

DISSÍDIO COLETIVO. PRÉVIO ACORDO PARA INSTAURAÇÃO. § 2º DO ART. 114 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. INTERPRETAÇÃO TELEOLÓGICA. O disposto no § 2º do art. 114 da Constituição Federal deve ser interpretado à luz dos princípios constitucionais da autodeterminação, inafastabilidade do Poder Judiciário, razoabilidade e liberdade individual, estampados no art. 5º, incs. II, XXXV, e IV do § 4º do art. 60. Entendimento diverso significa impedir a parte interessada de ver solucionado de forma efetiva e verdadeira o conflito intersubjetivo de interesses, privando-a do seu direito público subjetivo de ação, cláusula pétrea da Constituição da República. Assim, aceitar como inevitável para a propositura do dissídio coletivo o mútuo consenso das categorias econômica e profissional significaria, na prática, extirpar da esfera jurídica o instituto em exame, mormente porque não se exigiu qualquer justificativa para o não aceite da sua protocolização perante essa Justiça Especializada.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **DISSÍDIO COLETIVO**, originários deste Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 12^a Região, SC, sendo suscitante **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO NO ESTADO DE SANTA CATARINA** e suscitada **SINDICATO DOS DESPACHANTES DE TRÂNSITO DO EXTREMO OESTE DE SANTA CATARINA - SINDETRAN-SC**.

O suscitante instaurou o presente dissídio coletivo, postulando a instituição de cláusulas econômicas, sociais e sindicais para vigorar por 1 ano a partir de 1º-5-2010.

Instruiu o pedido carreando para o feito procuração, rol de reivindicações, carta sindical, estatuto social, atas de eleição e posse da diretoria, edital de convocação, ata da plenária estadual extraordinária da Federação suscitante, lista de presença, ata da reunião de negociação na Delegacia Regional do Trabalho, instrumentos coletivos anteriores.

Designada a audiência de conciliação e instrução, esta resultou inexitosa (fl. 74).

Na contestação (fls. 75/82), o suscitado argui preliminar de inexistência de comum acordo para a propositura do dissídio. No mérito, impugna as cláusulas apresentadas pelo suscitante, alegando que somente deverão ser incluídas na sentença normativa as cláusulas que guardam consonância com a Tendência Normativa deste Tribunal em dissídios coletivos. Junta credencial e documentos.

O suscitante manifestou-se sobre a defesa às fls. 90/91.

A Procuradoria Regional do Trabalho opinou pela rejeição da preliminar de ausência de prévio acordo para a instauração da instância. No mérito, manifestou-se pela instituição parcial das cláusulas apresentadas, conforme as tendências normativas da Resolução nº 02/99 deste Tribunal e os precedentes normativos do TST. Opinou, outrossim, pela não instituição da cláusulas próprias de negociação coletiva ou que contenham matéria regulada por lei. (fls. 93/94).

Os autos foram retirados da pauta do dia 14 de março de 2011 para manifestação do suscitado quanto à pretensão do suscitante, de aplicação do mesmo índice aplicado para o piso salarial, de 7,42%, para o reajuste geral.

O prazo de dez dia transcorreu ***in albis***.

É o relatório.

VOTO

PRELIMINARMENTE

1 - FALTA DE QUORUM LEGAL DA ASSEMBLÉIA QUE APROVOU A PAUTA DE REIVINDICAÇÕES (ARGUIÇÃO EX-OFFICIO DA RELATORA)

Cumpre apreciar por primeiro questão

de ordem processual que impede o enfrentamento do pleito do suscitante.

Verifico não ter sido atingido o **quorum** deliberativo da plenária estadual extraordinária para a votação acerca das reivindicações da categoria, da autorização para as tratativas necessárias à implementação dessas reivindicações e propositura da presente ação.

Via de regra, consoante a Carta Magna de 1988, art. 8º, inc. I, o **quorum** a ser observado para a celebração de convenções coletivas e instauração da instância é o previsto no estatuto da entidade sindical, não cabendo ao Estado intervir nas deliberações sindicais, o que afastaria o mandamento dos arts. 612 e 859 da CLT.

Entretanto, a Federação autora anexou aos autos o seu estatuto social, no qual nada consta sobre a regulamentação do **quorum** deliberativo da plenária estadual para a instauração do dissídio (capítulo VII, fl. 30).

Essa omissão torna necessária a observância dos dispositivos da CLT mencionados:

Art. 612 - Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3

(dois terços) dos associados da entidade, se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo e, **em segunda**, de 1/3 (um terço) **dos membros** (grifei).

Art. 859 - A representação dos sindicatos para instauração da instância fica subordinada à aprovação de assembléia, da qual participem os associados interessados na solução do dissídio coletivo, em primeira convocação, por maioria de 2/3 (dois terços) dos mesmos, ou, **em segunda convocação**, por 2/3 (dois terços) **dos presentes** (destaquei).

Estabelecida então a forma de composição do **quorum** deliberativo, no caso dos autos verifico que este não está atingido, em face do quantitativo de representantes aptos a votar na plenária estadual deliberativa.

