

PROCESSO Nº 0024406-96.2020.5.24.0000

' Frustrada a Negociação coletiva entre o Sindicato obreiro e a federação patronal, a Justiça do Trabalho, valendo-se do seu poder normativo, julga procedente as cláusulas 1^a, 2^a, 3^a, 4^a, 5^a, 6^a, 7^a, 8^a, 9^a, 10^a, 11^a, 12^a, 13^a, 14^a, 15^a, 16^a, 17^a, 18^a, 19^a, 20^a, 21^a, 22^a, 23^a, 24^a, 25^a, 26^a, 27^a, 28^a, 29^a, 30^a, 31^a, 32^a, 34^a, 35^a, 36^a, 37^a, 38^a, 39^a, 40^a, 41^a, 42^a, 43^a, 44^a, 45^a, 46^a, 47^a, 48^a, 49^a, 50^a, 51^a, 52^a, 53^a, 54^a, 55^a, 56^a, 57^a, 58^a, 59^a e **IMPROCEDENTE** a cláusula 33^a constante da proposição apresentada pela entidade suscitante.

Trata-se de Dissídio Coletivo de natureza econômica suscitado pelo **Sindicato dos Trabalhadores no Comércio e Serviços de Maracaju (MS)** em face da **Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de Mato Grosso do Sul**, objetivando o estabelecimento de disposições econômicas e condições sociais, conforme especificado na pauta de reivindicações (p. 132 - 144).

Pretende o suscitante que seja julgado procedente o contido na pauta de reivindicações que instrui o presente, estabelecendo as condições de trabalho e reajustes salariais para o período de 2020/2022, com destaque para a pretensão de acréscimo no percentual de 6%. Postula, ainda, em sede de tutela de urgência, que sejam mantidas as cláusulas econômicas e sociais da CCT 2019/2020, com fulcro no art. 114, § 2º, da CF e no princípio da proibição do retrocesso social. Atribui à causa o valor de R\$5.000,00 (Cinco mil reais).

Junta documentos (p. 269-332).

A suscitada apresenta contestação, manifestando-se de forma específica em relação a cada cláusula, aquiescendo com a manutenção de algumas e impugnando especialmente as que possuem repercussão financeira.

Aduz, ainda, que não é o caso de fixar cláusulas que se limitam a repetir texto de lei, porquanto não decorrem da negociação coletiva.

Realizada audiência de conciliação no dia 8.12.2020, às 14h, oportunidade na qual as partes acordaram que o reajuste salarial será de 4,77%, índice do INPC, bem como houve deferimento parcial do pedido de tutela de urgência para prorrogar a vigência das cláusulas coletivas preexistentes da CCT 2019/2020, até o julgamento final do dissídio coletivo, com exceção da cláusula 15^a (rescisão do contrato de trabalho).

O Ministério Público do Trabalho opina pela admissibilidade do dissídio coletivo, rejeitando-se a preliminar de ausência de interesse processual deduzida na contestação e, no mérito, pela procedência parcial dos pedidos, com a prolação de sentença normativa de acordo com as cláusulas sugeridas em cada um dos tópicos respectivos.

É, em síntese, o relatório.

V O T O

1. ADMISSIBILIDADE

1.1. Preliminar de ausência de interesse processual.

A suscitada argui, em sua defesa, que, em razão da inexistência de oposição em relação às cláusulas 1ª (vigência e data-base), 2ª (abrangência), 5ª (prazo para pagamento), 8ª (conferência de caixa), 9ª (descontos), 13ª (comissionados), 28ª (assistência jurídica), 29ª (tempo de serviço), 30ª (horário de trabalho), 34ª (atrasos), 36ª (abono de falta processo CNH), 38ª (cursos e reuniões), 39ª (estágios), 48ª (dirigentes sindicais), 52ª (contribuição confederativa patronal) e 59ª (vigência de 2 anos), resulta evidenciada a ausência de interesse processual, motivo pelo que, quanto às respectivas cláusulas, deve o processo ser extinto, sem resolução do mérito.

Sem razão.

Embora a Federação não tenha apresentado, na contestação, oposição a algumas cláusulas formuladas pelo Sindicato suscitante, essa circunstância não elide o interesse processual do autor, mas, pelo contrário, implica o reconhecimento do pedido inicial, com a necessidade de expressa reprodução das condições vindicadas (cláusulas) no bojo da sentença normativa. Incide, portanto, à hipótese, o artigo 487, inciso III, do Código de Processo Civil.

Rejeito a preliminar e, satisfeitas as condições da ação e pressupostos processuais, passo ao exame do mérito do dissídio coletivo.

2. MÉRITO

2.1 - "CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE.

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de novembro de 2020 a 31 de outubro de 2022 e a data-base da categoria em 1º de novembro."

Considerando que a federação suscitada não se opôs ao pleito formulado pela entidade sindical obreira, acolho a pretensão, apenas com a adaptação da referida norma, para que passe a constar, em vez de Convenção Coletiva de Trabalhos, sentença normativa, "verbis":

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE.

As partes fixam a vigência da presente sentença normativa no período de 1º de novembro de 2020 a 31 de outubro de 2022 e a data-base da categoria em 1º de novembro.

2.2 - "CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA "

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) EMPREGADOS NO COMÉRCIO VAREJISTA E ATACADISTA EM GERAL, ESTABELECIMENTO DE SERVIÇOS FUNERÁRIOS, EMPRESAS DE GARAGENS, ESTACIONAMENTO E DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO DE VEÍCULOS, com abrangência territorial em MARACAJU- MS."

Considerando que a federação suscitada não se opôs ao pleito formulado pela entidade sindical obreira, acolho a pretensão,

apenas com a adaptação da referida norma, para que passe a constar, em vez de Convenção Coletiva de Trabalhos, sentença normativa, "verbis":

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente sentença normativa abrangerá a(s) categoria(s) EMPREGADOS NO COMÉRCIO VAREJISTA E ATACADISTA EM GERAL, ESTABELECIMENTO DE SERVIÇOS FUNERÁRIOS, EMPRESAS DE GARAGENS, ESTACIONAMENTO E DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO DE VEÍCULOS, com abrangência territorial em MARACAJU- MS.

2.3 - "CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo (piso salarial) dos empregados no comércio e serviços de Maracaju-MS, a partir de 1º /Novembro/2020, será de:

R\$ 1.327, para empregados comissionados.

R\$ 1.264 para empregados em geral.

§ 1º Os empregados que exerçam função de caixa ou serviço assemelhado abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, receberão 20% (vinte por cento) sobre o salário normativo (piso salarial), a título de quebra de caixa.

§ 2º Para a data base em 01 de novembro de 2021, fica garantido 1% (um por cento) de ganho real.

§ 3º VALE ALIMENTAÇÃO - As empresas abrangidas

por esta CCT deverão pagar mensalmente a título de vale alimentação, a todos os seus empregados, um cartão de vale compras no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais). "

Conforme consignado no relatório, na audiência de conciliação, as partes convencionaram, com base no INPC, 4,77% a título de reajuste salarial.

Assim, em observância à autonomia privada coletiva, merece ser prestigiado o percentual estipulado entre as partes.

No tocante à questão relativa ao aumento do percentual auferido a título de quebra de caixa (de 10% para 20%), indefiro a pretensão, mormente porque foge ao poder normativo da Justiça do Trabalho, além do que o percentual já será acrescido diante do aumento do salário normativo.

Neste aspecto, portanto, fica mantido o percentual de 10% fixado na CCT 2019/2020, em estrita observância ao princípio da manutenção das cláusulas anteriormente estabelecidas entre as partes (Art. 114, §2º, da Constituição da República de 1988).

No que se refere ao reajuste real postulado, a contar de 1º de novembro de 2021, reputo igualmente inadequado, na medida em que a pretensão deve aguardar futuras negociações (database 2021), oportunidade em que serão observadas as condições sociais e econômicas vigentes na época.

Por último, quanto ao vale-alimentação, a matéria ultrapassa o poder normativo da Justiça do Trabalho e depende de autocomposição das partes. Indefiro, portanto, o pedido, neste particular. Nesse contexto, a cláusula terceira deve contar com a seguinte redação, "verbis":

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo (piso salarial) dos empregados no comércio e serviços de Maracaju-MS, a partir de 1º /Novembro/2020, será de:

R\$ 1.311,72 para empregados comissionados.

R\$ 1.248,85 para empregados em geral.

§ 1º Os empregados que exerçam função de caixa ou serviço assemelhado abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, receberão 10% (dez por cento) sobre o salário normativo (piso salarial), a título de quebra de caixa.

2.4 - "CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL Os salários dos empregados no comércio e serviços em geral de Maracaju/MS, que recebem salário acima do piso da categoria, representados por este Sindicato, terão reposição salarial em 01º de novembro de 2020 data base da Categoria em 6% (seis por cento), índice este aplicado sobre os salários vigentes em 31/10/2020.

§ 1º Serão compensados os reajustes concedidos à título de antecipação, salvo os decorrentes de promoção, equiparação salarial ou término de aprendizagem;

§ 2º Os empregados admitidos após 1.11.2020, o reajuste será proporcional ao número de meses trabalhados, ressalvado os que se enquadrem em promoção ou equiparação salarial;

§ 3º. Após os devidos cálculos, o resultado será arredondado para a unidade de R\$ imediatamente superior, assim como, nas antecipações ou reajustes que ocorram."

Conforme consignado, na audiência de conciliação, as partes convencionaram, com base no INPC, 4,77% a título de reajuste salarial. Logo, em prol à autonomia privada coletiva, o referido percentual deve incidir sobre os salários praticados a partir de 30 de outubro de 2019, devendo a redação dos demais parágrafos estar em consonância com a convenção coletiva anterior.

Acolho, portanto, a proposta de redação apresentada pelo Parquet e defiro o pedido, nos seguintes termos, "verbis":

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados no comércio e serviços em geral de Maracaju/MS, que recebem salário acima do piso da categoria, representados por este Sindicato, terão reposição salarial em 01º de novembro de 2020 data base da Categoria em 4,77% (quatro por cento e setenta e sete décimos), índice este aplicado sobre os salários vigentes em 31/10/2020.

§ 1º Serão compensados os reajustes concedidos à título de antecipação, salvo os decorrentes de promoção, equiparação salarial ou término de aprendizagem.

§ 2º Os empregados admitidos após 17.11.2019, o reajuste será proporcional ao número de meses trabalhados, ressalvado os que se enquadrem em promoção ou equiparação salarial.

§ 3º. Após os devidos cálculos, o resultado será arredondado para a unidade de R\$ imediatamente superior, assim como nas antecipações ou reajustes que ocorram.

2.5 - "CLÁUSULA QUINTA - PRAZO PARA PAGAMENTO

O pagamento mensal dos salários será feito até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente. Caso a empresa deixar de pagar dentro do prazo, fica estabelecida a multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial na hipótese de atraso no pagamento até 20(vinte) dias, e, de 5% (cinco por cento) por dia de atraso no período subsequente, desde que não ultrapasse o valor do salário mensal."

