceber rateio de gorjetas, deverá mantê-lo na escala diária, no decorrer do período de suas férias, para que ele receba normalmente a sua remuneração variável (rateio de gorjetas); i) o empregado com direito a férias, poderá gozá-las no período coincidente com a época do seu casamento, desde que comunique a empresa com pelo menos 30 dias de antecedência; j) A empresa pagará a remuneração das férias ao empregado até dois dias antes do seu início; k) Ao empregado que retornar de férias, ficam garantidos emprego e salários pelo período de 90 (noventa) dias a contar do retorno.

Há cláusula preexistente (cláusula 36ª, convenção coletiva 2014/2015), contudo, a nova redação extravasa em muito o que foi estabelecido na negociação coletiva anterior.

A adoção da nova redação dependeria de expressa negociação coletiva.

Por outro lado, não há demonstração econômica nos autos de que as empresas tenham condições de suportar o referido ônus.

Nos teores pretendidos, a cláusula é indeferida.

Defere-se a cláusula nos termos da cláusula preexistente:

"O início das férias não poderá coincidir com DSR, feriado ou dia já compensado.

Parágrafo primeiro - A empresa que mantiver empregado na função de garçom ou similar, empregado esse que perceber rateio de gorjetas, deverá mantê-lo na escala diária, no decorrer do período de suas férias, para que ele perceba normalmente a sua remuneração variável (rateio de gorjetas).

Parágrafo segundo - O parágrafo primeiro, previsto nesta cláusula, aplicar-se-á a todos os empregados submetidos ao critério de pontuação".

Parágrafo terceiro - O empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto para as férias do empregado, comunicando a este por motivo de força maior, devidamente comprovada e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovado.

27 - REMUNERAÇÃO ADICIONAL DE FÉRIAS - Ao empregado que sair em gozo de férias, será assegurado o pagamento adicional de férias de 100% (cem por cento), do último salário, e, em se tratando de comissionista, será observado o mesmo critério de cálculo do item "d" da cláusula anterior: a) O pagamento de 70% (setenta por cento) desse adicional, será feito no primeiro dia de trabalho do empregado, ao retornar do gozo de férias, sendo os 30% (trinta por cento) restantes, pagos conjuntamente com a remuneração das férias, ou seja, antecipadamente; b) Quando se tratar de férias indenizadas, será devido o adicional constitucional.

Não há cláusula preexistente.

Não há demonstração econômica nos autos de que as empresas tenham condições de suportar o referido ônus. Os teores pretendidos são indeferidos.

28 - FÉRIAS PROPORCIONAIS - Ao empregado que pedir demissão, será assegurado o pagamento de férias na proporção de 1/12 avos por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

O teor da cláusula encontra amparo no teor do art. 146, CLT e nas Súmulas 171 e 261, TST.

Na forma da Súmula 384, II, a cláusula é deferida nos termos propostos.

29 - CASAMENTO - Fica facultado ao empregado gozar as férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça comunicação à empresa com 10 (dez) dias de antecedência, no mínimo.

Há cláusula preexistente (cláusula 37^a, convenção coletiva 2014/2015). Contudo, a nova redação extravasa o que foi estabelecido na negociação coletiva anterior (30 dias de antecedência X 10 dias de antecedência). A adoção da nova redação dependeria de expressa negociação coletiva. Nos teores pretendidos, a cláusula é indeferida.

A cláusula é deferida nos termos da cláusula preexistente:

"Fica facultado ao empregado gozar férias adquiridas, no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça a comunicação à empresa com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência e desde que não venha a prejudicar o funcionamento da empresa".

30 - CONTRATO DE TRABALHO E DE EXPERIÊNCIA - Os contratos de experiência não ultrapassarão 30 (trinta) dias, ficando vedada sua prorrogação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Nos casos de readmissão de empregado para a mesma função anteriormente exercida, não poderá ser celebrado novo contrato de experiência.

PARÁGRAFO SEGUNDO: É vedado contrato de experiência para funções que exijam conhecimento técnico ou especialização funcional.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O contrato de trabalho, ainda que de experiência, conterà expressa e claramente os horários de início e de término da jornada diária de trabalho, seja ele para qualquer tipo de contrato de trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO: A empresa deverá fornecer ao empregado, no ato de admissão, cópia do contrato de experiência.

O *caput* não pode ser deferido, visto que a criação de norma mais benéfica fica atrelado ao processo da negociação coletiva. Por outro lado, o prazo de 30 dias para o contrato de experiência é exíguo. A legislação permite o prazo até o lapso de 90 dias (art. 445, parágrafo único). O teor é indeferido.

O § 2º depende de negociação coletiva. Por outro, impor a restrição de contrato de experiência a função técnica é violar a própria essência do período de prova. O teor é indeferido.

O § 3º depende de negociação coletiva. Pode ser que haja um contrato de experiência para o funcionário que se enquadre na hipótese do art. 62, I, CLT (trabalho externo). O teor é indeferido.

O § 1º tem amparo na inteligência do PN 75, SDC, TST (já cancelada). O seu conteúdo veda a sucessiva contratação por pacto experimental. O seu conteúdo é deferido nos termos solicitados.

O § 4º é deferido, visto que o trabalhador tem direito a ter cópia do contrato (dever de transparência entre os contratantes).

A cláusula é deferida nos seguintes termos:

"Nos casos de readmissão de empregado para a mesma função anteriormente exercida, não poderá ser celebrado novo contrato de experiência.

A empresa deverá fornecer ao empregado, no ato de admissão, cópia do contrato de experiência".

31 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - SUSPENSÃO - O contrato de experiência ficará suspenso durante o auxílio-doença comum ou acidentário, completando-se o tempo nele previsto após a cessação do benefício e estabilidade previdenciários.

A contagem do tempo de afastamento na duração do contrato de experiência depende da vontade dos contratantes (art. 472, § 2º, CLT).

Portanto, a fixação dessa cláusula, como regra genérica no âmbito da categoria, depende de expressa negociação coletiva.

O teor é indeferido.

32 - DUPLA OU MÚLTIPLAS FUNÇÕES - O empregado que exercer mais de uma função para a empresa, receberá o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a sua remuneração total do mês, ainda que haja disposição contratual que o obrigue ao exercício dessas funções.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado cujo contrato de trabalho preveja o exercício de mais de uma função, poderá recusar-se a cumprir qualquer outra que não seja entendida como a "função principal".

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa que vier a divulgar sua marca ou seus produtos pelo sistema de panfletagem ou qualquer outro sistema similar, não poderá fazê-lo por intermédio de seus funcionários internos.

Não há a menor demonstração nos autos de que a categoria econômica possa sofrer a imposição de um adicional salarial na remuneração do trabalhador.

Vale dizer, a sua imposição exige negociação coletiva. O conteúdo é indeferido.

33 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS (PLR) -

A empresa firmará acordo com seus empregados, através do Sindicato Profissional, definindo a participação deles nos seus lucros ou resultados, visando atender o disposto no artigo 7.º inciso XI, da Constituição Federal e com fulcro na Lei 10.101, de 19.12.2000.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Cada empregado receberá, a título de participação nos lucros e/ou resultados da sua empresa, no mínimo o equivalente a duas vezes a sua remuneração total no dia 31.10.2015 e a três vezes a sua remuneração total no dia 31.12.2015, sendo que o percentual destinado pela empresa a esse título, não poderá ser inferior a 20% (vinte por cento) dos seus lucros e/ou resultados auferidos em cada ano civil.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Se porventura houver atraso nas negociações ambas as parcelas retro descritas serão pagas no primeiro mês após o encerramento das negociações.

Há cláusula preexistente, contudo, os teores são totalmente discrepantes.

Impor-se valor mínimo para o PLR depende de negociação coletiva. Por outro lado, não há a menor demonstração nos autos de que a categoria econômica possa pagar referidos valores. Vale dizer, a sua imposição exige negociação coletiva. O conteúdo é indeferido nos termos propostos.

Poderíamos aplicar o PN 35, SDC, TRT 2ª Região, contudo, ante a existência de cláusula preexistente e o que consta da ata da reunião do Núcleo realizada no dia 3 de junho, o valor da convenção coletiva 2014/2015 (R\$ 340,00, cláusula 14ª) será reajustado em 20%.

Portanto, a cláusula é deferida nos seguintes termos (o valor passou a ser de R\$ 408,00; o período do PLR passou a ser de 1 de janeiro de 2014 a 31 de dezembro de 2014):

"A empresa pagará aos seus empregados a título de participação dos empregados nos lucros e/ou resultados das empresas, para o período de 01/01/2014 a 31/12/2014 os valores e as condições regidas nos termos seguintes:

Parágrafo primeiro - A presente cláusula obedece à disposição contida no artigo 2º, II, da Lei nº 10.101, de 19/12/2000.

Parágrafo segundo - O que a Constituição Federal (artigo 7º, XI, primeira parte e artigo 8º, VI) e a referida Lei 10.101/2000 (artigos 1º e 3º) regulam, não está regulado nesta cláusula.

Parágrafo terceiro - A empresa pagará ao empregado o valor de R\$ 408,00 (Quatrocentos e oito reais) em 02 (duas) parcelas da seguinte forma:

I - a primeira parcela no valor de R\$ 204,00 (duzentos e quatro reais), até o 5º dia útil do mês de dezembro de 2015.

II - a segunda, no valor de R\$ 204,00 (duzentos e quatro reais), até o 5º dia útil do mês de maio de 2015.

Parágrafo quarto - Farão jus ao valor da participação prevista no parágrafo terceiro todos os empregados com contrato de trabalho em vigor em 31/12/2014, e na hipótese de rescisão contratual as parcelas pendentes serão quitadas no TRCT.

Parágrafo quinto - Para os empregados afastados do trabalho será paga a PLR à razão de 1/12 (um doze avos) por mês efetivamente trabalhado no período descrito no parágrafo sexto ou fração superior a 15 (quinze) dias. Ao empregado afastado por acidente de trabalho

será garantida a PLR integral.

Parágrafo sexto - No tocante aos empregados admitidos e/ou demitidos durante o período de 01/01/2014 a 31/12/2014 será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias.

Parágrafo sétimo - A presente cláusula implica na transação do objeto e desistência de processos de dissídios coletivos relacionados com a participação dos empregados nos lucros e/ou resultados das empresas referente ao período de 01/01/2014 a 31/12/2014, desde que tais empregados contemplados com esse benefício tenham recebido o montante previsto no parágrafo terceiro desta cláusula.

Parágrafo oitavo - As partes esclarecem que a presente cláusula, em caráter excepcional e transitório, para o período de 01/01/2014 a 31/12/2014, atentas ao artigo 7º, XI, primeira parte e artigo 8º, VI, da Constituição Federal e a Lei nº 10.101, de 19/12/2000, que dispõe sobre este assunto, não obstante o seu entendimento no sentido de que esta matéria devesse ser analisada e implantada por empresa e à vista das controvérsias existentes a respeito da Participação nos Lucros e/ou Resultados das Empresas.

Parágrafo nono - Ficam excluídas desta cláusula as empresas que mantenham programas próprios de participação, desde que garantidos os valores aqui estabelecidos'.

34 - HORÁRIO DOS OPERADORES DE CAIXA - Os operadores de caixa terão o horário corrido de 06 (seis) horas num total de 36 (trinta e seis) horas semanais, gozando dos mesmos benefícios dos empregados com jornada integral.

Não há cláusula preexistente.

Impor-se uma redução de jornada de trabalho depende de negociação coletiva. Por outro lado, não há a menor demonstração nos autos de que a categoria econômica possa

admitir uma redução de jornada de trabalho. O conteúdo é indeferido.

35 - QUEBRA DE CAIXA - O operador de caixa receberá uma gratificação a título de "quebra-de-caixa", equivalente a 20% (vinte por cento) do seu salário, por mês, podendo a empresa descontar eventuais diferenças encontradas.

PARÁGRAFO ÚNICO: A conferência dos valores em "caixa", será realizada na presença do operador responsável, se este for impedido pelo empregador ou superior imediato de acompanhar a conferência, ficará isento de responsabilidade por eventuais erros, sendo vedado a empresa qualquer desconto em seu salário a esse título.

Não há cláusula preexistente.

A priori, impor-se um adicional de remuneração à título de quebra de caixa depende de negociação coletiva.

Contudo, o PN 103 prevê a gratificação para quem exerce a função de caixa.

A cláusula é deferida nos termos do PN 103, SDC, TST:

"Concede-se ao empregado que exercer permanentemente a função de caixa a gratificação de 10% sobre seu salário, excluídos do cálculo adicionais, acréscimos e vantagens pessoais".

36 - GARANTIA DE EMPREGO - Nenhum empregado poderá ser demitido sem justo motivo.

Não há cláusula preexistente.

Impor-se uma proibição genérica quanto à dispensa do empregado por justa causa depende de expressa negociação coletiva.

Por outro lado, o sistema legal brasileiro (art. 7º, I, CF) não estabelece um sistema de proibição de dispensa e sim de restrição ao direito de dispensa imotivada, ao estabelecer uma

causa motivada para a dispensa.

Uma das hipóteses de causa motivada é o motivo disciplinar (art. 4º, Convenção 158, OIT).

Portanto, a cláusula é indeferida.

37 - LICENÇA E ESTABILIDADE DA GESTANTE E DA ADOTANTE - Fica assegurada a licença maternidade remunerada à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 180 (cento e oitenta) dias e, à empregada adotante de criança entre zero e dois anos de idade, com duração de 120 (cento e vinte) dias, bem como, a estabilidade provisória da gestante a partir da concepção e até 06 (seis) meses após o término da licença compulsória, e da adotante, desde a adoção até 06 (seis) meses após.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empregada gestante ou adotante não poderá ser dispensada, a não ser por prática de falta grave, ou, por mútuo acordo entre ela e o empregador, com a assistência do Sindicato Profissional.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa que mantiver empregada gestante ou adotante que perceba rateio de gorjetas, deverá mantê-la na escala diária, no decorrer do período de sua licença, para que ela receba normalmente a sua remuneração variável (rateio de gorjetas).

Há cláusula preexistente (cláusula 26ª, convenção 2014/2015), contudo, os teores são discrepantes.

A cláusula 26ª contém:

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE GESTANTE E ADOTANTE

Fica estabelecida a estabilidade da empregada gestante desde o início da gravidez e até 60 (sessenta) dias após o término da licença compulsória.

Parágrafo primeiro - Em caso de dispensa imotivada, a empregada gestante deverá comunicar o seu estado gravídico ao empregador, por escrito, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o término do prazo do aviso prévio (cumprido ou indenizado), para que a rescisão se torne nula e a empregada retorne ao trabalho, caso em que deverá restituir ou compensar ao empregador os valores recebidos a título de verbas resilitórias.

Parágrafo segundo - A empregada amamentando, em cada período de 3 (três) a 4 (quatro) horas, poderá interromper o serviço por 15 (quinze) minutos para a amamentação, pré-avisando a chefia da ausência temporária.

Parágrafo terceiro - Fica garantida a licença remunerada de 60 (sessenta) dias à empregada adotante, no caso de adoção de criança na faixa de zero a três anos de idade, a partir da guarda provisória, determinada judicialmente, ou de fato, esta com declaração de autoridade competente.

Parte da cláusula 26ª já está superada por lei ou é contrária a lei (caso do prazo decadencial para a ciência da gravidez). Portanto, os seus critérios não serão acatados para fins de análise do contexto da cláusula requerida.

Por lei, a empregada: (a) que adotar ou obtiver guarda judicial tem a licença maternidade à base de 120 dias (art. 392-A, CLT); (b) gestante tem direito à estabilidade, a partir da confirmação da gravidez e até 5 meses a partir da data do parto, compreendendo, neste período, a licença maternidade (art. 10, II, "b", ADCT; art. 7º, XVIII, CF; art. 392, CLT).

O *caput* da cláusula tem amparo legal em parte na legislação, logo, parte do seu conteúdo pode ser deferido ante os termos da Súmula 384, II, TST, bem como face ao conteúdo do PN 11 da SDC deste Tribunal (prazo de 60 dias após o término da licença maternidade para a empresa

gestante).

