



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
Seção Especializada em Dissídio Coletivo

GABINETE DO DESEMBARGADOR FEDERAL DO TRABALHO DAVI FURTADO MEIRELLES

PROCESSO TRT/SP PJE Nº 1004224-16.2022.5.02.0000

DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA

SUSCITANTES: FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO e OUTROS 08

SUSCITADO: SINDICATO DOS COMISSÁRIOS E CONSIGNATÁRIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINCOESP

RELATOR: DAVI FURTADO MEIRELLES

RELATÓRIO

A FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO e OUTROS 08 SINDICATOS (Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis de Americana e Região; Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis de Araçatuba e Região; Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis de Araraquara e Região; Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis de Campinas e Região; Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis de Marília e Região; Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis de Santo André e Região; Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis de Santos e Região, e Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis de Taubaté e Região) ingressaram com Pedido de Mediação em Procedimento Pré-Processual em face do SINDICATO DOS COMISSÁRIOS E CONSIGNATÁRIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO perante o CEJUSC Coletivos deste Tribunal.



Relataram que a Federação é uma Entidade Sindical de 2º Grau, com representação de âmbito estadual, figurando neste ato como Coordenadora das Negociações Coletivas de Trabalho dos Sindicatos participantes da Campanha Salarial Unificada, em especial os EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE COMISSÁRIOS E CONSIGNATÁRIOS, e que os demais Sindicatos representam as mesmas categorias em suas respectivas bases territoriais.

Afirmaram que referida categoria sempre foi por eles representada, tendo sentença normativa proferida por este Tribunal em 2019, que decidiu pelo reajuste e renovação das cláusulas econômicas e sociais.

Esclareceram que, iniciadas as tratativas para negociações coletivas referente às datas bases de 2020, 2021 e 2022, as partes não chegaram a um consenso, cujo impasse reside no índice de reajuste salarial, renovação das cláusulas sociais e econômicas e forma de custeio sindical.

Aduziram, ainda, que as partes já concordaram com a manutenção da data base.

Juntaram aos autos, dentre outros, os seguintes documentos: Procurações às fls. 945 (FEAAC), 941 (SEACC Americana), 942 (Araçatuba), 943 (Araraquara), 944 (Campinas), 946 (Marília), 947 (Santo André), 948 (Santos) e 949 (Taubaté); Ata de Posse da Diretoria Sindical às fls. 14/18 (FEAAC), 9/15 (SEAAC Americana), 37/40 (Araçatuba), 65/66 (Araraquara), 81/86 (Campinas), 152/156 (Marília), 185/194 (Santo André), 208/210 (Santos) e 239/242 (Taubaté); Estatuto Social às fls. 121/150 (FEACC), 17/34 (SEAAC Americana), 41/63 (Araçatuba), 67/79 (Araraquara), 87/111 (Campinas), 157/183 (Marília), 195/206 (Sto. André), 211/237 (Santos) e 243/259 (Taubaté); Registro Sindical às fls. 119/120 (FEAAC), 8 (Americana), 35/36 (Araçatuba), 64 (Araraquara), 80, 112 (Campinas), 151 (Marília), 184 (Santo André), 207 (Santos) e 238 (Taubaté); Atas das Assembleias Gerais 2020, 2021 e 2022 às fls. 326/336, 539/549, 762/772 (FEAAC), 260/270, 491/500, 715/723 (Americana), 271/280, 501/511, 724/734 (Araçatuba), 281/291, 512/523, 735/747 (Araraquara), 292/312, 524/538, 748/761 (Campinas), 313/325, 550/569, 773/783 (Marília), 337/349, 784/791 (Santo André), 350/360, 571/580, 792/802 (Santos), 361/370, 581/591 e 803/813 (Taubaté); Listas de presença às fls. 597, 830/831 (FEAAC), 380, 592, 823 (Americana), 385, 593, 825 (Araçatuba), 379, 594, 826 (Araraquara), 382, 595/596, 827/829 (Campinas); 383, 598, 832 (Marília), 381 (Santo André), 384, 599 /600, 833/834 (Santos), 601 e 835 (Taubaté); Pautas de Reivindicações 2020/2021, 2021/2023 3 2022 /2023 às fls. 445/454, 684/702, 885/896 (FEAAC), 386/395, 602/613, 836/847 (Americana), 396/404, 662 /672, 848/858 (Araçatuba), 405/416, 673/683, 859/870 (Araraquara), 417/432, 614/627, 871/884 (Campinas), 433/444, 628/639, 897/908 (Marília), 455/467, 640/649, 909/918 (Santo André), 468/479,



650/661, 919/930 (Santos), 480/490, 703/712 e 931/940 (Taubaté); CCT de 2018/2019 e Aditamento às fls. 950/958 e 1.022/1.023 (FEAAC e SEAAC Americana x SINCOESP); CCT de 2018/2019 e Aditamento às fls. 959/967 e 1.024/1.025 (FEACC e SEAAC Araçatuba x SINCOESP); CCT de 2018/2019 e Aditamento às fls. 968/976 e 1.026/1.027 (FEAAC e SEAAC Araraquara x SINCOESP); CCT de 2018/2019 e Aditamento às fls. 977/985 e 1.028/1.029 (FEAAC e SEAAC Campinas x SINCOESP); CCT de 2018/2019 e Aditamento às fls. 986/994 e 1.032/1.033 (FEAAC e SEAAC Marília x SINCOESP); CCT de 2018/2019 e Aditamento às fls. 995/1003 e 1.030/1.031 (FEAAC e SEAAC Santo André x SINCOESP); CCT de 2018/2019 e Aditamento às fls. 1.004/1.012 e 1.034/1.035 (FEAAC e SEAAC Santos x SINCOESP); CCT de 2018/2019 e Aditamento às fls. 1.013/1.021 e 1.036/1.037 (FEAAC e SEAAC Taubaté x SINCOESP); Sentença Normativa TRT de 2019 em DC nº 1003152-96.2019.5.02.0000 às fls. 1.038/1.043, e Ofícios de comunicação entre a Federação e o SINCOESP ref. às Pautas de Reivindicações 2020/2021 (fls. 1.063/1.080), 2022/2023 (fls. 1.044/1.062) e 2021/2022 (fls. 1.081/1.082).

O Exmo. Desembargador Vice-Presidente Judicial proferiu despacho às fls. 1.084/1.085, determinando a notificação: *i)* dos suscitantes para juntada da Ata de Assembleia da categoria de 2021 do SEAAC de Santo André e das listas de presença da FEAAC, e *ii)* do suscitado SINCOESP para manifestação, em 3 (três) dias, sobre as considerações iniciais, e apresentação de uma solução conciliatória.

Os suscitantes colacionaram aos autos: Ata de Assembleia da categoria de 2021 do SEAAC de Santo André (fls. 1.098/1.106) e listas de presença da FEACC (fls. 1.107/1.116).

O suscitado apresentou manifestação às fls. 1.140/1.141, alegando que, apesar da afirmação dos suscitantes de não terem sido firmados Acordos Coletivos nos anos de 2020, 2021 e 2022, em razão de discordância quanto aos índices de reajuste, cláusulas sociais e econômicas e forma de custeio sindical, no ano de 2020 o mundo encontrava-se no auge da Pandemia por COVID-19, onde a preocupação era a garantia de emprego, o que ocorreu também no ano seguinte, ou seja, em 2021.

Informou que foi celebrada Convenção Coletiva com os demais sindicatos do Estado, nos índices e condições apresentados aos suscitantes, que não aceitaram, sendo eles, portanto, os responsáveis pela não elaboração da CCT e por tal impasse.

Ressaltou, também, que os suscitantes deixaram de comentar que optaram por firmar Acordos Coletivos diretamente com os empregadores, em razão de instituir cobrança para custear as entidades, bem como que omitiram tais documentos, sendo certo que nenhum de seus representados se encontra sem os devidos reajustes e renovação de cláusulas econômicas/sociais desde 2019.



Instados a se manifestarem, por meio do despacho de fls. 1.188/1.189, os suscitantos afirmaram que a simples análise das Convenções juntadas pelo suscitado verifica-se que, em nenhuma delas, há previsão de cláusula de contribuição sindical, fato esse que o Sindicato patronal se utiliza para "forçar" as entidades laborais a aceitarem seus termos.

Alegaram que, com tal postura, o suscitado obtém seu verdadeiro intento, que é o de permitir que grande parte do Estado de São Paulo não tenha convenção coletiva vigente, a fim de que empresários do setor de determinadas localidades possam continuar contratando empregados sem respeito mínimo a pisos salariais, concessão de benefícios como vale-refeição e outras garantias previstas na norma coletiva e que não se encontram amparadas pela legislação vigente.