A plenária estadual do suscitante é constituída, conforme o art. 27, § 1º, do estatuto (fl. 29/30, pelos votos a) da diretoria (composta de 30 membros, art. 29), b) por 2 delegados indicados pela diretoria dentre seus membros e delegados dos sindicatos filiados e, finalmente, c) três delegados de base, eleitos pela assembléia geral, dentre os associados.

Considerado o número de diretores (30), os delegados indicados pela diretoria (02) e o contingente de delegados representantes de todos os sindicatos filiados a FECESC arrolados à fl. 52 (03

delegados para cada um dos 23 sindicatos), resulta que o número de representantes aptos a votar na plenária estadual não poderia ser inferior a 101.

Entretanto, a lista de presença das fls. 48/49 acusa a participação de apenas 32 membros na plenária, abaixo do **quorum** legal exigido pelos arts. 612 e 859 da CLT.

Pondero que, mesmo em face da lista de presença juntada, a Federação suscitante representa uma legião de trabalhadores de nada menos de 23 sindicatos espalhados pelo estado, o que reforça o entendimento da necessidade de haver demonstração mais aprimorada do contingente de trabalhadores que poderiam participar da plenária deliberativa.

Ainda que assim não fosse, também registro que, muito embora se trate de dissídio coletivo ajuizado por entidade sindical de segundo grau, a Federação, na condição de representante da categoria profissional não organizada em sindicato, não prescinde de convocar assembléia de trabalhadores para aprovação da pauta de reivindicações.

Admitir que apenas os dirigentes da entidade sindical deliberem acerca do tema, implicaria vulnerar o princípio da autonomia privada coletiva, com natureza de poder-função ou direito função, conforme ensinamento de Ronaldo Lima dos Santos, segundo o qual,

Hodiernamente, no entanto, a natureza da autonomia privada coletiva como poder

função deve ser extraída, não da ultrapassada dicotomia interesse público versus interesse privado, mas da contextualização dada por *Santi Romano* no universo dos interesses transindividuais, entre eles o coletivo. **Assim, no exercício da autonomia privada coletiva, o sindicato (ente representativo da coletividade) não atua na tutela de interesse próprio, do qual seria titular, mas na proteção de interesses coletivos (transindividuais) da categoria; é essa persecução, direta ou indireta, da satisfação do interesse coletivo que lhe confere a natureza de direito-função [...].**

A noção da autonomia privada coletiva como um direito-função traz implícita a exigência de que toda atuação sindical no exercício desse poder tenha, direta ou indiretamente, mediata ou imediatamente, como finalidade essencial a tutela dos interesses coletivos dos trabalhadores e não de interesses próprios do ente sindical e de seus diretores.

A persecução do interesse da coletividade de trabalhadores mais que um objetivo da autonomia privada coletiva exercida pelos sindicatos é um pressuposto desta, o que a caracteriza como poder-função [...].

Um interesse será coletivo quando representar a síntese de pretensões de um

grupo determinado ou determinável de indivíduos, unidos entre si ou com a parte contrária por um liame jurídico comum. Não se confunde, assim, com o interesse pessoal do grupo, sendo igualmente diverso dos interesses individuais dos seus membros, dos concernentes à pessoa moral ou jurídica e da mera soma de interesses pessoais dos membros do grupo.

Dessarte, ante essa irregularidade procedimental, que inviabiliza seja verificada a participação efetiva dos representantes nas deliberações da plenária e, por isso, a legitimidade das reivindicações postas na ação, o feito deve ser extinto sem julgamento do mérito, nos termos do inc. IV do art. 267 do CPC, restando prejudicado o exame do conteúdo de cada uma das cláusulas reivindicadas.

Contudo, a douta maioria do Colegiado não comunga do mesmo entendimento, e, ao entendimento de que houve observância do **quorum** necessário para a instauração do dissídio, resolveu rejeitar a arguição. Fiquei vencida, nesse aspecto.

2 - INEXISTÊNCIA DE PRÉVIO ACORDO. EXTINÇÃO DO PROCESSO

Superada a preliminar anterior, cabe a análise da preliminar expressamente suscitada na defesa do réu.

Propugna o suscitado pela extinção do

processo sem resolução do mérito, por falta de pressuposto essencial à constituição e desenvolvimento válido e regular do processo, diante da inexistência de prévio acordo para a instauração da instância.

Rejeito a arguição.

O constituinte derivado, ao fixar a nova competência da Justiça do Trabalho por meio da Emenda Constitucional nº 45/2004, estabeleceu, de forma taxativa que, na hipótese de exaurimento das vias negocial e arbitral, haverá a necessidade de acordo para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica.

Assim dispõe o § 2º do art. 114 da Constituição Federal:

Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Efetivamente, fosse aplicável em sua literalidade essa exigência, ela poderia ser classificada como um pressuposto de constituição válido e regular do processo, e não como condição da ação.

No entanto o referido dispositivo legal deve ser interpretado à luz dos princípios

constitucionais da autodeterminação, inafastabilidade do Poder Judiciário, razoabilidade e liberdade individual, estampados no art. 5º, incs. II, XXXV, e IV do § 4º do art. 60 da Constituição Federal.