O § 1º tem amparo na própria figura da estabilidade e é válida somente para a empregada gestante. Portanto, o seu conteúdo pode ser deferido em parte na forma da Súmula 384, II, TST.

O § 2º menciona o período da licença-maternidade. Durante esse período, a empregada, seja gestante ou adotante, como está afastada, o seu salário há de ser calculado em função da remuneração auferida na vigência do contrato de trabalho. Portanto, mantê-la na escala diária, mesmo afastada, para fins de percepção das gorjetas, necessitaria de negociação coletiva. Portanto, esse parágrafo é indeferido.

A cláusula é deferida nos seguintes termos:

"Fica assegurada a licença maternidade remunerada à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 (cento e vinte) dias e, à empregada adotante de criança, com duração de 120 (cento e vinte) dias, bem como, a estabilidade provisória da gestante a partir da confirmação da gravidez e até 60 dias após o término da licença compulsória.

Parágrafo único. A empregada gestante não poderá ser dispensada, a não ser por prática de falta grave, ou, por mútuo acordo entre ela e o empregador, com a assistência do Sindicato Profissional".

38 - ESTABILIDADE NO EMPREGO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR - Serão garantidos emprego e salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até 180 (cento e oitenta) dias após a baixa, desincorporação ou dispensa: a) A garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo no Tiro de Guerra; b) Havendo coincidência entre horário da prestação no Tiro de Guerra com o de trabalho, o empregado não sofrerá qualquer desconto pelas horas não trabalhadas, bem como dos DSR e feriados respectivos, em razão das horas não trabalhadas. A estes empregados não será impedida a prestação de serviço no restante da jornada; c) Este empregado não poderá ser dispensado, a não ser por prática de Falta Grave ou por mútuo acordo entre ele e o empregador, com a assistência do Sindicato Profissional.

Há cláusula preexistente (cláusula 24ª, convenção coletiva 2014/2015),

contudo, o seu conteúdo é discrepante em relação ao teor postulado na pauta.

A majoração dos prazos da garantia depende de expressa negociação coletiva.

Portanto, a cláusula é deferida nos termos da cláusula preexistente:

"Fica assegurada a estabilidade ao empregado em idade de prestação do serviço militar obrigatório, desde o alistamento e até 30 (trinta) dias após a baixa ou dispensa.

Parágrafo único - O empregado não poderá ser dispensado, a não ser por prática de falta grave ou por mútuo acordo entre ele e o empregador, com a assistência do Sindicato Profissional".

39 - GARANTIA AO TRABALHADOR EM VÉSPERAS DE APOSENTADORIA - Ao empregado que comprovadamente estiver ao máximo de 48 (quarenta e oito) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, e conte com o mínimo de 01 (um) ano de trabalho na empresa, fica assegurado o emprego e salário durante o período que faltar para aposentar-se.

Há cláusula preexistente (cláusula 25ª, convenção coletiva 2014/2015), contudo, o seu conteúdo é discrepante em relação ao teor postulado na pauta.

A majoração dos prazos da garantia depende de expressa negociação coletiva.

Portanto, a cláusula é deferida nos termos da cláusula preexistente:

"Fica assegurada estabilidade ao empregado que se encontrar a 24 (vinte e quatro) meses de adquirir o direito à aposentadoria e desde que trabalhe para a mesma empresa há mais de 5 (cinco) anos durante o período que faltar para aposentar-se.

Parágrafo único - O empregado não poderá ser dispensado, a não ser por prática de falta grave ou por mútuo acordo entre ele e o empregador, com a assistência do Sindicato Profissional".

40 - GARANTIA DE SERVIÇOS SOCIAIS AO APOSENTADO - A empresa garantirá ao seu empregado que nela se aposentar, o uso dos serviços sociais e assistenciais por ela mantidos, contratados ou aderidos e pagar-lhe-á um salário normativo da categoria por ano por ele trabalhado para ela.

Não há cláusula preexistente.

A imposição do uso de serviços sociais ao aposentado ou de uma indenização depende de expressa negociação coletiva.

Não há elementos nos autos, os quais permitem a fixação de encargos econômicos ao empregador.

A cláusula é indeferida.

41 - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL - Fica assegurada a garantia de emprego e salário ao empregado vítima de acidente de trabalho e com sequela permanente ou portador de doença profissional, com o seu aproveitamento em função compatível, sem prejuízo da remuneração anteriormente percebida.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ao empregado acidentado e sem sequela permanente, serão garantidos emprego e salário até 12 (doze) meses após a alta médica e se portador de sequela não permanente, até 12 (doze) meses após o seu desaparecimento.

PARÁGRAFO SEGUNDO Está incluído na garantia desta cláusula o emprego ao acidentado anteriormente a este ajuste e com contrato em vigor em 30.09.2015.

Há cláusula preexistente (cláusula 43^a, convenção coletiva 2014/2015), a qual faz alusão ao art. 118, da Lei 8.213/91. Pelo que se denota, a cláusula da pauta extravasa os limites da cláusula preexistente.

O *caput* pretende a fixação de uma garantia sem limite temporal. Depende de expressa negociação coletiva.

O § 1º estabelece prazos e hipóteses, os quais excedem os limites legais (art. 118, Lei 8.213/91; Súmula 378, TST), o que necessita de negociação coletiva.

O § 2º pretende um caráter retroativo a cláusula normativa, o que também depende de negociação coletiva.

Vamos analisar o conteúdo global da cláusula, com base na cláusula 43ª (estabilidade do art. 118, Lei 8.213/91), além do que dispõe o PN 27, da SDC deste Tribunal, o qual, agasalha, em parte o seu *caput*.

Portanto, a cláusula é deferida nos seguintes termos:

"Consoante disciplina o artigo 118, da Lei nº. 8213/91, fica garantido o emprego ou salário do empregado, pelo prazo de 12 (doze) meses, afastado por acidente do trabalho ou doença profissional, após a cessação do auxílio doença acidentário. O auxílio doença previsto nesta cláusula corresponde ao afastamento superior a 15 dias.

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".

42 - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA -

Fica assegurada a estabilidade provisória e a garantia de emprego e salário ao empregado afastado por doença, com o seu aproveitamento em função compatível, pelo período de 12 (doze) meses, contados do retorno ao trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Está incluído na garantia desta cláusula o empregado já afastado por doença e aquele que estiver em tratamento médico.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Este empregado não poderá ter seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave ou por mútuo acordo, com a assistência do Sindicato Profissional.

Não há cláusula preexistente.

A imposição de qualquer garantia aos trabalhadores da categoria profissional exige amplo processo de negociação coletiva. Nos termos requeridos, a cláusula é indeferida.

Contudo, ante o PN 26, SDC, TRT 2ª Região, a cláusula é deferida nos termos do referido verbete:

"O empregado afastado do trabalho por doença tem estabilidade provisória, por igual prazo do afastamento, até 60 dias após a alta".

43 - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXILIO PREVIDENCIÁRIO - Ao empregado em gozo de benefício na Previdência Social, que tenha prestado, no mínimo, seis (seis) meses ininterruptos de serviços a empresa, fica garantida, durante o primeiro ano de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido na Previdência Social e a remuneração do emprego.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando o empregado não fizer jus ao auxílio previdenciário, por não ter ainda completado o período de carência (doze meses de contribuições exigidas pela Previdência Social), a empresa arcará com o pagamento total do seu salário, até a complementação do referido período ou até a concessão de alta médica e retorno ao trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A complementação, para empregado com salário variável, será feita tomando-se por base a média das comissões auferidas nos últimos 03 (três) meses que antecederem ao pagamento, ou a média dos meses efetivamente trabalhados que antecederem ao pagamento, mais o valor do último salário fixo-

PARÁGRAFO TERCEIRO: O empregado receberá a complementação, mediante a comprovação do valor recebido da Previdência Social.

Há cláusula preexistente (cláusula 44^a, convenção coletiva 2014/2015), contudo, os limites requeridos são superiores ao da cláusula.

Imposição de ônus econômico ao empregador exige amplo processo de negociação coletiva. Nos termos requeridos, a cláusula é indeferida.

Defere-se a cláusula nos termos da cláusula preexistente:

"Ao empregado em gozo de benefício na Previdência Social que tenha prestado no mínimo 2 (dois) anos ininterruptos de serviços à mesma empresa, fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e ao 60º (sexagésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente pago pela Previdência Social e a remuneração do empregado.

Parágrafo único - O empregado receberá a complementação mediante a comprovação do valor pago pela Previdência Social".

44 - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO - Ao empregado afastado e que estiver percebendo auxílio da Previdência Social, será garantido, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º salário. A complementação será devida, inclusive, para o empregado cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias, e também para aquele que ainda não tenha completado o período de carência para percepção do benefício previdenciário (doze meses de contribuição).

PARÁGRAFO ÚNICO: Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e remuneração devida ao empregado, limitada ao teto previdenciário.

Não há cláusula preexistente.

Imposição de ônus econômico ao empregador exige amplo processo de negociação coletiva.

A cláusula é indeferida.

45 - CIPA - A empresa, obrigada a manter CIPA, convocará eleição para a sua composição com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato, aos seus empregados, através de edital e enviando cópia do mesmo ao Sindicato Profissional, nos primeiros 5 (cinco) dias do período acima estipulado. Este edital deverá explicitar o local para inscrição individual do candidato. Do edital constará o prazo para inscrição de candidatos, que ocorrerá até 10 (dez) dias antes da eleição;

a) A eleição será feita obrigatoriamente sem a constituição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os nomes de todos os candidatos; b) Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração, serão coordenados pelo Vice-Presidente da CIPA em exercício, em conjunto com um representante do Sindicato Profissional ou coordenado diretamente pelo Sindicato; c) No prazo máximo de 10 (dez) dias da realização da eleição, será, o Sindicato Profissional, comunicado do resultado, com indicação dos eleitos, inclusive suplentes, bem como os representantes indicados pelo empregador; d) O não cumprimento do disposto nas letras anteriores, por parte do empregador, tornará nulo o processo eleitoral, devendo nova eleição ser realizada no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias; e) Aos membros da CIPA, titulares e suplentes, fica garantida a estabilidade no emprego, até 1 (um) ano após o término dos seus mandatos, com a garantia dos salários e demais vantagens, não podendo, o empregador, dispensá-los, a não ser por prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregado e empregador, com a assistência do Sindicato Profissional; f) O curso de treinamento será obrigatório para os membros da CIPA, mesmo os reeleitos, e deverá ser concluído nos primeiros 30 (trinta) dias, a contar da posse dos mesmos. A empresa informará ao Sindicato Profissional a entidade que ministrará esse curso e a data do seu início; g) O "cipeiro", representante dos empregados, deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos na empresa; h) A empresa encaminhará ao Sindicato Profissional, cópias das atas de todas as reuniões da CIPA, até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente; i) a empresa informará ao Sindicato Profissional, com 30 (trinta) dias de antecedência, o programa e a data de realização da SIPAT - semana interna de prevenção de acidentes.

Citada cláusula é por demais longa, contemplando nada mais do que 9 cláusulas distintas.

Algumas refletem o espírito legal e outras avançam nos limites legais (art. 162 e segs., CLT; NR 5, Portaria 3.214/78).

Não há como acatá-la na sua totalidade ante os termos da Súmula 384, II, TST.

Como a cláusula, no seu conjunto normativo, exigiria ampla negociação coletiva, indefere-se a cláusula.

46 - SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL - O Sindicato Profissional fica investido no direito de ajuizar reclamações trabalhistas ou ações de cumprimento, na qualidade de substituto processual dos empregados, associados ou não, independentemente da outorga específica de poderes, conforme disposto no artigo 8º, III da Constituição Federal, artigo 8º. da Lei 7.788/89 e Lei 8.073/90 e AGE realizada de 28/07/2015 a 31/07/2015.

Matéria de cunho processual e que está contida na legislação (art. 8º, CF), além do reconhecimento pelo STF.

Não vejo elementos para a sua análise pelo poder normativo da Justiça do Trabalho.

Cláusula resta prejudicada.

47 - DIA DO GARÇOM E DO HOTELEIRO - A empresa de qualquer natureza, pagará ao seu empregado a remuneração do mês de agosto, quando se comemora o "Dia do Garçom e do Hoteleiro" (dia 11 de agosto), com o acréscimo de 2/30 (dois trinta avos) da remuneração total do empregado, nesse mês, exerça ele a função de garçom ou não.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: - O empregado que perceba salário em parte variável (comissões, gorjetas ou taxa de serviço), fará jus no mês de agosto ao acréscimo em sua remuneração de importância correspondente a 2 (dois) DSRs, referente a gratificação do "Dia

do Garçom e do Hoteleiro".

PARÁGRAFO SEGUNDO: - A empresa que tiver empregados garçons dispensará no mínimo metade desses empregados para participar de eventos voltados para a categoria (Olimpíada Hoteleira, corrida do garçom, garçom cross e outros).

Há cláusula preexistente (cláusula 55ª, convenção coletiva 2014/2015), contudo, os limites requeridos são superiores ao da cláusula.

Imposição de ônus econômico ao empregador exige amplo processo de negociação coletiva. Nos termos requeridos, a cláusula é indeferida.

Defere-se a cláusula na forma da cláusula preexistente:

"Fica estabelecido que no dia 11 de agosto será comemorado o dia do Garçom e do Hoteleiro".

48 - FREQUÊNCIA OBRIGATÓRIA A REUNIÕES E/OU CURSOS

- As reuniões de trabalho ou cursos de aperfeiçoamento profissional, de comparecimento obrigatório pelo empregado, deverão ser realizadas durante o expediente normal e, se ultrapassarem a jornada normal de trabalho ou forem realizados fora desse horário, as horas não compreendidas no expediente normal serão remuneradas como horas extraordinárias, por estar o empregado a disposição da empresa.

Não há cláusula preexistente.

No âmbito do TST, o PN 19, já cancelado, garantia que os cursos e reuniões, os quais eram obrigatórios, se fossem realizados fora do horário normal, deveriam ter o seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.

O contrato de trabalho é comutativo e sinalagmático, sendo que a jornada normal é uma garantia constitucional (art. 7º, XIII, CF).

Logo, face ao poder normativo da Justiça do Trabalho, a cláusula é deferida nos termos propostos.

49 - DIRIGENTES SINDICAIS - Os dirigentes sindicais, não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço até 05 (cinco) dias por mês, sem prejuízo do salário, das férias, do 13º salário, dos DSRs e demais vantagens, desde que avisada a empresa, por escrito, pelo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 12 (doze) horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O dirigente sindical afastado do emprego para desempenho de suas funções no Sindicato Profissional, perceberá da empresa sua remuneração, enquanto vigente seu mandato, fazendo jus, inclusive, aos aumentos e aos respectivos reajustamentos salariais legais, ficando, entretanto, limitada a remuneração a dois dirigentes por empresa e desde que esta tenha mais de 03 (três) empregados;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica assegurado ao dirigente sindical livre acesso as empresas para distribuição de boletins, jornais ou comunicados, bem como frequência livre nas assembleias e reuniões sindicais, devidamente convocadas e comprovadas, e ainda, para acompanhar diligências e inspeções promovidas pelo Ministério do Trabalho, Previdência Social e outros de interesse dos empregados.

Há cláusula preexistente (cláusula 46ª, convenção coletiva 2014/2015), contudo, os limites da cláusula requerida extravasam os limites da cláusula.

A cláusula prevê no máximo o abono de 4 faltas mensais.

Os parágrafos não são contemplados na cláusula preexistente.

O § 1º depende de expressa negociação coletiva. O seu conteúdo é indeferido.

O § 2º, no seu contexto, dependeria de expressa negociação coletiva. O seu conteúdo é indeferido.

O PN 83, SDC, TST, prevê o direito do dirigente sindical as assembleias e reuniões sindicais, sem ônus para o empregador.

O PN 91, SDC, TST, assegura o acesso dos dirigentes sindicais à empresa.