A federação suscitada aquiesce com a cláusula apresentada, nos termos em que proposta pelo suscitante. Assim, em prestígio à autonomia privada coletiva, deve a pretensão sindical ser integralmente reproduzida na sentença normativa.

Defiro.

2.6 - "CLÁUSULA SEXTA - REPOUSO SEMANAL

O empregado comissionado terá calculado o repouso semanal remunerado de acordo com os dias úteis trabalhados."

A federação, em contestação, postula a exclusão da cláusula transcrita, sob o fundamento de que apenas repete o disposto no artigo 7º da Lei n. 605/1949.

Apesar de a questão relativa ao repouso semanal já se encontrar regulamentada na Lei n. 605/1949, infere-se que, por constar de convenção coletiva anterior, merece ser novamente reproduzida, em observância ao disposto no artigo 114, 2º, parte final, da Constituição da República de 1988.

Ademais, conforme salientado pelo Ministério Público do Trabalho, a reprodução, na hipótese, assegura também "a efetiva observância pelas partes, em razão da possibilidade da incidência de multa normativa, aplicável em caso de descumprimento de instrumento normativo, mesmo que a norma coletiva seja mera repetição de texto legal, a teor da Súmula nº 384, item II, do Tribunal Superior do Trabalho."

Defiro.

2.7 - "CLÁUSULA SÉTIMA - IDÊNTICA FUNÇÃO

Admitido o empregado para a função de outro dispensado ou promovido, será garantido a este salário igual ao do

empregado da mesma função, sem considerar vantagens pessoais.

Parágrafo Único. Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao mais antigo na mesma função, respeitada a irredutibilidade salarial."

A suscitada propõe a seguinte redação para a mencionada cláusula, "verbis":

"CLÁUSULA SÉTIMA - IDÊNTICA FUNÇÃO

Para o período excepcional de vigência desta Convenção, poderá o empregador remunerar o empregado recém-admitido para a função de outro dispensado ou promovido com valor inferior ao

salário do empregado da mesma função, desde que observado o piso salarial e sem considerar as vantagens pessoais.

Parágrafo único - Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao mais antigo na mesma função, respeitada a irredutibilidade salarial."

Em conformidade ao princípio da isonomia e manutenção das cláusulas convencionadas anteriormente (art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal - manutenção da CCT 2019 /2020), julgo procedente a cláusula nos termos propostos pelo MPT, haja vista que tal matéria é reservada exclusivamente à autonomia coletiva, "verbis":

"CLÁUSULA SÉTIMA - IDÊNTICA FUNÇÃO

Admitido o empregado para a função de outro dispensado ou promovido, será garantido a este, salário igual ao do empregado da mesma função, sem considerar vantagens pessoais.

Parágrafo Único. Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao mais antigo na mesma função, respeitado a irredutibilidade salarial."

2.8 - "CLÁUSULA OITAVA - CONFERÊNCIA DE CAIXA

A conferência dos valores em caixa será realizada na presença do operador responsável. Quando este for impedido pelo empregador de acompanhar a conferência, o caixa ou assemelhado ficará isento de responsabilidade por erro verificado.

§ Único. No decorrer do expediente, a retirada de qualquer valor no caixa, seja por Gerente ou Encarregado de Caixa, deverá ser comprovada de alguma forma para assegurar responsabilidade."

A federação suscitada aquiesce com a cláusula apresentada, nos termos em que proposta pelo suscitante. Assim, em prestígio à autonomia privada coletiva, a pretensão sindical deve ser integralmente reproduzida na sentença normativa.

Defiro.

2.9 - "CLÁUSULA NONA - DESCONTOS"

As empresas não descontarão da remuneração de seus empregados as importâncias correspondentes a cheque sem fundo por estes recebidos quando na função de Caixa, Vendedores ou Serviços assemelhados, uma vez cumprida as normas da empresa, que deverão ser por escrito e na norma constar a obrigatoriedade do visto do representante da empresa no cheque no ato de seu recebimento."

A federação suscitada aquiesce com a cláusula apresentada, nos termos em que proposta pelo suscitante. Assim, em prestígio à autonomia privada coletiva, deve a pretensão sindical ser integralmente reproduzida na sentença normativa.

Defiro.

2.10 - "CLÁUSULA DÉCIMA - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL E 13º SALÁRIO

O 13º salário dos empregados que recebem remuneração variável, será calculado pela média mensal das variáveis dos últimos 12(doze) meses, considerando-se como último àquele que tenha sido trabalhado mais de 14 dias, acrescido quando for o caso da remuneração fixa do último mês.

§ 1º Para os empregados com menos de 12 (doze) meses de serviço, apura a média das variáveis, com base no número de meses trabalhados, considerando como mês fração superior a 14 dias.

§ 2º O pagamento do 13º salário deverá ser feito nos seguintes prazos:

a) a 1ª parcela até 30/novembro;

b) a 2ª parcela até 20/dezembro;

§ 3º Quando o pagamento se referir ao 13º salário devido no mês de dezembro, o último mês a ser considerado para cálculo da média das variáveis, será o próprio mês de dezembro, desde que trabalhado mais de 14 dias.

§ 4º O pagamento do complemento do 13º salário dos que recebem variáveis a exemplo dos comissionistas, terá que ser feito impreterivelmente até o 5º (quinto) dia útil do mês de janeiro de cada ano."

A suscitada busca a exclusão da cláusula, sob o argumento de que somente reitera dispositivos da Lei n. 4749/1965.

A matéria (remuneração variável e 13º) já encontra regulamentação legal (Lei nº 605/1949), motivo pelo que extrapola o poder normativo da Justiça do Trabalho. Assim, eventual alteração/supressão apenas deve ocorrer mediante autocomposição das partes.

Em observância ao princípio da manutenção das cláusulas convencionadas anteriormente (art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal), julgo procedente reprodução da cláusula no mesmo teor daquela anteriormente fixada na CCT 2019/2020, "verbis":

CLÁUSULA DÉCIMA - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL E 13º SALÁRIO

O 13º salário dos empregados que recebem remuneração variável, será calculado pela média mensal das variáveis dos últimos 12(doze) meses, considerando-se como último àquele que tenha sido trabalhado mais de 14 dias, acrescido quando for o caso da remuneração fixa do último mês.

§ 1º Para os empregados com menos de 12 (doze) meses de serviço, apura a média das variáveis, com base no número de meses trabalhados, considerando como mês fração superior a 14 dias.

§ 2º O pagamento do 13º salário deverá ser feito nos seguintes prazos:

a) a 1ª parcela até 30/novembro.

b) a 2ª parcela até 20/dezembro.

§ 3º Quando o pagamento se referir ao 13º salário devido no mês de dezembro, o último mês a ser considerado para cálculo

da média das variáveis, será o próprio mês de dezembro, desde que trabalhado mais de 14 dias.

§ 4º O pagamento do complemento do 13º salário dos que recebem variáveis a exemplo dos comissionistas, terá que ser feito impreterivelmente até o 5º (quinto) dia útil do mês de janeiro do ano seguinte.

2.11 - "CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS"

No caso de execução eventual de horas extras de até 2 (duas) horas diárias (Artigo 59 CLT), estas serão remuneradas com acréscimo de 60% (sessenta por cento). Nos casos fortuitos ou de força maior que exijam ultrapassar 2 (duas) horas extras diárias, estas serão acrescidas em 100% (cem por cento).

Parágrafo Único. Os intervalos intrajornadas de trabalho para descanso e refeição, quando inferior a 1 (uma) hora ou superior à 2 (duas) horas, não tendo acordo homologado pelo Sindicato Laboral, serão consideradas como extras."

Afirma a suscitada que não pode aquiescer com qualquer medida que implique custo ao empreendimento, mas não se opõe ao parágrafo único da cláusula apresentada pelo suscitante.

Requer, ainda, a manutenção dos patamares mínimos fixados em lei.

Em razão do impasse entre o sindicato suscitante (majoração do percentual) e a federação suscitada (redução do percentual) e, diante da existência de regulamentação (arts. 58 e seguintes da CLT), deve ser mantida a cláusula que dispõe sobre a matéria na CCT 2019/2020 (art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal), "verbis":

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

No caso de execução eventual de horas extras de até 2 (duas) horas diárias (Artigo 59 CLT), estas serão remuneradas com acréscimo de 60% (sessenta por cento). Nos casos fortuitos ou de força maior que exijam ultrapassar 2 (duas) horas extras diárias, estas serão acrescidas em 80% (oitenta por cento).

Parágrafo Único. Os intervalos intrajornadas de trabalho para descanso e refeição, quando inferior a 1 (uma) hora ou superior à 2 (duas) horas, não tendo acordo homologado pelo Sindicato Laboral, serão consideradas como extras.

2.12 - "CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TRABALHADORES MOTOCICLISTAS

Os trabalhadores que façam uso de motocicleta para exercerem suas funções terão um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário base de carteira de trabalho conforme LEI N° 12.997 de junho de 2.014. Com ressalvas da Portaria M.T.E 1565 de 13.10.2014."

A suscitada alega que a cláusula apenas reproduz texto legal (art. 193, §4º, da CLT, acrescido pela Lei n. 12.997 /2014)), sem qualquer avanço na atuação da entidade sindical suscitante.

Apesar de a questão relativa ao respectivo adicional já se encontrar regulamentada na CLT, infere-se que, por constar de convenção coletiva anterior, merece ser novamente reproduzida, em observância ao disposto no artigo 114, 2º, parte final, da Constituição da República de 1988.

Ademais, conforme salientado pelo Ministério Público do Trabalho, a reprodução, na hipótese, assegura também "a efetiva observância pelas partes, em razão da possibilidade da incidência de multa normativa, aplicável em caso de descumprimento de instrumento normativo, mesmo que a norma coletiva seja mera repetição de texto legal, a teor da Súmula nº 384, item II, do Tribunal Superior do Trabalho."

Defiro.

2.13 - "CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMISSIONADOS

O contrato de trabalho do comissionado deverá especificar a taxa, ou as taxas, de comissões ajustadas, além do correspondente repouso semanal remunerado a que faz jus ao empregado, conforme art. 1º da Lei 605/49.

a) É expressamente vedado o ajuste de diferentes taxas de comissões para diferentes meses do ano.

b) As taxas de comissões sempre serão anotadas na CTPS, mesmo quando escalonadas."

A federação suscitada aquiesce com a cláusula apresentada, nos termos em que proposta pelo suscitante. Assim, em prestígio à autonomia privada coletiva, deve a pretensão sindical ser integralmente reproduzida na sentença normativa.

Defiro.

2.14 - "CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE

De acordo com a Lei nº 7.418/85 e 7.619/87, as empresas obrigam-se a fornecer "VALE TRANSPORTE" a seus empregados, contra recibo e na forma do Decreto nº 95.247/87."

A suscitada busca a exclusão da cláusula, sob o argumento de que somente reitera dispositivos das Leis n. 7418/85 e 7619/87.

Apesar de a questão relativa ao respectivo fornecimento de vale-transporte já se encontrar regulamentada em Leis e Decreto, infere-se que, por constar de convenção coletiva anterior, merece ser novamente reproduzida, em observância ao disposto no artigo 114, 2º, parte final, da Constituição da República de 1988.