Vale aqui transcrever as judiciosas considerações constantes das informações da Advocacia-Geral da União na ADIn nº 3423:

"Parece-nos que todo o imbróglio jurídico sobre o novo art. 114, § 2º, da Constituição - que até agora já gerou 04 (quatro) ações diretas de inconstitucionalidade - deriva, **data venia**, de um equívoco na interpretação que vem sendo conferida pelas entidades obreiras ao texto impugnado.

"Ora, não seria plausível e nem razoável ao legislador constitucional simplesmente desconstituir o acesso à jurisdição ou minar a chance de os sindicatos, à vista de controvérsia com os empregadores, obterem a emanção de sentenças normativas da Justiça do Trabalho. Por isso não se crê que tenha sido essa a intenção da reforma.

"A solução adviria da compreensão do que significa a expressão "comum acordo" - constante da norma -, em contraponto com a expressão "consentimento", propugnada pelas requerentes.

"Entendemos que a inserção dessa necessidade de "comum acordo" no art. 114, § 2º, da Constituição, objetivou meramente impedir a propositura precipitada de dissídios coletivos e reforçar o estímulo à

negociação no âmbito das relações de trabalho. A redução numérica de lides judiciais, vale lembrar, foi a principal Meca da reforma do Poder Judiciário. Quando o art. 114, § 2º, fala em "comum acordo" para ajuizamento do dissídio coletivo, quis significar aquela situação em que ambas as partes enxergam a interferência judicial como a única forma restante de resolver o conflito.

"Passou a ser exigido, portanto, que se configure aquele momento de efetivo exaurimento das negociações amigáveis, e ausência de outras alternativas senão a busca ao Estado-Juiz.

"Em momento algum, acreditamos, estaria a se exigir um "de acordo" do Réu para o ajuizamento do dissídio coletivo. Isso seria até incongruente, porque obviamente ninguém "concordaria" em ser demandado.

"Ninguém aceita de bom grado ver sua vontade forçosamente substituída pela dicção do Estado-Juiz, o qual se aterá à lei, que pode diferir dos interesses do demandado.

"Enfim, essa expressão "comum acordo", ao que nos parece, quer dizer um "comum acordo na inevitabilidade da busca judicial", e não um "consentimento para que a outra parte busque a via judicial".

Destaco que, em todas as oportunidades oferecidas pelo suscitante, os suscitados vêm se esquivando de fato um acordo, motivo pelo qual deve ser reconhecida a frustração das negociações por parte dele.

Com efeito, na hipótese dos autos verifico que as tratativas e tentativas consensuais para a fixação das cláusulas econômicas e jurídicas da categoria profissional abrangida pelo sindicato-suscitante se exauriram, apresentando-se inevitável o ajuizamento desta ação.

Não há como entender de forma diversa, uma vez que restaria à parte interessada na solução efetiva e verdadeira do conflito privada do seu direito público subjetivo de ação, cláusula pétrea da Constituição da República.

Não se olvida que a intenção da reforma constitucional foi realmente incentivar ao máximo a negociação coletiva.

Contudo, aceitar como inevitável para a propositura do dissídio coletivo o mútuo consenso das categorias econômica e profissional significaria, na prática, extirpar da esfera jurídica o instituto em exame, mormente porque não se exigiu qualquer justificativa para o não aceite da sua protocolização perante essa Justiça Especializada.

Assim, não há falar, sob esse aspecto, em ausência de pressuposto essencial à constituição e ao desenvolvimento válido e regular do processo.

No mérito, instituo as seguintes cláusulas:

1 - REAJUSTE SALARIAL: Os salários dos integrantes da

categoria profissional serão reajustados a partir de 1º-05-2010 pela aplicação do índice correspondente a 5,48%, compensados os adiantamentos legais ou espontaneamente pagos no período, salvo os decorrentes de promoção, término de aprendizagem, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado. Justificativa: Reivindicação adaptada à Tendência Normativa nº 1 da Res. SDC nº 002/99. O índice do INPC nos doze meses anteriores à data base foi de 5,49%.

2 - PISO SALARIAL - Fica mantido o piso salarial da categoria profissional estabelecido nas condições do instrumento normativo imediatamente anterior à vigência da presente sentença normativa, corrigido na forma da cláusula 1ª desta decisão, devendo ser observado, a partir de 1º-05-2010, o piso salarial estabelecido na Lei Complementar nº 459/2009, se maior. Justificativa: Reivindicação adaptada à Tendência Normativa nº 2 da Res. SDC nº 002/99 e Lei Complementar nº 459/2009. Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados a partir de 01/08/2009 (início da data base) pela aplicação do índice correspondente a 4,57%, compensados os adiantamentos legais ou espontaneamente pagos no período, salvo os decorrentes de promoção, término de aprendizagem, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

3 - VIGÊNCIA: A vigência do presente instrumento normativo será de 12 (doze) meses, a partir de 01 de maio de 2010.

4 - CRECHE: Determina-se a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existentes na empresa mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesesseis) anos, facultado o convênio com creches, sob pena de ter que ressarcir os valores pagos, mediante regular comprovação da despesa, limitado a 20% do piso salarial, por filho. (Precedente Normativo 21, da Resolução SDC nº 002/99)

5 - GARANTIA DE SALÁRIOS E CONSECTÁRIOS: Ficam assegurados os salários e consectários ao empregado despedido sem justa causa desde a data do julgamento do dissídio coletivo até 90 (noventa) dias após a publicação do acórdão, limitado o período total a 120 (cento e vinte) dias. (Precedente Normativo 20, da Resolução SDC nº 002/99).