Portanto, a cláusula é deferida, com base na cláusula preexistente e nos

PN, ficando, assim, redigida:

"A empresa abonará até 4 (quatro) faltas mensais de cada empregado, no máximo de 2 (dois) empregados, para o exercício de mandato sindical, mediante prévia comunicação do Sindicato Profissional e com antecedência mínima de 1 (um) dia.

Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas, sem ônus para o empregador.

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva".

50 - IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO - Fica garantida a igualdade de remuneração da mão de obra masculina e feminina, no exercício da mesma função, executada na mesma empresa.

Cláusula tem amparo no art. 7º, XXX, CF, art. 5º, CF, art. 5º, CLT.

Pelo Poder Normativo da Justiça do Trabalho, a cláusula é deferida nos termos requeridos.

51 - ACORDO PARA COMPENSAÇÃO DE HORAS - A compensação da duração do trabalho do empregado, obedecidos os preceitos legais, somente será permitida se atendidas as seguintes disposições: a) Sejam os acréscimos de horários de alguns dias, para compensar o não trabalho em outro dia, ou seja, para que o empregado tenha dois dias de folga por semana ou que compense dias-pontes, antecedentes e/ou subsequentes a feriados oficiais; b) Haja a manifestação de vontade, por escrito, do empregado, em instrumento individual ou plúrimo, sempre com a assistência expressa do Sindicato Profissional, constando nesse instrumento,

explicitamente, os horários das jornadas normais, os horários de acréscimos e os dias compensados; c) Não serão sujeitas a adicional de hora extra, as horas acrescidas, desde que não seja excedido o horário contratual da semana, as horas trabalhadas, excedentes deste horário, ficarão sujeitas aos adicionais previstos neste instrumento; d) As regras constantes desta Cláusula serão aplicáveis, no caso de menores, ao trabalho em horário diurno até as 20 (vinte) horas e as jornadas de trabalho de 12 horas por 36 horas de descanso.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: É terminantemente proibida a contratação de empregados sob a modalidade de jornada móvel, variável ou incerta.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica expressamente proibido o trabalho do mesmo empregado em dois feriados consecutivos, salvo se este assim o preferir e, nesse caso, mediante termo escrito de concordância, sempre com a assistência do sindicato profissional.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica expressamente proibido o Banco de Horas.

Não há cláusula preexistente.

O teor da imposição de compensação de horas de trabalho, além de exigir negociação coletiva, não pode ser fixado de forma genérica para toda a categoria, visto que a compensação está relacionada com a realidade de cada empresa (adequação negocial setorializada).

Logo, a cláusula é indeferida.

52 - TRABALHO NOTURNO - ADICIONAL - TAXI - O período das 20 (vinte) horas de um dia às 6 (seis) horas do dia seguinte será considerado como horário noturno, durante o qual, será pago o adicional de 100% (cem por cento) sobre o salário diurno, sem prejuízo da hora reduzida de 52 minutos e meio (nona hora).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O encerramento do expediente que se

verificar no período noturno (até 23 horas), nas empresas que não fornecerem transporte coletivo, deverá coincidir com os horários cobertos normalmente por serviço de transporte público regular que dê cobertura do local de trabalho até a residência dos empregados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado que terminar jornada normal ou extraordinária entre 23 (vinte e três) horas de um dia e seis horas do outro, fará jus ao reembolso das despesas com taxi normal, para retornar à residência, mediante a apresentação do recibo correspondente a despesa paga, o qual poderá ser elaborado pelo próprio empregado, ou, pelo taxista que lhe prestar o serviço.

Não há cláusula normativa preexistente nos termos pretendidos.

O conteúdo desta cláusula tem severas conotações econômicas, logo, o seu conteúdo dependeria de expressa negociação coletiva.

Nos termos requeridos, indefere-se o seu conteúdo.

Contudo, a cláusula 34^a, convenção coletiva 2014/2015, assegura a condução para o empregado, quando se tem o término da jornada noturna de trabalho em horário de não existência de transporte coletivo regular.

Logo, a cláusula é deferida nos termos da cláusula preexistente:

"A empresa cuja jornada noturna de trabalho termine em horário de não existência de transporte coletivo regular, providenciará condução ao seu empregado, até a sua residência".

53 - HORAS EXTRAS - Para o pagamento das horas extras trabalhadas pelo empregado, será obedecido o seguinte critério: a) fica assegurado o pagamento do adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, para a primeira hora extra que exceder a jornada normal de trabalho e, para as demais, o adicional de 200% (duzentos por cento); b) Nas empresas que adotam cartão de ponto, as horas normais e as extras deverão ser anotadas num único cartão, na eventualidade de anotações em cartões separados, prevalecerão as anotações particulares feitas pelo empregado; c) As horas extraordinárias não poderão ser compensadas por

horas normais de trabalho, salvo as previstas em acordo de compensação de horas, conforme o disposto neste instrumento.

Há cláusula preexistente (cláusula 11ª, convenção coletiva 2014/2015), contudo, o conteúdo requerido extravasa o limite do avençado.

O conteúdo global desta cláusula tem severas conotações econômicas, logo, o seu conteúdo dependeria de expressa negociação coletiva.

Nos termos requeridos, indefere-se o seu conteúdo.

A cláusula é deferida nos termos da cláusula preexistente:

"A empresa pagará ao empregado que laborar extraordinariamente, na mesma jornada diária, o adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo primeiro - As horas prestadas em feriados ou DSR's serão consideradas horas extraordinárias e pagas com acréscimo de 100% (cem por cento), independentemente da remuneração normal desse dia e desde que não haja folga compensatória em outro dia da mesma semana.

Parágrafo segundo - Todo empregado terá direito de, pelo menos, um DSR por mês em domingo, qualquer que seja o regime de trabalho, salvo acordo firmado com o Sindicato Profissional.

Parágrafo terceiro - Para possibilitar o cumprimento do disposto no § 2º desta cláusula, ficam as empresas autorizadas a aumentar a carga horária semanal, cancelando a folga que recairia na semana do descanso dominical.

Parágrafo quarto - A não concessão do descanso previsto no § 2º sujeitará a empresa ao pagamento das horas laboradas com o acréscimo de 100% (cem por cento), independente da remuneração normal desse dia".

54 - HORAS EXTRAS DE COMISSIONISTAS - O cálculo da hora extra do empregado comissionista, tomará por base a média das comissões auferidas nos últimos 03 (três) meses, dividida pelo número de horas efetivamente trabalhadas, acrescentando-se ao valor hora, o adicional para as horas extras previsto neste instrumento e multiplicando-se pelo número de horas extras remuneráveis.

Não há cláusula normativa preexistente.

O conteúdo desta cláusula tem severas conotações econômicas, logo, o seu conteúdo dependeria de expressa negociação coletiva.

Indefere-se o seu conteúdo.

55 - HORAS EXTRAS - FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO - Ocorrendo trabalho em horário extraordinário, o empregado, além do respectivo pagamento, deverá receber gratuitamente refeição do tipo "prato comercial", acompanhado de suco de frutas ou refrigerante, independentemente no número de horas extras.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em toda prorrogação da jornada diária, será também considerado como hora extraordinária o intervalo destinado a lanche ou à refeição que durante a mesma ocorrer.

Não há cláusula normativa preexistente.

O conteúdo desta cláusula tem severas conotações econômicas, logo, o seu conteúdo dependeria de expressa negociação coletiva.

Indefere-se o seu conteúdo.

56 - HORAS EXTRAS - PERÍODO NOTURNO - As horas extras no período compreendido entre 20 (vinte) horas e 06 (seis) horas serão acrescidas dos adicionais previstos neste instrumento, sobre a hora normal noturna, já acrescida do adicional noturno, também previsto neste instrumento.

Não há cláusula normativa preexistente.

O conteúdo desta cláusula tem severas conotações econômicas, logo, o seu conteúdo dependeria de expressa negociação coletiva. Nos termos requeridos, indefere-se o seu conteúdo.

Contudo, com base no Poder Normativo da Justiça do Trabalho e em face do disposto na OJ 97, SDI-I, TST, além do art. 73, CLT e da Súmula 384, II, a cláusula é deferida nos seguintes termos:

"As horas extras no período compreendido entre 22 (vinte e duas) horas e 05 (cinco) horas serão acrescidas dos adicionais previstos neste instrumento, sobre a hora normal noturna, já acrescida do adicional noturno".

57 - INTERVALO PARA REFEIÇÃO E REPOUSO - O intervalo para refeição e repouso durante a jornada de trabalho será de 1 (uma) hora, sujeita a empresa a arcar com o pagamento dos minutos excedentes aos limites, sejam para menos ou para mais, como horas extras, ainda que o total da jornada diária não supere as horas contratuais, e, neste caso com o adicional de 200% (duzentos por cento) sobre o valor da hora normal.

PARÁGRAFO ÚNICO: O trabalhador jamais poderá laborar mais de 4 (quatro) horas sem intervalo para refeição e repouso.

Não há cláusula normativa preexistente.

O conteúdo desta cláusula tem severas conotações econômicas, logo, o seu conteúdo dependeria de expressa negociação coletiva. Nos termos requeridos, indefere-se o seu conteúdo.

Contudo, a legislação prevê a duração mínima dos intervalos intrajornada, dependendo da duração da jornada diária, estabelecendo, a remuneração pelo labor durante o intervalo (art. 71, CLT).

Logo, nos termos da Súmula 384, II, TST, a cláusula é deferida nos seguintes termos:

"Quando o intervalo para repouso e alimentação não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com o adicional

extraordinário normativo''.

58 - COMUNICAÇÃO DE JUSTA CAUSA - O empregado dispensado sob a alegação de prática de falta grave deverá ser avisado do fato, em notificação escrita contendo detalhadamente os motivos, devendo cópia do aviso ser encaminhado ao Sindicato Profissional, até 48 (quarenta e oito) horas após a comunicação ao empregado, sob pena de transformação da dispensa motivada em imotivada e conseqüentemente, sujeita a empresa à multa.

Há cláusula preexistente (cláusula 19ª, convenção 2014/2015).

O seu conteúdo é:

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RESCISÃO CONTRATUAL/CARTA DE DISPENSA

Ocorrendo rescisão contratual, por parte do empregador, independentemente do tempo de serviço do empregado e modalidade do contrato, será expedida carta contendo as razões determinantes da dispensa, sob pena de presunção de despedimento imotivado.

Parágrafo primeiro - Durante a vigência do contrato de trabalho de experiência, as partes poderão rescindi-lo antes da data prevista, sem ônus ou obrigações extralegais.

Parágrafo segundo - A carta aviso de dispensa deverá conter data, local e horário da homologação da rescisão contratual e deverá ser entregue ao empregado dispensado no prazo máximo de 05 (cinco) dias após a dispensa.

De fato, o conteúdo pretendido não é exatamente o que consta da cláusula preexistente, em especial, o teor do § 1º, contudo, o restante da cláusula atende ao espírito do avençado. O § 1º está em dissonância com o teor do art. 481, CLT.

Vamos deferir a cláusula na forma da cláusula preexistente nos seguintes termos:

"Ocorrendo rescisão contratual, por parte do empregador, independentemente do tempo de serviço do empregado e modalidade do contrato, será expedida carta contendo as razões determinantes da dispensa, sob pena de presunção de despedimento imotivado.

Parágrafo único - A carta aviso de dispensa deverá conter data, local e horário da homologação da rescisão contratual e deverá ser entregue ao empregado dispensado no prazo máximo de 05 (cinco) dias após a dispensa''.

59 - INDENIZAÇÃO ESPECIAL - Os empregados com mais de 40 (quarenta) anos de idade e/ou mais de 02 (dois) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensados sem justa causa, terão direito ao recebimento de 120 (cento e vinte) dias de indenização especial.

Não há cláusula preexistente.

A imposição de ônus econômico, quando da dispensa, depende de expresso ajuste normativo.

Cláusula é indeferida.

60 - AVISO PRÉVIO - Nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio será pago, de acordo com o tempo de serviço na empresa, ou seja: a) até 01 ano = 60 dias; b) de 01 a 05 anos = 90 dias; c) de 05 a 10 anos = 120 dias; d) acima de 10 anos = 180 dias.

PARÁGRAFO ÚNICO: Obedecer-se-ão os seguintes critérios: a) Será comunicado pela empresa, por escrito e contra recibo, esclarecendo, ainda, se será trabalhado ou não; b) Quando do cumprimento do pré-aviso, a redução de 02 (duas) horas diárias prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única e por escrito, exercida no ato do recebimento do pré-aviso, podendo ainda, o empregado optar por 01 (um) dia livre por semana ou 07 (sete) dias corridos durante o período; c) Se o empregado for impedido, pela empresa, de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer à empresa, sem prejuízo de sua remuneração integral; d) Ao empregado que no curso do aviso prévio solicitar, por escrito, a dispensa do cumprimento do restante do aviso, e/ou comprovar a obtenção de novo emprego, fica o seu imediato desligamento, com a anotação da respectiva baixa na CTPS, a indenização do restante do período e o pagamento das verbas resilitórias no prazo máximo de 05 (cinco) dias após; e) O

aviso prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia da semana; f) Estão excluídas dos benefícios previstos nesta Cláusula as rescisões que não sejam por iniciativa do empregador, ou as demissões por justa causa; g) A "indenização especial", prevista na Cláusula anterior, não será computada para efeito de tempo de serviço, 13º salário, férias e outras incidências; h) Os valores indenizatórios, previstos nesta Cláusula e na anterior, serão pagos independente da indenização adicional a que se refere os artigos 9º das Leis 6.708/79 e 7.238/84; i) Durante o prazo de aviso prévio, fica vedada a alteração das condições de trabalho ou a transferência de local da prestação de serviços, pelo empregador, sob pena de rescisão imediata e indenização de 01 (um) mês de salário, além das verbas rescisórias; j) Devem prevalecer quaisquer outras condições mais benéficas previstas neste instrumento.

Há duas cláusulas preexistentes (cláusula 21ª e 22ª, convenção coletiva 2014/2015).

Os seus conteúdos são:

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO EM DOBRO

A empresa que dispensar imotivadamente empregado com, no mínimo, 45 (quarenta e cinco) anos de idade completos e com mais de 5 (cinco) anos de trabalho consecutivo para ela, conceder-lhe-á aviso prévio de 60 (sessenta) dias.

Parágrafo único - Esta cláusula não se aplica aos empregados contratados a partir do dia 01 de abril de 1996 e não integra o salário para quaisquer efeitos legais, trabalhistas ou previdenciários.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO

Ao empregado que, no curso do aviso prévio, solicitar por escrito a dispensa do cumprimento do restante do mesmo e/ou comprovar a obtenção de novo emprego, fica garantido o seu imediato desligamento com a anotação da respectiva baixa na CTPS.

Parágrafo primeiro - Durante o prazo do aviso prévio, fica vedada a alteração das condições de trabalho ou a transferência de local da prestação de serviços.

Parágrafo segundo - Os consectários legais devidos ao empregado desligado a seu pedido, ser-lhe-ão pagos normalmente no prazo legal.

Vamos analisar a cláusula, ponto a ponto:

AVISO PRÉVIO - Nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio será pago, de acordo com o tempo de serviço na empresa, ou seja: a) até 01 ano = 60 dias; b) de 01 a 05 anos = 90 dias; c) de 05 a 10 anos = 120 dias; d) acima de 10 anos = 180 dias.

O conteúdo pretendido depende de expressa negociação coletiva.

A cláusula 21ª estabelece o aviso prévio de 60 dias, para quem tem mais de cinco anos de casa e quarenta e cinco anos de idade. Contudo, a cláusula não se aplica a quem foi admitido a partir de 1 de abril de 1996. Trata-se de uma cláusula, a qual, pela sua exclusão, quase não tem efetiva aplicabilidade.

Vamos deferir o caput na forma do PN 8, SDC, TRT 2ª Região:

"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".