Sustentaram que o que se discute vai além da questão de índice inflacionário, pois, em verdade, está havendo uma intervenção reflexa do sindicato patronal em assuntos relacionados exclusivamente à categoria laboral, o que não se pode permitir, requerendo, assim, o prosseguimento do feito.

Proferido despacho às fls. 1.201, designando audiência de mediação.

Realizada a audiência designada, após a concordância dos suscitantos com a aplicação do reajuste salarial, observando-se a variação do INPC/IBGE para os períodos de abril de 2022, 2020/2021 e 2021/2022, bem como com a redação sugerida pela Mediadora quanto às duas cláusulas controversas (Gratificação de Quebra de Caixa e Contribuição Assistencial), foi deferido prazo ao suscitado para submeter à deliberação das empresas integrantes da categoria econômica o teor das cláusulas supramencionadas. Ficou consignada, ainda, a concordância das partes com a conversão em dissídio coletivo, caso infrutíferas as tentativas conciliatórias, e a reunião foi adiada (fls. 1.215/1.219).

Na audiência de prosseguimento, ficou pendente a controvérsia apenas no que tange à contribuição assistencial, na medida em que as partes abriram mão da discussão em relação à cláusula de quebra de caixa, deixando tal tema para a próxima data base, e concordaram com os índices de reajuste salarial 2020/2021 (2,46%), 2021/2022 (6,50%) e 2022/2023 (12,46%), com a manutenção das cláusulas sociais e econômicas, observando-se os reajustes concedidos em normas coletivas já vigentes. Foi deferida a conversão do PMPP em dissídio coletivo, já sendo considerada a audiência como de tentativa de conciliação, e concedido prazo às partes, para aditamento da prefacial e juntada de documentos pertinentes. Foi estabelecido ainda que, findos os prazos, os autos deveriam ser encaminhados ao Ministério Público do Trabalho para manifestação e, em seguida, distribuídos à Relatoria. Foi consignado, ao final, que as partes declararam a existência de comum acordo para a interposição de Dissídio Coletivo para a próxima data base, caso infrutíferas as negociações (fls. 1.222/1.227).



Em atendimento à determinação contida no Termo de Reunião acima citado (fls. 1.228), o feito foi convertido em Dissídio Coletivo de Natureza Econômica.

Os suscitantes apresentaram aditamento à inicial às fls. 1.229/1.239, alegando que o suscitado concordou, expressamente, com o ajuizamento do presente dissídio coletivo, conforme constatado na Ata de Audiência de fls. 1.222/1.227.

Afirmaram que as partes acordaram parcialmente com as reivindicações, restando controvertidos apenas e tão somente as cláusulas referentes à quebra de caixa e à contribuição assistencial em relação aos anos de 2020/2021, 2021/2022 e 2022/2023.

Ressaltaram que cabe a este Tribunal o pronunciamento a respeito do rol de reivindicações relacionado ao biênio 2023/2024, cujas cláusulas reivindicatórias são objeto de discriminação pontual.

Pleitearam, assim, o reajuste pelo índice aprovado na Assembleia Geral dos Trabalhadores no percentual de 10% (dez por cento) nos salários de abril de 2023, mais 2% (dois por cento) de aumento real, incidente também nas demais cláusulas econômicas, e a manutenção das cláusulas sociais preexistentes.

Arbitraram à causa o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Anexaram aos autos os seguintes documentos: Procurações às fls. 1.240 (SEACC Americana), 1.241 (Araçatuba), 1.242 (Araraquara), 1.243/1.244 (Campinas), 1.245 (FEAAC), 1.246 (Marília), 1.247 (Santo André), 1.248 (Santos) e 1.249 (Taubaté); Termo de Posse da Diretoria Sindical às fls. 1.250/1.259 (SEAAC Americana), 1.280/1.283 (Araçatuba), 1.309/1.310 (Araraquara), 1.325/1.330 (Campinas), 1.357/1.361 (FEAAC), 1.397/1.401 (Marília), 1.430/1.439 (Santo André), 1.453 /1.455 (Santos), e 1.484/1.487 (Taubaté); Estatuto Social às fls. 1.261/1.278 (SEAAC Americana), 1.283 /1.306 (Araçatuba), 1.311/1.323 (Araraquara), 1.331/1.355 (Campinas), 1.362/1.391 (FEAAC), 1.402/1. 428 (Marília), 1.440/1.451 (Santo André), 1.456/1.482 (Santos), e 1.488/1.504 (Taubaté); Carta Sindical às fls. 1.279 (SEACC Americana), 1.307/1.308 (Araçatuba), 1.324 (Araraquara), 1.356 (Campinas), 1.392 /1.393 (FEAAC), 1.429 (Marília), 1.452 (Santo André), 1.483 (Santos), e 1.505 (Taubaté); Editais de Convocação às fls. 1.506 (SEAAC Americana), 1.507, 1.517, 1.526 (Araçatuba), 1.508, 1.518 (Araraquara); 1.509, 1.520 (FEAAC), 1.510, 1.521, 1.530 (Marília), 1.511, 1.522 (Santo André), 1.512, 1.516, 1.523 (Santos), 1.513, 1.524, 1.533 (Taubaté), 1.519 e 1.528 (Campinas); Atas das Assembleias Gerais 2020, 2021 e 2022 às fls. 1.534/1.544, 1.645/1.654, 1.746/1.754, 1.845/1.855 (SEAAC Americana), 1.545/1.554, 1.655/1.665, 1.755/1.765, 1.856/1.866 (Araçatuba), 1.555/1.565, 1.666/1.677, 1.766/1.778, 1.867/1.877 (Araraquara), 1.566/1.586, 1.678/1.692, 1.779/1.792, 1.878/1.892 (Campinas),



1.587/1.599, 1.704/1.714, 1.804/1.814, 1.904/1.914 (Marília), 1.600/1.610, 1.693/1.703, 1.793/1.803, 1.893/1.903 (FEAAC), 1.611/1.623, 1.715/1.723, 1.815/1.822, 1.915/1.921 (Santo André), 1.624/1.634, 1.724/1.734, 1.823/1.833, 1.922/1.932 (Santos), 1.635/1.644, 1.735/1.745, 1.834/1.844 e 1.933/1.943 (Taubaté); Listas de Presença às fls. 1.956, 1.968/1.969, 1.982/1.983 (FEAAC), 1.945, 1.951, 1.961/1.962, 1.974/1.976 (SEAAC Americana), 1.950, 1.952, 1.963, 1.977 (Araçatuba), 1.944, 1.953, 1.964, 1.978 (Araraquara); 1.947, 1.954/1.955, 1.965/1.967, 1.979/1.981 (Campinas), 1.948, 1.957, 1.970, 1.984 (Marília), 1.946, 1.985/1.987 (Santo André), 1.949, 1.958/1.959, 1.971/1.972, 1.988/1.989 (Santos), 1.960, 1.973 e 1.990 (Taubaté); Pautas de Reivindicações 2020/2021, 2021/2023 e 2022/2023 às fls. 2.050/2.059, 2.178/2.196, 2.256/2.267 (FEAAC), 1.991/2.000, 2.096/2.107, 2.207/2.218 (SEAAC Americana), 2.156/2.166, 2.219/2.229 (Araçatuba), 2.010/2.021, 2.167/2.177, 2.230/2.241 (Araraquara), 2.022/2.037, 2.108/2.121, 2.242/2.255 (Campinas), 2.038/2.049, 2.122/2.133, 2.268/2.279 (Marília), 2.060/2.072, 2.134/2.143, 2.280/2.289 (Santo André), 2.073/2.084, 2.144/2.155, 2.290/2.301 (Santos), 2.085/2.095, 2.197/2.206 e 2.302/2.311 (Taubaté); Pauta de Reivindicações 2.023/2.024 às fls. 2.312/2.322 (SEAAC Americana), 2.323/2.336 (Araçatuba), 2.337/2.347 (Araraquara), 2.348/2.362 (Campinas), 2.363/2.373 (FEAAC), 2.374/2.386 (Marília), 2.387/2.397 (Santo André), 2.398/2.408 (Santos) e 2.409/2.421 (Taubaté); CCT 2018/2019 às fls. 2.653/2.661 (FEAAC e SEAAC Americana x SINCOESP), 2.662/2.670 (FEAAC e SEAAC Araraquara x SINCOESP), 2.671/2.679 (FEAAC e SEAAC Araçatuba x SINCOESP), 2.680/2.688 (FEAAC e SEAAC Campinas x SINCOESP), 2.689/2.697 (FEAAC e SEAAC Marília x SINCOESP), 2.698/2.706 (FEAAC e SEAAC Santo André x SINCOESP), 2.707/2.715 (FEAAC e SEAAC Santos x SINCOESP), 2.716/2.724 e aditamento às fls. 2.725/2.726 (FEAAC e SEAAC Taubaté x SINCOESP); acórdão proferido no DCE 1000359-87.2019.5.02.0000 às fls. 2.727/2.739; CCT 2019/2020 às fls. 2.740/2.750 (FEAAC e SEAAC Taubaté x SINCOESP); Cláusulas controvertidas de 2020/2021, 2021/2022 e 2022/2023 às fls. 2.751/2.756; Resposta do suscitado, garantindo a manutenção da data base em 01/05/2023, às fls. 2.757/2.758; Pauta de Reivindicações 2023/2024 às fls. 2.759/2.771 (FEAAC e SEAAC Taubaté x SINCOESP); Notificação de envio da Pauta de Reivindicações 2023/2024 ao suscitado às fls. 2.772/2.773, e Pauta de Reivindicações 2023/2024 às fls. 2.774/2.789.