6 - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE E À MÃE ADOTIVA - Fica vedada a dispensa da mulher gestante e da mãe adotiva, desde a concepção até 90 (noventa) dias após a licença estabelecida em lei. (Precedente DC 397-2009)

Parágrafo único: No caso de mãe adotiva, considerar-se-á como concepção a data da efetiva adoção (PRECEDENTE DC 394-2009).

7 - CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA TERCEIRIZADA E COOPERATIVADA - Fica proibida a contratação, pelas empresas abrangidas pela presente sentença normativa, de mão-de-obra indireta através de empresas terceirizadoras e de cooperativas de trabalho que vise o atendimento a atividade fim das empresas.

16 - ACESSO LIVRE AOS LOCAIS DE TRABALHO PARA VISTORIAS DE

SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO: As empresas garantirão que a entidade sindical profissional, por intermédio de seus dirigentes, possa acompanhar o agente público quando da realização por Órgão oficial de vistorias de saúde e condições de trabalho em suas dependências.

Parágrafo único: os relatórios respectivos serão encaminhados à direção das empresas que se comprometem a analisá-los e a respondê-los.

Instituo as seguintes cláusulas do instrumento coletivo anterior, aqui relacionadas pela sua numeração original, por se tratar de conquistas preexistentes.

20 - MORA SALARIAL As empresas pagarão ao empregado 1% (um por cento) ao dia sobre o salário vencido, no caso de mora salarial, após o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, configurada a culpa da empresa no atraso do pagamento.

21 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO As empresas fornecerão obrigatoriamente aos seus empregados, envelope mensal de pagamento ou documento equivalente, contendo, além da identificação da empresa, discriminação de todos os valores pagos e descontados.

22 - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS Durante a vigência da presente Convenção, os empregados admitidos não poderão perceber remuneração inferior a dos empregados dispensados, desde que admitidos para trabalho da mesma natureza, excluídas as vantagens pessoais e dispensada a necessidade de comprovação de experiência anterior.

23 - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA Por ocasião do reajuste salarial e quando da admissão, não poderá o empregado mais antigo receber salário inferior ao empregado mais novo na mesma função, devendo, neste caso, ser efetuada a equiparação salarial na forma da lei, salvo se a empresa tiver quadro organizado de carreira.

24 - EMPREGADO SUBSTITUTO Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do empregado substituído.

25 - CHEQUES SEM FUNDOS As empresas não descontarão da remuneração de seus empregados, as importâncias correspondentes a cheques sem fundos, por estes recebidos quando na função de caixa ou serviços assemelhados, uma vez cumpridas as normas da empresa, que deverão ser por escrito e constando das mesmas a obrigatoriedade de existência de responsável para visto no cheque, no ato de seu recebimento.

26 - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO Antecipação do percentual de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário aos empregados que requeiram até 10 (dez) dias antes do início das férias.

27 - QUEBRA DE CAIXA As empresas remunerarão os empregados que exercem função de caixa ou assemelhados, com o prêmio mensal de 20% (vinte por cento) sobre o salário normativo estabelecido na presente sentença normativa, a título de quebra de caixa.

28 - CONFERÊNCIA DE CAIXA Ficam os empregados responsáveis pelas diferenças que forem encontradas na conferência dos valores em caixa, desde que seja realizada na presença do

operador responsável pela mesma. Quando este for impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento de responsabilidade por qualquer erro verificado.

29 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS A jornada extraordinária de trabalho será remunerada com o adicional de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

30 - HORAS EXTRAS E REPOUSO SEMANAL A remuneração das horas extras dos comissionistas tomará por base o valor total das comissões auferidas durante o mês, dividido pelo número de horas normais efetivamente trabalhadas, multiplicando-se pelo número de horas extras trabalhadas no mês, acrescentando-se ao valor/hora, o adicional de horas extras estabelecido nesta sentença normativa.

31 - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho de seus empregados, o salário fixo, como também a função pelos mesmos efetivamente exercida.

32 - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO O empregador se obriga a entregar a segunda via do contrato de trabalho e do termo de opção de FGTS, ao empregado.

33 - DISPENSA POR JUSTA CAUSA No caso de despedida por justa causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado o motivo da rescisão, sob pena de não poder alegar a falta grave em juízo.

34 - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS A quitação das verbas rescisórias será efetuada pela empresa nos prazos estabelecidos pela Lei 7.855/89, sob pena das cominações

previstas na referida Lei, além da penalidade prevista nesta Convenção.

35 - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS As rescisões de contrato de trabalho serão efetivadas perante a Federação dos Trabalhadores no Comércio no Estado de Santa Catarina e/ou Sindicatos filiados, nos termos da legislação em vigor.

36 - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS EFETUADOS No ato da homologação de rescisão de contrato de trabalho, fica a empresa obrigada a apresentar os últimos 12 (doze) comprovantes de pagamentos efetuados ao empregado.