PARÁGRAFO ÚNICO: Obedecer-se-ão os seguintes critérios:

a) Será comunicado pela empresa, por escrito e contra recibo, esclarecendo, ainda, se será trabalhado ou não.

O aviso prévio deve ser por escrito. Defere-se a cláusula nos termos propostos.

b) Quando do cumprimento do pré-aviso, a redução de 02 (duas) horas diárias prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única e por escrito,

exercida no ato do recebimento do pré-aviso, podendo ainda, o empregado optar por 01 (um) dia livre por semana ou 07 (sete) dias corridos durante o período.

O teor da cláusula extravasa os limites do art. 488, CLT. Contudo, o seu conteúdo está em sintonia com o direito do empregado à redução do aviso prévio, quando este é laborado.

Na forma da Súmula 384, II, a cláusula é deferida nos seguintes termos:

"Quando do cumprimento do pré-aviso, a redução de 02 (duas) horas diárias prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única e por escrito, exercida no ato do recebimento do pré-aviso, podendo ainda, o empregado optar por 07 (sete) dias corridos durante o período".

c) Se o empregado for impedido, pela empresa, de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer à empresa, sem prejuízo de sua remuneração integral.

O aviso prévio existe para ser laborado ou indenizado. Se o empregador não permitir que o empregado cumpra o aviso prévio, o empregado não pode ficar prejudicado. Cláusula é deferida nos termos propostos.

d) Ao empregado que no curso do aviso prévio solicitar, por escrito, a dispensa do cumprimento do restante do aviso, e/ou comprovar a obtenção de novo emprego, fica o seu imediato desligamento, com a anotação da respectiva baixa na CTPS, a indenização do restante do período e o pagamento das verbas resilitórias no prazo máximo de 05 (cinco) dias após.

De certa forma, a cláusula tem amparo nos termos da Súmula 276, TST.

A cláusula é deferida nos seguintes termos:

"Ao empregado que no curso do aviso prévio solicitar, por escrito, a dispensa do cumprimento do restante do aviso, e/ou comprovar a obtenção de novo emprego, fica o seu

imediate desligamento, com a anotação da respectiva baixa na CTPS, a indenização do restante do período e o pagamento das verbas rescisórias no prazo do art. 477, CLT".

e) O aviso prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia da semana.

Não é justo que o aviso prévio tenha início no último dia da semana. Com base na Súmula 380, TST e, em especial, de acordo com a inteligência do art. 132, § 1º, CC, a cláusula é deferida nos termos propostos.

f) Estão excluídas dos benefícios previstos nesta Cláusula as rescisões que não sejam por iniciativa do empregador, ou as demissões por justa causa.

A cláusula resta prejudicada, visto que cada uma das demais cláusulas analisadas, possui a sua própria peculiaridade.

g) A "indenização especial", prevista na Cláusula anterior, não será computada para efeito de tempo de serviço, 13º salário, férias e outras incidências.

Cláusula resta prejudicada ante o indeferimento da cláusula 59ª supra.

h) Os valores indenizatórios, previstos nesta Cláusula e na anterior, serão pagos independente da indenização adicional a que se refere os artigos 9º das Leis 6.708/79 e 7.238/84.

De acordo com a Súmula 182, TST, ou seja, com a inclusão do aviso prévio ao tempo de serviço para fins do tempo de serviço, a indenização adicional pode ficar prejudicada.

A cláusula é indeferida.

i) Durante o prazo de aviso prévio, fica vedada a alteração das condições de trabalho ou a transferência de local da prestação de serviços, pelo empregador, sob pena de rescisão imediata e indenização de 01 (um) mês de salário, além das verbas rescisórias.

A adoção desta cláusula, nos exatos termos em que é requerida, resta prejudicada, em especial, pela indenização (acréscimo monetário ao ato da dispensa).

Com base no art. 468, *caput*, CLT e em face da Súmula 84, II, a cláusula é deferida nos seguintes termos:

"Durante o prazo de aviso prévio, fica vedada a alteração das condições de trabalho ou a transferência de local da prestação de serviços, pelo empregador".

j) Devem prevalecer quaisquer outras condições mais benéficas previstas neste instrumento.

Cláusula resta prejudicada ante o princípio protetor na sua vertente da aplicação da norma mais benéfica.

61 - INTERVALO ENTRE JORNADAS DIÁRIAS - Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 15 (quinze) horas consecutivas para descanso:
a) A empresa que não respeitar este intervalo será cominada a multa prevista na cláusula 101, deste instrumento, revertida em favor do empregado; b) Em caso de reincidência o valor da multa será duplicado.

A adoção desta cláusula nos exatos em que pretendida exige a negociação coletiva, ante o impacto econômico na fixação dos turnos de trabalho dos empregados da empresa.

A cláusula exige a ampliação do intervalo interjornada de 11 horas para 15

horas.

A cláusula nos termos pretendidos é indeferida.

Como critério alternativo, vamos deferir a cláusula, com base no art. 71, CLT e OJ 355, SDI-I, TST, além da inteligência da Súmula 384, II, TST:

"Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso".

62 - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO - Nas rescisões contratuais, os pagamentos das verbas rescisórias deverão ser feitos de conformidade com a Lei nº 7.855/89, que alterou o artigo 477 da CLT, sob a pena de continuar em vigor o contrato de trabalho e, conseqüentemente, fazendo jus o empregado ao salário até a efetiva quitação; a) Em caso de recusa ou impossibilidade do empregado em receber as verbas rescisórias, o empregador comunicará ao Sindicato Profissional, por escrito, o não cumprimento do prazo estabelecido, com cópia do recibo da rescisão contratual, discriminando os valores colocados à disposição do empregado; b) A empresa que pagar as verbas rescisórias via depósito bancário, terá o prazo de até 3 (três) dias após o prazo previsto na CLT, para promover a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho do funcionário, não o fazendo, pagará ao trabalhador multa do mesmo valor do seu salário; c) A empresa pagará ao seu funcionário 1/30 avos de mora por dia de atraso da homologação; d) A empresa comunicará ao empregado, por escrito, juntamente com o aviso prévio, a data, local e horário da homologação da rescisão do contrato de trabalho; e) O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio, deverá ser pago por ocasião do pagamento aos demais empregados, se a homologação da rescisão não se der antes desse fato; f) A presente cláusula se aplica exclusivamente aos casos de pedido de demissão, por parte do empregado, ou dispensa sem justa causa; e) O empregador é obrigado a fornecer ao empregado, por ocasião da rescisão contratual, os respectivos "Atestados de Afastamentos e Salários" (A.A.S.), em modelo aprovado pela Previdência Social; g) O empregador é obrigado a fornecer ao empregado, por ocasião da rescisão contratual, "Carta de Referência ", desde que não tenha sido o mesmo dispensado com alegação de justa causa; g) Por infração a qualquer dispositivo desta cláusula, será devida a multa de 100% (cem por cento) sobre o valor total das verbas rescisórias, a favor do empregado, acrescida de correção monetária no importe de 3% (três por cento) ao mês de atraso no pagamento; h) A empresa pagará ao empregado a mora diária de 1/30 avos do seu maior salário, por dia de atraso da homologação do TRCT, independentemente das demais sanções previstas em lei; h) A rescisão do contrato de trabalho de um dos cônjuges da mesma unidade familiar, será extensiva aos demais membros dessa mesma unidade familiar que exercerem atividades na mesma empresa, mediante opção destes, feita expressamente na sede do sindicato profissional; i) A empresa

que se recusar a pagar as verbas rescisórias no prazo legal ao empregado que pedir demissão, o pedido de demissão será convertido em dispensa imotivada e lhe serão devidos os consectários legais à espécie.

O conteúdo desta cláusula é amplo, sendo que em parte retrata o espírito da lei, contudo, cumulada com várias vantagens, as quais necessitariam de ampla negociação coletiva.

Portanto, no seu conjunto a cláusula é indeferida, por depender de negociação coletiva.

63 - HOMOLOGAÇÕES - A rescisão do contrato de trabalho ou o pedido de demissão de empregados deverão ser homologados, obedecidos os prazos do § 6º do artigo 477 da CLT com a assistência do Sindicato Profissional, na sua sede, sub-sedes ou representações.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Nas rescisões por justa causa, o Sindicato Profissional prestará assistência nos pagamentos efetuados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No ato homologatório, a empresa deverá exibir os comprovantes dos recolhimentos das contribuições relativas ao empregado, sob pena de não homologação pelo Sindicato Profissional.

PARÁGRAFO TERCEIRO: - As empresas que não cumprirem tais prazos, incorrerão em multa constante do § 8º do mesmo dispositivo.

Há cláusula preexistente (cláusula 20ª, convenção coletiva 2014/2015), cujo conteúdo não coincide com o pretendido.

A cláusula 20ª contém:

A rescisão do contrato de trabalho ou o pedido de demissão de

empregados com mais de um ano de serviço deverão ser homologados no prazo máximo de 15 dias. O pagamento das verbas referentes à rescisão deverá ser efetuado obedecido ao prazo do § 6º do artigo 477 da CLT.

Não se pode admitir o prazo de 15 dias, visto que extravasa os limites legais.

Defere-se a cláusula nos seguintes termos:

"A rescisão do contrato de trabalho ou o pedido de demissão de empregados com mais de um ano de serviço deverão ser homologados nos prazos legais. O pagamento das verbas referentes à rescisão deverá ser efetuado obedecido ao prazo do § 6º do artigo 477 da CLT".

64 - CRECHE - HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO - A empresa pagará à funcionária-mãe, por filho de até 07 (sete) anos de idade, reembolso-creche no valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário normativo da categoria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No caso de a empresa possuir local próprio, destinado como berçário, à empregada-mãe, com filho em idade de amamentação (até 36 meses), serão concedidas 2 (duas) horas por dia para prestar o atendimento necessário ao seu filho, em quatro períodos de 30 (trinta) minutos cada um, ou a critério da empregada os quais deverão ser computados no tempo de serviço, na jornada diária, não podendo em hipótese alguma, ser descontados ou compensados.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Ficam equiparados para o efeito desta cláusula o(as) empregado(as) adotantes, viúvos, divorciados, separados judicialmente ou solteiros que exerçam comprovadamente a guarda do(s) filho(s).

Há cláusula preexistente (cláusula 17ª, convenção coletiva 2014/2015), contudo, o conteúdo pretendido extravasa o que foi avençado em outras negociações.

A cláusula tem um impacto econômico, logo, a sua fixação, nos exatos termos pretendidos, dependeria de negociação coletiva. Logo, o seu conteúdo, como pretendido, é indeferido.

A cláusula é deferida nos termos da cláusula preexistente:

"Toda empresa com, no mínimo, 20 (vinte) empregadas com filhos menores de até 4 (quatro) anos de idade fica obrigada a lhes fornecer creche ou serviço conveniado.

Parágrafo único - Caso a empresa não forneça creche ou serviço conveniado, reembolsará a empregada pelas despesas realizadas, que deverá, ainda, indicar ao empregador a empresa ou instituição que prestará tal serviço".

65 - REFEIÇÃO, VALE REFEIÇÃO E LANCHE - Independente da refeição tipo prato comercial ou similar a empresa fornecerá para cada empregado, 30 (trinta) vales refeições por mês, no valor unitário de R\$ 30,00 (trinta reais), não integrando o seu valor no salário, para qualquer efeito legal.

PARÁGRAFO ÚNICO: A empresa obriga-se a fornecer, ao seu empregado, gratuitamente, em cada período da jornada diária de trabalho (manhã, tarde, noite) café com leite, pão e manteiga, observando, no mínimo, 15 (quinze) minutos para cada lanche, que não serão descontados da jornada normal de trabalho.

Há cláusula preexistente (cláusula 15ª, convenção coletiva 2014/2015), contudo, o conteúdo pretendido extravasa o que foi avençado em outras negociações.

A cláusula tem um impacto econômico, logo, a sua fixação, nos exatos termos pretendidos, dependeria de negociação coletiva. Logo, o seu conteúdo, como pretendido, é indeferido.

Na reunião do Núcleo realizada no dia 03 de junho de 2016, a entidade

sindical suscitada ofereceu um aumento de 20% no valor do benefício (cláusula 15ª).

A cláusula é deferida nos termos da cláusula preexistente (com o reajuste de 20%; valor de R\$ 11,40 para R\$ 13,68):

"A empresa fornecerá refeição, tipo prato comercial ou similar, gratuita ao seu empregado, ou vale-refeição no valor de R\$ 13,68 (Treze reais e sessenta e oito centavos) em cada dia de trabalho.

Parágrafo primeiro - O fornecimento previsto nesta cláusula não vincula ou integra o salário para quaisquer efeitos trabalhistas ou legais.

Parágrafo segundo - A refeição descrita no caput deverá ter valor mínimo equivalente ao vale-refeição e, se não o tiver, o empregado poderá optar pelo recebimento do vale-refeição.

66 - VALE TRANSPORTE - A empresa fornecerá transporte gratuito ao seu empregado ou lhe pagará o combustível gasto com veículo próprio, para sua locomoção da sua residência ao local de trabalho e vice-versa, em valor equivalente ao valor das passagens do transporte coletivo local, juntamente com o pagamento do mês anterior, independente de requerimento.

Não há cláusula preexistente.

A cláusula tem um impacto econômico, logo, a sua fixação, nos exatos termos pretendidos, dependeria de negociação coletiva. Logo, o seu conteúdo, como pretendido, é indeferido.

67 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de seu salário e do direito às férias e aos DSRs e feriados, por:
a) Até 05 (cinco) dias úteis consecutivos, no caso de nascimento ou adoção de filho; b) Até 05 (cinco) dias úteis consecutivos, em virtude de seu casamento; c) Até 05 (cinco) dias úteis consecutivos, em

caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa declarada em sua CTPS que viva sob sua dependência econômica; d) Até 03 (três) dias consecutivos, em caso de colateral, sogro, sogra, genro ou nora; e) Por 02 (dois) dias, em caso de obtenção de cada documento, novo ou segunda via; f) por 01 (um) dia, a cada 03 (três) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada; g) Por 05 (cinco) dias, em caso de internação hospitalar de cônjuge, companheiro ou companheira, devidamente comprovada; h) No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar.

Há cláusula preexistente (cláusula 32ª, convenção coletiva 2014/2015), contudo, o conteúdo pretendido extravasa o que foi avençado em outras negociações.

A cláusula tem um impacto econômico, logo, a sua fixação, nos exatos termos pretendidos, dependeria de negociação coletiva. Logo, o seu conteúdo, como pretendido, é indeferido.

A cláusula é deferida nos termos da cláusula preexistente:

"Os empregados poderão faltar ao serviço e terão suas ausências justificadas nas seguintes oportunidades:

a) por 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge ou companheiro (a), pais e filhos;

b) por 2 (dois) dias em caso de falecimento de irmão, sogro ou sogra;

c) até 2 (dois) dias consecutivos na hipótese de internação hospitalar de cônjuge, companheiro (a) ou filhos;

d) durante 3 (três) dias úteis por motivo de casamento;

e) por 1 (um) dia no ano para recebimento do PIS;

f) por até 2 (dois) dias no ano quando necessária sua presença em repartições públicas para a obtenção de documentos novos ou segundas vias;

g) nas ocasiões em que tiver que comparecer ao serviço encarregado do alistamento militar, com atestado de sua presença naquela unidade;

h) por 1 (um) dia de trabalho a cada 12 (doze) meses em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada''.

68 - IMPOSSIBILIDADE DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO - Não serão descontados, dos salários dos empregados, as faltas ao serviço quando motivadas por greve no serviço de transporte, que afete o deslocamento do empregado, ou quando declarado estado de calamidade pública, nos locais de residência ou de trabalho do empregado.

Não há cláusula preexistente.

A cláusula tem um impacto econômico, logo, a sua fixação, nos exatos termos pretendidos, dependeria de negociação coletiva.

Logo, o seu conteúdo, como pretendido, é indeferido.

69 - ABONO DE FALTA À EMPREGADA MÃE OU ADOTANTE- Fica estabelecido o abono de faltas à empregada-mãe ou adotante, no caso de necessidade de consulta médica a filho menor de 14 (quatorze) anos ou inválido, mediante comprovação posterior.

Há cláusula preexistente (cláusula 32^a, convenção coletiva 2014/2015), contudo, o conteúdo pretendido extravasa o que foi avençado em outras negociações.

A cláusula tem um impacto econômico, logo, a sua fixação, nos exatos

termos pretendidos, dependeria de negociação coletiva.

Logo, o seu conteúdo, como pretendido, é indeferido.

A cláusula é deferida nos termos da cláusula preexistente:

"Fica estabelecido o abono de até 05 (cinco) faltas por mês da empregada-mãe no caso de necessidade de consulta médica aos filhos menores de 14 (quatorze) anos ou inválido, mediante comprovação posterior".

70 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS - Serão aceitos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do Sindicato Profissional ou com ele conveniados, além dos subscritos por profissionais da Previdência Social e outros órgãos oficiais da saúde, Federais, Estaduais ou Municipais.

Há cláusula preexistente (cláusula 42ª, convenção coletiva 2014/2015), contudo, o conteúdo pretendido extravasa o que foi avençado em outras negociações.

A cláusula é deferida nos termos da cláusula preexistente:

"Somente serão aceitos atestados médicos e/ou odontológicos firmados por facultativos de convênios médicos mantidos pela empresa, bem como os atestados passados por facultativos do Sindicato Profissional.

Parágrafo primeiro - Ficam excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que não mantenham convênios médicos que, entretanto, obrigar-se-ão a respeitar o preceituado no caput no que pertine aos facultativos do Sindicato.

Parágrafo segundo - A presente cláusula não se aplica aos casos de urgência".

71 - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE E VESTIBULANDO -

Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames escolares, inclusive vestibulares, pré-avisando o empregador com o mínimo de 24 (vinte e quatro) horas e comprovação posterior.

PARÁGRAFO ÚNICO: É terminantemente proibida a prorrogação da jornada de trabalho do empregado-estudante.

Há cláusula preexistente (cláusula 31ª, convenção coletiva 2014/2015), contudo, o conteúdo pretendido extravasa o que foi avençado em outras negociações.

A cláusula tem um impacto econômico, logo, a sua fixação, nos exatos termos pretendidos, dependeria de negociação coletiva. Logo, o seu conteúdo, como pretendido, é indeferido.

A cláusula é deferida nos termos da cláusula preexistente:

"Havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, desde que, feitas as comunicações às empresas, por escrito, com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e posterior comprovação".

72 - CONTROLE DE HORÁRIO - É obrigatória a utilização de livro ponto, para empresas com até 10 (dez) empregados, e de cartão de ponto, mecanizado ou eletrônico, para empresas com mais de 10 (dez) empregados.

PARÁGRAFO ÚNICO: No caso de empresas com até 10 (dez) empregados, o livro-ponto deverá ser anotado e assinado, diariamente, pelo próprio empregado.

Não há cláusula preexistente.

A adoção desta cláusula, nos termos propostos, dependeria de expressa negociação coletiva.

Contudo, em parte, o seu conteúdo retrata o espírito da lei (art. 74, § 2º, CLT).

Logo, de acordo com a Súmula 384, II, TST, a cláusula é deferida nos seguintes termos:

"Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso".

73 - ATRASOS (Tolerância) - A ocorrência de dois atrasos, durante a mesma semana, desde que não ultrapassem 20 (vinte) minutos cada, não acarretará o desconto do DSR correspondente, não havendo impedimento a que o empregado cumpra o restante da jornada de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando o empregado superar os limites de atraso e for admitido ao cumprimento do restante da jornada de trabalho, o empregador não poderá descontar-lhe o DSR podendo exigir dele a compensação do atraso superior aos limites estabelecidos.

Não há cláusula preexistente.

A cláusula tem um impacto econômico, logo, a sua fixação, nos exatos termos pretendidos, dependeria de negociação coletiva. Logo, o seu conteúdo, como pretendido, é indeferido.

74 - HORÁRIO DE TRABALHO DO ESTUDANTE - A empresa compatibilizará o horário da jornada de trabalho do seu empregado-estudante, para frequência às aulas, desde que regularmente matriculado em estabelecimento de ensino e cursando primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante.

Não há cláusula preexistente.

A cláusula tem um impacto econômico, logo, a sua fixação, nos exatos termos pretendidos, dependeria de negociação coletiva.

Logo, o seu conteúdo, como pretendido, é indeferido.

75 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO - A empresa fornecerá, obrigatoriamente, demonstrativo de pagamento, com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos componentes da remuneração, inclusive as horas extraordinárias e seus respectivos percentuais, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e do empregado e o valor do recolhimento do FGTS, conforme estabelece o artigo 16º, § 1º, do Decreto 59.820 de 20.12.66.

Não há cláusula preexistente.

A cláusula é deferida na forma do PN 17, SDC, TRT 2ª Região:

"Será fornecido mensalmente ao empregado demonstrativo de pagamento com clara discriminação das importâncias pagas e debitadas, inclusive o valor recolhido a título de FGTS".

76 - PRESCRIÇÃO DE PENALIDADES - Os efeitos das punições disciplinares imputadas aos empregados, de qualquer natureza, prescrevem em dez dias, a contar da data da aplicação da penalidade.

Não há cláusula preexistente.

A cláusula tem um impacto no poder diretivo do empregador, logo, a sua fixação, nos exatos termos pretendidos, dependeria de negociação coletiva. Logo, o seu conteúdo, como pretendido, é indeferido.

77 - FGTS - EXTRATOS - A empresa fica obrigada a preencher o formulário próprio para que o empregado obtenha o Cartão do Cidadão e possa acompanhar a movimentação da sua conta do FGTS.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Se a empresa não cumprir o previsto no "caput", deverá entregar ao seu empregado, bimestralmente, o extrato da conta vinculada do FGTS.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa obriga-se a comunicar ao Sindicato Profissional, quando houver impossibilidade do cumprimento desta cláusula, por responsabilidade do banco depositário.

Matéria regulada por lei, sendo que o empregado tem acesso aos extratos do FGTS.

Não se pode imputar a responsabilidade ao empregador.

Cláusula é indeferida.

78 - FGTS - MULTA - Nas rescisões, sem justa causa, por iniciativa do empregador, este pagará ao empregado a multa equivalente a 100% (cem por cento) do saldo existente na conta do FGTS, sem prejuízo de outras verbas.

Não há cláusula preexistente.

A cláusula tem um impacto econômico, logo, a sua fixação, nos exatos termos pretendidos, dependeria de negociação coletiva. Logo, o seu conteúdo, como pretendido, é indeferido.

79 - CADASTRO E RECEBIMENTO DO PIS - A empresa que não cadastrar o seu empregado no PIS, ou omitir seu nome na RAIS, até um ano após a sua admissão, sofrerá multa no valor do maior salário normativo da categoria, que reverterá a favor do empregado.

Não há cláusula preexistente quanto ao cadastro do PIS.

A cláusula tem um impacto econômico, logo, a sua fixação, nos exatos termos pretendidos, dependeria de negociação coletiva. Logo, o seu conteúdo, como pretendido, é indeferido.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica garantido ao empregado, o recebimento do salário dos dias que tiver de se afastar para recebimento do PIS.

Há cláusula preexistente quanto ao teor do parágrafo único (cláusula 35ª, convenção coletiva 2014/2015).

A cláusula é deferida nos termos da cláusula preexistente:

"Fica garantido ao empregado o recebimento do salário correspondente às horas em que tiver de se afastar para recebimento do PIS, salvo se a empresa mantiver convênio com o banco onde o empregado possa recebê-lo, aplicando-se, neste caso, o mesmo procedimento para o pagamento do salário com cheques ou por depósito bancário".

80 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL - A empresa deverá preencher a documentação exigida pelo INSS, quando solicitada pelo empregado, ex-empregado ou seu familiar - quando da sua impossibilidade - e fornecê-la no prazo máximo de 2 (dois) dias, sob pena do pagamento da multa diária de 1/30 (um trinta avos) do maior salário normativo da categoria.

Não há cláusula preexistente.

Não vejo óbices quanto à cláusula, ante o seu caráter social, bem como por não representar encargo econômico para o empregador. Somente não se defere a multa, visto que a sua fixação dependeria de negociação coletiva.

A cláusula é deferida nos seguintes termos:

"A empresa deverá preencher a documentação exigida pelo INSS, quando solicitada pelo empregado, ex-empregado ou seu familiar - quando da sua impossibilidade - e fornecê-la no prazo máximo de 2 (dois) dias".

81 - SINDICALIZAÇÃO - Os diretores do Sindicato profissional terão livre acesso às empresas, para fins de filiação de associados, mediante comunicação prévia de no mínimo 12 horas.

Não há cláusula preexistente. O seu deferimento dependeria de expressa negociação coletiva.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa descontará em folha de pagamento, as mensalidades sindicais de seus empregados que forem associados ao Sindicato comprometendo-se ainda a recolher aos cofres da entidade os valores descontados, até cinco dias após o desconto.

A cláusula tem amparo no art. 545, CLT. Defere-se a cláusula, contudo, a obrigação do recolhimento fica até o décimo dia após o desconto (na forma do art. 545, parágrafo único, CLT).

Deferida nos seguintes termos:

"A empresa descontará em folha de pagamento, as mensalidades sindicais de seus empregados que forem associados ao Sindicato comprometendo-se ainda a recolher aos cofres da entidade os valores descontados, até dez dias após o desconto".

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa apresentará ao empregado, no ato da sua admissão, uma proposta de sindicalização, ao Sindicato Profissional.

Citada cláusula fere a liberdade sindical individual do trabalhador (art. 8º, CF).

Indefere-se.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A empresa que dificultar ou se opuser à

sindicalização, com ameaça de rescisão, perseguição do empregado sindicalizado ou candidato à sindicalização, terá seu procedimento equiparado ao disposto no Código Penal, artigo 199 e 203 e, conseqüentemente, fica passível de processo-crime e das penalidades previstas nesses artigos.

Não há cláusula preexistente. O seu deferimento dependeria de expressa negociação coletiva.

PARÁGRAFO QUARTO: A empresa facilitará a sindicalização dos seus empregados, fornecendo local apropriado, para que o Sindicato Profissional faça a filiação deles, mediante prévia comunicação com antecedência mínima de 12 (doze) horas.

Há cláusula preexistente (cláusula 45ª, parágrafo único), contudo, o seu conteúdo não está em sintonia com o pretendido. O deferimento exato da cláusula dependeria de expressa negociação coletiva.

Defere-se a cláusula na forma da cláusula preexistente:

"A empresa facilitará a sindicalização dos seus empregados, fornecendo local apropriado para que o Sindicato Profissional faça a filiação deles, mediante prévia comunicação do Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 3 (três) dias".

82 - ENVIO DE DOCUMENTOS AO SINDICATO (RAIS/GPS/CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS/ETC.) - As empresas enviarão até 30 dias após a entrega no banco, cópia da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, ao Sindicato Profissional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ficam da mesma forma obrigadas a remeterem cópias das contribuições sindicais e retributivas, bem como das Guias de Previdência

Social - (GPS), até o décimo dia do mês subsequente ao do recolhimento, acompanhando-as de relações nominais dos empregados a elas sujeitas, e, ainda, cópia dos contratos de trabalhos dos empregados, até o décimo dia do mês subsequente ao término do período de experiência.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa que não cumprir os dispositivos desta cláusula, incorrerá na multa da cláusula 101, deste instrumento, a favor do Sindicato Profissional, além das sanções previstas na legislação vigente, especialmente o disposto no decreto 1.197/94;

PARÁGRAFO TERCEIRO: A empresa enviará ao sindicato profissional até 31.12.2015, 15.05.2016, 31.12.2016, 15.05.2017 relação nominal, funções e salários de todos os seus empregados.

O conteúdo desta cláusula é amplo, sendo que em parte retrata o espírito da lei, contudo, cumulada com várias vantagens, as quais necessitariam de ampla negociação coletiva. Portanto, no seu conjunto a cláusula é indeferida, por depender de negociação coletiva.

Por outro lado, há cláusula preexistente (cláusula 47^a, convenção coletiva 2014/2015).

Portanto, a cláusula é deferida nos seguintes termos:

"As empresas remeterão ao Sindicato Profissional e ao Sindicato Patronal, até o final do mês de maio de 2015, relação nominal com o nome dos empregados que tenham sofrido o desconto da contribuição sindical contendo, também, as respectivas funções, valor mensal da remuneração e valor unitário de cada contribuição (relação do FGTS ou CAGED).

Parágrafo primeiro - Na ocorrência dos recolhimentos da contribuição retributiva ao sindicato profissional, providência igual deverá ser adotada (remessa da relação) em cumprimento ao disposto no Precedente Normativo n.º. 41, do TST, em até 30 (trinta) dias do efetivo desconto.

Parágrafo Segundo - O não cumprimento da presente cláusula, sujeitará a empresa a multa de 50% (cinquenta por cento) calculada sobre o piso salarial, a favor da(s) entidade(s) prejudicada(s), devida mediante simples emissão de boleto.

Parágrafo Terceiro - Antes da emissão do boleto, a empresa será notificada, por telegrama, para que apresente a relação dos empregados em cinco dias, e não o fazendo será emitido do boleto da respectiva multa".

83 - QUADRO DE AVISOS - A empresa manterá, em local visível a todos os seus empregados, quadro de avisos à disposição do sindicato profissional, para afixação de comunicados de interesse da categoria profissional ou dos empregados de uma única empresa.

Há cláusula preexistente (cláusula 51^a, convenção coletiva 2014/2015), contudo, o seu conteúdo requerido não coincide com o teor da cláusula já existente.

Cláusula é deferida nos termos da cláusula preexistente:

"A empresa deverá manter quadro de avisos, ou local apropriado, à disposição do Sindicato Profissional para a divulgação de comunicados, desde que solicitado por escrito pelo Sindicato Profissional".

84 - CHEQUES DE CLIENTES - DESVIO DE MERCADORIAS - Fica vedado à empresa proceder desconto, no salário do seu empregado, de cheques de clientes devolvidos pela rede bancária.

PARÁGRAFO ÚNICO: Havendo desvio de mercadorias por parte de cliente, é vedado à empresa descontar o valor correspondente dos salários dos seus empregados.

Há cláusula preexistente (cláusula 51^a, convenção coletiva 2014/2015), contudo, o seu conteúdo requerido não coincide com o teor da cláusula já existente.

Cláusula é deferida nos termos da cláusula preexistente:

"Fica vedado à empresa proceder ao desconto no salário do seu empregado de cheques de clientes, devolvidos pela rede bancária, desde que não tenham sido recebidos em contrariedade às normas da empresa, cuja ciência lhe tenha sido dada por escrito.

Parágrafo único - Havendo desvio de mercadorias por parte de clientes, é vedado à empresa descontar o valor correspondente do salário do seu empregado, salvo se houver negligência ou conivência do empregado".

85 - CARNÊS - A empresa fica proibida de cobrar, de uma única vez, as prestações de carnês financiados, do empregado que se desligar ou for desligado do seu quadro de funcionários, devendo os pagamentos serem efetuados nos respectivos vencimentos.

Não há cláusula preexistente quanto aos carnês.

A cláusula tem um impacto econômico, logo, a sua fixação, nos exatos termos pretendidos, dependeria de negociação coletiva.

Logo, o seu conteúdo, como pretendido, é indeferido.

86 - REVISTA - As empresas que adotarem o sistema de revista em seus empregados, fá-lo-ão em local próprio e adequado, por pessoas do mesmo sexo do empregado revistado, evitando-se eventuais constrangimentos.

O conteúdo da cláusula tem um cunho efetivo para o respeito à dignidade da pessoa humana, além da não violação aos direitos da personalidade do trabalhador.

Defere-se a cláusula nos termos propostos.

87 - PREENCHIMENTO DE VAGAS - As empresas darão preferência ao remanejamento interno de seus empregados, para preenchimento de vagas de níveis superiores.

PARÁGRAFO ÚNICO: Na admissão de novos empregados, a empresa dará preferência aos candidatos encaminhados pela "bolsa de empregos" mantida pelo sindicato profissional.

Não há cláusula preexistente quanto ao preenchimento de vagas.

A cláusula tem um impacto no poder diretivo do empregador, logo, a sua fixação, nos exatos termos pretendidos, dependeria de negociação coletiva.

Logo, o seu conteúdo, como pretendido, é indeferido.

88 - AUXILIO NATALIDADE - Por ocasião de nascimento de filho de empregado, a empresa pagará, a título de auxílio natalidade, um salário normativo da categoria, no prazo de 30 (trinta) dias após a apresentação da certidão de nascimento desse filho, independentemente da obrigação já prevista em lei.

Não há cláusula preexistente quanto ao cadastro do PIS.

A cláusula tem um impacto econômico, logo, a sua fixação, nos exatos termos pretendidos, dependeria de negociação coletiva. Logo, o seu conteúdo, como pretendido, é indeferido.

89 - ANUÊNIO - Fica estabelecido que após cada ano de serviços prestados ao mesmo empregador, contando a partir da data da admissão, o empregado receberá a importância equivalente à 5% (cinco por cento) de seu salário fixo e/ou variável, mensalmente, a título de anuênio.

PARÁGRAFO ÚNICO: O anuênio integrará a remuneração para todos os efeitos legais.

Não há cláusula preexistente quanto ao anuênio.

A cláusula tem um impacto econômico, logo, a sua fixação, nos exatos

termos pretendidos, dependeria de negociação coletiva. Logo, o seu conteúdo, como pretendido, é indeferido.

Há cláusula preexistente quanto ao quinquênio (cláusula 13^a, convenção coletiva 2014/2015).

A cláusula é deferida nos termos da referida norma coletiva:

"A empresa pagará mensalmente ao empregado para cada 5 anos de serviços prestados continuamente para ela, um adicional de 5% (cinco por cento) a título de quinquênio.

Parágrafo Primeiro - Para efeito de pagamento do referido adicional, o início da contagem do tempo dar-se-á a partir de 1º de outubro de 2008.

Parágrafo Segundo - Ficam mantidas as condições mais favoráveis já existentes aplicadas a empregados que já usufruem desse benefício".

90 - SEGURO DE VIDA - As empresas, deverão manter seguro de vida em grupo para seus funcionários no valor mínimo equivalente a 50 (cinquenta) salários normativos da categoria em favor de seus empregados e sem ônus para eles, para garantir a indenização nos casos de morte ou invalidez permanente, decorrentes de assalto, consumado ou não, ou acidente, desde que o empregado se encontre no exercício das suas funções, ou ainda esteja no itinerário de casa para o trabalho ou vice-versa.

Não há cláusula preexistente quanto ao seguro de vida.

A cláusula tem um impacto econômico, logo, a sua fixação, nos exatos termos pretendidos, dependeria de negociação coletiva. Logo, o seu conteúdo, como pretendido, é indeferido.

Contudo, há o PN 40, TRT, 2^a Região.

Portanto, a cláusula é deferida nos termos do PN 40:

"O empregador está obrigado a constituir e manter seguro, não contributivo, em favor de seus empregados para as hipóteses de morte ou invalidez permanente decorrentes de acidente de trabalho ou doença ocupacional, com capital segurado mínimo equivalente a 25 (vinte e cinco) pisos normativos da categoria".

91 - UNIFORMES - CRACHÁS E EPI's - Quando o uso de uniformes for exigido pela empresa, esta fica obrigada a fornecê-los gratuitamente ao empregado, no mínimo de 2 (dois) por ano, salvo caso de injustificável extravio, bem como cuidar da manutenção e lavagem deles, podendo optar pelo pagamento de ajuda de custo equivalente a 5% (cinco por cento) do salário do empregado, a este, para tal. A empresa é obrigada a fornecer, gratuitamente, os equipamentos de proteção individual ao empregado que exerça função em local insalubre ou perigoso, sem prejuízo do pagamento do Adicional de Insalubridade a que fizer jus, inclusive capas de chuva e botas, para os exercentes de funções externas.

Para o uniforme há cláusula preexistente (cláusula 39^a), a qual é diferente para a cláusula pretendida.

Quanto ao uniforme, a cláusula é deferida nos seguintes termos: *"A empresa que exigir que seu empregado use uniforme ou fardamento fornecer-lhe-á gratuitamente a vestimenta"*.

Quanto ao EPI, como o seu fornecimento é imposição legal (art. 166, CLT), na forma da Súmula 384, II, TST, a cláusula é deferida, com exceção à alusão ao adicional de insalubridade, nos seguintes termos:

"A empresa é obrigada a fornecer, gratuitamente, os equipamentos de proteção individual ao empregado que exerça função em local insalubre ou perigoso, inclusive capas de chuva e botas, para os exercentes de funções externas".

92 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE, DE PERICULOSIDADE E DE RISCO - O empregado que presta serviços em lugar insalubre ou perigoso, ainda que em tempo parcial, deverá perceber adicional de insalubridade ou periculosidade, calculado sobre o salário mensal por ele recebido e no grau máximo.

PARÁGRAFO ÚNICO: O empregado que exerça suas funções em local conhecidamente de alta incidência de delitos contra o patrimônio ou contra a vida, deverá perceber um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o valor de sua remuneração mensal a título de adicional de risco.

Não há cláusula preexistente quanto aos referidos adicionais.

A cláusula tem um impacto econômico, logo, a sua fixação, nos exatos termos pretendidos, dependeria de negociação coletiva.

Logo, o seu conteúdo, como pretendido, é indeferido.

93 - PRIMEIROS SOCORROS - A empresa se obriga, independentemente do número de empregados, a manter à disposição dos mesmos, medicamentos para primeiros socorros, em lugar de fácil acesso e de conhecimento geral.

PARÁGRAFO ÚNICO: A empresa, manterá convênio com farmácia ou drogaria para aquisição de medicamentos pelos seus empregados, subsidiados no mínimo em 50% (cinquenta por cento), podendo ser firmado convênios globais pelo Sindicato Profissional, a qual a empresa aderirá.

A cláusula preexistente é distinta do teor acima (cláusula 42^a, convenção coletiva 2014/2015).

O acatamento da cláusula nos termos propostos dependeria de negociação coletiva, em especial, quanto ao custeio dos medicamentos.

A cláusula é deferida na forma da cláusula preexistente:

"A empresa se obriga a manter à disposição dos seus empregados, medicamentos para primeiros socorros em lugar de fácil acesso e de conhecimento geral.

Parágrafo único - Os serviços de primeiros socorros deverão atender a todos os turnos de trabalho".

94 - CONTAGEM DO TEMPO GASTO EM TRANSPORTE - Fica computado o tempo gasto no trajeto do trabalhador, quando deslocado do seu habitual local de trabalho, para outro local a serviço do empregador como jornada normal de trabalho.

Não há cláusula preexistente quanto à contagem do tempo gasto em transporte na duração da jornada diária de trabalho.

A priori, pode-se dizer que a cláusula tem um impacto econômico, logo, a sua fixação, nos exatos termos pretendidos, dependeria de negociação coletiva.

Contudo, a cláusula somente será aplicada quando houver o deslocamento do trabalhador à serviço da empresa. Não se trata de aplicação da Súmula 90 ou do art. 58, § 2º, CLT.

A cláusula regula a hipótese em que o empregado tem o seu deslocamento por determinação do empregador do seu local de trabalho para outro local de trabalho. Esse deslocamento representa tempo à disposição do empregador e deve ser computado na jornada de trabalho. Trata-se de aspecto comutativo e sinalagmático do contrato de trabalho.

A cláusula é deferida.

95 - ASSISTÊNCIA MÉDICA - Na empresa da categoria econômica representada pelo Sindicato patronal subscritor do presente, o empregado e seus dependentes legais até o máximo de cinco, farão jus à participação em Plano de Saúde conveniado, ou outro que venha a conveniar com o Sindicato Profissional, também subscritor da presente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A participação do empregado e seus dependentes, no Plano de Saúde não poderá ser maior que 10% (dez por cento), sendo o restante custeado pelo seu empregador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado poderá incluir outros dependentes, além do quinto, caso em que poderá arcar com o custo de 20% (vinte por cento) desses dependentes.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O Plano de Saúde incluído nessa cláusula é o equivalente ao chamado "plano enfermagem", também conhecido como "standard".

PARÁGRAFO QUARTO: O empregado que optar pelo Plano de Saúde superior ao "plano enfermagem", arcará com a diferença de preço.

PARÁGRAFO QUINTO: As empresas que já possuem plano de saúde próprio, ajustarão as participações dos seus empregados nos custos e, desde que, se insira no disposto no parágrafo sexto desta cláusula.

PARÁGRAFO SEXTO: As empresas que já possuem plano de saúde próprio, não poderão fornecê-lo em nível inferior, ou em preço superior ao conveniado pelo Sindicato Profissional.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O empregado que não desejar participar do Plano de Saúde, poderá renunciar expressamente, desde que o faça pessoalmente e na sede do Sindicato Profissional.

PARÁGRAFO OITAVO: O dispêndio com o Plano de Saúde conveniado, não integrará a remuneração do empregado, para qualquer efeito legal.

PARÁGRAFO NONO: O Plano de Saúde conveniado, sempre preverá a possibilidade dos empregadores (proprietários, sócios, diretores) e seus dependentes legais, serem incluídos como beneficiários, sem alteração dos custos relativos aos empregados.

PARÁGRAFO DEZ: O Sindicato Profissional comunicará às

empresas e aos empregados qualquer alteração no Convênio do Plano de Saúde.

Há cláusula preexistente, contudo, de conteúdo distinto quanto ao teor acima pretendido (cláusula 16ª, convenção coletiva 2014/2015).

Pelo impacto econômico, a cláusula pretendida depende de expressa negociação coletiva.

Vamos deferir a cláusula nos termos da cláusula preexistente:

"Nas empresas com mais de 11 (onze) empregados, estes e os seus dependentes legais, até o máximo de 2 (dois), farão jus à participação em Plano de Saúde conveniado com o Sindicato Profissional ou com o Sindicato Patronal.

Parágrafo primeiro - A adesão do empregado e mais um dependente legal ao Plano de Saúde, poderá ter a participação dele no custeio em até 20% (vinte por cento), sendo o restante custeado pelo seu empregador; a inclusão de mais um dependente legal, poderá ter a participação do empregado no custeio do Plano, para esse dependente, em até 50% (cinquenta por cento) do valor, sendo o restante custeado pelo empregador.

Parágrafo segundo - O empregado poderá incluir outros dependentes, além dos mencionados, caso em que arcará com o custo integral dos mesmos.

Parágrafo terceiro - O Plano de Saúde incluído nesta cláusula é o equivalente ao chamado 'plano básico', 'standard' ou 'enfermaria'.

Parágrafo quarto - O empregado que optar por Plano de Saúde superior ao 'básico' arcará com o pagamento da diferença.

Parágrafo quinto - A empresa que já possui Plano de Saúde próprio ajustará as participações dos seus empregados nos custos, conforme a presente cláusula e desde que se

insira no disposto no § 6º desta cláusula.

Parágrafo sexto - A empresa que mantém ou venha manter Plano de Saúde próprio ou que aderir ao eventual Plano de Saúde conveniado pelo Sindicato Patronal, não poderá fornecê-lo em nível inferior de atendimento, benefícios e/ou abrangência dos Planos de Saúde conveniados pelo Sindicato Profissional.

Parágrafo sétimo - O empregado que não desejar participar do Plano de Saúde poderá renunciar expressamente, desde que o faça pessoalmente e na sede do Sindicato Profissional.

Parágrafo oitavo - O dispêndio por parte do empregado com o custeio do Plano de Saúde conveniado pelo Sindicato Patronal somente será efetuado desde que o referido plano, no mínimo, se iguale aos Planos de Saúde conveniados pelo Sindicato Profissional e não integre a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

Parágrafo nono - O Plano de Saúde conveniado não deverá excluir a possibilidade de participação dos empregadores (proprietários, sócios, diretores) e seus dependentes legais, sem alteração dos custos relativos aos dos empregados.

Parágrafo dez - O empregador que aderir ao plano de saúde, nos termos desta cláusula, poderá prorrogar os intervalos destinados ao descanso e a alimentação do empregado beneficiado, para até 04 (quatro) horas, na forma do artigo 71 da CLT".

96 - BANCOS/ CADEIRAS - A empresa deverá colocar bancos ou cadeiras, no local de serviço, para uso dos empregados que prestam atendimentos ao público em pé, nos termos da Portaria 3.124/78, do Ministério do Trabalho.

A cláusula não reproduz com objetividade qual é a Norma Regulamentadora da

Portaria 3.214/78, a qual preveja, de forma explícita, para a categoria profissional de trabalhadores em bares e restaurantes a existência desta obrigação específica.

Cláusula é indeferida.

97 - VESTIÁRIO - ARMÁRIOS - Desde que a atividade do empregado exija troca de roupas, no local de trabalho ou que lhe seja exigido o uso de uniformes, haverá um local apropriado para vestiário, que não poderá ser usado em comum por empregados de sexo diferentes.

PARÁGRAFO ÚNICO - A empresa obriga-se a manter, nos vestiários, armários individuais, para que os empregados possam guardar em segurança, seus objetos pessoais.

Trata-se de norma relacionada com o meio ambiente de trabalho e que está amparada no art. 200, VII, CLT.

Com base na Súmula 384, II, defere-se a cláusula nos termos propostos.

98 - SANITÁRIO - ÁGUA POTÁVEL - SABONETE - PAPEL HIGIÊNICO - A empresa colocará à disposição dos seus empregados, sanitário em perfeito funcionamento, limpo, higienizado, ventilado e iluminado, vedado o seu uso comum por empregados de sexos diferentes e clientes, bem como fornecer-lhes a água potável, sabonete, papel higiênico e papel toalha.

Trata-se de norma relacionada com o meio ambiente de trabalho e que está amparada no art. 200, VII, CLT.

Com base na Súmula 384, II, defere-se a cláusula nos termos propostos.

99 - CESTA BÁSICA - A empresa fornecerá mensalmente, a cada empregado, uma cesta básica de alimentos, no valor mínimo equivalente a 10% (dez por cento) do salário normativo da Categoria.

Não há cláusula preexistente quanto à cesta básica.

A cláusula tem um impacto econômico, logo, a sua fixação, nos exatos termos pretendidos, dependeria de negociação coletiva.

Logo, o seu conteúdo, como pretendido, é indeferido.

100 - HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO - Fica a empresa obrigada a manter suas instalações em perfeito funcionamento, limpas e higienizadas, com ventilação e iluminação adequadas, nos termos da Portaria 3.214/78, do Ministério do Trabalho: a) A empresa que não dispuser de refeitório para uso dos empregados, deverá destinar local, com boas condições de higiene, para que os mesmos possam fazer seus lanches e refeições; b) A empresa fica obrigada a manter em perfeitas condições de funcionamento e uso, os aparelhos contra incêndio, bem como as saídas de emergências.

Trata-se de norma relacionada com o meio ambiente de trabalho e que está amparada no art. 200, IV e VII, CLT.

Com base na Súmula 384, II, defere-se a cláusula nos termos propostos.

101 - MULTA - Fica acordada pelas partes, multa equivalente ao maior salário normativo da categoria, por infração e por empregado prejudicado, por descumprimento de cláusula contida neste instrumento, revertendo a respectiva importância em favor da parte prejudicada, e, valor igual, ao Sindicato Profissional, excluídas desta penalidade, as cláusulas com cominações específicas.

PARÁGRAFO ÚNICO: Observada a ocorrência do "caput", o empregado poderá, a qualquer tempo, socorrer-se do expediente previsto na alínea "d", do art. 483, da CLT.

A cláusula preexistente (cláusula 54^a, convenção coletiva 2014/2015) não é reproduzida no teor acima.

A imposição do parágrafo único da cláusula é por demais genérica. Não é

qualquer violação de norma coletiva que poderá, literalmente, implicar em rescisão indireta do contrato de trabalho. Justa causa, patronal ou laboral, exige gravidade na sua causa fática determinante. Rejeita-se de plano o parágrafo único.

Nos termos requeridos, a cláusula é indeferida.

Defere-se na forma da cláusula preexistente:

"Fica acordado pelas partes que a empresa pagará multa equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria, por infração e por empregado prejudicado, por descumprimento de cláusula contida neste instrumento, após prévia comunicação do Sindicato Profissional à empresa, por carta simples, concedendo-lhe o prazo de 15 (quinze) dias para regularização, sem ônus, revertendo a respectiva importância em favor da parte prejudicada, excluídas, desta penalidade, as cláusulas com cominações específicas".

102 - CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA DOS EMPREGADOS - A empresa descontará, cinco por cento da remuneração total paga a cada um de seus empregados, sindicalizados ou não, no primeiro salário após a celebração da CCT/2015-2017, qualquer que seja a forma de sua remuneração e recolherá essa importância até o décimo dia do mês seguinte, a título de contribuição para o fortalecimento da Entidade Sindical profissional, a favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE SÃO BERNARDO DO CAMPO E REGIÃO - SINDEHOT-SBC, contribuição essa estabelecida pela Assembleia Geral desse Sindicato, com fundamento no artigo 513, letra "e", da CLT, devida em razão da atuação do Sindicato nas negociações coletivas em prol da categoria profissional e destinada à manutenção da Entidade profissional e ampliação da prestação assistencial dela aos seus associados e demais integrantes da categoria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O recolhimento dessa contribuição, pela empresa, deverá ser feito, em conta corrente em nome do Sindicato Profissional, através de guia própria, fornecida por ele e a ser retirada em sua sede, ou, ainda, recolhida no próprio caixa do Sindicato Profissional.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa que deixar de recolher a

contribuição estabelecida no "*caput*", incorrerá na multa da cláusula 101 deste instrumento, da correção monetária, pela variação do INPC/IBGE e dos juros de mora de 1% (um por cento) ao mês ou fração.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para o empregado admitido após o último dia do mês que é devido o desconto, este será efetuado no primeiro pagamento do seu salário, salvo se for devida a contribuição sindical legal, nesse caso, o desconto será efetuado no segundo mês.

PARÁGRAFO QUARTO: A empresa que não descontar a contribuição, do salário do seu empregado, na data certa, arcará com o seu recolhimento integral ao Sindicato Profissional e não poderá descontá-la do empregado.

PARÁGRAFO QUINTO: O Sindicato Profissional poderá demandar a empresa que não efetuar o recolhimento da contribuição tratada nesta cláusula, na cidade de São Bernardo do Campo ou no local onde a mesma estiver sediada, à sua escolha.

PARÁGRAFO SEXTO: Fica limitado o valor da contribuição estabelecida nesta cláusula, a R\$ 100,00 (cem reais), para o empregado cuja aplicação do percentual supere esta quantia.

Trata-se de cláusula preexistente (cláusula 49^a, convenção coletiva 2014/2015).

A contribuição assistencial não pode ser imposta para o trabalhador sindicalizado e o não sindicalizado de forma simultânea. Nesse sentido, tem-se o PN 119, SDC, TST, além do que dispõe o art. 8º, V, CF.

A cláusula pode ser deferida nos termos pretendidos, contudo, somente para os empregados sindicalizados.

É deferida nos seguintes termos (adequando-se alguns termos para

sentença normativa):

"CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA DOS EMPREGADOS - A empresa descontará, cinco por cento da remuneração total paga a cada um de seus empregados sindicalizados, no primeiro salário após a publicação da sentença normativa, qualquer que seja a forma de sua remuneração e recolherá essa importância até o décimo dia do mês seguinte, a título de contribuição para o fortalecimento da Entidade Sindical profissional, a favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE SÃO BERNARDO DO CAMPO E REGIÃO - SINDEHOT-SBC, contribuição essa estabelecida pela Assembleia Geral desse Sindicato, com fundamento no artigo 513, letra 'e', da CLT, devida em razão da atuação do Sindicato nas negociações coletivas em prol da categoria profissional e destinada à manutenção da Entidade profissional e ampliação da prestação assistencial dela aos seus associados e demais integrantes da categoria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O recolhimento dessa contribuição, pela empresa, deverá ser feito, em conta corrente em nome do Sindicato Profissional, através de guia própria, fornecida por ele e a ser retirada em sua sede, ou, ainda, recolhida no próprio caixa do Sindicato Profissional.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa que deixar de recolher a contribuição estabelecida no 'caput', incorrerá na multa da cláusula 101 deste instrumento, da correção monetária, pela variação do INPC/IBGE e dos juros de mora de 1% (um por cento) ao mês ou fração.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para o empregado admitido após o último dia do mês que é devido o desconto, este será efetuado no primeiro pagamento do seu salário, salvo se for devida a contribuição sindical legal, nesse caso, o desconto será efetuado no segundo mês.

PARÁGRAFO QUARTO: A empresa que não descontar a contribuição, do salário do seu empregado, na data certa, arcará com o seu recolhimento integral ao Sindicato

Profissional e não poderá descontá-la do empregado.

PARÁGRAFO QUINTO: *O Sindicato Profissional poderá demandar a empresa que não efetuar o recolhimento da contribuição tratada nesta cláusula, na cidade de São Bernardo do Campo ou no local onde a mesma estiver sediada, à sua escolha.*

PARÁGRAFO SEXTO: *Fica limitado o valor da contribuição estabelecida nesta cláusula, a R\$ 100,00 (cem reais), para o empregado cuja aplicação do percentual supere esta quantia''.*

103 - EMPRESAS QUE COBRAM A TAXA DE SERVIÇO (10%) - A empresa que cobra a taxa de serviço de seus clientes, obrigar-se-á a anotar essa taxa na CTPS do empregado, quando da sua contratação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: *A empresa que adota a cobrança da taxa de serviço deverá remeter ao Sindicato Profissional relação dos seus empregados que trabalham nesse regime, até o dia 30/04/2015 e, após essa data, até 5.º (quinto) dia de cada mês, as alterações que houver.*

PARÁGRAFO SEGUNDO: *A empresa que cobra a taxa de serviço de 10% não poderá deixar de fazê-lo, se não obtiver a concordância expressa de todos os seus empregados, que com ela se beneficiam, devidamente representados pelo Sindicato Profissional.*

PARÁGRAFO TERCEIRO: *A empresa que adota ou venha a adotar a cobrança da taxa de serviço, descontará do empregado beneficiado, 2% (dois por cento) do valor mensal a ele pago, a esse título e recolherá o valor, a favor do sindicato profissional, em guias por ele fornecidas em sua sede.*

PARÁGRAFO QUARTO: *A empresa que cobra a referida taxa de*

serviço e faz o repasse semanal ou quinzenalmente, deverá afixar a fita de controle com os devidos valores em local apropriado a cada período de trabalho, apontando os funcionários que farão a divisão, para que não suscite dúvidas.

Matéria já dirimida na cláusula 14ª.

Citada cláusula resta prejudicada.

104 - TAREFEIRO, TEMPORÁRIO, EXTRA e MÃO DE OBRA LOCADA - O presente acordo aplica-se ao tarefeiro, cuja remuneração consista de importância fixa, paga por unidade de tarefa, observadas as demais cláusulas deste instrumento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado contratado como temporário ou extra, não poderá receber remuneração superior às dos empregados já existentes na empresa, para a mesma função, nem tampouco inferior ao piso da categoria para sua função.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Fica proibida a contratação de mão de obra locada; eventual contratação implicará no vínculo direto do empregado com a empresa tomadora dos serviços.

Não há cláusula preexistente.

O *caput* da cláusula é por demais genérico, não se fixando quais são as cláusulas específicas para quem recebe por tarefa. Dado ao caráter genérico, a cláusula é indeferida. Portanto, a sua imposição dependeria de negociação coletiva.

O teor do § 1º depende de expressa negociação coletiva. A única base salarial coercitiva (art. 7º, IV e V, CF) é para o piso salarial. A cláusula é deferida nos seguintes termos (Súmula 384, II, TST):

"O empregado contratado como temporário ou extra, não poderá receber remuneração inferior ao piso da categoria para sua função".

O teor do § 2º depende de expressa negociação coletiva. Não pode ser imposto via sentença normativa ante os termos da Súmula 331, TST, que aceita a intermediação de mão-de-obra nos estágios (inicial e meio) da atividade econômica da empresa tomadora.

105 - RENEGOCIAÇÃO DE CLÁUSULAS DESTE INSTRUMENTO

- Fica assegurado que durante a vigência deste instrumento a cada 90 (noventa) dias poderão ser negociadas e fixadas vantagens de natureza social, beneficiando empregados ou toda a categoria profissional, mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho ou termo aditivo a esta convenção.

Cláusula que depende de expressa negociação coletiva. É indeferida.

106 - PRORROGAÇÃO - REVISÃO - DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO - O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial deste instrumento, ficará subordinado aos termos do artigo 615, da CLT.

Trata-se de sentença normativa. Logo, o seu conteúdo resta prejudicado.

107 - PREVALÊNCIA DE CONDIÇÕES JÁ EXISTENTES - As cláusulas estabelecidas no presente instrumento não prevalecerão nos casos de condições mais favoráveis já conquistadas anteriormente, que ficam expressamente mantidas.

Citada cláusula fixa critérios de interpretação de norma jurídica.

A sua imposição em sentença normativa, de forma genérica, resta prejudicada.

O seu exame há de ser efetuado, face ao princípio protetor, caso a caso.

Cláusula prejudicada.

CONSTITUCIONAIS QUE ASSEGURAM DIREITO AOS TRABALHADORES - A empresa assegurará aos seus empregados a imediata aplicação dos direitos trabalhistas definidos no texto constitucional: a) Em se tratando de dispositivo a ser objeto de regulamentação em lei, definir-se-á o conteúdo da norma constitucional através de negociação coletiva; b) Frustrada a negociação coletiva, ajuizar-se-á mandado de injunção, para que o poder judiciário defina a abrangência e o alcance da norma constitucional, a fim de assegurar sua aplicabilidade.

Trata-se de uma cláusula relacionada com a aplicação da norma constitucional.

O seu conteúdo há de ser apreciado caso a caso.

Em termos de norma coletiva, o seu conteúdo resta prejudicado.

109 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA - A empresa garantirá assistência jurídica, ao seu empregado que, no exercício de suas funções ou na defesa do seu patrimônio, for indiciado em inquérito policial ou tiver que responder ação penal.

Não há cláusula preexistente quanto à assistência jurídica.

A cláusula tem um impacto econômico, logo, a sua fixação, nos exatos termos pretendidos, dependeria de negociação coletiva.

Logo, o seu conteúdo, como pretendido, é indeferido.

110 - ESTABILIDADE - Será garantido ao empregado salários e consectários legais, à partir da data-base da categoria (01 de outubro) e até 180 (cento e oitenta) dias após o início da vigência do presente instrumento ou a publicação do acórdão do julgamento final do dissídio coletivo.

Nos termos requeridos, a postulação é indeferida.

Defere-se na forma do PN 36, SDC, deste Tribunal:

"Os empregados terão estabilidade provisória na pendência da Negociação Coletiva, até 30 (trinta) dias após a sua concretização, ou, inexistindo acordo, até 90

(noventa) dias após o julgamento do dissídio coletivo".

111 - ESCALA DE REVEZAMENTO - A empresa é obrigada a divulgar com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a todos os seus empregados, a escala de revezamento a que estes estejam sujeitos, devendo remeter, mensalmente, ao Sindicato Profissional, cópia dessa escala, sob pena de incorrer na multa da cláusula 101 deste instrumento.

PARÁGRAFO ÚNICO: A todo empregado que mantiver uma regularidade na escalação, por um período de 6 (seis) meses, será assegurada a mesma escalação, tornando-se lhe um "direito adquirido", não sendo permitido à empresa, alterar a escala, em prejuízo do empregado, salvo com a concordância expressa deste com assistência do Sindicato Profissional, sob pena de incorrer na multa acima prevista.

Não há cláusula preexistente quanto aos regimes especiais de escala de revezamento.

A cláusula tem um impacto econômico, além de ser uma ingerência no poder diretivo do empregador, logo, a sua fixação, nos exatos termos pretendidos, dependeria de negociação coletiva.

Logo, o seu conteúdo, como pretendido, é indeferido.

112 - TURNO DE TRABALHO - 12X36 HORAS - A empresa que adote turnos de revezamento de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, obrigar-se-á a proceder à formalização de acordo para compensação de horas, junto ao Sindicato profissional.

PARÁGRAFO ÚNICO: A empresa que vier a instituir ou praticar essa modalidade de trabalho, sem que haja a formalização do respectivo acordo com o Sindicato Profissional, incorrerá no pagamento da multa prevista na cláusula 101 deste instrumento.

Não há cláusula preexistente quanto ao regime especial de trabalho 12X36.

A cláusula tem um impacto econômico, logo, a sua fixação, nos exatos termos pretendidos, dependeria de negociação coletiva (Súmula 444, TST).

Logo, o seu conteúdo é indeferido.

113 - QUEBRA OU PERDA DE MATERIAL - Não será permitido o desconto salarial por quebra ou perda de materiais, salvo nas hipóteses de dolo comprovado do empregado ou recusa de apresentação dos objetos danificados.

O teor da cláusula é diferente da cláusula preexistente (cláusula 30ª, convenção 2014/2015).

A cláusula é deferida nos termos da cláusula preexistente:

"Não será permitido o desconto salarial por quebra ou perda de materiais, salvo nas hipóteses de dolo, negligência ou recusa de apresentação dos objetos danificados".

114 - CONFERÊNCIA E RESPONSABILIDADE - Todo empregado que seja responsável pela conferência de quartos, em hotéis, motéis ou outros estabelecimentos similares, após desocupado pelo hóspede, sob hipótese alguma poderá ser responsabilizado pelo extravio ou danos causados nas acomodações e equipamentos, se não tiver ele, autorizado ao encarregado do setor nova ocupação, mediante preenchimento de controle de conferência escrita.

Não há cláusula preexistente quanto ao conferência e responsabilidade de quarto.

A cláusula tem um impacto econômico, além de interferir no poder diretivo do empregador, logo, a sua fixação, nos exatos termos pretendidos, dependeria de negociação coletiva. Logo, o seu conteúdo, como pretendido, é indeferido.

115 - REPRESENTAÇÃO DE TRABALHADORES - ESTABILIDADE NO EMPREGO - Nas empresas com mais de 30 (trinta) empregados é assegurada a eleição direta de um representante dos trabalhadores, em processo coordenado pelo

Sindicato Profissional, sendo que gozará das garantias do artigo 543 e seus parágrafos, da CLT.

Não há cláusula preexistente.

A adoção do teor da cláusula dependeria de expressa negociação coletiva.

Logo, nos termos em que a cláusula é requerida, o seu teor é indeferido.

Nos termos do art. 11, CF, além do que consta no PN 86, SDC, TST, a cláusula é deferida nos seguintes termos:

"Nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do art. 543, e seus parágrafos, da CLT".

116 - GARRAFAS BICADAS - Constitui ônus da empresa aceitar a devolução de garrafas "bicadas" e quaisquer outros utensílios danificados, sendo vedado o desconto respectivo no salário do empregado desde que não seja comprovado dolo do empregado.

A cláusula proposta não retrata o teor da cláusula preexistente (cláusula 28ª, convenção coletiva 2014/2015).

A cláusula é deferida nos termos da cláusula preexistente:

"Constitui ônus da empresa aceitar a devolução de "garrafas bicadas", sendo vedado o desconto respectivo no salário do empregado".

117 - MESAS/QUARTOS "FUGIDOS" E CLIENTES CALOTEIROS - O empregado é isento do ressarcimento de qualquer importância à empresa relativa ao consumo e despesas dos clientes, por ele atendidos, sendo exclusivamente da empresa o ônus por eventuais faltas de pagamentos desses clientes, quer ocorram por abandono do recinto ou por recusa de pagamento.

A cláusula proposta não retrata o teor da cláusula preexistente (cláusula 27ª, convenção coletiva 2014/2015).

A cláusula é deferida nos termos da cláusula preexistente:

"O empregado é isento do ressarcimento de qualquer importância à empresa relativa ao consumo e despesas dos clientes por ele atendidos, sendo exclusivamente da empresa o ônus por eventuais faltas de pagamentos desses clientes, quer ocorram por abandono do recinto ou por expressa recusa de pagamento e desde que não ocorra conivência ou negligência do empregado responsável".

118 - JUSTIÇA DO TRABALHO - Nos termos do artigo 114 da Constituição Federal, as partes reconhecem a competência da Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer controvérsias oriundas da aplicação da presente norma coletiva, inclusive no cumprimento de suas cláusulas.

Cláusula é de cunho processual, com expressa previsão legal (art. 872, CLT; art. 114, CF), logo, resta prejudicada.

119 - ABRANGÊNCIA - A presente norma coletiva abrange todos os exercentes da categoria profissional "empregados no comércio hoteleiro e similares" (nela incluídos os que trabalham com bebidas e alimentação preparada), ainda que exerçam suas funções em supermercados, cooperativas, padarias, shoppings centers, clubes, associações ou qualquer outro estabelecimento, sediados nos municípios de São Bernardo do Campo, Diadema, e Rio Grande da Serra, obrigando os empregadores ao fiel cumprimento das presentes normas e seus apêndices.

A cláusula extravasa os limites da cláusula preexistente (cláusula 2ª, convenção coletiva 2014/2015).

Portanto, a cláusula é deferida nos termos da cláusula preexistente (substituindo-se convenção coletiva por sentença normativa):

"A presente sentença normativa abrangerá a(s) categoria(s) dos empregados no comércio hoteleiro e similares, com abrangência territorial em Diadema/SP, Rio Grande da Serra/SP e São Bernardo do Campo/SP".

120 - RATEIO DE GORJETAS - A empresa que utiliza a sistemática de juntar todas as gorjetas e rateá-las entre os seus empregados, deverá proceder o seu controle e divisão com a participação desses empregados, em sistemas de rodízio diário e permanente entre eles.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ao empregado que chegar atrasado para o início do turno de trabalho, será aplicada a multa da perda sobre o montante que lhe for devido ao final da jornada, de 10% (dez por cento) se o atraso for de até 30 (trinta) minutos e de 25% (vinte e cinco por cento), se superior, revertendo a multa a favor dos demais empregados participantes do rateio.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Aos prestadores de serviço "eventuais" ou "extras", serão pagas as suas participações no rateio de gorjetas já descontados 2% (dois por cento), valor esse a ser recolhido ao Sindicato Profissional até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Aos empregados que faltarem e atestarem suas faltas e as garçonetes em licença maternidade serão garantido 50% (cinquenta por cento) das suas pontuações.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A distribuição justa poderá ser feita por acordo coletivo de trabalho da seguinte forma: dos 10% arrecadados retira-se 2% para copa, cozinha e caixa para cada empregado desses setores em partes iguais sem distinção de função, os 8% restantes serão divididos em 6 pontos para garçom, maitré e gerente de sala; 4 pontos para cumim; 3 pontos para gerente geral e recepção e 1 ponto para o destaque em vendas da semana.

Há cláusula preexistente (cláusula 9ª, convenção coletiva 2014/2015).

O teor pretendido extravasa o que consta na negociação coletiva anterior, logo, o seu acatamento dependeria de expressa negociação coletiva. Cada empresa tem uma forma própria de proceder ao rateio.

A cláusula é deferida nos termos da cláusula preexistente:

"A empresa que utiliza a sistemática de somar todas as gorjetas e rateá-las entre seus empregados deverá proceder ao seu controle e divisão com a participação desses empregados, em sistema de rodízio diário e permanente entre eles".

121 - HORÁRIO DE TRABALHO - GARÇON - COMIN - A empresa fixará o horário de início e de término do trabalho do "garçom", do "comin" e seus similares, em cada turno, para que esses trabalhadores possam dispor de seus tempos livres.

Não há cláusula preexistente quanto aos regimes especiais de trabalho de garçom e comin.

A cláusula tem um impacto econômico, logo, a sua fixação, nos exatos termos pretendidos, dependeria de negociação coletiva. Logo, o seu conteúdo, como pretendido, é indeferido.

122 - AJUDA DE CUSTO POR QUILOMETRAGEM RODADA - O empregado que utiliza veículo próprio para trabalho externo, fará jus à ajuda de custo no importe de 1/1000 (um milésimo) do maior piso normativo da categoria, para cada quilometro rodado, pagos semanalmente, não integrando salário para qualquer efeito legal.

Não há cláusula preexistente quanto à ajuda de custo.

A cláusula tem um impacto econômico, logo, a sua fixação, nos exatos termos pretendidos, dependeria de negociação coletiva. Logo, o seu conteúdo, como pretendido, é indeferido.

123 - MORADIA - Ao empregado que residir no local de trabalho, fica

assegurada a moradia em condições de habitabilidade, conforme exigências da autoridade local.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aos empregadores caberão os reparos e conservação nas residências cedidas aos empregados, desde que os danos não decorram por dolo comprovado destes.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica autorizado o desconto da moradia fornecida ao empregado somente quando o imóvel tiver o "habite-se" concedido pela autoridade competente, e, desde que o valor não ultrapasse 10% (dez por cento) do salário base do empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Quando o empregado for demitido sem justa causa, a empresa lhe permitirá a moradia gratuita no mesmo imóvel, pelo tempo de 90 (noventa) dias após o término do cumprimento do aviso prévio.

PARÁGRAFO QUARTO: Quando ambos os cônjuges laborem na mesma empresa e apenas um deles for demitido, ambos continuarão na moradia até 90 dias após o desligamento do cônjuge remanescente.

Não há cláusula preexistente quanto à moradia.

A cláusula tem um impacto econômico, logo, a sua fixação, nos exatos termos pretendidos, dependeria de negociação coletiva.

Logo, o seu conteúdo, como pretendido, é indeferido.

124 - VACINA CONTRA GRIPE (INFLUENZA) - A empresa encaminhará às suas expensas, à uma unidade de saúde particular os empregados para, após avaliação médica, tomarem vacina contra gripe (influenza).

Não há cláusula preexistente quanto à vacina contra gripe.

A cláusula tem um impacto econômico, logo, a sua fixação, nos exatos

termos pretendidos, dependeria de negociação coletiva.

Logo, o seu conteúdo, como pretendido, é indeferido.

125 - SALÁRIO - PAGAMENTO AO ANALFABETO - O pagamento de salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de 2 (duas) testemunhas, que exerçam a mesma função ou função similar do analfabeto.

O teor da cláusula resta prejudicado ante os termos da cláusula 18ª supra.

126 - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES - O empregador obriga-se a transportar o empregado, com urgência para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

Não há cláusula preexistente quanto ao transporte.

Contudo, há precedente normativo do TST em relação ao conteúdo pretendido (PN 113).

A cláusula é deferida nos termos propostos.

127 - VIGÊNCIA - Do presente instrumento, as cláusulas sociais terão vigência de 02 (dois) anos, de 01 de outubro de 2015 até 30 de setembro de 2017 e as cláusulas econômicas, terão vigência de 01 (um) ano, de 01 de outubro de 2015 até 30 de setembro de 2016.

De acordo com o PN 120, SDC, TST, as cláusulas sociais têm vigência de 4 anos.

Quanto às cláusulas econômicas, na forma da art. 13, Lei 10192/01, é fixada a vigência em 1 ano.

A cláusula é deferida nos seguintes termos:

"Do presente instrumento, as cláusulas sociais terão vigência de 02 (dois) anos, de 01 de outubro de 2015 até 30 de setembro de 2019 e as cláusulas econômicas, terão

vigência de 01 (um) ano, de 01 de outubro de 2015 até 30 de setembro de 2016. São cláusulas econômicas: 2ª, 5ª, 6ª, 6ª, 14ª, 33ª e 65ª.

128 - SIGNATÁRIOS DESTE INSTRUMENTO - Sempre que nesta convenção houver a menção a "sindicato profissional", refere-se ao Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de São Bernardo do Campo e Região - SINDEHOT-SBC, e sempre que menciona "sindicato patronal", refere-se ao Sindicato das Empresas de Hospedagem e Alimentação do Grande ABC - SEHAL.

Há cláusula preexistente (cláusula 56ª, convenção coletiva 2014/2015).

A cláusula é deferida nos seguintes termos (onde se lê convenção, é inserida a expressão: sentença normativa):

"Sempre que nesta sentença normativa houver a menção a 'sindicato profissional', refere-se ao Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de São Bernardo do Campo e Região - SINDEHOT-SBC, e sempre que menciona 'sindicato patronal', refere-se ao Sindicato das Empresas de Hospedagem e Alimentação do Grande ABC - SEHAL".

4. Precedente nº 36 da SDC do TRT.

Para todos os empregados abrangidos por esta sentença normativa é atribuída à estabilidade do PN 36, SDC, deste Tribunal:

"Os empregados terão estabilidade provisória na pendência da Negociação Coletiva, até 30 (trinta) dias após a sua concretização, ou, inexistindo acordo, até 90 (noventa) dias após o julgamento do dissídio coletivo".

A estabilidade de 90 dias começará a fluir a partir da data do julgamento desta demanda.

A matéria está inserida na cláusula 110 supra.

Transcrição da convenção coletiva (data base 2014/2015).

ACÓRDÃO

Em 18/05/2016

CERTIFICO que a Pauta de Julgamento da Seção Especializada em Dissídio Coletivo marcada para o dia 18 de maio de 2016 foi disponibilizada no DeJt no Caderno Judiciário do TRT 2ª Região do dia 09/05/2016. Enviada em 09/05/2016 às 12:44:51. Código 10148660.

Presidência do Excelentíssimo Senhor Desembargador Federal do Trabalho RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO.

Tomaram parte do julgamento os Exmos. Srs. Magistrados Federais do Trabalho: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO (RELATOR), LYCANTHIA CAROLINA RAMAGE (REVISORA), MARIA JOSÉ BIGHETTI ORDOÑO REBELLO, WILLY SANTILLI, SÔNIA APARECIDA COSTA MASCARO NASCIMENTO, FERNANDO ÁLVARO PINHEIRO, MARIA CRISTINA XAVIER RAMOS DI LASCIO, RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO e DAVI FURTADO MEIRELLES.

Pelo D. Ministério Público do Trabalho, compareceu a Exma. Sra. Procuradora, Dra. VERA LUCIA CARLOS.

Ausentou-se, autorizadamente, a Desembargadora Ivani Contini Bramante.

Sustentação oral: Dr. Walter Vettore, pelo Suscitante; e Dra. Selma Denize Lima Tonelotto, pelo Suscitado. Após questionamento do Relator, Desembargador Francisco Ferreira Jorge Neto, a i. advogada SELMA DENIZE LIMA TONELOTTO confirmou o desejo de retirar a tese do comum acordo lançada na defesa e formulou requerimento para nova tentativa de negociação perante o NCC, pedido deferido pelo Desembargador Relator.

PROCESSO RETIRADO DA PAUTA, POR DETERMINAÇÃO DO RELATOR, para realização de reunião junto ao NCC

Em 27/07/2016

CERTIFICO que a Pauta de Julgamento da Seção Especializada em Dissídio Coletivo marcada para o dia 27 de julho de 2016 foi disponibilizada no DeJt no Caderno Judiciário do TRT 2ª Região do dia 15/07/2016. Enviada em 14/07/2016 às 17:51:40. Código 11259621.

Presidência Regimental do Excelentíssimo Senhor Desembargador Federal do Trabalho DAVI FURTADO MEIRELLES.

Tomaram parte do julgamento os Exmos. Srs. Magistrados Federais do Trabalho: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO (RELATOR), LYCANTHIA CAROLINA RAMAGE (REVISORA), MARIA JOSÉ BIGHETTI ORDOÑO REBELLO, WILLY SANTILLI, SÔNIA APARECIDA COSTA MASCARO NASCIMENTO, FERNANDO ÁLVARO PINHEIRO, MARIA CRISTINA XAVIER RAMOS DI LASCIO, ANDRÉIA PAOLA NICOLAU SERPA e DAVI FURTADO MEIRELLES.

Ausente, justificadamente, compondo a Comissão do Concurso da Magistratura, o Desembargador Rafael Edson Pugliese Ribeiro, sendo substituído pela Juíza Andréia Paola Nicolau Serpa. Ausente, justificadamente, em razão de férias, a Desembargadora Ivani Contini Bramante.

Pelo D. Ministério Público do Trabalho, compareceu o Exmo. Sr. Procurador, Dr. JOSÉ VALDIR MACHADO.

Sustentação oral: Dr. Walter Vettore, pelo Suscitante; e Drs. Selma Denize Lima Tonelotto e João Manoel Pinto Neto, pelo Suscitado.

O Desembargador Davi Furtado Meirelles juntou declaração de voto convergente.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, **ACORDAM** os Magistrados da Seção de Dissídios Coletivos do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região, por unanimidade de votos, em:

(a) **REJEITAR** o teor das preliminares arguidas pelo suscitado e as analisadas de ofício;

(b) **DECLARAR** prejudicado o exame da temática relacionada com o "comum acordo", ante a desistência por parte da entidade sindical econômica;

(c) ante a desistência da preliminar do "comum acordo", **APÓS O EXAME DE CADA CLÁUSULA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES**, acatam-se em parte as cláusulas requeridas pela entidade sindical profissional (SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE SÃO BERNARDO DO CAMPO E REGIÃO - SINDEHOT - SBC em relação à entidade sindical da categoria econômica - SINDICATO DAS EMPRESAS DE HOSPEDAGEM E ALIMENTAÇÃO DO BRANDE ABC - SEHAL, tudo em consonância com o tópico 3º da fundamentação supra, ressalvado entendimento pessoal do Exmo. Desembargador Davi Furtado Meirelles quanto à aplicação do Precedente Normativo nº 21 da SDC deste Regional;

(d) **DECLARAR A ESTABILIDADE** para todos os empregados abrangidos por esta sentença normativa na forma do PN 36, SDC, TRT 2ª Região (noventa dias a partir da data do julgamento; reprodução da cláusula 110 deferida no tópico 3º da fundamentação).

Custas pela entidade sindical suscitada, sobre o valor ora arbitrado - R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais), no importe de R\$ 1.600,00 (mil e seiscentos reais).

Decorrido o prazo e pagas as custas, arquivem-se.

**FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO
DESEMBARGADOR RELATOR**

VOTOS

Voto do(a) Des(a). DAVI FURTADO MEIRELLES

DECLARAÇÃO DE VOTO CONVERGENTE

Ressalvo meu entendimento quanto à fundamentação adotada no voto do Ilustre Desembargador Relator sorteado quanto à cobrança de contribuição assistencial aos sócios e não sócios do Sindicato, conforme fundamentação que segue abaixo:

Cláusula 102ª da Pauta de Reivindicações

Entendo que a instituição de contribuição assistencial mediante celebração de norma coletiva é legítima e abrigada pelo ordenamento jurídico brasileiro, com autorização no art. 513,

alínea "e" da CLT. Constitui-se em precedente normativo de diversos tribunais, estando em conformidade com a Convenção nº 95 da OIT, devidamente ratificada pelo Brasil e, portanto, formando parte de nosso ordenamento jurídico. Assim, nada há de irregular no desconto de contribuições assistenciais dos empregados e empregadores que se beneficiam de um acordo ou uma convenção coletiva de trabalho, sejam ou não sócios do Sindicato.

No entanto, a fim de harmonizar o entendimento do Colegiado quanto ao tema, acompanho a conclusão do voto do Exmo. Sr. Desembargador Relator.

É o meu voto.

DAVI FURTADO MEIRELLES

Desembargador Federal do Trabalho