Ademais, conforme salientado pelo Ministério Público do Trabalho, a reprodução, na hipótese, assegura também "a efetiva observância pelas partes, em razão da possibilidade da incidência de multa normativa, aplicável em caso de descumprimento de instrumento normativo, mesmo que a norma coletiva seja mera repetição de texto legal, a teor da Súmula nº 384, item II, do Tribunal Superior do Trabalho.

Assim, julgo procedente reprodução da cláusula no mesmo teor daquela anteriormente fixada na CCT 2019/2020, nos termos em que apresentada pelo suscitante (repetição).

2.15 - "CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A assistência nas rescisões de contrato de trabalho dos empregados representados pelo Sindicato Laboral com mais de ano de serviço deverão obrigatoriamente serem efetuadas na entidade."

A federação apresenta oposição à referida cláusula, sob o argumento de que, embora tenha anuído com a inclusão de texto de idêntico teor na convenção coletiva anterior, defende, no momento, a manutenção do diálogo, especialmente com o intuito de prestigiar o processo negocial.

Em que pese a Lei nº 13.467/2017 tenha revogado do texto consolidado os parágrafos 1º e 3º do art. 477, não há óbice para que as empresas assim continuem procedendo, haja vista que a reforma apenas desobrigou, mas não proibiu a referida assistência.

No caso dos autos, verifica-se que a Federação suscitada se opôs a fixação da cláusula, sob a argumentação de que se trata de mera liberalidade da categoria, de modo que a não manutenção das cláusulas não importaria em retrocesso social. Ora, como bem exposto no parecer ministerial, a federação suscitada aquiesceu com a inserção dessa cláusula na última Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2020, mesmo não estando mais vigente o dispositivo legal que obrigava a assistência sindical.

Em observância ao princípio da manutenção das cláusulas ajustadas anteriormente (art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal) julgo procedente a manutenção da cláusula nos termos previstos na CCT 2019/2020.

2.16 - "CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL E RESCISÃO.

Os empregados que recebem remuneração variável terão o cálculo de "MAIOR REMUNERAÇÃO" para efeito de Rescisão Contratual, pela média mensal das variáveis, dos últimos 12 (doze) meses. Parágrafo Único. Não será considerado mês de desligamento para as médias das variáveis, caso este se dê antes do dia 15 como também o mês anterior se o empregado for dispensado de cumprir o Aviso Prévio e o início deste for anterior ao dia 15 (quinze). No caso de existir salário fixo compondo a remuneração, o valor de tal salário corresponderá ao mês de desligamento e somado à média das variáveis."

Alega a suscitada que a cláusula apenas retrata jurisprudência dominante sobre a rescisão do contrato laboral nessa modalidade de pagamento da remuneração, bem como não representa a vontade das partes. Postula a exclusão da cláusula.

A matéria encontra previsão tanto na lei (art. 487, § 3º, da CLT) quanto na CCT 2019/2020. Assim, escapa ao poder normativo desta especializada dispor sobre institutos, em que somente

pode haver a respectiva alteração/supressão mediante autocomposição das partes.

Conquanto a federação considere desnecessária a reprodução do instituto por ser mera repetição do texto legal, tais cláusulas devem ser preservadas na sentença normativa, independentemente de haver concordância ou contestação expressa por parte da suscitada, eis que hão de ser "respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente".

Ademais, conforme salientado pelo Ministério Público do Trabalho, a reprodução, na hipótese, assegura também "a efetiva observância pelas partes, em razão da possibilidade da incidência de multa normativa, aplicável em caso de descumprimento de instrumento normativo, mesmo que a norma coletiva seja mera repetição de texto legal, a teor da Súmula nº 384, item II, do Tribunal Superior do Trabalho.

Assim, julgo procedente a reprodução da cláusula no mesmo teor daquela anteriormente fixada na CCT 2019/2020, nos termos em que apresentada pelo suscitante (repetição).

2.17 - "CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PRAZO PARA PAGAMENTO DE RESCISÃO

Consoante a redação do Artigo 477 da CLT o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação dos empregados, deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

a) Até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, incluindo-se na contagem, o dia da notificação, quando da ausência do Aviso Prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. Quando o décimo dia coincidir com sábado, domingo ou feriado, deverá antecipar a homologação para o último dia útil anterior ao 10º (décimo dia);

b) Multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias de 1/30 por dia de atraso, contado a partir do dia seguinte da data limite do pagamento das verbas rescisórias, até o valor da multa do art. 477/CLT, sem prejuízo da multa prevista no artigo 477 da CLT.

§ 1º A inobservância do disposto na presente cláusula sujeitará o infrator à multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário remuneração, multa e saldo rescisório devidamente corrigido pelo índice da variação de correção de débitos trabalhistas, salvo quando, comprovadamente o empregado der causa à mora;

§ 2º Fica ressalvado que quando não comparecer o empregado para homologação, o empregador deverá comunicar o fato a Entidade Sindical por escrito, no último dia que deveria ser feito o acerto.

§ 3º O pagamento deverá ser feito em dinheiro, cheque nominal ou depósito bancário."

Alega a suscitada que a matéria já se encontra regulamentada no artigo 477 da CLT, com as alterações advindas da Lei n.

13.467/2017, de modo que não se sustenta a manutenção no instrumento normativo.

Conquanto a Federação considere desnecessária a reprodução do instituto por ser mera repetição do texto legal, tais cláusulas devem ser preservadas na sentença normativa, independentemente de haver concordância ou contestação expressa por parte da suscitada, eis que hão de ser "respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente".

Ademais, conforme salientado pelo Ministério Público do Trabalho, a reprodução, na hipótese, assegura também "a efetiva observância pelas partes, em razão da possibilidade da incidência de multa normativa, aplicável em caso de descumprimento de instrumento normativo, mesmo que a norma coletiva seja mera repetição de texto legal, a teor da Súmula nº 384, item II, do Tribunal Superior do Trabalho.

Assim, julgo procedente reprodução da cláusula no mesmo teor daquela anteriormente fixada na CCT 2019/2020, nos termos em que apresentada pelo suscitante (repetição).

2.18 - "CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DOCUMENTOS PARA RESCISÃO

No ato da assistência nas rescisões de Contrato de Trabalho, a empresa deverá apresentar os seguintes documentos

junto ao Sindicato Laboral:

- a) Extrato do FGTS, com saldo atualizado da última correção;**
- b) Ficha ou Livro de Registro de Empregados devidamente atualizados;**
- c) Rescisão do Contrato de Trabalho em 5 (cinco) vias;**
- d) Formulário do Seguro Desemprego quando Dispensa sem Justa Causa;**
- e) CTPS, com as devidas anotações e baixa;**
- f) Carta preposto, quando da ausência do empregador;**
- g) Aviso Prévio em 3 (três) vias;**
- h) As 2 (duas) últimas guias de recolhimento do GFIP;**
- i) A GRFC devidamente quitada em 3 (três) vias;**
- j) Quando empregado for menor, será acompanhado pelo responsável legal ou (Pai/Mãe);**
- k) Atestado médico demissional conforme determina a NR- 7, bem como o PPP-Perfil Profissiográfico Previdenciário nos termos da Instrução Normativa nº 84/2002 e nº 96/2003 do MPAS, quando for obrigatória;**
- l) A quitação será efetuada através de CHEQUE VISADO (ADMINISTRATIVO) ou DINHEIRO;**
- m) O empregador deverá comunicar o empregado por escrito o dia e hora em que será efetuada a homologação neste Sindicato Laboral. Em caso de atraso por ambas as partes por mais de 1 (uma) hora, serão consideradas ausentes;**
- n) Agendamento para homologação terá que ser feito com 24 horas de antecedência junto ao Sindicato Laboral."**

A federação apresenta oposição à referida cláusula, sob o argumento de que, embora tenha anuído com a inclusão de texto de idêntico teor na convenção coletiva anterior, defende, no momento, a manutenção do diálogo, especialmente com o intuito de prestigiar o processo negocial.

A matéria (documentação necessária para homologação da rescisão contratual) é reservada exclusivamente à autonomia coletiva, de modo que extrapola o poder normativo da Justiça do Trabalho. Assim, somente pode haver a alteração /supressão mediante autocomposição das partes.

Por outro lado, a presente análise exige, tal qual se deu na Cláusula 15ª, o retrospecto acerca do objeto em questão.

Em que pese a Lei nº 13.467/2017 tenha revogado do texto consolidado os parágrafos 1º e 3º do art. 477, não subsiste óbice para que as empresas assim continuem procedendo, haja vista que a reforma apenas desobrigou e não proibiu a referida assistência.

No caso dos autos, verifica-se que a federação suscitada se opôs a fixação da cláusula, sob a argumentação de que se trata de mera liberalidade da categoria, de modo que a não manutenção das cláusulas não importaria em retrocesso social. Ora, como bem exposto no parecer ministerial a Federação suscitada aquiesceu com a inserção dessa cláusula na última Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2020, mesmo não estando mais vigente o dispositivo legal que obrigava a assistência sindical.

Em observância ao princípio da manutenção das cláusulas convencionadas anteriormente (art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal) julgo procedente a manutenção da cláusula, nos termos previstos na CCT 2019/2020.

2.19 - "CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO

Qualquer empregado que no curso do Aviso Prévio de iniciativa da empresa, obtiver novo emprego e provar esta situação por escrito através de declaração do novo empregador, fica dispensado do cumprimento do prazo restante do Aviso Prévio, considerando-se rescindido o contrato de trabalho na data do efetivo desligamento, ficando as partes isentas do pagamento dos dias restantes do Aviso Prévio.

§ 1º A condição do cumprimento ou não em trabalho do Aviso Prévio, deverá ser registrada no corpo do documento em questão.

§ 2º No caso de dispensa por Justa Causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado o motivo da rescisão, sob pena de não poder alegar justa causa cometida pelo empregado.

§ 3º Para os empregados que tiverem 10 (dez) anos ou mais de serviço na mesma empresa e tiverem 45 (quarenta e cinco) anos ou mais de idade o aviso prévio será de 60 (sessenta) dias."

A federação não se manifestou a respeito da cláusula transcrita.

A matéria encontra previsão tanto na Lei (arts. 487 e seguintes da CLT e Lei nº 12.506/2011) quanto na CCT 2019/2020. Assim, escapa ao poder normativo desta especializada dispor sobre institutos em que somente pode haver a respectiva alteração /supressão mediante autocomposição das partes.

Conquanto inaplicável a revelia nos dissídios coletivos, a não impugnação do conteúdo pela parte contrária implica aquiescência com a mencionada cláusula.

Em observância ao princípio da manutenção das cláusulas espontaneamente convencionadas anteriormente (art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal) julgo procedente a manutenção da cláusula nos termos previstos na CCT 2019/2020.

2.20 - "CLÁUSULA VIGÉSIMA - SUSPENSÃO DO CONTRATO

O contrato de experiência ficará suspenso durante a concessão do benefício Previdenciário, completando-se o tempo previsto após a cessação do referido benefício, bem como após o período de estabilidade provisória, seja por doença ou acidente do trabalho."

A suscitada pretende apenas seja acrescido à cláusula, que se trata de mera repetição de texto da CCT anterior, o seguinte parágrafo: O contrato de experiência ficará suspenso durante a concessão do benefício previdenciário, projetando-se a rescisão do pacto para o dia seguinte ao término da suspensão, sem alteração da natureza original da contratação, salvo a situação de doença ocupacional ou acidente de trabalho, hipóteses em que será observado o período correspondente à garantia de emprego.

A matéria encontra previsão tanto na lei (arts. 471 e seguintes da CLT) quanto na CCT 2019/2020. Assim, escapa ao poder normativo desta especializada dispor sobre institutos em que somente pode haver a respectiva alteração/supressão mediante autocomposição das partes.

Julgo procedente a manutenção da cláusula, em conformidade com CCT/2019/2020 (mera repetição pelo suscitante).

2.21 - "CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SAQUE DO FGTS

Qualquer que seja o local em que for feito o recolhimento do depósito de FGTS, o levantamento do mesmo pelo empregado terá que ser feito na cidade onde esteja prestando serviço, ficando em caso contrário o empregador com ônus referentes a passagem e estadia que venham ser necessárias para a efetivação do recebimento."

Alega a suscitada que não mais subsiste razão para a manutenção da cláusula, a medida atualmente é possível o saque em qualquer agência da Caixa Econômica Federal, independentemente do local em que o depósito haja sido realizado.

A matéria (localidade para o saque do FGTS) é reservada exclusivamente à autonomia coletiva, de modo que ultrapassa o poder normativo da Justiça do Trabalho. Assim, somente pode

haver a alteração/supressão mediante autocomposição das partes.

Em observância ao princípio da manutenção das cláusulas convencionadas anteriormente (art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal), julgo procedente a cláusula no mesmo teor daquela anteriormente fixada na CCT 2019/2020 (repetida pelo suscitante).

2.22 - "CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GESTANTE

Será assegurada à comerciária GESTANTE a estabilidade provisória no emprego, à partir da concepção da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, nos termos do Inciso IIB, Artigo 10º do ato das Disposições transitórias da Constituição Federal.

Parágrafo Único: Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação. (Art. 389, §1º da CLT)."

Afirma a suscitada que, por se tratar de imperativo legal, não decorre da vontade das partes e merece ser extirpada do instrumento normativo.

A matéria (estabilidade gestante e local para guarda de filhos, a depender do número de empregadas lactantes e do total do estabelecimento) já encontra regulamentação legal (art. 10, inciso III, alínea b, do ADCT e art. 389, § 1º, da CLT, respectivamente), de modo que extrapola o poder normativo da Justiça do Trabalho. Assim, eventual alteração/supressão depende de autocomposição das partes.

Conquanto a federação entenda desnecessária a reprodução do instituto por ser mera repetição do texto legal, tais cláusulas devem ser preservadas na sentença normativa, independentemente de haver concordância ou contestação expressa por parte do suscitado, eis que não de ser "respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente" (Art. 114 da CF/1988).

Julgo procedente a manutenção da cláusula, em conformidade com CCT/2019/2020.

2.23 - "CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SERVIÇO MILITAR

Fica garantido o emprego ao empregado a partir da convocação e até 30 (trinta) dias após a baixa do serviço militar."

Alega a suscitada que a cláusula retrata mera repetição de texto legal (Art. 472, §1º, da CLT), motivo pelo que deve ser suprimida.

A matéria (suspensão do contrato por convocação militar) já encontra regulamentação legal (art. 472, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho), de modo que extrapola o poder normativo da Justiça do Trabalho. Assim, eventual alteração /supressão depende de autocomposição das partes.

Conquanto a federação entenda desnecessária a reprodução do instituto por ser mera repetição do texto legal, a cláusula deve ser preservada na sentença normativa, independentemente de haver concordância ou contestação expressa por parte da suscitada, eis que não de ser "respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente".

Ademais, conforme salientado pelo Ministério Público do Trabalho, a reprodução, na hipótese, assegura também "a efetiva observância pelas partes, em razão da possibilidade da incidência de multa normativa, aplicável em caso de descumprimento de instrumento normativo, mesmo que a norma coletiva seja mera repetição de texto legal, a teor da Súmula nº 384, item II, do Tribunal Superior do Trabalho.

Julgo procedente a manutenção da cláusula em conformidade com CCT/2019/2020 (repetida pelo suscitante).

2.24 - "CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXILIO ACIDENTE

O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente, nos termos do art. 118 da Lei nº 8.213 de 24/07/1991.

Parágrafo Único O empregador obriga-se a encaminhar cópia da CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho, ao Sindicato Laboral dentro de 15 (quinze) dias da data da ocorrência do acidente (fundamentos art. 22, §§ 1º, 2º, da Lei nº 8.213/91, c /c artigo 25 item III do Decreto nº 3.048/99)."

Alega a suscitada que a cláusula retrata mera repetição de texto legal (Art. 118 da Lei n. 8213/1991) e evidencia obrigação que não decorre de vontade das partes (imposição legal).

Aduz, ainda, que, por se tratar de conteúdo sigiloso, a comunicação do acidente de trabalho não poderia ser repassada ao Sindicato, sob pena de ingerência na vida privada do empregado.

As questões relativas à estabilidade do acidentado e emissão do CAT já se encontram regulamentadas (art.118 da Lei nº 8.213/1991 e art. 22, §§ 1º e 2º da Lei nº 8.213 /1991), de modo que escapam ao poder normativo da Justiça do Trabalho. Assim, eventual alteração/supressão depende da autocomposição das partes.

Conquanto a suscitada entenda desnecessária a reprodução do instituto por ser mera repetição do texto legal, tais cláusulas devem ser preservadas na sentença normativa, independentemente de haver concordância ou contestação expressa por parte do suscitado, eis que não de ser "respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente".

Ademais, conforme salientado pelo Ministério Público do Trabalho, a reprodução, na hipótese, assegura também "a efetiva observância pelas partes, em razão da possibilidade da incidência de multa normativa, aplicável em caso de descumprimento de instrumento normativo, mesmo que a norma coletiva seja mera repetição de texto legal, a teor da Súmula nº 384, item II, do Tribunal Superior do Trabalho. Julgo procedente a manutenção da cláusula, em conformidade com CCT/2019/2020.

2.25 - "CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO-DOENÇA

Fica assegurada estabilidade no emprego, ao empregado que tenha auferido auxílio-doença, por período igual ao seu afastamento, limitado ao prazo de 120 (cento e vinte) dias."

Sustenta a suscitada que, em contrapartida à garantia de emprego do trabalho por questões de saúde não relacionadas ao trabalho, à categoria econômica deve ser assegurado abrir de 1/4 do período estabelecido (reduzindo de 120 para 90 dias), sem isso implique retrocesso social.

A matéria (garantia de emprego não prevista em lei, especificamente do trabalhador que gozou auxílio-doença previdenciário) é reservada exclusivamente à autonomia coletiva, de modo que ultrapassa o poder normativo da Justiça do Trabalho.

Assim, eventual alteração/supressão, notadamente no que se refere à redução do período de garantia do emprego, depende de autocomposição das partes.

Julgo procedente a manutenção da cláusula, em conformidade com CCT/2019/2020.

2.26 - "CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RECIBOS

As Carteiras de Trabalho serão anotadas e devolvidas aos empregados, mediante recibo, até 48 (quarenta e oito) horas após sua admissão no emprego, e nelas serão registradas sua função remuneração e os percentuais de comissão eventualmente pagos:

§ 1º É obrigatório o fornecimento aos empregados de recibos de pagamento ou documento similar, constando discriminadamente os valores pagos, bem como os valores dos descontos, especificadamente.

§ 2º Qualquer documento solicitado pelo empregador ou entregue pelo empregado de qualquer natureza, deverá ser recebido mediante comprovante (Recibo).

§ 3º Recomenda-se aos empregadores que solicitem aos seus empregados tanto para os casados, como os solteiros, a Certidão de Nascimento de filhos que tenham ou venham a ter durante o vínculo empregatício."

A suscitada não se opõe à cláusula transcrita, mas defende que o prazo de 48h seja elástico para 5 dias, a fim de que se harmonize com o disposto no artigo 29 da CLT.

A matéria (prazo para anotação e devolução da CTPS) já encontra regulamentação legal (art. 29 da CLT), de modo que ultrapassa o poder normativo da Justiça do Trabalho. Assim, eventual alteração/supressão do prazo depende de autocomposição das partes.

No caso dos autos, apesar de a Lei n. 13.874/2019 haver majorado o prazo para anotação da CTPS, a federação, mesmo na vigência da nova lei, aquiesceu com a inserção dessa cláusula prevendo o prazo antigo de apenas 48 horas para anotação e devolução da CTPS na CCT 2019/2020.

Assim, em consonância ao princípio da manutenção das cláusulas espontaneamente convencionadas anteriormente (art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal) julgo procedente a manutenção da cláusula nos termos previstos na CCT 2019/2020.

2.27 - "CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS
Quando da solicitação pelo empregado, mesmo após a rescisão contratual, do preenchimento de formulários, relativos à concessão de benefícios previdenciários vinculados à informação inerente ao período de trabalho na empresa, não poderá deixar de fazê-lo, sob pena de indenização dos prejuízos advindos da negativa de fornecimento."

A suscitada não se opôs à referida cláusula, permanecendo inerte.

A matéria (preenchimento de formulários relativos à concessão de benefícios previdenciários) é reservada à autonomia coletiva, de modo que ultrapassa o poder normativo da Justiça do Trabalho. Assim, eventual alteração depende de autocomposição das partes.

Conquanto inaplicável a revelia nos dissídios coletivos, a não impugnação do conteúdo pela parte contrária implica aquiescência com a mencionada cláusula.

Em observância ao princípio da manutenção das cláusulas espontaneamente convencionadas anteriormente (art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal) julgo procedente a manutenção da cláusula nos termos previstos na CCT 2019/2020.

2.28 - "CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA
As empresas prestarão assistência jurídica ao empregado GUARDA-NOTURNO ou VIGIA, até o trânsito em julgado quando os mesmos no exercício da função e em defesa dos legítimos interesses e direito dos empregadores, incidirem em prática de atos que os levem a responder ação penal, assistência esta, através de advogado atuante na área correspondente, contratado e pago pela empresa."

A suscitada concorda com a cláusula transcrita, nos termos em que apresentada pelo sindicato.

Defiro, portanto, com a redação proposta pelo suscitante e aquiescida pela suscitada.

2.29 - "CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TEMPO DE SERVIÇO

Para os empregados que contarem com 10 (dez) anos de serviço ou mais e faltar 1 (um) ano de tempo de contribuição para aposentadoria voluntária, fica vedada a sua dispensa até completar o tempo."

A suscitada concorda com a cláusula transcrita, nos termos em que apresentada pelo sindicato. Defiro, portanto, com a redação proposta pelo suscitante e aquiescida pela suscitada.

2.30 - "CLÁUSULA TRIGÉSIMA - HORÁRIO DE TRABALHO

A jornada de trabalho semanal dos empregados no comércio será de 44 (quarenta e quatro horas) somente podendo o período diário de trabalho ultrapassar 08h00min de 2^a (segunda) à 6^a (sexta) feira, para compensação do sábado, ressalvado as disposições em contrário;

Parágrafo Único - Diversão e serviços essenciais, o limite da jornada autorizado é a legal, ou seja, 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e qualquer entendimento entre a empresa e seus trabalhadores deverá ser submetido a apreciação da entidade sindical laboral (Sindicato Laboral), ressalvados as restrições das atividades com turnos ininterruptos de 6(seis) horas."

A suscitada concorda com a cláusula transcrita, nos termos em que apresentada pelo sindicato.

Defiro, portanto, com a redação proposta pelo suscitante e aquiescida pela suscitada.

2.31 - "CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA- HORÁRIO ESPECIAL -

Fica vedado o labor nos sábados após às 12h e nos domingos e feriados."

A suscitada propõe seja a matéria tratada da seguinte forma, "verbis":

"CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HORÁRIO ESPECIAL.

Ressalvando-se o que dispuser a Legislação Municipal, os empregados no comércio, inclusive supermercados e hipermercados, poderão ter seus horários de trabalho prorrogados por duas horas nos dias e períodos a seguir descritos:

- a) Horário Especial de Dezembro. 1. de 02 a 06 de dezembro, até às 19:30h; 2. de 09 a 13 de dezembro, até às 20h;
3. de 16 a 23 de dezembro, até às 21 h (exceto aos sábados);
4. no dia 24 de dezembro, até às 18h;
5. de 26 a 30 de dezembro, até às 19:30h;
6. todos os sábados de dezembro até às 19h, com pagamento de adicional de 80% (oitenta por cento) das horas que excederem a jornada normal de trabalho; e 7. não haverá trabalho aos domingos, exceto para os dias negociados diretamente com o sindicato laboral;
- b) Não haverá trabalho nos dias 25.12.2020 (Natal), 01.01.2021 (Ano Novo), 1°.05.2021 (Nossa Senhora Aparecida);

c) Poderá haver trabalho nos demais feriados, desde que mediante pagamento de adicional de 100% (cem por cento) e concessão de uma folga compensatória no período de 15 dias.

Parágrafo Primeiro - O horário de trabalho poderá ser prorrogado em mais 2 (duas) horas diárias nos dias das festividades da Festa da Linguiça e Liquida Maracaju.

Parágrafo Segundo - O trabalho realizado no período vespertino aos sábados será remunerado com o adicional de horas extras de 80% (oitenta por cento)."

Tendo em vista que a questão relativa ao trabalho em feriados é reservada à autonomia privada coletiva e que não houve ajuste entre as partes, afigura-se razoável que a cláusula em Questão postergue para ulterior negociação coletiva a estipulação dos horários especiais em feriados e de demais festividades.

Assim, acolho a proposta apresentada pelo Parquete defiro a cláusula nos seguintes termos, "verbis":

"CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA- HORÁRIO ESPECIAL

Com relação aos feriados posteriores à publicação desta sentença normativa, o eventual labor e o respectivo horário especial serão discutidos e deliberados diretamente entre as partes, formalizando o consenso por meio de Termo(s) Aditivo(s)."

2.32 - "CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS

Poderá ser instituído o Banco de Horas, mediante as condições a seguir enumeradas:

a) As empresas que pretenderem a modalidade, com compensação superior a 30 dias, farão comunicação prévia com prazo mínimo de vinte dias à entidades signatárias informando a pretensão, com data de previsão os setores envolvidos e a data de implantação. Caberá ao Sindicato Laboral, através de seus representantes as explanações e esclarecimentos das dúvidas porventura existentes junto aos empregados, devendo a empresa proporcionar as condições para a realização da reunião com estes quando será deliberado sobre a conveniência ou não da implantação.

§1º As jornadas não poderão exceder a 10h00min diárias, conforme preceitua a Lei nº 9.601/98. As horas a serem mcompensadas constarão nos recibos de pagamentos e, na deliberação da entidade dos trabalhadores com os empregadores e empregados serão estabelecidas condições a serem cumpridas e entre estas constarão obrigatoriamente além da forma de compensação, os percentuais de pagamento das horas porventura não compensadas.

§2º Os empregados receberão lanches gratuitamente quando estiverem em regime de trabalho extraordinário, com tempo igual ou superior à 50 minutos."

A suscitada propõe que a matéria seja regulada nos seguintes termos, "verbis":

"CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS

Poderá ser instituído o Banco de Horas, mediante as condições a seguir enumeradas:

- a) As empresas que pretenderem a implantação da modalidade com compensação anual farão comunicação prévia, com antecedência mínima de vinte dias, ao sindicato laboral informando a pretensão, os setores envolvidos e a data de implantação.
 - b) Caberá ao Sindicato Laboral, através de seus representantes, as explanações e esclarecimentos das dúvidas porventura existentes junto aos empregados, devendo a empresa proporcionar as condições para a realização das reuniões, quando será deliberado sobre a conveniência ou não da implantação, o que deverá se dar por meio de acordo coletivo de trabalho.
 - c) As empresas que desejarem, na forma dos §§ 2º e 5º do artigo 59 da CLT, implantar banco de horas com compensação semestral ficam desoneradas de firmar acordo coletivo de trabalho, podendo estabelecer o banco de horas por meio de acordo individual, desde que observadas as condições legais, devendo, ainda, franquear acesso ao Sindicato Laboral para que esclareça dúvidas porventura existentes junto aos empregados.
- Parágrafo Único - As jornadas não poderão exceder a 10h00min diárias, conforme preceitua a Lei nº 9.601/98. As horas a serem compensadas constarão nos recibos de pagamentos e, na deliberação do acordo coletivo, serão estabelecidas condições a serem cumpridas e entre estas constarão obrigatoriamente além da forma de compensação, os percentuais de pagamento das horas porventura não compensadas. "

Na Convenção Coletiva anterior (2019/2020) a matéria referente a banco de horas não foi abordada.

A matéria referente ao banco de horas já se encontra regulamentada (art. 59, §2º, da CLT), de modo que escapa ao poder normativo da Justiça do Trabalho. Assim, eventual alteração/supressão depende da autocomposição das partes.

Conforme salientado pelo Ministério Público do Trabalho "o único consenso entre as partes se deu quanto ao limite da jornada e à necessidade de negociação para a deliberação sobre as condições, dentre as quais a forma de compensação e os percentuais de pagamento das horas porventura não compensadas."

Assim, acolho, no particular a proposta apresentada pelo Parquet e defiro a cláusula, nos seguintes termos, "verbis":

"CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS

Poderá ser instituído o Banco de Horas, desde que: As jornadas não poderão exceder a 10h00min diárias, conforme preceitua a Lei nº 9.601/98. As horas a serem compensadas constarão nos recibos de pagamentos e, na deliberação do instrumento coletivo próprio, serão estabelecidas condições a serem cumpridas e entre estas constarão obrigatoriamente além da

forma de compensação, os percentuais de pagamento das horas porventura não compensadas."

2.33 - "CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALOS.

Qualquer que seja o regime de prorrogação de trabalho, seja com pagamento das horas extras ou inclusive em compensação após o término do período normal, será concedido 00h15min (quinze minutos) no mínimo para repouso, lanche, sem compensação.

Parágrafo Único: Os empregados receberão lanches gratuitamente quando estiverem em regime de trabalho extraordinário."

Alega, em síntese, a suscitada que a matéria encontrava previsão no artigo 384 da CLT, atualmente revogado.

Nesse contexto, sustenta que não merece amparo pleito defendido pelo suscitante, mormente porque nem mesmo as empregadas mulheres têm direito, hoje, ao benefício.

De plano, infere-se que a matéria ora veiculada não constou do instrumento normativo anterior.

Na ausência de previsão na CCT 2019/2020 e, em razão de as partes não haverem chegado a um consenso em relação à questão deduzida, **indefiro a cláusula.**

2.34 - "CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ATRASOS

No caso do empregado chegar atrasado ao serviço e o empregador permitir seu trabalho neste dia, fica assegurado o repouso semanal remunerado."

A suscitada concorda com a cláusula transcrita, nos termos em que apresentada pelo sindicato. Defiro, portanto, com a redação proposta pelo suscitante e aquiescida pela suscitada.

2.35 - "CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS

Fica estabelecido o abono de faltas, sem prejuízo do dos salários referente aos dias das faltas, à mãe ou pai comerciário, em caso de necessidade de acompanhar a consulta médica de seu filho com até doze anos, ou, inválido de qualquer idade, mediante comprovação por declaração médica.

Parágrafo Único: As empresas como forma de incentivo a prevenção do câncer no mês de outubro (outubro Rosa) e novembro (novembro azul), liberaram seus funcionários durante um dia dentro destes meses para exames e consultas médicas preventivas sem que haja desconto salarial, a licença fica condicionada à comunicação prévia com, no mínimo, 2 (dois) dias úteis de antecedência e a sua remuneração estará condicionada à apresentação de atestado ou declaração médica comprovando o comparecimento na unidade de saúde."

A suscitada opõe-se à referida cláusula, sob o fundamento de que o elevado número de atestados médicos não evidencia, por vezes, a necessidade de ausência ao trabalho (total ou parcial). Propõe, assim, a manutenção do patamar mínimo constante do Precedente Normativo n. 95 do TST (um dia por

semestre para levar ao médico o filho menor ou dependente de até 6 anos).

Quanto ao parágrafo único, a federação não se opõe.

A matéria (abono de falta para acompanhamento de filho ao médico) é reservada exclusivamente à autonomia coletiva, de modo que extrapola o poder normativo da Justiça do Trabalho.

Assim, eventual alteração/supressão depende de ajuste entre as partes. Em observância ao princípio da manutenção das cláusulas espontaneamente convencionadas anteriormente (art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal), julgo procedente a cláusula no mesmo teor daquela anteriormente fixada na CCT e reiterada pelo suscitante.

2.36 - "CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTA PROCESSO CNH
O abono da falta pelo período da prestação dos exames para aquisição, renovação ou mudança de categoria de CNH, ficara abonada a falta sem prejuízo no salário pelo período em que o trabalhador estiver prestando os exames, quando a empresa se beneficiar da CNH do trabalhador para desenvolver suas atividades."

A suscitada concorda com a cláusula transcrita, nos termos em que apresentada pelo sindicato.

Defiro, portanto, com a redação proposta pelo suscitante e aquiescida pela suscitada.

2.37 - "CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTUDANTE

Os empregados estudantes, contratados para término de expediente às 18h00min, durante o período escolar."

A suscitada não se opôs à referida cláusula, permanecendo inerte.

A matéria (limite de horário de trabalho do empregado estudante) é reservada à autonomia coletiva, de modo que ultrapassa o poder normativo da Justiça do Trabalho. Assim, eventual alteração/supressão depende de autocomposição das partes.

Conquanto inaplicável a revelia nos dissídios coletivos, a não impugnação do conteúdo pela parte contrária implica aquiescência com a mencionada cláusula.

Em observância ao princípio da manutenção das cláusulas espontaneamente convencionadas anteriormente (art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal) julgo procedente a manutenção da cláusula nos termos previstos na CCT 2019/2020.

2.38 - "CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CURSOS E REUNIÕES

Recomenda-se que as reuniões programadas pelo empregador deverão ser previstas durante a jornada de trabalho normal e quando fora deste horário, deverá existira concordância do empregado e pagamento de horas extras."

A suscitada concorda com a cláusula transcrita, nos termos em que apresentada pelo sindicato.

Defiro, portanto, com a redação proposta pelo suscitante e aquiescida pela suscitada.

2.39 - "CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTÁGIOS

As empresas não poderão obstar os empregados de participar de estágios que venham ser realizados nos mesmos horários do curso concluído."

A suscitada concorda com a cláusula transcrita, nos termos em que apresentada pelo sindicato.

Defiro, portanto, com a redação proposta pelo suscitante e aquiescida pela suscitada.

2.40 - "CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONCESSÃO DEFÉRIAS

A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva comunicação."

Alega a federação que a cláusula apenas reproduz texto legal, não merecendo constar do instrumento normativo.

A questão relativa à forma da comunicação do período de férias encontra previsão no artigo 135 da CLT, de modo que extrapola o poder normativo da Justiça do Trabalho. Assim, eventual alteração ou supressão depende de autocomposição das partes. Conquanto a federação considere desnecessária a reprodução do instituto por ser mera repetição do texto legal, a cláusula deve ser preservada na sentença normativa, independentemente de haver concordância ou contestação expressa por parte da suscitada, eis que não de ser "respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente" (Art. 114, §2º, parte final, da CF/1988).

Ademais, conforme salientado pelo Ministério Público do Trabalho, a reprodução, na hipótese, assegura também "a efetiva observância pelas partes, em razão da possibilidade da incidência de multa normativa, aplicável em caso de descumprimento de instrumento normativo, mesmo que a norma coletiva seja mera repetição de texto legal, a teor da Súmula nº 384, item II, do Tribunal Superior do Trabalho.

Julgo procedente a manutenção da cláusula em conformidade com CCT/2019/2020.

2.41 - "CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL E FÉRIAS

As férias dos empregados que recebem remuneração variável serão calculadas pela média mensal das variáveis dos últimos 12 (doze) meses anteriores ao início das férias, sendo tal média acrescida quando for o caso, do salário fixo do empregado, relativo ao mês das férias.

§ 1º: Nenhuma empresa poderá deixar de conceder férias a seus empregados dentro do período previsto na Legislação em vigor.

§ 2º: Fica facultado ao empregado, gozar suas férias no período coincidente com a época do casamento, desde que faça tal comunicação a empresa, com 60 (sessenta) dias de antecedência.

Alega a suscitada que não se opõe ao parágrafo segundo da cláusula transcrita e que, no mais, a matéria, além de se encontrar pacificada pela jurisprudência, também possui previsão legal.

A questão referente ao valor das férias dos empregados que percebem remuneração variável está regulamentada no art. 142, § 3º, da CLT, de modo que ultrapassa o poder normativo da Justiça do Trabalho. Assim, eventual alteração ou supressão depende de autocomposição das partes.

Conquanto a Federação considere desnecessária a reprodução do instituto por ser mera repetição do texto legal, a cláusula deve ser preservada na sentença normativa, independentemente de haver concordância ou contestação expressa por parte da suscitada, eis que não de ser "respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente" (Art. 114, §2º, parte final, da CF/1988).

Ademais, conforme salientado pelo Ministério Público do Trabalho, a reprodução, na hipótese, assegura também "a efetiva observância pelas partes, em razão da possibilidade da incidência de multa normativa, aplicável em caso de descumprimento de instrumento normativo, mesmo que a norma coletiva seja mera repetição de texto legal, a teor da Súmula nº 384, item II, do Tribunal Superior do Trabalho.

Julgo procedente a manutenção da cláusula em conformidade com a CCT/2019/2020.

2.42 - "CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EMPRESAS DE RECAPAGEM E RESSOLAGEM

As empresas que utilizam caldeira em suas atividades, tais como: recapagem e ressolagem de pneus ou similares, deverão verificar se a mesma mantém especificados os itens conforme determina a NR13, da Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978."

Alega a suscitada que a matéria encontra previsão em texto de lei e que se afigura despicienda a sua inclusão no instrumento normativo.

A matéria (itens de segurança das caldeiras) já se encontra regulamentada no art. 200 da CLT e na NR-13, de modo que extrapola o poder normativo da Justiça do Trabalho. Assim, eventual alteração ou supressão depende de autocomposição das partes.

Conquanto a federação considere desnecessária a reprodução do instituto por ser mera repetição do texto legal, a cláusula deve ser preservada na sentença normativa, independentemente de haver concordância ou contestação expressa por parte da suscitada, eis que não de ser "respeitadas as disposições

mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente" (Art. 114, §2º, parte final, da CF/1988).

Ademais, conforme salientado pelo Ministério Público do Trabalho, a reprodução, na hipótese, assegura também "a efetiva observância pelas partes, em razão da possibilidade da incidência de multa normativa, aplicável em caso de descumprimento de instrumento normativo, mesmo que a norma coletiva seja mera repetição de texto legal, a teor da Súmula nº 384, item II, do Tribunal Superior do Trabalho.

Julgo procedente a manutenção da cláusula em conformidade com a CCT/2019/2020.

2.43 - "CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA -UNIFORME

As empresas ficam obrigadas a fornecer gratuitamente aos seus empregados uniformes de trabalho, quando de uso obrigatório."

Alega a suscitada que a matéria encontra previsão em texto de lei e que se afigura despicienda a sua inclusão no instrumento normativo.

A questão relativa ao fornecimento de uniforme, quando obrigatório, encontra previsão no artigo 458 da CLT, de modo que ultrapassa o poder normativo da Justiça do Trabalho. Assim, eventual alteração ou supressão depende de autocomposição das partes.

Conquanto a Federação considere desnecessária a reprodução do instituto por ser mera repetição do texto legal, a cláusula deve ser preservada na sentença normativa, independentemente de haver concordância ou contestação expressa por parte da suscitada, eis que não de ser "respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente" (Art. 114, §2º, parte final, da CF/1988).

Ademais, conforme salientado pelo Ministério Público do Trabalho, a reprodução, na hipótese, assegura também "a efetiva observância pelas partes, em razão da possibilidade da incidência de multa normativa, aplicável em caso de descumprimento de instrumento normativo, mesmo que a norma coletiva seja mera repetição de texto legal, a teor da Súmula nº 384, item II, do Tribunal Superior do Trabalho.

Julgo procedente a manutenção da cláusula, em conformidade com a CCT/2019/2020.

2.44 - "CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MAQUIAGEM

A empresa que exigir o uso de maquiagem por suas funcionárias, deverá fornecer o material adequado a cada tipo de pele."

Alega a suscitada que a matéria encontra previsão em texto de lei e que se afigura despicienda a sua inclusão no instrumento normativo.

A questão relacionada ao fornecimento de maquiagem, quando obrigatório encontra previsão no artigo 458 da CLT, de modo que ultrapassa o poder normativo da Justiça do Trabalho.

Assim, eventual alteração ou supressão depende de autocomposição das partes.

Conquanto a federação considere desnecessária a reprodução do instituto por ser mera repetição do texto legal, a cláusula deve ser preservada na sentença normativa, independentemente de haver concordância ou contestação expressa por parte da suscitada, eis que hão de ser "respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente" (Art. 114, §2º, parte final, da CF/1988).

Ademais, conforme salientado pelo Ministério Público do Trabalho, a reprodução, na hipótese, assegura também "a efetiva observância pelas partes, em razão da possibilidade da incidência de multa normativa, aplicável em caso de descumprimento de instrumento normativo, mesmo que a norma coletiva seja mera repetição de texto legal, a teor da Súmula nº 384, item II, do Tribunal Superior do Trabalho.

Julgo procedente a manutenção da cláusula, em conformidade com a CCT/2019/2020.

2.45 - "CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

As empresas abrangidas pela presente convenção deverão cumprir as Normas Regulamentadoras a seguir, de acordo com a Portaria nº 3.214, de 08 de Junho de 1.978, num prazo razoável na vigência da presente CCT:

- a) Manter assentos nos locais de trabalho como forma de prevenção a fadiga e varizes, conforme determina a NR-17;**
- b) O estabelecimento novo antes de iniciar suas atividades, solicitará a aprovação de suas instalações junto ao Órgão Regional do MTE. O órgão do MTE, após realizar a inspeção prévia emitirá o certificado de aprovação, conforme determina a NR-2;**
- c) Manter atualizados os atestados médicos admissional, periódico e demissional, bem como o PPP-Perfil Profissiográfico Previdenciário, com os custos pela mesma, conforme determina a NR-7;**
- d) Manter sanitário masculino e feminino, quando da utilização da mão-de-obra de ambos os sexos, bem como as condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, conforme determina as NRs 18 e 24;**
- e) Manter a sinalização de segurança nos locais de trabalho, a fim de evitar acidentes, conforme determina a NR-26."**

Alega a suscitada que a matéria encontra previsão em texto de lei e que se afigura despicienda a sua inclusão no instrumento normativo.

As questões relativas às normas de saúde e segurança do trabalho encontram-se previstas no artigo 200 da CLT e respectivas Normas Regulamentares, de modo que ultrapassa o poder normativo da Justiça do Trabalho. Assim, eventual alteração ou supressão depende de autocomposição das partes.

Conquanto a federação considere desnecessária a reprodução do instituto por ser mera repetição do texto legal, a cláusula deve ser preservada na sentença normativa, independentemente de haver concordância ou contestação expressa por parte da suscitada, eis que não de ser "respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente" (Art. 114, §2º, parte final, da CF/1988).

Ademais, conforme salientado pelo Ministério Público do Trabalho, a reprodução, na hipótese, assegura também "a efetiva observância pelas partes, em razão da possibilidade da incidência de multa normativa, aplicável em caso de descumprimento de instrumento normativo, mesmo que a norma coletiva seja mera repetição de texto legal, a teor da Súmula nº 384, item II, do Tribunal Superior do Trabalho.

Julgo procedente a manutenção da cláusula, em conformidade com a CCT/2019/2020.

2.46 - "CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PRODUTOS EXPLOSIVOS

As empresas que comercializam produtos explosivos, tais como: fogos de artifícios e outros, deverão solicitar o enquadramento do grau de periculosidade junto a Delegacia Regional do Trabalho."

Alega a suscitada que a matéria encontra previsão em texto de lei e que se afigura despicienda a sua inclusão no instrumento normativo.

A questão relacionada ao enquadramento do grau de periculosidade encontra previsão no art. 193 da CLT e NR 19, de modo que ultrapassa o poder normativo da Justiça do Trabalho.