37 - AVISO PRÉVIO Para os empregados que contem com mais de 5(cinco) anos de serviço na empresa e com mais de 45(quarenta e cinco) anos de idade, o aviso prévio a ser concedido pela empresa será de 60(sessenta) dias.

38 - AVISO PRÉVIO INDENIZADO No pedido de demissão com indenização do aviso prévio, os dias correspondentes integrar-se-ão para todos os efeitos legais.

39 - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO Fica dispensado o cumprimento do aviso prévio, no caso do empregado obter novo serviço antes do término do referido aviso.

40 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA O contrato de experiência fica suspenso durante a concessão do benefício previdenciário, completando-se o tempo nele previsto após a cessação do benefício referido.

41 - ALISTAMENTO MILITAR A partir do conhecimento, pelo empregado, de sua incorporação ao serviço militar, terá o

mesmo estabilidade no emprego até 60(sessenta) dias após a baixa no referido serviço. Do conhecimento de sua incorporação, dará ciência ao empregador em 48 (quarenta e oito) horas.

42 - ESTABILIDADE AO EMPREGADO SOB AUXÍLIO DOENÇA Será garantida a estabilidade no emprego ao empregado sob auxílio-doença, até 90(noventa) dias após a alta médica previdenciária.

43 - ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA Serão garantidos o emprego e o salário ao trabalhador que contar mais de 5 (cinco) anos de serviços prestados ao mesmo empregador, nos 18 (dezoito) meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria voluntária, ressalvados os casos de motivo disciplinar, acordo ou não uso do direito.

44 - INTERVALO PARA LANCHES Os intervalos de 15(quinze) minutos para lanche serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado.

45 - INTERVALO INTRAJORNADA Direito do empregado, nos intervalos intrajornada não concedidos, de recebimento de horas extras, como se tal fosse.

46 - CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO É obrigatória a utilização de livro-ponto ou cartão mecanizado, para o efetivo controle do horário de trabalho, a fim de que possibilite o real pagamento das horas trabalhadas além da jornada normal.

47 - ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE E VESTIBULANDO A empresa abonará as faltas dos empregados estudantes e

vestibulandos, para a realização das provas em cursos oficiais, assim como em concursos vestibulares, desde que pré-avisada 72 (setenta e duas) horas antes.

48 - ABONO DE FALTA AO TRABALHADOR Será abonada a falta do trabalhador no caso de necessidade de acompanhamento em consulta médica ou na internação hospitalar de dependente até 18 (dezoito) anos de idade ou inválido, mediante comprovação por declaração médica.

49 - FORNECIMENTO GRATUITO DE LANCHES As empresas fornecerão obrigatória e gratuitamente, lanches para seus empregados, quando estes estiverem trabalhando em regime de horas extras em caráter excepcional. As empresas que não dispuserem de cantina ou refeitório deverão destinar um local, em condições de higiene, a fim de que seus empregados possam lanchar.

50 - CURSOS E REUNIÕES Estabelecer que os cursos e reuniões, quando de comparecimento obrigatório, deverão ser realizados durante a jornada de trabalho ou, se fora do horário normal, mediante pagamento de horas extras.

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

52 - INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DE FÉRIAS O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

53 - FÉRIAS, 13º SALÁRIO E AVISO PRÉVIO PARA COMISSÕES: As comissões que integram a média legal prevista para cálculo de férias, gratificação natalina e verbas rescisórias serão previamente corrigidas monetariamente pelo INPC/IBGE, entre a data de seu pagamento e a data do pagamento objeto do cálculo (TRT/SC/DC-ORI-0485/92, ac.nº 4403/92).

54 - FÉRIAS PROPORCIONAIS Ao empregado que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho antes de completar um ano de serviço na empresa, serão pagas férias proporcionais.

55 - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO As empresas manterão assentos para seus empregados, em local onde os mesmos possam ser utilizados durante os intervalos que os serviços permitirem.

56 - FORNECIMENTO GRATUITO DE UNIFORME As empresas que exigirem o uso do uniforme, deverão fornecê-lo sem ônus para os seus empregados, na quota de 2 (dois) por ano. O uso de uniforme deverá ser regulamentado pelas empresas, quanto às suas restrições e conservação.

57 - QUADRO DE AVISOS Colocação de quadro de aviso, sob responsabilidade da entidade sindical no âmbito da empresa, para a afixação de editais, avisos e notícias sindicais.

58 - AÇÃO DE CUMPRIMENTO Fica reconhecida a legitimidade processual da entidade sindical profissional e patronal perante a Justiça do Trabalho, para ajuizamento de ações de cumprimento, independente de relação de empregados ou de autorização ou mandado dos mesmos, em relação a quaisquer das cláusulas desta Convenção.

59 - PENALIDADES Multa de 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria profissional, por empregado e por infração, pelo não cumprimento de quaisquer das cláusulas deste instrumento normativo, sendo 50% (cinquenta por cento) em favor do empregado prejudicado e 50% (cinquenta por cento) em favor da entidade sindical profissional.

Parágrafo Único: A mesma multa, nas mesmas condições, será devida pela não concessão do vale-transporte, na forma da lei.