Ofertada contestação às fls. 2.790/2.792, o suscitado afirmou que, conforme Ata de Audiência de fls. 1.222/1.227, o presente foi suscitado somente com relação à cláusula de contribuição assistencial, relativa aos anos de 2020/2021, 2021/2022 e 2022/2023, sendo esse o único ponto controverso e que não foi objeto de acordo entre as partes.

Aduziu, ainda, que a referida cláusula não merece ser acolhida por este Tribunal, por ausência de amparo legal, pugnando pelo seu indeferimento.



Em relação ao Dissídio Coletivo referente ao período 2023/2024, contestou as seguintes cláusulas econômicas: REPOSIÇÃO SALARIAL, PISO SALARIAL, PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS, VALE-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO e SEGURO DE VIDA, nos termos propostos, e requereu a aplicação do índice do INPC/IBGE para todas as cláusulas de cunho econômico, conforme firmado anteriormente nestes autos para os anos anteriores (2020, 2021 e 2022) e acordado com as demais entidades representantes da categoria.

Pleiteou também, consoante acordado nos presentes autos, a manutenção de todas as cláusulas sociais pelos próximos 12 (doze) meses, com a mesma redação aplicada aos anos de 2020, 2021 e 2022, a exceção das cláusulas: 31ª) Transmissão de Informações Rescisórias, 44ª) Estabilidade Após o Retorno das Férias, e 65ª) Estabilidade Pós Data-Base, por não caber a instituição de cláusulas novas por meio de sentença normativa e por total ausência de previsão legal.

Requereu, outrossim, a improcedência das seguintes cláusulas: 66ª) Contribuição Assistencial do SEAAC de Taubaté e Região e 67ª) Cota de Participação Negocial do SEAAC de Taubaté e Região, em razão da vedação legal instituída pelo inciso XXVI do art. 611-B da CLT e pela OJ nº 17 e Precedente Normativo nº 119 do TST.

Por fim, ressaltou que as referidas cláusulas negociais e assistenciais não podem fazer parte de Acordo ou Convenção Coletiva, bem como que não podem ser inseridas cláusulas novas (31ª, 44ª e 65ª), pelo que requereu o total indeferimento e, consequentemente, a improcedência da presente ação nos referidos tópicos, mantendo-se as cláusulas econômicas nos termos do acordado nos anos de 2020, 2021 e 2022.

Apresentada réplica às fls. 2.808/2.809, os suscitantes enalteciram que, em relação aos anos de 2020/2021, 2021/2022 e 2022/2023, a única cláusula controvertida e que merece ser julgada, em verdade, trata-se da cláusula referente à contribuição assistencial.

Afirmaram que a cláusula outrora controvertida relativa à quebra de caixa deverá ser excluída, ou alterada, nos termos dos fundamentos apresentados com a exordial.

No que tange ao biênio 2023/2024, aduziram que o suscitado concordou expressamente com a aplicação do índice integral do INPC do período no percentual de 3,83% (três vírgula oitenta e três por cento) para todas as cláusulas econômicas e sociais com reflexos econômicos, assim como com a manutenção das cláusulas preexistentes dos anos anteriores, a exceção da cláusula de quebra de caixa, razão pela qual manifestaram a concordância com a aplicação de tal índice e insistiram



na permanência da cláusula relativa ao custeio sindical das entidades laborais, conforme prevista nos anos anteriores e de acordo com as assembleias gerais, nos termos dos fundamentos apresentados quando da conversão do PMPP em dissídio coletivo.

Reiteraram os argumentos da exordial, requerendo a procedência do presente dissídio para: *i*) aplicar o reajuste pelo índice do INPC do período de 3,83% (três vírgula oitenta e três por cento) para todas as cláusulas econômicas e sociais com reflexos econômicos, *ii*) manter a cláusula de contribuição assistencial a favor dos sindicatos laborais e as cláusulas preexistentes dos anos anteriores, a exceção da cláusula de quebra de caixa, e *iii*) condenar o suscitado ao ônus da sucumbência.

O Ministério Público do Trabalho emitiu parecer às fls. 2.811/2.821, opinando pela procedência da reivindicação controvertida (contribuição assistencial) e deferimento das reivindicações pelo balizamento nos Precedentes Normativos desta Corte e nos oriundos do TST.

Proferido despacho às fls. 2.824/2.825, determinando a intimação das partes para esclarecimentos em relação à formalização ou não do instrumento normativo - convenção coletiva - quanto às cláusulas em que há consenso (2020/2021; 2021/2022; 2022/2023, e 2023/2024), bem como se pretendem a homologação por esta Seção Especializada em Dissídios Coletivos.

As partes apresentaram manifestação às fls. 2.836/2.851, informando que, em relação aos anos acima mencionados, a única cláusula controvertida e que merece ser julgada é a referente à contribuição assistencial. Afirmaram ainda que, no que tange ao biênio 2023/2024, o suscitado traz em defesa a concordância expressa em relação à aplicação do índice integral do INPC do período (3,83%) para todas as cláusulas econômicas e sociais com reflexos econômicos e com a manutenção das cláusulas preexistentes dos anos anteriores (a exceção da cláusula de quebra de caixa). Outrossim, transcreve todas as cláusulas acordadas pelas partes e requerem a homologação do acordo, para que surta seus regulares efeitos. Alegaram também que apenas duas cláusulas restaram controvertidas, a saber: Gratificação Quebra de Caixa e Contribuição Assistencial, pelo que pleiteiam o julgamento de tais cláusulas.

Apresentada manifestação pelos suscitantes às fls. 2.852/2.853, requerendo a juntada dos termos de ajustamento de conduta firmado por diversas entidades suscitantes com o Ministério Público do Trabalho (fls. 2.854/2.855), de forma a possibilitar que, quando do julgamento da cláusula referente ao custeio sindical, este Tribunal possa observar o quanto já estipulado em referidos termos, de acordo com a proposta de cláusula já ofertada pelo TRT da 2ª Região quando da realização da audiência de tentativa de conciliação (fls. 2.56/2.858). Pleiteiam, ainda, a submissão das cláusulas para devida homologação.



É o relatório.

VOTO

Conheço do dissídio coletivo econômico, por preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade.

1. Pautas de Reivindicações - 2020/2021, 2021/2022, 2022/2023 e 2023/2024. Homologação das cláusulas em consenso

As partes acordaram com os índices de reajuste salarial de 2020/2021 (2,46%), 2021/2022 (6,50%), 2022/2023 (12,46%) e 2023/2024 (3,83%) e com a manutenção das cláusulas sociais e econômicas, observando-se os reajustes concedidos em normas coletivas já vigentes, a exceção das cláusulas relativas à Gratificação Quebra de Caixa (2023/2024) e à Contribuição Assistencial, e requereram a homologação do acordo.

Pleitearam, também, o julgamento por este Tribunal das duas cláusulas controvertidas acima mencionadas.

Diante da autonomia coletiva dos particulares, constitucionalmente garantida (art. 7º, XXVI, da CF), prevalece o interesse comum dos grupos na regulamentação das necessidades da coletividade. Pacificado o conflito pela autocomposição e requerida a homologação do acordo, *passo a transcrever abaixo o inteiro teor do acordo firmado entre as partes:*

CLÁUSULA PRIMEIRA - BENEFICIÁRIOS

São beneficiários do presente instrumento todos os empregados de COMISSÁRIOS E CONSIGNATÁRIOS: LOCADORAS DE BENS MÓVEIS (TELEFONE, TELEVISÃO, ROUPAS, MÁQUINAS DE XEROX, JOGOS ELETRÔNICOS, EMPILHADEIRAS, EQUIPAMENTOS DEGUINDASTES, CONTAINER, VEÍCULOS PESADOS, ANDAIMES, ESTRUTURAS E MONTAGEM, CAÇAMBAS DE ENTULHOS, LOCADORAS DE ARTIGOS MÓVEIS, EQUIPAMENTOS E PRODUTOS PARA FESTAS E SHOWS, LOCADORAS DE BILHAR, PEBOLIM, EQUIPAMENTOS E PRODUTOS PARA DIVERSÃO, CASAS LOTÉRICAS) (VENDA DE BILHETES FEDERAIS, ESTADUAIS E MUNICIPAIS, TÍTULOS DE CAPITALIZAÇÃO, CORRESPONDENTE



BANCÁRIO, INCLUSIVE POR SISTEMA ELETRÔNICO); LAN HOUSE, CYBER CAFÉ, na base territorial dos sindicatos profissionais, excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado.

CLÁUSULA SEGUNDA - DATA-BASE

O presente instrumento terá a data-base da categoria o dia 1º de maio de cada ano.

CLÁUSULA TERCEIRA - ABRANGÊNCIA TERRITORIAL

A presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, terá aplicação no âmbito das empresas com abrangência na base territorial dos sindicatos convenientes nos Municípios da: REGIÃO DE AMERICANA: Aguai, Águas da Prata, Águas de São Pedro, Americana, Araras, Capivari, Charqueada, Conchal, Cordeirópolis, Espírito Santo do Pinhal, Hortolândia, Ipeúna, Itacemópolis, Leme, Limeira, Mombuca, Nova Odessa, Piracicaba, Pirassununga, Rafard, Rio das Pedras, Saltinho, Santa Bárbara D'Oeste, São João da Boa Vista, São Pedro, Santa Maria da Serra, Santa Cruz da Conceição, Santo Antônio do Jardim e Sumaré. REGIÃO DE ARAÇATUBA: Alto Alegre, Andradina, Araçatuba, Aspásia, Auriflama, Avandava, Barbosa, Bento de Abreu, Bilac, Birigui, Braúna, Brejo Alegre, Buritama, Cafelândia, Castilho, Clementina, Coroados, Estrela D'Oeste, Fernandópolis, Floreal, Gabriel Monteiro, Gastão Vidigal, General Salgado, Glicério, Guaraçaí, Guarani D'Oeste, Guararapes, Guzelândia, Ilha Solteira, Itapura, Jales, Lavínia, Luiziânia, Lourdes, Macauba, Magda, Marinópolis, Meridiano, Mesópolis, Mirandópolis, Monções, Muritinga do Sul, Nhandeara, Nova Canaã Paulista, Nova Castilho, Nova Independência, Nova Luzitânia, Ouroeste, Palmeira D'Oeste, Parisi, Penápolis, Pereira Barreto, Piacatu, Planalto, Poloni, Rubiácea, Santa Salete, Santo Antônio do Aracanguá, Santópolis do Aguapeí, São João das Duas Pontes, Sebastianópolis do Sul, Sud Menucci, Susanópolis, Turiuba, União Paulista, Valentim Gentil, Valparaíso, Vitória Brasil, Votuporanga e Zacarias; REGIÃO DE ARARAQUARA: Américo Brasiliense, Analândia, Araraquara, Borborema, Boa Esperança do Sul, Caconde, Cândido Rodrigues, Casa Branca, Corumbataí, Descalvado, Divinolândia, Dobrada, Dourado, Fernando Prestes, Gavião Peixoto, Ibaté, Ibitinga, Itobi, Itápolis, Itirapina, Matão, Motuca, Nova Europa, Porto Ferreira, Ribeirão Bonito, Rincão, Rio Claro, Santa Cruz das Palmeiras, Santa Ernestina, Santa Gertrudes, Santa Lúcia, São Carlos, São José do Rio Pardo, São Sebastião da Gramma, Tabatinga, Tambaú, Taquaritinga e Trabiçu; REGIÃO DE CAMPINAS: Águas de Lindóia, Amparo, Artur Nogueira, Campinas, Cosmópolis, Elias Fausto, Engenheiro Coelho, Estiva Gerbi, Holambra, Indaiatuba, Itapira, Jaguariúna, Lindóia, Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Monte Alegre do Sul, Monte Mor, Paulínia, Pedreira, Santo Antônio de Posse, Serra Negra, Socorro, Valinhos; REGIÃO DE MARÍLIA: Álvaro de Carvalho, Alvinlândia, Assis, Borá, Campos Novos Paulista, Cândido Mota, Cruzália, Echaporã, Espírito Santo do Turvo, Fernão, Florínea, Gália, Garça, Getulina, Guaimbé, Herculândia, Ibirarema, Júlio Mesquita, Lupércio, Lutécia, Maracaí, Marília, Ocaçu, Oriente, Oscar Bressane, Palmital, Paraguaçu Paulista, Pedrinhas Paulista, Platina, Pompéia, Queiroz, Quintana, Ribeirão do Sul, Salto Grande, São Pedro do Turvo, Tarumã, Ubirajara e Vera Cruz; REGIÃO DE SANTO ANDRÉ: Biritiba Mirim, Diadema, Ferraz de Vasconcelos, Mauá, Mogi das Cruzes, Poá, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, Santo



André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul e Suzano. REGIÃO DE SANTOS: Santos, Barra do Turvo, Bertioga, Cananéia, Cajati, Cubatão, Eldorado, Guarujá, Iguape, Ilha Comprida, Itanhaém, Itariri, Jacupiranga, Juquiá, Miracatu, Mongaguá, Pariquera-Açu, Pedro de Toledo, Peruíbe, Praia Grande, Registro, São Vicente e Sete Barras. REGIÃO DE TAUBATÉ: Aparecida, Arapeí, Areias, Bananal, Cachoeira Paulista, Canas, Cruzeiro, Cunha, Guaratinguetá, Lagoinha, Lavrinhas, Lorena, Natividade Da Serra, Pindamonhangaba, Piquete, Potim, Queluz, Redenção Da Serra, Roseira, São José Do Barreiro, São Luís Do Paraitinga, Silveiras, Taubaté e Tremembé. FEAAC: Barueri, Caieiras, Cajamar, Carapicuíba, Cotia, Embu das Artes, Embu-Guaçu, Francisco Morato, Franco da Rocha, Itapeverica da Serra, Itapevi, Jandira, Jquitiba, Osasco, Pirapora do Bom Jesus, Santana do Parnaíba, São Lourenço da Serra e Vargem Grande Paulista e nos municípios onde eventualmente não haja entidade sindical atuante.

CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL

Para os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficam assegurados como pisos salariais os valores discriminados a seguir:

Parágrafo primeiro: De 1º de maio de 2020 a 30 de abril de 2021, fica estabelecido como piso salarial único, a importância mensal não inferior a R\$ 1.205,00 (um mil, duzentos e cinco reais), independentemente do número de empregados na empresa;

Parágrafo segundo: De 1º de maio de 2021 a 30 de abril de 2022, fica estabelecido como piso salarial único, a importância mensal não inferior a R\$ 1.284,00 (um mil, duzentos e oitenta e quatro reais), independentemente do número de empregados na empresa;

Parágrafo terceiro: De 1º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023, fica estabelecido como piso salarial único, a importância mensal não inferior a R\$ 1.444,00 (um mil, quatrocentos e quarenta e quatro reais), independentemente do número de empregados na empresa;

Parágrafo quarto: De 1º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024, fica estabelecido como piso salarial único, a importância mensal não inferior a R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais), independentemente do número de empregados na empresa.

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva, serão corrigidos mediante a aplicação dos percentuais discriminados a seguir:

Parágrafo primeiro: Os salários de abril de 2020, serão reajustados, a partir de 1º de maio de 2020, no percentual de 2,46% (dois inteiros e quarenta e seis centésimos por cento);

Parágrafo segundo: Os salários de abril de 2021, serão reajustados, a partir de 1º de maio de 2021, no percentual de 6,50% (seis inteiros e cinquenta centésimos por cento);



Parágrafo terceiro: Os salários de abril de 2022, serão reajustados, a partir de 1º de maio de 2022, no percentual de 12,46% (doze inteiros e quarenta e seis centésimos por cento);

Parágrafo quarto: Os salários de abril de 2023, serão reajustados, a partir de 1º de maio de 2023, no percentual 3,83% (três inteiros e oitenta e três centésimos por cento).