Assim, eventual alteração ou supressão depende de autocomposição das partes.

Conquanto a federação considere desnecessária a reprodução do instituto por ser mera repetição do texto legal, a cláusula deve ser preservada na sentença normativa, independentemente de haver concordância ou contestação expressa por parte da suscitada, eis que não de ser "respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente" (Art. 114, §2º, parte final, da CF/1988).

Ademais, conforme salientado pelo Ministério Público do Trabalho, a reprodução, na hipótese, assegura também "a efetiva observância pelas partes, em razão da possibilidade da incidência de multa normativa, aplicável em caso de descumprimento de instrumento normativo, mesmo que a norma coletiva seja mera repetição de texto legal, a teor da Súmula nº 384, item II, do Tribunal Superior do Trabalho.

Julgo procedente a manutenção da cláusula, em conformidade com a CCT/2019/2020.

2.47 - "CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LAUDO TÉCNICO

Quando a empresa desenvolver atividades insalubres ou perigosas, deverá proceder à feitura de LAUDO TÉCNICO para verificação do percentual de incidência, quando insalubre ou perigoso, devendo enviar cópia do laudo, para arquivo do Sindicato Laboral, até 30 dias após a sua elaboração."

Alega a federação que a fiscalização relacionada à exposição dos empregados aos agentes insalubres ou perigosos incumbe aos órgãos ou entidades de proteção aos trabalhadores, não ao Sindicato.

Conforme consignado no item anterior, A questão relacionada ao enquadramento do grau de periculosidade encontra previsão no art. 193 da CLT e NR 19, de modo que ultrapassa o poder normativo da Justiça do Trabalho. Assim, eventual alteração ou supressão depende de autocomposição das partes.

Conquanto a suscitada tenha se manifestado pelo indeferimento desta cláusula, ao argumento de que não cabe ao sindicato a fiscalização do meio ambiente de trabalho, tem-se que a fiscalização por parte dos órgãos incumbidos da respectiva defesa não elide que as empresas de também contribuam para a proteção do meio ambiente do trabalho, por meio da adoção de medidas administrativas para reconhecimento e prevenção dos referidos agentes.

Ressalte-se, outrossim, que a matéria encontra previsão no instrumento normativo anterior, motivo pelo que a cláusula deve ser preservada nesta sentença normativa, independentemente de haver concordância ou contestação expressa por parte da suscitada, eis que hão de ser "respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente" (Art. 114, §2º, parte final, da CF/1988).

Julgo procedente a manutenção da cláusula, em conformidade com CCT/2019/2020.

2.48 - "CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DIRIGENTES SINDICAIS

Garantia aos Dirigentes Sindicais e Delegados Sindicais de colocação de aviso nos locais de trabalho, em lugares visíveis para a comunicação, bem como para dialogar, informar e orientar os trabalhadores."

A suscitada concorda com a cláusula transcrita, nos termos em que apresentada pelo sindicato.

Defiro, portanto, com a redação proposta pelo suscitante e aquiescida pela suscitada.

2.49 - "CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DIRIGENTE SINDICAL

Nenhuma empresa poderá impedir o afastamento do empregado dirigente Sindical, para o exercício do seu mandato quando este for solicitado em definitivo ou, temporariamente e, sem ônus para a empresa."

Alega a suscitada que a matéria encontra previsão em texto de lei e que se afigura despicienda a sua inclusão no instrumento normativo.

As questões afetas às garantias e direitos dos dirigentes sindicais encontram-se regulamentadas nos artigos 540 e seguintes da CLT, de modo que ultrapassam o poder normativo da Justiça do Trabalho. Assim, eventual alteração ou supressão depende de autocomposição das partes.

Conquanto a federação considere desnecessária a reprodução do instituto por ser mera repetição do texto legal, a cláusula deve ser preservada na sentença normativa, independentemente de haver concordância ou contestação expressa por parte da suscitada, eis que não de ser "respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente" (Art. 114, §2º, parte final, da CF/1988).

Ademais, conforme salientado pelo Ministério Público do Trabalho, a reprodução, na hipótese, assegura também "a efetiva observância pelas partes, em razão da possibilidade da incidência de multa normativa, aplicável em caso de descumprimento de instrumento normativo, mesmo que a norma coletiva seja mera repetição de texto legal, a teor da Súmula nº 384, item II, do Tribunal Superior do Trabalho.

Julgo procedente a manutenção da cláusula, em conformidade com a CCT/2019/2020.

2.50 - "CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO LABORAL

A contribuição assistencial/negocial de todos os integrantes da categoria, associados, abrangidos e beneficiados pela presente convenção coletiva de trabalho (art. 8º da Constituição Federal item III e IV e art. 462 e 513, Letra "e" da CLT) será descontada pelos empregadores, a favor do Sindicato dos Trabalhadores no Comércio e Serviços de Maracaju- MS, no percentual de 3,5% (três e meio por cento) por competência, sendo o descontos da competência 12.2020, com repasse em 10.01.2021, segundo desconto competência 03.2020, com repasse até 10.04.2020, terceira competência 07.2020, com repasse em 10.08.2020, percentuais estes que serão sobre o salário base do trabalhador, limitado à R\$.120,00 (cento e vinte reais), por empregado consoante assembleia geral da categoria em 28/09/2020, e, exceto daqueles que apresentarem oposição, em 3(três) vias, ao desconto protocolado no sindicato, dentro do prazo específico em edital publicado pela entidade, com prazo de 5 (cinco) dias, nos termos 462 da CLT, o desconto sobre o salário do trabalhador é permitido quando previamente estabelecido em instrumento coletivo (acordo ou convenção coletiva de trabalho) . O Comitê da Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho (OIT) admite a dedução de quotas sindicais dos não associados que se beneficiam da contratação coletiva (Liberdade Sindical: Recopilação de Decisões do comitê de Liberdade Sindical do

Conselho de Administração da OIT - Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 1ª ED. 197 §§ 325-326-327)4.

§1º: O recolhimento da Contribuição Assistencial /Negocial constante no "Caput" da presente Cláusula, deverá ser efetuado pelas empresas até o dia 10 do mês subsequente ao desconto em guias fornecidas pelo Sindicato Laboral sem ônus para os empregados.

§2º: O recolhimento fora do prazo acarretará multa de 2% (dois por cento), e juros de 5% (cinco por cento) ao mês, que serão aplicados sobre os valores a recolher atualizados, encargos estes de responsabilidade das empresas."

Alega a suscitada que a referida cláusula implica prejuízo aos trabalhadores, na medida em que inobserva a legislação em vigor, que estatui a presunção de que não subsiste autorização para o desconto. Aduz, ainda, que impõe ao empregador a realização dos respectivos descontos, mesmo não integrando e a respectiva relação jurídica.

Peço, vênha, neste particular, para me valer dos judiciosos fundamentos constantes do parecer do Ministério Público do Trabalho, que, inclusive, se encontram em sintonia com a jurisprudência do excelso Supremo Tribunal Federal, "verbis": "Com o advento da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/1917), eliminou-se, no texto legal, a obrigatoriedade da contribuição sindical compulsória, de modo que remanesce no direito positivado, atualmente, a cobrança apenas condicionada à autorização prévia e expressa do trabalhador, nos termos da atual redação dos arts. 579 e 583, ambos do Texto Consolidado. Ocorre que, por outro lado, permanecem vigente e válidos dispositivos celetistas que imputam ao empregador a responsabilidade pelo desconto da contribuição devida ao sindicato e o respectivo repasse e comprovação dele ao ente sindical (arts. 583 e seguintes da CLT).

Ademais, o Pleno do Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI nº 5794, ocorrido em junho de 2018, prevalecente o voto do Ministro Luis Fux, declarou a constitucionalidade do ponto da Reforma Trabalhista que extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical. No julgamento de reclamações posteriores (Rcl nº 36185 e Rcl nº 36.761), em feitos nos quais se decidiu pela validade da instituição de contribuição ao ente sindical mediante autorização assemblear - e não autorização prévia e individual do trabalhador - , o Supremo Tribunal Federal cassou tais decisões. Por oportuno, transcreve-se a ementa da Rcl nº 36.185/RJ, textualmente: "EMENTA: EMBARGOS DE DECLARAÇÃO NA RECLAMAÇÃO. CONVERSÃO EM AGRAVO REGIMENTAL. CONSTITUCIONAL. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. NECESSIDADE DE MANIFESTAÇÃO PRÉVIA E EXPRESSA. REALIZAÇÃO DE ASSEMBLEIA GERAL: DESCUMPRIMENTO DA DECISÃO PROFERIDA NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE N. 5.794. PRECEDENTES. AGRAVO REGIMENTAL AO QUAL SE NEGA

PROVIMENTO." (Emb. Decl. Reclamação 36185/RJ. Relatora Ministra Carmem Lúcia. Publicado DJE em 5.5.2020)." (p. 355-356)"

Acolho, portanto, a sugestão de redação apresentada pelo Parquet e julgo procedente a cláusula, nos seguintes termos, "verbis":

"CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO LABORAL

A contribuição assistencial/negocial (art. 8º da Constituição Federal item III e IV e art. 462 e 513, Letra "e" da CLT), contribuição que somente será válida mediante autorização expressa e individual de cada trabalhador, será descontada pelos empregadores, a favor do Sindicato dos Trabalhadores no Comércio e Serviços de Maracaju-MS, no percentual de 3,5% (três e meio por cento) por competência, sendo o descontos da competência 12.2020, com repasse em 10.01.2021, segundo desconto competência 03.2020, com repasse até 10.04.2020, terceira competência 07.2020, com repasse em 10.08.2020, percentuais estes que serão sobre o salário base do trabalhador, limitado à R\$.120,00 (cento e vinte reais), por empregado consoante assembleia geral da categoria em 28/09/2020.

§1º: O recolhimento da Contribuição Assistencial /Negocial constante no "Caput" da presente Cláusula, deverá ser efetuado pelas empresas até o dia 10 do mês subsequente ao desconto em guias fornecidas pelo Sindicato Laboral sem ônus para o empregado.

§2º: O recolhimento fora do prazo acarretará multa de 2% (dois por cento), e juros de 5% (cinco por cento) ao mês, que serão aplicados sobre os valores a recolher atualizados, encargos estes de responsabilidade das empresas."

2.51 - "CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CÓPIA DAS GUIAS -

As empresas deverão encaminhar ao Sindicato mLaboral dentro de 15 (quinze) dias após o pagamento, cópias das guias de Contribuições devidas a esta Entidade, acompanhadas da relação nominal dos empregados contribuintes, com remuneração e valor descontado dos mesmos.

Parágrafo Único. As empresas deverão lançar na CTPS, do empregado na parte de CONTRIBUIÇÃO SINDICAL, o nome da Entidade Laboral favorecida, não sendo permitido simplesmente a anotação como SINDICATO DE CLASSE."

A suscitada não se opôs à referida cláusula, permanecendo inerte.

A matéria (comunicação do recolhimento da contribuição sindical) é reservada à autonomia coletiva, de modo que ultrapassa o poder normativo da Justiça do Trabalho. Assim, eventual alteração/supressão depende de autocomposição das partes.