Não instituo as seguintes cláusulas, relacionadas pela numeração original, por se tratar de matéria regulada em lei:

5 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DAS EMPRESAS;

7 - VALE OU TICKET-REFEIÇÃO;

8 - CÔMPUTO DAS FÉRIAS;

14 - PREVENÇÃO DOS DISTÚRBIOS OSTEOMUSCULARES RELACIONADOS AO TRABALHO;

15 - REMANEJAMENTO E REABILITAÇÃO POR DOENÇA;

17 - EMISSÃO DA CATs;

18 - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO EM SAÚDE OCUPACIONAL;

19 - CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES e

Não instituo a cláusula relativa ao REAJUSTE AUTOMÁTICO, correspondente à numeração 4 do pedido, por se tratar de matéria própria para negociação coletiva.

Por fim, não instituo a cláusula 60 do pedido, denominada CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL, por implicar violação ao princípio da liberdade de associação e sindicalização, além de contrariedade à Súmula nº 666 do STF

Pelo que,

ACORDAM os Exmos. Juízes da Seção Especializada 1, por maioria, vencida a Exma. Juíza Águeda Maria Lavorato Pereira, relatora, rejeitar a preliminar de falta de quorum legal da assembléia que aprovou a pauta de reivindicações, arguida de ofício pela Exma. Juíza Relatora. Por maioria, vencidos os Exmos. Juízes Edson Mendes de Oliveira, revisor e Garibaldi Tadeu Pereira Ferreira, rejeitar a preliminar de inexistência de prévio acordo, formulada pelo suscitado na contestação. No mérito, instituir as seguintes normas e condições de trabalho entre o suscitante e o suscitado:

Cláusula 1^a - REAJUSTE SALARIAL: Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados a partir de 1º-05-2010 pela aplicação do índice correspondente a 5,49% (cinco vírgula quarenta e nove por cento), compensados os adiantamentos legais ou

espontaneamente pagos no período, salvo os decorrentes de promoção, término de aprendizagem, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

Cláusula 2ª - PISO SALARIAL - Fica mantido o piso salarial da categoria profissional estabelecido nas condições do instrumento normativo imediatamente anterior à vigência da presente sentença normativa, corrigido na forma da cláusula 1ª desta decisão, devendo ser observado, a partir de 1º-05-2010, o piso salarial estabelecido na Lei Complementar nº 459/2009, se maior.

Cláusula 3ª - VIGÊNCIA: A vigência do presente instrumento normativo será de 12 (doze) meses, a partir de 01 de maio de 2010.

Cláusula 4ª - CRECHE: Determina-se a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existentes na empresa mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesesseis) anos, facultado o convênio com creches, sob pena de ter que ressarcir os valores pagos, mediante regular comprovação da despesa, limitado a 20% do piso salarial, por filho.

Cláusula 5ª - GARANTIA DE SALÁRIOS E CONSECTÁRIOS: Ficam assegurados os salários e consectários ao empregado despedido sem justa causa desde a data do julgamento do dissídio coletivo até 90 (noventa) dias após a publicação do acórdão, limitado o período total a 120 (cento e vinte) dias.

Cláusula 6ª - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE E À MÃE ADOTIVA - Fica vedada a dispensa da mulher gestante e da mãe adotiva, desde a concepção até 90 (noventa) dias após a licença estabelecida em lei.

Parágrafo único: No caso de mãe adotiva, considerar-se-á como concepção a data da efetiva adoção, vencidos os Exmos. Juízes Edson Mendes de Oliveira, revisor e Lourdes Dreyer.

Cláusula 7ª - CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA TERCEIRIZADA E COOPERATIVADA - Fica proibida a contratação, pelas empresas abrangidas pela presente sentença normativa, de mão-de-obra indireta através de empresas terceirizadoras e de cooperativas de trabalho que vise o atendimento a atividade fim das empresas, vencidos os Exmos. Juízes Edson Mendes de Oliveira, revisor e Lourdes Dreyer.

Cláusula 8ª - ACESSO LIVRE AOS LOCAIS DE TRABALHO PARA VISTORIAS DE SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO: As empresas garantirão que a entidade sindical profissional, por intermédio de seus dirigentes, possa acompanhar o agente público quando da realização por Órgão oficial de vistorias de saúde e condições de trabalho em suas dependências.

Parágrafo único: os relatórios respectivos serão encaminhados à direção das empresas que se comprometem a analisá-los e a respondê-los, vencidos os Exmos. Juízes Garibaldi Tadeu Pereira Ferreira e Lourdes Dreyer.

Cláusula 9ª - MORA SALARIAL: As empresas pagarão ao empregado 1% (um por cento) ao dia sobre o salário vencido, no caso de mora salarial, após o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, configurada a culpa da empresa no atraso do pagamento.

Cláusula 10 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO: As empresas fornecerão obrigatoriamente aos seus empregados, envelope mensal de pagamento ou documento equivalente, contendo, além da identificação da empresa, discriminação de todos os valores pagos e descontados.

Cláusula 11 - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS: Durante a vigência da presente sentença normativa, os empregados admitidos não poderão perceber remuneração inferior a dos empregados dispensados, desde que admitidos para trabalho da mesma natureza, excluídas as vantagens pessoais e dispensada a necessidade de comprovação de experiência anterior.