Parágrafo quinto: Eventuais diferenças salariais havidas entre os meses de maio de 2020 a abril de 2024, inclusive aquelas decorrentes de 13º salário e férias, oriundos da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser pagas até o 5º (quinto) dia útil do mês de dezembro de 2023.

CLÁUSULA SEXTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Os pagamentos de salários, horas extras, gratificações e comissões, deverão ser efetuados até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, sob pena de multa de 5,0% (cinco por cento), do valor do salário inadimplido.

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DO SUCESSOR

Admitido ou promovido empregado para função de outro que tenha sido promovido, despedido, transferido, aposentado, falecido, licenciado ou que tenha pedido demissão, ser-lhe-á garantido salário igual ao menor salário do mesmo cargo.

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIOS COMPOSTOS

Os empregados que percebem salários compostos (fixo + parcela variável), o cálculo da parte variável, para efeito de pagamento de férias, gratificação natalina e verbas rescisórias, deverá ser feito tomando-se a média aritmética das parcelas variáveis recebidas pelo empregado nos últimos 12 (doze) meses.

Parágrafo único: O cálculo da média das horas extras e do adicional noturno deverá ser feito pelo número de horas e não pelos valores.

CLÁUSULA NONA - PROMOÇÕES

A cada promoção corresponderá elevação real de salário de, no mínimo, 10% (dez por cento), sendo esta devida a partir do primeiro dia de assunção das novas atribuições.

CLÁUSULA DÉCIMA - ADIANTAMENTO QUINZENAL (VALE)

Serão concedidos adiantamentos quinzenais (vales) de, no mínimo, 40% (quarenta por cento), sobre o salário do mês anterior.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS



As empresas fornecerão aos seus empregados comprovantes de todos e quaisquer pagamentos a eles feitos, contendo a discriminação da empresa, do empregado, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, nos quais deverá haver a indicação da parcela relativa ao FGTS.

Parágrafo único: As horas extras deverão constar do mesmo holerite que discriminará seu número e as porcentagens dos adicionais utilizados.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADIANTAMENTO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO

A primeira parcela do 13º salário deverá ser paga da seguinte forma:

Parágrafo primeiro: Por ocasião das férias, quando solicitado pelo empregado (Lei 4749/65);

Parágrafo segundo: Até o dia 30 de novembro, caso não tenha sido adiantado com as férias.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com os seguintes adicionais, aplicáveis sobre o valor do salário hora ordinário:

Parágrafo primeiro: Para primeira hora extra diária o percentual de 50% (cinquenta por cento);

Parágrafo segundo: Demais horas extras diárias 60% (sessenta por cento);

Parágrafo terceiro: Em se tratando de horas prestadas aos domingos, feriados ou dias já compensados, o adicional previsto no "caput" não prejudicará a dobra de que trata o art. 9º da Lei 605/49;

Parágrafo quarto: Os adicionais acima são aplicáveis nos casos em que o empregado venha a trabalhar por força de determinação da empresa no período superior ao permitido por lei.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REFLEXO DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO

As horas extras e o adicional noturno, desde que pagos habitualmente, refletirão no pagamento das férias, 13º salário, descansos semanais remunerados e verbas rescisórias.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

As empresas deverão atender às condições negociadas entre as entidades sindicais ora convenientes, ou seja, pagará a cada um dos seus empregados a título de PLR - Participação nos Lucros ou Resultados, conforme os critérios discriminados a seguir:



Parágrafo primeiro: Pagará a cada um dos seus empregados a título de PLR - Participação nos Lucros ou Resultados - relativa ao ano civil de 2020, a importância de R\$ 330,00 (trezentos e trinta reais);

Parágrafo segundo: Pagará a cada um dos seus empregados a título de PLR - Participação nos Lucros ou Resultados - relativa ao ano civil de 2021, a importância de R\$ 351,00 (trezentos e cinquenta e um reais);

Parágrafo terceiro: Pagará a cada um dos seus empregados a título de PLR - Participação nos Lucros ou Resultados - relativa ao ano civil de 2022, a importância de R\$ 374,00 (trezentos e setenta e quatro reais);

Parágrafo quarto: Pagará a cada um dos seus empregados a título de PLR - Participação nos Lucros ou Resultados - relativa ao ano civil de 2023, a importância de R\$ 421,00 (quatrocentos e vinte e um reais);

Parágrafo quinto: Farão jus ao PLR, na forma dos percentuais abaixo indicados, incidentes sobre o valor estabelecido no "caput" os empregados que nos anos civis 2020, 2021, 2022 e 2023, obtiverem assiduidade, conforme a tabela abaixo:

NÚMERO DE FALTAS INJUSTIFICADAS

PERCENTUAL SOBRE O VALOR TOTAL DA PLR

<i>Até 03 (três) faltas</i>	<i>100%</i>
<i>De 04 (quatro) até 10 (dez) faltas</i>	<i>80%</i>
<i>De 11 (onze) a 15 (quinze) faltas</i>	<i>60%</i>
<i>Acima de 16 (dezesesseis) faltas</i>	<i>00%</i>

Parágrafo sexto: As faltas acima citadas se referem às ocorridas sem justificativas, conforme determina a CLT, pertinentes aos anos civis de 2020, 2021, 2022 e 2023;

Parágrafo sétimo: O pagamento previsto na cláusula deverá ocorrer até o 5º (quinto) dia útil do mês de dezembro de 2023;

Parágrafo oitavo: Para os empregados admitidos ou que tenham seu contrato rescindido durante os anos de 2020, 2021, 2022 e 2023, o valor apurado conforme parágrafo anterior poderá ser calculado com critério de proporcionalidade, à razão de 1/12 (um, doze avos) do valor apurado;

Parágrafo nono: As empresas que possuem programas próprios de Participação dos Empregados nos Lucros ou Resultados, pertinentes aos anos civis de 2020, 2021, 2022 e 2023, firmados na forma da Lei 10.101/2000, depositados e registrados no Sindicato dos Empregados até 30 de setembro de 2020, 2021, 2022 e 2023, não serão afetadas pelas disposições constantes na presente cláusula, ficando ratificadas as disposições existentes em referidos acordos;

Parágrafo décimo: Eventuais diferenças havidas entre os meses de maio de 2020 a abril de 2024, oriundos da aplicação da presente Convenção



Coletiva de Trabalho, deverão ser pagas até o 5º (quinto) dia útil do mês de dezembro de 2023.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Por triênio completado na mesma empresa, os empregados receberão, mensalmente, importância equivalente a 4,0% (quatro por cento) do piso salarial, em vigor à época do pagamento, iniciando-se a contagem dos triênios em 1º de março de 1985.

Parágrafo primeiro: Não farão jus à percepção do adicional previsto no "caput" os empregados que perceba salário superior a 10 (dez) vezes o valor do piso salarial definido no presente instrumento;

Parágrafo segundo: Os empregados inseridos na condição prevista no parágrafo acima que, pela norma coletiva de trabalho anterior faziam jus ao adicional por tempo de serviço, terão o mesmo incorporado aos seus respectivos salários pelo valor previsto no "caput";

Parágrafo terceiro: Eventuais diferenças havidas entre os meses de maio de 2020 a abril de 2024, oriundos da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser pagas até o 5º (quinto) dia útil do mês de dezembro de 2023.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMISSÃO POR SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA

Em caso de substituição temporária por prazo superior a 20 (vinte) dias, o substituto receberá, desde o primeiro dia e enquanto perdurar a situação, desde que assuma integralmente as funções do substituído, uma comissão de substituição de valor igual à diferença entre seu salário e o do substituído.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE ALIMENTAÇÃO OU REFEIÇÃO

As empresas fornecerão ticket-refeição, em número de 22 (vinte e duas) unidades ao mês, sem nenhum desconto para o empregado, conforme discriminado a seguir:

Parágrafo primeiro: De 1º de maio de 2020 a 30 de abril de 2021, deverá ser pago o valor unitário de R\$ 19,47 (dezenove reais e quarenta e sete reais), ou vale alimentação no valor mensal de R\$ 428,34 (quatrocentos e vinte e oito reais e trinta e quatro centavos);

Parágrafo segundo: De 1º de maio de 2021 a 30 de abril de 2022, deverá ser pago o valor unitário de R\$ 20,74 (vinte reais e setenta e quatro centavos), ou vale alimentação no valor mensal de R\$ 456,28 (quatrocentos e cinquenta e seis reais e setenta e quatro centavos);

Parágrafo terceiro: De 1º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023, deverá ser pago o valor unitário de R\$ 23,32 (vinte e três reais e trinta e dois centavos), ou vale alimentação no valor mensal de R\$ 513,04 (quinhentos e treze reais e quatro centavos);



Parágrafo quarto: De 1º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024, deverá ser pago o valor unitário de R\$ 24,21 (vinte e quatro reais e vinte e um centavos), ou vale alimentação no valor mensal de R\$ 532,62 (quinhentos e trinta e dois reais e sessenta e dois centavos);

Parágrafo quinto: Os tíquetes deverão ser fornecidos até o último dia útil do mês imediatamente anterior àquele ao qual se refere o benefício, compensando-se no mês subsequente as eventuais interrupções e suspensões do contrato de trabalho havidas no mês de incidência do benefício;

Parágrafo sexto: Ficam mantidas as condições mais favoráveis preexistentes nas empresas que já concedem o benefício previsto no "caput";

Parágrafo sétimo: Eventuais diferenças havidas entre os meses de maio de 2020 a abril de 2024, oriundos da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser pagas até o 5º (quinto) dia útil do mês de dezembro de 2023.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE - TRANSPORTE

É facultado às empresas, se assim se tornar, ao seu critério, necessário, recomendado ou adequado às suas operações ou proporcionar maior facilidade dos empregados, efetuarem o pagamento do vale-transporte em dinheiro, respeitado os direitos e limites estabelecidos da Lei 7.418, de 16 de dezembro de 1985, com a redação dada pela Lei 7.619/87, e regulamentada pelo Decreto 95.247, de 17 de novembro de 1987.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA

As empresas deverão providenciar seguro de vida e de acidentes pessoais para morte natural ou acidental e invalidez permanente, conforme discriminado a seguir:

Parágrafo primeiro: De 1º de maio de 2020 a 30 de abril de 2021, deverá ser no valor mínimo de R\$ 36.895,85 (trinta e seis mil, oitocentos e noventa e cinco reais e oitenta e cinco reais), a título de indenização, totalmente subsidiado pelas empresas;

Parágrafo segundo: De 1º de maio de 2021 a 30 de abril de 2022, deverá ser no valor mínimo de R\$ 39.294,08 (trinta e nove mil, duzentos e noventa e quatro reais e oito centavos), a título de indenização, totalmente subsidiado pelas empresas;

Parágrafo terceiro: De 1º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023, deverá ser no valor mínimo de R\$ 40.816,32 (quarenta mil, oitocentos e dezesseis reais e trinta e dois centavos), a título de indenização, totalmente subsidiado pelas empresas;

Parágrafo quarto: De 1º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024, deverá ser no valor mínimo de R\$ 42.379,56 (quarenta e dois mil, trezentos e setenta e nove reais e cinquenta e seis centavos), a título de indenização, totalmente subsidiado pelas empresas;



Parágrafo quinto: Esta condição entrou em vigor, em 1º de janeiro de 2002;

Parágrafo sexto: As empresas que deixarem de cumprir esta cláusula, assumirão inteira responsabilidade pelo pagamento da indenização.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento de empregado durante o vínculo, ainda que suspenso ou interrompido, a empresa concederá uma indenização correspondente a 100% (cem por cento), de seu último salário nominal.

Parágrafo único: A indenização prevista no "caput" não poderá ser inferior a 02 (duas) vezes ou superior a 10 (dez) vezes o valor do piso salarial fixado neste instrumento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REEMBOLSO CRECHE

As empresas reembolsarão mensalmente as suas empregadas mães, para cada filho, por 12 (doze) meses, a partir do término da licença maternidade, importância mensal equivalente a 20% (vinte por cento), do piso salarial instituído neste instrumento, condicionado à comprovação dos gastos com internamento em creche ou instituição análoga, de livre escolha da empregada.

Parágrafo primeiro: Será concedido o benefício na forma do "caput" aos empregados do sexo masculino que, sendo viúvos, solteiros ou separados, detenham a guarda do filho;

Parágrafo segundo: Eventuais diferenças havidas entre os meses de maio de 2020 a abril de 2024, oriundos da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser pagas até o 5º (quinto) dia útil do mês de dezembro de 2023.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado afastado pela previdência social em razão de doença ou acidente do trabalho, a empresa complementarará, enquanto perdurar a situação, respeitado o período máximo de 01 (um) ano, o benefício percebido por aquele da previdência, no valor da diferença entre seu salário nominal e o benefício recebido até o limite de 12 (doze) salários mínimos mensais.

Parágrafo primeiro: Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo-sexto) e o 180º (centésimo octogésimo) dia de afastamento, limitado a 12 (doze) salários mínimos;

Parágrafo segundo: Não sendo conhecido o valor do benefício previdenciário, a complementação será paga com base em valores estimados; compensando-se eventuais diferenças no pagamento imediatamente posterior;



Parágrafo terceiro: A complementação abrange, inclusive, o 13º salário;

Parágrafo quarto: Recusando-se o empregado a submeter-se a perícia do órgão previdenciário ou, a ela submetendo-se, mas não fornecendo a empresa cópia do laudo, a complementação poderá ser suspensa até que a providência seja efetivada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REEMBOLSO AO EMPREGADO COM FILHO QUE TENHA NECESSIDADES ESPECIAIS

As empresas reembolsarão mensalmente, mediante comprovação e até o limite de 40% (quarenta por cento), do piso salarial estabelecido no presente instrumento, as despesas que seus empregados tiverem, com filhos que tenham necessidades especiais.

Parágrafo único: Eventuais diferenças havidas entre os meses de maio de 2020 a abril de 2024, oriundos da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser pagas até o 5º (quinto) dia útil do mês de dezembro de 2023.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ADICIONAL DE REPOSIÇÃO DE ROUPAS

As empresas cujos empregados manuseiem graxa, óleos, tintas, removedores, etc., e sejam por elas obrigados a usarem roupa social (paletó, gravata, camisa, calça social etc.) pagarão a esses empregados, mensalmente, um adicional equivalente a 8,0% (oito por cento), do piso salarial estabelecido neste instrumento.

Parágrafo único: Eventuais diferenças havidas entre os meses de maio de 2020 a abril de 2024, oriundos da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser pagas até o 5º (quinto) dia útil do mês de dezembro de 2023.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

Ao empregado que conte mais de 05 (cinco) e menos de 10 (dez) anos de serviço na empresa, será concedida, por ocasião de sua aposentadoria, uma gratificação de valor igual ao último salário por ele percebido. Àqueles que contem com mais de 10 (dez) anos na empresa, a gratificação será equivalente a 02 (duas) vezes o valor do último salário.

Parágrafo único: As gratificações previstas no "caput" serão devidas por ocasião do desligamento do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Ocorrendo a dispensa sem justa causa por iniciativa da empresa, de empregado acima de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, e com 05 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na empresa, fica assegurado um aviso prévio de 60 (sessenta) dias; o excedente ao prazo legal deverá, sempre, ser indenizado.



CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO

O empregado fica dispensado do cumprimento do aviso prévio no momento em que comprovar a obtenção de novo emprego, mediante declaração em papel timbrado da empresa ou registro na CTPS.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO DE DISPENSA

A dispensa de empregado deverá ser comunicada por escrito qualquer que seja o motivo, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa, nas demissões de empregados, sem justa causa, e quando solicitada, se obriga a entregar ao demitido uma carta de referência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA AOS DESEMPREGADOS

As empresas que mantém convênio de assistência médica aos empregados, ou que disponham de serviço médico próprio, garantirão aos empregados demitidos a continuidade do benefício de assistência médica, para si e seus dependentes, pelo prazo de 30 (trinta) dias, contados a partir da homologação ou quitação, salvo se, nesse interregno, o beneficiário ingressar em novo emprego.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO DECENTE

O SINCOESP envidará todos os seus esforços para que as empresas representadas promovam o trabalho decente; proteção contra o desemprego, o desenvolvimento sustentável, o respeito aos princípios e direitos fundamentais, como a liberdade sindical, a igualdade de oportunidades, a livre negociação coletiva e a não discriminação no trabalho; práticas de proteção social; o diálogo social; a capacitação profissional e a segurança e saúde dos empregados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

O empregado afastado para tratamento médico superior a 30 (trinta) dias, gozará de estabilidade provisória por 75 (setenta e cinco) dias a contar da alta médica, salvo demissão por falta grave ou acordo entre as partes devidamente assistido pelo Sindicato Profissional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA

Fica assegurado aos empregados em união homoafetiva, à garantia de todos os direitos previstos nesta de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros e dependentes habilitados perante a Previdência Social. Parágrafo único: O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos



observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o art. 52, parágrafo 4º, da Instrução Normativa INSS/DC nº 20 de 11/10/2007, e alterações posteriores.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

A empregada gestante gozará de estabilidade provisória, salvo demissão por justa causa ou por acordo entre as partes, realizado com assistência do Sindicato Profissional, desde o início da gestação até 150 (cento e cinquenta) dias, após o parto.

Parágrafo único: Na ocorrência de aborto, desde que comprovado por atestado médico, gozará a empregada de estabilidade provisória de 30 (trinta) dias, contados a partir da data do ocorrido.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO PAI

O empregado pai, desde que conte, no mínimo, 30 (trinta) meses de tempo de serviço na empresa, gozará de estabilidade provisória no emprego, salvo demissão por justa causa ou por acordo entre as partes, realizada com assistência do Sindicato Profissional pelo período de 60 (sessenta) dias, contados da data de nascimento do filho, devidamente comprovada através do fornecimento da respectiva certidão de nascimento.

Parágrafo único: O direito de que trata o "caput" não será concedida uma segunda vez, com intervalo inferior a 18 (dezoito) meses em relação à primeira.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO ALISTADO

O empregado em idade de prestação do serviço militar obrigatório terá garantido emprego desde o alistamento até 30 (trinta) dias, após o término do compromisso, salvo demissão por falta grave ou acordo entre as partes, devidamente assistido pelos Sindicatos Profissionais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE - PRÉ-APOSENTADORIA

O empregado que contar, no mínimo, 05 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa e que esteja a, pelo menos, 16 (dezesesseis) meses de completar o período aquisitivo necessário à aquisição da aposentadoria por seu prazo mínimo, não poderá ser demitido, a não ser por justa causa, salvo se a empresa cumprir as seguintes condições:

Parágrafo primeiro: Pagar indenização correspondente a 50% (cinquenta por cento), do montante de salários pertinente ao período que faltar para o empregado adquirir o direito à aposentadoria;

Parágrafo segundo: Pagar indenização correspondente a 50% (cinquenta por cento), das contribuições previdenciárias, parte do empregado e da empresa pertinente ao período que faltar para o empregado adquirir o direito à aposentadoria;



Parágrafo terceiro: Os empregados que sejam beneficiários de plano de complementação de aposentadoria, não fazem jus às indenizações fixadas nos parágrafos acima desta cláusula, ressalvando-se, no entanto, o direito à diferença entre a indenização prevista no plano de complementação e a aqui ajustada, caso aquela seja menor que esta;

Parágrafo quarto: Ocorrendo dispensa de empregado, a empresa deverá alertar a este, por escrito, especificamente sobre a estabilidade prevista nesta cláusula, inquirindo-o acerca de seu eventual enquadramento nas condições aqui estabelecidas, com prazo de 60 (sessenta) dias para comprovação ou retificação da informação dada, sob pena de decadência;

Parágrafo quinto: A inobservância, pela empresa da obrigação de notificação expressa relativa ao direito à estabilidade de que cuida a presente cláusula, implicará na inexistência da decadência;

Parágrafo sexto: Considera-se que o prazo mínimo, previsto no "caput" para efeito de aferição do início da estabilidade, aquele a partir do qual o empregado poderá, de acordo com as leis vigentes, requerer aposentadoria.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PROVAS ESCOLARES

Nos dias de provas ou exames escolares, os empregados terão redução das 02 (duas) últimas horas da jornada diária de trabalho, mediante prévia comunicação e posterior comprovação no prazo máximo de 72h00 (setenta e duas horas), prorrogáveis na ocorrência de motivo de força maior.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - JORNADA DO DIGITADOR

Os empregados que exercem exclusivamente a função de digitadores estão sujeitos à jornada diária de, no máximo, 6h00 (seis horas).

Parágrafo único: Deverão ser concedidos aos digitadores os intervalos para descanso de que trata a NR-17 (dez minutos de descanso para cada cinquenta trabalhados).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES VESTIBULARES

Para a prestação de exames vestibulares para ingresso em curso universitário, ou profissionalizante de segundo grau, o empregado poderá faltar até 05 (cinco) dias úteis por ano, sem prejuízo de seu salário, das férias e descansos semanais remunerados, devendo comprovar o motivo da ausência nas mesmas condições previstas na cláusula de provas escolares.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS LEGAIS

Os empregados poderão se ausentar do serviço, sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, pelos seguintes prazos:

Parágrafo primeiro: 05 (cinco) dias corridos em virtude de falecimento de cônjuge, ascendente, descendentes ou pessoa que, comprovadamente, vivia sob sua dependência econômica;



Parágrafo segundo: 05 (cinco) dias úteis consecutivos em virtude de núpcias;

Parágrafo terceiro: Até 03 (três) dias por ano para acompanhamento de filho ao médico, se o mesmo tiver necessidades especiais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CARTEIRA DE TRABALHO - ANOTAÇÕES

A CTPS, recebida para anotações deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48h00 (quarenta e oito horas); a entrega de quaisquer documentos a empresa deverá ser feita mediante recibo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

É vedada a instituição de contrato de experiência nos casos de readmissão para função desempenhada anteriormente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EXTENSÃO DO DIREITO A FÉRIAS

Os empregados demissionários com menos de 01 (um) ano de tempo de serviço, farão jus ao recebimento de férias proporcionais à razão de 1/12 (um, doze avos), por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - INÍCIO DE FÉRIAS

O período de gozo de férias não poderá iniciar-se em sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, exceto quanto aos empregados que trabalham em escalas de revezamento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CANCELAMENTO OU ADIANTAMENTO DAS FÉRIAS

Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, a empresa somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA MATERNIDADE

As empresas em atendimento ao preceito constitucional concederão licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, as suas empregadas mãe.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LICENÇA PARA A MÃE ADOTANTE

De acordo com a Lei 10.421 de 15/04/2002, que estende a mãe adotiva o direito da licença maternidade, fica estabelecido que, em caso de adoção ou guarda judicial, o período de gozo da licença-maternidade passa a ser de 120 (cento e vinte) dias, independentemente da idade da criança.



Parágrafo único: A licença maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda a adotante ou guardião.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - UNIFORMES

Quando exigidos ou necessários, os uniformes ou roupas profissionais serão fornecidos gratuitamente aos empregados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS DO SINDICATO

Os atestados médicos e odontológicos passados pelos Sindicatos Profissionais ou por seus facultativos serão aceitos pelas empresas para justificativa e abono de faltas ou atrasos ao serviço.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PUBLICIDADE

As empresas colocarão em quadros de avisos, em locais bem visíveis aos empregados, todas e quaisquer comunicações dos Sindicatos dos Empregados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA

Por descumprimento de qualquer das cláusulas previstas neste instrumento as empresas pagarão multa mensal não cumulativa equivalente a 5,0% (cinco por cento), do piso salarial estabelecido na cláusula respectiva, por infração e enquanto esta perdurar. A multa reverte em favor do empregado prejudicado, exceção feita às cláusulas que já preveem penalidades específicas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

A empregada que estiver inclusa no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual ou municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurado à manutenção do vínculo empregatício quando necessário o afastamento do local de trabalho, na forma de interrupção do contrato, por até 06 (seis) meses e estabilidade no emprego por 01 (um) ano, a contar do seu retorno ao trabalho, sem prejuízo dos demais direitos consagrados no art. 9º, parágrafo 2º, incisos I e II da Lei 11.340 de 07/08/2006.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - IGUALDADE SALARIAL

As empresas deverão assegurar a igualdade salarial aos empregados, independentemente de discriminação em razão do sexo, raça, idade, nacionalidade, estado civil ou orientação sexual.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

As empresas se comprometem a iniciar uma campanha contra o assédio sexual e moral no local de trabalho, em conjunto com os Sindicatos Profissionais.



Parágrafo primeiro: As denúncias de assédio serão apuradas em uma comissão bipartite (Sindicato e Empresa);

Parágrafo segundo: Caberá ao SINDICATO, EMPRESA, SESMT E CIPA, averiguar o abuso de poder nas relações de trabalho e tomar medidas para coibir estas práticas, garantindo relações no trabalho onde predomine a decência, dignidade e respeito pelo outro e a seus direitos de cidadão.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA EM CASO DE ASSALTO - SEQUESTRO/ SINISTRO

No caso de assalto no local de trabalho, sequestro consumado ou não, os empregados presentes receberão o atendimento médico e psicológico necessário, custeados pelo empregador, logo após o ocorrido, devendo os Sindicatos Profissionais das respectivas bases territoriais serem comunicados imediatamente dos fatos.

Parágrafo primeiro: Após avaliação médica, os empregados, se necessário, deverão ser afastados imediatamente, sem prejuízo do salário;

Parágrafo segundo: Serão preenchidas CAT - (Comunicação de Acidente do Trabalho) para os empregados que tenham sofrido dano físico e/ou psicológico;

Parágrafo terceiro: Assalto ocorrido contra empregado conduzindo valores em serviço;

Parágrafo quarto: Ocorrência de sinistro em viagem a serviço da empresa;

Parágrafo quinto: Enquanto o empregado estiver no INSS, em decorrência da percepção de auxílio-doença por acidente de trabalho decorrente do evento previsto no "caput" a empresa complementará o benefício previdenciário até o montante do salário da ativa, pelo período máximo de 90 (noventa) dias.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - RESCISÕES CONTRATUAIS

A liquidação dos direitos trabalhistas resultantes da rescisão de contrato de trabalho deverá ser efetivada até o prazo de 10 (dez) dias a contar da data da notificação da dispensa na hipótese de aviso prévio indenizado, ou com dispensa de seu cumprimento no caso de pedido de demissão, na conformidade do parágrafo 6º do art. 477 da CLT (redação da Lei 13.467 /2017).

Parágrafo primeiro: O saldo de salário do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, se a efetivação da rescisão não se verificar antes desta data.



Decisão: Tendo em vista a solução do conflito mediante Acordo formalizado entre as partes, bem assim que, examinada a avença celebrada, verifica-se que foram observadas as formalidades legais, sua homologação é medida que se impõe.

Homologo.

2. Pautas de Reivindicações - 2020/2021, 2021/2022, 2022/2023 e 2023/2024. Cláusulas Controvertidas. Gratificação Quebra de Caixa e Contribuição Assistencial.

Conforme relatado, as partes acordaram em todas as reivindicações, exceto com relação às cláusulas referentes à Gratificação Quebra de Caixa relativa ao biênio 2023/2024 e Contribuição Assistencial relativa aos anos de 2020/2021, 2021/2022, 2022/2023 e 2023/2024.

Passa-se, assim, à análise das cláusulas controvertidas:

CLÁUSULA REFERENTE À GRATIFICAÇÃO QUEBRA DE CAIXA

CLÁUSULA (...) GRATIFICAÇÃO QUEBRA DE CAIXA

Os empregados registrados na função de caixa receberão mensalmente adicional de quebra de caixa em valor equivalente a 2,5% (dois e meio por cento), de seu próprio salário.

Parágrafo primeiro - O desconto por quebra de caixa fica limitado ao valor da gratificação por quebra de caixa, sem prejuízo da apuração do dano, bem como ação de reparação e adoção de medidas disciplinares por parte do empregador e eventual dispensa por justa causa.

*Decisão: Não há cláusula preexistente. A priori, impor-se um adicional de gratificação a título de quebra de caixa depende de negociação coletiva. **Todavia, a cláusula é DEFERIDA nos termos do PN 103, da SDC, do TST, adaptando-se o percentual na forma do pedido formulado:***

"Concede-se ao empregado que exercer permanentemente a função de caixa a gratificação de 2,5% sobre seu salário, excluídos do cálculo adicionais, acréscimos e vantagens pessoais."

CLÁUSULA REFERENTE À CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL



A partir da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que adotou a máxima de prevalência do negociado sobre o legislado, a autonomia privada coletiva foi prestigiada, o que autoriza o estabelecimento da contribuição assistencial em decisão assemblear, momento em que a autonomia privada para se negociar é deliberada e aprovada pela categoria.

E, mais ainda, com a facultatividade da contribuição sindical, mas com a manutenção da representação da categoria (inciso III do art. 8º da CF), em havendo negociação coletiva, ainda que infrutífera e que leve ao dissídio coletivo econômico (como no caso em tela), é direito da entidade sindical ter suas despesas com o processo de negociação compartilhadas entre aqueles que se beneficiarão do instrumento normativo, independente de associação. Portanto, na cláusula da Sentença Normativa sobre a contribuição assistencial, aplico a inteligência do PN nº 21 do TRT/SP, autorizando o desconto aos empregados associados e não associados, no percentual de 5% (cinco por cento), de uma só vez e quando do primeiro pagamento dos salários já reajustados, e assegurando o direito de oposição ao desconto, que é facultativo. Fica assim redigida a presente cláusula:

"As empresas descontarão 5% (cinco por cento) do salário básico dos empregados, associados ou não, de uma única vez, no primeiro pagamento do salário reajustado, a título de contribuição assistencial, e farão o recolhimento em favor do Sindicato Profissional, por intermédio de guias próprias por este fornecidas, garantido o direito de oposição em 10 (dez) dias do primeiro pagamento reajustado, manifestado perante o Sindicato Profissional, ressalvados os Termos de Ajustamento de Conduta porventura celebrados."

Ressalto, ainda, que o Precedente Normativo nº 21 deste Tribunal encontra-se em perfeita consonância com a recente tese fixada pelo STF (Tema nº 935 de Repercussão Geral), de seguinte teor: *"É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição."*

ACÓRDÃO

Em 22/11/2023 - Sessão Virtual



CERTIFICO que a Pauta de Julgamento da Sessão Virtual da Seção de Dissídios Coletivos marcada para o dia 22 de novembro de 2023 foi disponibilizada no DeJT no Caderno Judiciário do TRT 2ª Região do dia 10.11.2023. Enviado em 10.11.2023 às 15:35:30 Código 172378148.

Presidente o Excelentíssimo Senhor Desembargador Federal do Trabalho
VALDIR FLORINDO.

Tomaram parte do julgamento os Exmos. Srs. Magistrados Federais do Trabalho: DAVI FURTADO MEIRELLES (RELATOR), FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO (REVISOR), FERNANDO ÁLVARO PINHEIRO, ANA PAULA SCUPINO OLIVEIRA (CADEIRA 5), RICARDO NINO BALLARINI, ELIANE APARECIDA DA SILVA PEDROSO, MARIA CRISTINA CHRISTIANINI TRENTINI, VALDIR FLORINDO e IVANI CONTINI BRAMANTE.

Comparecem, embora em férias, para julgamento de processo de competência, os Exmos. Desembargadores Desembargador Davi Furtado Meirelles e Francisco Ferreira Jorge Neto. Ausente justificadamente, em razão de férias, o Exmo. Desembargador Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira. Ausente, justificadamente, em razão de férias, a Exma. Desembargadora Sueli Tomé da Ponte, sendo substituída pela Exma. Juíza Ana Paula Scupino Oliveira.

Pelo D. Ministério Público do Trabalho, compareceu a Excelentíssima Senhora Procuradora Dra. LAURA MARTINS MAIA DE ANDRADE.

Ante o exposto, ACORDAM os Magistrados da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, **por votação unânime**, em:

a) **HOMOLOGAR** o Acordo entabulado pelas partes, nos exatos termos propostos;

b) Julgar **PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos para deferir as cláusulas de Contribuição Assistencial dos Empregados e de Gratificação Quebra de Caixa (biênio 2023/2024), fixando-lhes as redações acima expostas. Tudo em conformidade com a fundamentação do voto;

c) Conceder aos trabalhadores estabilidade de 90 (noventa) dias, nos termos do Precedente Normativo nº 36.



Custas calculadas sobre o valor arbitrado à causa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), no importe de R\$ 200,00 (duzentos reais), cabendo aos suscitantes o pagamento de R\$ 100,00 (cem reais) e ao suscitado o pagamento de R\$ 100,00 (cem reais).

Em caso de não pagamento das custas, a Secretaria da SDC deverá observar os procedimentos estabelecidos no art. 62 do Provimento GP nº 01/2008 (com a redação dada pelo Provimento GP nº 01/2018, publicado no DEJT de 07/05/2018, alterado pelo Provimento GP nº 02/2019, publicado no DEJT de 03/06/2019).

DAVI FURTADO MEIRELLES
Desembargador Relator

J_DFM\Votos\si/dfm

VOTOS