Conquanto inaplicável a revelia nos dissídios coletivos, a não impugnação do conteúdo pela parte contrária implica aquiescência com a mencionada cláusula. Em observância ao

princípio da manutenção das cláusulas espontaneamente convencionadas anteriormente (art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal) julgo procedente a manutenção da cláusula nos termos previstos na CCT 2019/2020.

2.52 - "CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

As empresas representadas e integrantes da categoria econômica na base territorial e beneficiados pelo presente instrumento, recolherão taxa a título de contribuição confederativa patronal, nos termos do artigo 8º da Constituição Federal, e letra "e" do artigo 513 da CLT, devidamente aprovada em Assembleia Geral do Conselho de Representantes em 27.09.2019 e 13.11.2019, em impresso fornecido pela Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de Mato Grosso do Sul, por duas vezes ao ano até as datas de 31.03.2020 e 31.08.2020, conforme tabela abaixo:

No valor será de R\$. 15,00(quinze reais|) por empregado, limitada ao valor de R\$. 2.250,00 (dois mil, duzentos e cinquenta reais).

Parágrafo Único - A falta de recolhimento pelas empresas, no prazo indicado, terá incidência de multa de 0,067% diária e mora de 1% ao mês, independente de atualização monetária nos mesmos índices utilizados para recolhimento de tributos federais."

A suscitada concorda com a cláusula transcrita, nos termos em que apresentada pelo sindicato.

Defiro, portanto, com a redação proposta pelo suscitante e aquiescida pela suscitada.

2. 53 - "CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - RECOLHIMENTO DO FGTS -

As empresas deverão encaminhar a entidade laboral, cópia da Guia de Recolhimento do FGTS, acompanhado da relação de empregados, até 15 (quinze) dias após o pagamento."

Alega a suscitada que não se justifica o repasse de informações privativas dos trabalhadores ao Sindicato, mormente porque atualmente o empregado, de posse do seu cartão cidadão, obtém facilmente as referidas informações, inclusive mediante aplicativos de smartphones.

A matéria (comunicação do recolhimento da contribuição fundiária) é reservada à autonomia coletiva, de modo que ultrapassa o poder normativo da Justiça do Trabalho. Assim, eventual alteração/supressão depende de autocomposição das partes.

Ademais, conforme salientado pelo Parquet, "a comunicação do recolhimento previdenciário ao ente sindical tem por finalidade subsidiá-lo acerca das adequadas medidas a serem adotadas em prol da defesa da categoria, enquanto legítimo defensor dos seus direitos e interesses."

Em observância ao princípio da manutenção das cláusulas espontaneamente convencionadas anteriormente (art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal) julgo procedente a manutenção da cláusula nos termos previstos na CCT 2019/2020.

2.54 - "CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ENCAMINHAMENTO DA GPS
As empresas deverão encaminhar à entidade laboral, cópia da
guia de recolhimento da Previdência Social - GPS, até o dia 10
(dez) do mês subsequente, conforme determina o artigo 225,
inciso V, do Decreto nº 3.048 de 06 de maio de 1999.

Alega a suscitada que não se justifica o repasse de informações privativas dos trabalhadores ao Sindicato, mormente porque atualmente o empregado, de posse do seu cartão cidadão, obtém facilmente as referidas informações, inclusive mediante aplicativos de smartphones.

A matéria (comunicação do recolhimento da contribuição previdenciária) é reservada à autonomia coletiva, de modo que ultrapassa o poder normativo da Justiça do Trabalho.

Assim, eventual alteração/supressão depende de autocomposição das partes. Ademais, conforme salientado pelo Parquet, "a comunicação do recolhimento previdenciário ao ente sindical tem por finalidade subsidiá-lo acerca das adequadas medidas a serem adotadas em prol da defesa da categoria, enquanto legítimo defensor dos seus direitos e interesses."

Em observância ao princípio da manutenção das cláusulas espontaneamente convencionadas anteriormente (art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal) julgo procedente a manutenção da cláusula nos termos previstos na CCT 2019/2020.

2.55 - "CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DISSÍDIO COLETIVO
A ausência de entendimento visando Acordo ou Convenção
Coletiva de Trabalho entre entidade Sindical representativa de
empregados com os empregadores ou entidade sindical
representativa dos empregadores será resolvida via Dissídio
Coletivo de Trabalho".

A suscitada não se opõe à previsão de instauração de dissídio coletivo para as hipóteses de convenção coletiva, mas apenas nos casos de acordo coletivo, haja vista que não possui legitimidade (representação patronal) para o mister.

Em respeito ao princípio da inafastabilidade da jurisdição, bem como em observância ao princípio da manutenção das cláusulas convencionadas anteriormente (art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal), julgo procedente a manutenção da cláusula nos termos previstos na CCT 2019/2020.

2.56 - "CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LITÍGIOS
Os litígios da presente convenção coletiva, bem como as
dúvidas e casos omissos, inclusive às AÇÕES DE CUMPRIMENTO,
terão como Fórum competente, a JUSTIÇA DO TRABALHO."

A suscitada não se opõe à referida cláusula, permanecendo inerte.

A matéria (competência *ex ratione materiae* da Justiça do Trabalho encontra-se regulamentada no artigo 114 da Constituição da República de 1988, ultrapassa o poder normativo da Justiça do Trabalho.

Conquanto inaplicável a revelia nos dissídios coletivos, a não impugnação do conteúdo pela parte contrária implica aquiescência com a mencionada cláusula. Em observância ao princípio da manutenção das cláusulas espontaneamente convencionadas anteriormente (art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal) julgo procedente a manutenção da cláusula nos termos previstos na CCT 2019/2020, substituindo a expressão convenção coletiva por sentença normativa, "verbis":

"CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LITÍGIOS -

Os litígios da presente Sentença Normativa, bem como as dúvidas e casos omissos, inclusive às AÇÕES DE CUMPRIMENTO, terão como Fórum competente, a JUSTIÇA DO TRABALHO."

**2.57 - "CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CIÊNCIA AOS EMPREGADOS
Os empregadores se comprometem dar ciência do teor da presente Sentença Normativa a todos seus empregados."**

A suscitada não se opõe à respectiva obrigação, pretendendo somente delimitar a metodologia de cumprimento da tarefa (lançamento do conteúdo no mural de avisos sindicais).

A questão relativa à comunicação do teor do instrumento coletivo aos empregados é reservada exclusivamente à autonomia coletiva.

Ademais, "a forma da comunicação é de livre escolha do empregador, de modo que não precisa ser especificado o local da afixação".

Em observância ao princípio da manutenção das cláusulas espontaneamente convencionadas anteriormente (art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal) julgo procedente a manutenção da cláusula nos termos previstos na CCT 2019/2020

2.58 - "CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA -DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

O descumprimento de qualquer cláusula da presente convenção coletiva acarretará multa estabelecida em 30%(trinta por cento) do piso salarial vigente no mês que ocorrer o descumprimento, por empregado. Em caso de reincidência será cobrado em dobro, revertendo o valor 50% para o empregado prejudicado e 50% para a entidade laboral, para custear as despesas diversas, quando das Audiências de tais Ações de Cumprimento."

Discorda a suscitada com a cláusula, sob o argumento de que o Sindicato está a propor aumento elevado dos valores pretendidos (de 30% da CCT anterior para 100%). A matéria (valor da multa convencional) é reservada à autonomia coletiva, de modo que ultrapassa o poder normativo da Justiça do Trabalho. Assim, eventual alteração /supressão depende de autocomposição das partes. Em observância ao princípio da

manutenção das cláusulas espontaneamente convencionadas anteriormente (art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal) julgo procedente a manutenção da cláusula nos termos previstos na CCT 2019/2020, substituindo a expressão convenção coletiva por sentença normativa,

"verbis":

"CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

O descumprimento de qualquer cláusula da presente Sentença Normativa acarretará multa estabelecida em 30% (trinta por cento) do piso salarial vigente no mês que ocorrer o descumprimento, por empregado. Em caso de reincidência será cobrado em dobro, revertendo o valor 50% para o empregado prejudicado e 50% para a entidade laboral, para custear as despesas diversas, quando das Audiências de tais Ações de Cumprimento."

2.59 - "CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - VALIDAÇÃO E PRAZO DE VIGÊNCIA

O presente instrumento terá validade no período de 01.11.2020 a 31.10.2022. As partes signatárias, comprometem-se durante o primeiro semestre de vigência da presente a reunirem-se para avaliação e possível revisão à época ou a qualquer tempo, se ocorrer alteração na legislação que regulamenta a política salarial."

A suscitada concorda com a cláusula transcrita, nos termos em que apresentada pelo sindicato. Defiro, portanto, com a redação proposta pelo suscitante e aquiescida pela suscitada. Com esses fundamentos, rejeito a preliminar de ausência de interesse processual arguida em contestação e julgo parcialmente procedente o dissídio coletivo, nos termos da fundamentação.

POSTO ISSO

Participaram desta sessão:

Desembargador Amaury Rodrigues Pinto Junior
(Presidente);

Desembargador André Luís Moraes de Oliveira (Vice-
Presidente);

Desembargador João de Deus Gomes de Souza;

Desembargador Nicanor de Araújo Lima;

Desembargador Marcio Vasques Thibau de Almeida;

Desembargador Francisco das C. Lima Filho.

Ausentes, por motivo justificado, os Desembargadores Nery Sá e Silva de Azambuja e João Marcelo Balsanelli. Presente também o representante do Ministério Público do Trabalho.

SUSTENTAÇÃO ORAL: DR. MARCELO AUGUSTO MUNIZ

ACORDAM os integrantes do **TRIBUNAL PLENO** do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Vigésima Quarta Região:

Por unanimidade, aprovar o relatório, rejeitar a preliminar de ausência de interesse processual arguida em contestação e **julgar**

procedente as cláusulas 1^a, 2^a, 3^a, 4^a, 5^a, 6^a, 7^a, 8^a, 9^a, 10^a, 11^a, 12^a, 13^a, 14^a, 15^a, 16^a, 17^a, 18^a, 19^a, 20^a, 21^a, 22^a, 23^a, 24^a, 25^a, 26^a, 27^a, 28^a, 29^a, 30^a, 31^a, 32^a, 34^a, 35^a, 36^a, 37^a, 38^a, 39^a, 40^a, 41^a, 42^a, 43^a, 44^a, 45^a, 46^a, 47^a, 48^a, 49^a, 50^a, 51^a, 52^a, 53^a, 54^a, 55^a, 56^a, 57^a, 58^a, 59^a e IMPROCEDENTE a cláusula 33^a, nos termos do voto do Desembargador Amaury Rodrigues Pinto Junior (relator).

Custas, pela suscitada, no importe de 2% do valor dado à causa (CLT, art. 789, II, § 4º),), das quais fica isenta.

Campo Grande, MS, 15.04.2021.

AMAURY RODRIGUES PINTO JUNIOR

Desembargador do Trabalho Relator

CAMPO GRANDE/MS, 19 de abril de 2021.

DEBORAH NAZARETH DANTAS

Diretor de Secretaria