Cláusula 12 - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA: Por ocasião do reajuste salarial e quando da admissão, não poderá o empregado mais antigo receber salário inferior ao empregado mais novo na mesma função, devendo, neste caso, ser efetuada a equiparação salarial na forma da lei, salvo se a empresa tiver quadro organizado de carreira.

Cláusula 13 - EMPREGADO SUBSTITUTO: Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do empregado substituído.

Cláusula 14 - CHEQUES SEM FUNDOS: As empresas não descontarão da remuneração de seus empregados, as importâncias correspondentes a cheques sem fundos, por estes recebidos quando na função de caixa ou serviços assemelhados, uma vez cumpridas as normas da empresa, que deverão ser por escrito e constando das mesmas a obrigatoriedade de existência de responsável para visto no cheque, no ato de seu recebimento.

Cláusula 15 - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO: Antecipação do percentual de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário aos empregados que requeiram até 10 (dez) dias antes do início das férias.

Cláusula 16 - QUEBRA DE CAIXA: As empresas remunerarão os empregados que exercem função de caixa ou assemelhados, com o prêmio mensal de 20% (vinte por cento) sobre o salário normativo estabelecido na presente sentença normativa, a título de quebra de caixa.

Cláusula 17 - CONFERÊNCIA DE CAIXA: Ficam os empregados responsáveis pelas diferenças que forem encontradas na conferência dos valores em caixa, desde que seja realizada na presença do operador responsável pela mesma. Quando este for impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento de responsabilidade por qualquer erro verificado.

Cláusula 18 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS: A jornada extraordinária de trabalho será remunerada com o adicional de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

Cláusula 19 - HORAS EXTRAS E REPOUSO

SEMANAL: A remuneração das horas extras dos comissionistas tomará por base o valor total das comissões auferidas durante o mês, dividido pelo número de horas normais efetivamente trabalhadas, multiplicando-se pelo número de horas extras trabalhadas no mês, acrescentando-se ao valor/hora, o adicional de horas extras estabelecido nesta sentença normativa.

Cláusula 20 - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE

TRABALHO: As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho de seus empregados, o salário fixo, como também a função pelos mesmos efetivamente exercida.

Cláusula 21 - CÓPIA DO CONTRATO DE

TRABALHO: O empregador se obriga a entregar a segunda via do contrato de trabalho e do termo de opção de FGTS, ao empregado.

Cláusula 22 - DISPENSA POR JUSTA

CAUSA: No caso de despedida por justa causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado o motivo da rescisão, sob pena de não poder alegar a falta grave em juízo.

Cláusula 23 - PAGAMENTO DAS VERBAS

RESCISÓRIAS: A quitação das verbas rescisórias será efetuada pela empresa nos prazos estabelecidos pela Lei 7.855/89, sob pena das cominações previstas na referida Lei, além da penalidade prevista nesta sentença.

Cláusula 24 - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS

RESCISÕES CONTRATUAIS: As rescisões de contrato de trabalho serão efetivadas perante a Federação dos Trabalhadores no

Comércio no Estado de Santa Catarina e/ou Sindicatos filiados convenientes, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 25 - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS EFETUADOS: No ato da homologação de rescisão de contrato de trabalho, fica a empresa obrigada a apresentar os últimos 12 (doze) comprovantes de pagamentos efetuados ao empregado.

Cláusula 26 - AVISO PRÉVIO: Para os empregados que contem com mais de 5(cinco) anos de serviço na empresa e com mais de 45(quarenta e cinco) anos de idade, o aviso prévio a ser concedido pela empresa será de 60(sessenta) dias.

Cláusula 27 - AVISO PRÉVIO INDENIZADO: No pedido de demissão com indenização do aviso prévio, os dias correspondentes integrar-se-ão para todos os efeitos legais.

Cláusula 28 - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO: Fica dispensado o cumprimento do aviso prévio, no caso do empregado obter novo serviço antes do término do referido aviso.

Cláusula 29 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: O contrato de experiência fica suspenso durante a concessão do benefício previdenciário, completando-se o tempo nele previsto após a cessação do benefício referido.

Cláusula 30 - ALISTAMENTO MILITAR: A partir do conhecimento, pelo empregado, de sua incorporação ao serviço militar, terá o mesmo estabilidade no emprego

até 60(sessenta) dias após a baixa no referido serviço. Do conhecimento de sua incorporação, dará ciência ao empregador em 48 (quarenta e oito) horas.

Cláusula 31 - ESTABILIDADE AO EMPREGADO SOB AUXÍLIO DOENÇA: Será garantida a estabilidade no emprego ao empregado sob auxílio-doença, até 90(noventa) dias após a alta médica previdenciária.

Cláusula 32 - ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA: Serão garantidos o emprego e o salário ao trabalhador que contar mais de 5 (cinco) anos de serviços prestados ao mesmo empregador, nos 18 (dezoito) meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria voluntária, ressalvados os casos de motivo disciplinar, acordo ou não uso do direito.

Cláusula 33 - INTERVALO PARA LANCHES: Os intervalos de 15(quinze) minutos para lanche serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado.

Cláusula 34 - INTERVALO INTRAJORNADA: Direito do empregado, nos intervalos intrajornada não concedidos, de recebimento de horas extras, como se tal fosse.

Cláusula 35 - CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO: É obrigatória a utilização de livro-ponto ou cartão mecanizado, para o efetivo controle do horário de trabalho, a fim de que possibilite o real pagamento das horas trabalhadas além da jornada normal.

Cláusula 36 - ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE E VESTIBULANDO: A empresa abonará as faltas dos empregados estudantes e vestibulandos, para a realização das provas em cursos oficiais, assim como em concursos vestibulares, desde que pré-avisada 72 (setenta e duas) horas antes.

Cláusula 37 - ABONO DE FALTA AO TRABALHADOR: Será abonada a falta do trabalhador no caso de necessidade de acompanhamento em consulta médica ou na internação hospitalar de dependente até 18 (dezoito) anos de idade ou inválido, mediante comprovação por declaração médica.

Cláusula 38 - FORNECIMENTO GRATUITO DE LANCHES: As empresas fornecerão obrigatória e gratuitamente, lanches para seus empregados, quando estes estiverem trabalhando em regime de horas extras em caráter excepcional. As empresas que não dispuserem de cantina ou refeitório deverão destinar um local, em condições de higiene, a fim de que seus empregados possam lanchar.

Cláusula 39 - CURSOS E REUNIÕES: Estabelecer que os cursos e reuniões, deverão ser realizados durante a jornada de trabalho ou, se fora do horário normal, mediante pagamento de horas extras.

Cláusula 40 - PARTICIPAÇÃO DE FÉRIAS: A concessão das férias será participada por escrito ao empregado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva comunicação.

Cláusula 41 - INÍCIO DO PERÍODO DE

GOZO DE FÉRIAS: O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

Cláusula 42 - FÉRIAS, 13º SALÁRIO E AVISO PRÉVIO PARA COMISSÕES: As comissões que integram a média legal prevista para cálculo de férias, gratificação natalina e verbas rescisórias serão previamente corrigidas monetariamente pelo INPC/IBGE, entre a data de seu pagamento e a data do pagamento objeto do cálculo.

Cláusula 43 - FÉRIAS PROPORCIONAIS: Ao empregado que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho antes de completar um ano de serviço na empresa, serão pagas férias proporcionais.

Cláusula 44 - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO: As empresas manterão assentos para seus empregados, em local onde os mesmos possam ser utilizados durante os intervalos que os serviços permitirem.

Cláusula 45 - FORNECIMENTO GRATUITO DE UNIFORME: As empresas que exigirem o uso do uniforme, deverão fornecê-lo sem ônus para os seus empregados, na quota de 2 (dois) por ano. O uso de uniforme deverá ser regulamentado pelas empresas, quanto às suas restrições e conservação.

Cláusula 46 - QUADRO DE AVISOS: Colocação de quadro de aviso, sob responsabilidade da entidade sindical no âmbito da empresa, para a afixação de editais, avisos e notícias sindicais.

Cláusula 47 - AÇÃO DE CUMPRIMENTO:

Fica reconhecida a legitimidade processual da entidade sindical profissional e patronal perante a Justiça do Trabalho, para ajuizamento de ações de cumprimento, independente de relação de empregados ou de autorização ou mandado dos mesmos, em relação a quaisquer das cláusulas desta sentença normativa.

Cláusula 48 - PENALIDADES: Multa de 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria profissional, por empregado e por infração, pelo não cumprimento de quaisquer das cláusulas deste instrumento normativo, sendo 50% (cinquenta por cento) em favor do empregado prejudicado e 50% (cinquenta por cento) em favor da entidade sindical profissional.

Parágrafo Único: A mesma multa, nas mesmas condições, será devida pela não concessão do vale-transporte, na forma da lei.

A seguir, resolveram os Exmos. Juízes da Seção Especializada 1, não instituir as seguintes cláusulas, relacionadas pela numeração original.

4 - REAJUSTE AUTOMÁTICO;

5 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DAS EMPRESAS;

7 - VALE OU TICKET-REFEIÇÃO;

8 - CÔMPUTO DAS FÉRIAS;

14 - PREVENÇÃO DOS DISTÚRBIOS OSTEOMUSCULARES RELACIONADOS AO TRABALHO;

15 - REMANEJAMENTO E REABILITAÇÃO POR DOENÇA;

- 17 - EMISSÃO DA CATs;
18 - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO EM SAÚDE OCUPACIONAL;
19 - CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES e
60 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL.

Custas, pelo suscitado, no importe de R\$ 20,00 (vinte reais), calculadas sobre R\$ 1.000,00 (um mil reais), valor dado à causa.

Intimem-se.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 04 de julho de 2011, sob a Presidência do Exmo. Juiz Gerson Paulo Taboada Conrado e os Exmos. Juízes Águeda Maria L. Pereira, Jorge Luiz Volpato, Viviane Colucci, Garibaldi Tadeu Pereira Ferreira, Edson Mendes de Oliveira, Lourdes Dreyer e José Ernesto Manzi. Presente a Exma. Dra. Cristiane Kraemer Ghelen Caravieri, Procuradora do Trabalho.

Florianópolis, 13 de julho de 2011.

AGUEDA MARIA LAVORATO PEREIRA

RELATORA

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO