



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

PROCESSO nº 1001159-91.2014.5.02.0000

ASSOCIADO AO PROCESSO SDC 1001625-85.2014.5.02.0000 (OPOSIÇÃO)

DISSÍDIO COLETIVO ECONÔMICO

SUSCITANTE: SINDICATO DOS PRÁTICOS DE FARMÁCIA E DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE DROGAS, MEDICAMENTOS E PRODUTOS FARMACÊUTICOS DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO - SINPRAFARMA / ABC.

SUSCITADO: SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO - SINCOFARMA / ABC.

OPOENTE: SINDICATO DOS AUXILIARES E TÉCNICOS DE FARMÁCIAS, DROGARIAS, DISTRIBUIDORAS, PERFUMARIAS E SIMILARES E MANIPULAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO

RELATORA: MARIA ELIZABETH MOSTARDO NUNES

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

a) é entidade sindical legalmente constituída e representa a categoria profissional dos farmacistas (empregados de todo gênero e grau que se ativam em farmácias, drogarias, postos de medicamentos e demais estabelecimentos congêneres), sediados na região do ABC;

b) postula pela fixação da Norma Coletiva em relação aos empregados dessa categoria.

c) o suscitado representa categoria econômica assimétrica;

d) alega que negociação coletiva restou infrutífera;

e) diz que, para preservar o direito à vigência de norma coletiva futura, ajuizou Protesto Judicial para Preservação de Data-Base, que recebeu neste E. Tribunal, o n.º 100912-13.2014.5.02.0000.

e) requer ao final que seja decretada a procedência das cláusulas econômicas e sociais constantes do anexo rol de reivindicações aprovadas em Assembléia, para vigência no interstício de 01.07.2013 a 30.06.2015.

Junta:

- Procuração, ata de fundação, estatuto, ata de posse e CNPJ (ID 9538b902 A 225cfcc);

- Pauta de Reivindicações (ID 5cf7487/8c8fffb);

Notificação ao suscitado (ID 0e5beab);

Designação de audiência (ID 22de337), em que consta:

"Pela Vice-Presidência Judicial foi formulada a seguinte proposta de Conciliação:

1) Observância das cláusulas sociais costumeiramente praticadas pela Categoria.

2) Reajuste salarial correspondente ao INPC acumulado até junho/2014, acrescido de 1,5% de produtividade, no total de 7,64%.

3) Manutenção de Canal de negociação permanente entre as partes.

4) Garantia de emprego a todos os membros da Categoria, nos termos do Precedente Normativo nº 36 da Seção de Dissídios Coletivos deste Tribunal.

Rejeitada pelo Suscitado a proposta de Conciliação, sendo que as partes requerem o julgamento do Dissídio.

Por estarem inconciliadas as partes, defere-se ao Suscitante o prazo de 10 dias para manifestação sobre a defesa e documentos, contados após o prazo antes deferido para juntada destes.

Após a manifestação do Suscitante, deverão os autos ser remetidos ao Ministério Público do Trabalho para manifestação e, a seguir, ao Relator sorteado.

Cientes as partes.

Nada mais."

Contestação pelo suscitado - ID b9e7e16 (cópia id d7f41fc) - em que aduz, em síntese: (a) falta de representatividade do suscitante; (b) no mérito, impugna a base territorial profissional, sob o argumento de que a legitimidade reconhecida pelo TRT pertence ao SINDIFARMA, pelo que o processo deve ser extinto sem resolução do mérito, com fulcro no art. 267, VI, do CPC. Junta procuração e documentos.

Manifestação da entidade sindical suscitante (ID 9a281eb e 5e7a779).

Parecer do Ministério Público do Trabalho (ID 1c4a4ab), pelo afastamento da questão da representatividade suscitada, em conformidade com a OJ nº 9, da SDC do C. TST e, no mérito, pela homologação parcial das reivindicações, excetuando-se àquela relativa à contribuição negocial (cláusula 89).

Apresentada oposição pelo SINDICATO DOS AUXILIARES E TÉCNICOS DE FARMÁCIAS, DROGARIAS, DISTRIBUIDORAS, PERFUMARIAS E SIMILARES E MANIPULAÇÕES DO ESTADO DE SÃO PAULO - Processo SDC 1001625-85.2014.5.02.0000 (associado). Juntou procuração e atos constitutivos.

Embora regularmente intimados, conforme certidão ID 0612abf, suscitante e suscitado não se manifestaram quanto à oposição.

Manifestação do MPT no ID fbb02ac (Processo SDC 1001625-85.2014.5.02.0000), pela improcedência da oposição.

Manifestação do MPT no ID dda83b (Processo SDC 1001159-91.2014.5.02.0000), pela rejeição da preliminar arguida pelo suscitado, reconhecendo a representatividade do suscitante e, no mérito, pela procedência parcial das reivindicações formuladas, observando-se diretrizes delineadas no corpo do r. parecer.

DECIDE-SE:DA QUESTÃO INCIDENTAL - OPOSIÇÃO (Processo SDC 1001625-85.2014.5.02.0000)

Busca o sindicato oponente (SINDIFARMA) o reconhecimento como representante da categoria profissional, em detrimento do SINPRAFARMA - ABC, alegando em suma que regularmente constituído desde 1994 e que há decisões judiciais anteriores conferindo sua representatividade quanto aos auxiliares e técnicos de farmácia na base territorial do Estado de São Paulo.

Pois bem.

De imediato, convém destacar que restou decidido nos autos do processo nº 00878.2010.434.02.00-4 (ação de anulação de registro cartorário e sindical, com pedido de vedação à interferência na categoria representada pelo sindicato autor), que há dois sindicatos distintos para a base de São Paulo, quais sejam SINPRAFARMA, ora oposto, e SINDIFARMA, ora oponente, sendo que este último representa a categoria dos auxiliares e técnicos de farmácia, esclarecendo a decisão que estes profissionais possuem formação específica, com fundamento o art. 2º, § 3º, da Resolução 276/1995, do Conselho Federal de Farmácia.

A sentença de 1º Grau restou mantida em instância superior, trazendo em complementação o fundamento de que as funções de auxiliar de farmácia e técnico de farmácia não estão relacionadas com as demais atividades de um estabelecimento farmacêutico.

Oportuno ainda esclarecer que houve ação perante a 1ª VT de São Caetano do Sul, porém esta tinha como objeto a abstenção de cobrança de contribuição sindical da categoria, não estando em discussão a representatividade da categoria, não havendo que se falar em coisa julgada.

Pois bem.

Esclarecidas estas questões, passo à análise do objeto da oposição em si, qual seja, a aplicação ou não do dissídio coletivo oferecido pelo SINPRAFARMA ABC aos trabalhadores do setor farmacêutico.

Nos termos da Resolução 276, do Conselho Federal de Farmácia (de 30/10/1995), práticos e auxiliares técnicos estão qualificados como profissionais não farmacêuticos, conforme parágrafos segundo e terceiro do Art. 2º dispõem que:

" Art. 2º - Estão sujeitos a inscrição, nos Conselhos Regionais de Farmácia, os pro-fissionais farmacêuticos, os não-farmacêuticos quando a lei assim determina.

§ 1º - São profissionais farmacêuticos os diplomados ou graduados, à nível superior, por Instituto de Ensino Oficial ou a este equiparado.

§ 2º - São profissionais não-farmacêuticos os práticos e oficiais de farmácia licenciados e provisionados e os auxiliares técnicos de laboratórios industriais farmacêuticos, laboratórios de análises clínicas e laboratórios de controle e pesquisas relativas a alimentos, drogas, tóxicos e medicamentos, preenchidos os requisitos do Regimento Interno do Conselho Regional de Farmácia.

§ 3º - São auxiliares técnicos os devidamente reconhecidos por curso técnico de segundo grau, conforme a regulamentação expedida pelo Conselho Nacional de Educação."

Compulsando a farta documentação trazida, bem como as manifestações existentes, verifica-se que o sindicato suscitante (SINPRAFARMA ABC) **reconhece não mais**

representar os práticos de farmácia (ID Nº 9a281eb - pág. 5), mas que permanece "representando todos os demais 'empregados no comércio de drogas, medicamentos e produtos farmacêuticos' nessa mesma região" - sic.

Reconhece ainda que o SINDIFARMA (opponente) representa os técnicos e auxiliares de farmácia (ID nº 9a281eb - pág. 11).

Seguindo essa mesma linha de raciocínio e considerando que auxiliares e técnicos de farmácia não podem ser qualificados simplesmente como "demais empregados", ante a norma específica antes citada, tem-se que razão parcial assiste ao sindicato opoente.

Portanto, acolho parcialmente a oposição (Processo SDC 1001625-85.2014.5.02.0000), para determinar que a pauta de reivindicações eventualmente deferida e homologada não é aplicável aos auxiliares e técnicos de farmácia na base territorial do sindicato suscitante.

PRELIMINAR

1. DA REPRESENTATIVIDADE

Adoto os fundamentos constantes do parecer do ilustre Parquet (ID 1c4a4ab), concluindo não ser o dissídio coletivo o caminho para a discussão da representatividade, tratando-se de questão incidental, qual seja Processo SDC 1001625-85.2014.5.02.0000, a ser integrada a esta decisão, nos termos da OJ nº 09 da SDC do C. TST.

Afasto a preliminar.

2- DO MÉRITO

No caso em debate, a última norma coletiva aplicável aos trabalhadores e empregadores comprovada nos autos (ID 07648e4) é a sentença normativa prolatada nos autos do dissídio coletivo nº 00074206020125020000, de relatoria do Exmo. Desembargador Francisco Ferreira Jorge Neto.

No referido dissídio, foi conferida vigência à sentença normativa, em conformidade com o Precedente Normativo 120 do C. TST combinado com o teor do art. 873 da CLT, **por 4 (quatro) anos - de 01 de julho de 2012 a 30 de junho de 2016** -, assegurando-se a data base de **1 de julho**, para todos os efeitos legais, com **exceção das cláusulas econômicas, estabelecidas expressamente na Cláusula 66ª, quais sejam:** 47ª - vale refeição - café com leite; 85ª - reajuste salarial; e 87ª - salário normativo.

Em relação à Cláusula 47ª (vale refeição - café com leite), considerando que não constou da pauta de reivindicações, mantém-se como já decidido na sentença normativa em vigência.

No que diz respeito às cláusulas **88ª** (compensação de aumentos); **89ª** (contribuição negocial dos empregados); **90ª** (correção de salários e dos pisos normativos); **91ª** (prevalência das condições já existentes) e **92ª** (vigência - tendo sido decidido pela vigência por 1 (um) ano, no período de **01 de julho de 2012 a 30 de junho de 2013**), esclareço que, apesar de constarem da pauta de reivindicações, não são econômicas, não envolvendo valores a serem atualizados, razão pela qual não serão analisadas.

Portanto, juntamente com as demais cláusulas da sentença normativa, conforme anexo I, mantêm sua vigência até **30.06.2016**, abarcando o período das postulações no presente dissídio, com exceção das cláusulas econômicas constantes da pauta de reivindicações de ID 8c8ffb (**85ª** - reajuste salarial; **87ª** - salário normativo), as quais são serão apreciadas, nos seguintes termos:

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2014 - Cláusulas Econômicas

As cláusulas econômicas terão o reajuste de 6,06 % (variação do INPC do IBGE do período de julho de 2013 a 30 de junho de 2014) - dado extraído da página eletrônica do Banco Central do Brasil.

Autoriza-se a compensação de eventuais antecipações concedidas a mesmos títulos.

CLÁUSULA 85. REAJUSTE SALARIAL As empresas reajustarão a parte fixa dos salários dos seus empregados, a partir de 01 de julho de 2014, em quantia equivalente a dez por cento, sobre os salários respectivos de julho de 2013, para todos os trabalhadores da categoria, em empresas de qualquer natureza e, apurados os valores para a vigência acima, as empresas reajustarão a partir de 01 de julho de 2015, em quantia equivalente a dez por cento, sobre os salários respectivos de julho de 2014, para todos os trabalhadores da categoria, em empresas de qualquer natureza.

INDEFIRO na forma postulada. DEFIRO, aplicando-se a correção salarial de 6,06 % (variação do INPC do IBGE do período de julho de 2013 a 30 de junho de 2014), incidente sobre o salário vigente em 31 de julho de 2014.

CLÁUSULA 87. SALÁRIO NORMATIVO (piso salarial)

Salário normativo ou piso salarial, é o menor salário pago pela empresa ao seu empregado. De acordo com o disposto na cláusula 85, ficam fixados os seguintes salários normativos, a vigerem a partir de 01 de julho de 2014:

a) para farmácias e drogarias de qualquer natureza, postos e distribuidoras de medicamentos com até 15 (quinze) empregados:

gerente, manipul. oficial, cargo de chefia burocrático/similares....R\$
2.098,88 (dois mil, noventa e oito reais e oitenta e oito centavos)

balconista, manipul. técnico, auxiliar. Burocrático./similares.....R\$
1.326,65 (um mil, trezentos e vinte e seis reais e sessenta e cinco centavos)

auxiliar de expediente e recepcionista..... R\$
1.105,21 (um mil, cento e cinco reais e vinte e um centavos)

encapsulador..... R\$
967,92 (novecentos e sessenta e sete reais e noventa e dois centavos)

caixa/repositor/estoq/aux.labor./simil./demais funções burocrat..... R\$
871,80 (oitocentos e setenta e um reais e oitenta centavos)

faxineiro(a)..... R\$
796,40 (setecentos e noventa e seis reais e quarenta centavos)

auxiliar de farmácia e similares..... R\$
796,40 (setecentos e noventa e seis reais e quarenta centavos)

-mensageiros/"office boy" e similares..... R\$
796,40 (setecentos e noventa e seis reais e quarenta centavos)

b) para farmácias e drogarias de qualquer natureza, postos e distribuidoras de medicamentos com mais de 15 (quinze) empregados:

gerente, manipul. oficial, cargo de chefia burocrático/similares.... R\$
3.312,24 (três mil, trezentos e doze reais e vinte e quatro centavos)

balconista, manipul. técnico, auxiliar. Burocrático./similares.....R\$
2.066,27 (dois mil, sessenta e seis reais e vinte e sete centavos)

auxiliar de expediente e recepcionista.....R\$
1.793,41 (um mil, setecentos e noventa e três reais e quarenta e um centavos)

encapsulador..... R\$
1.656,10 (um mil, seiscentos e cinqüenta e seis reais e dez centavos)

caixa/repositor/estoq/aux.labor./simil./demais funções burocrat... R\$
1.383,23(um mil, trezentos e oitenta e três reais e vinte e três centavos)

faxineiro(a)..... R\$
1.105,21 (um mil, cento e cinco reais e vinte e um centavos)

auxiliar de farmácia e similares..... R\$
1.077,75 (um mil, setenta e sete reais e setenta e cinco centavos)

-mensageiros/"office boy" e similares..... R\$
796,40 (setecentos e noventa e seis reais e quarenta centavos)

Ainda de acordo com o disposto na cláusula 85, Ficam fixados os seguintes salários normativos, a vigerem a partir de 01 de julho de 2015:

a) para farmácias e drogarias de qualquer natureza, postos e distribuidoras de medicamentos com até 15 (quinze) empregados:

gerente, manipul. oficial, cargo de chefia burocrático/similares....R\$
2.308,76 (dois mil, trezentos e oito reais e setenta e seis centavos)

balconista, manipul. técnico, auxiliar. Burocrático./similares.....R\$
1.459,31 (um mil, quinhentos e quarenta e dois reais e oitenta e dois centavos)

auxiliar de expediente e recepcionista.....R\$
1.215,73 (um mil, duzentos e quinze reais e setenta e três centavos)

encapsulador..... R\$
1.064,71 (um mil, sessenta e quatro reais e setenta e um centavos)

caixa/repositor/estoq/aux.labor./simil./demais funções burocrat.. R\$
958,98 (novecentos e cinqüenta e oito reais e noventa e oito centavos)

faxineiro(a)..... R\$
876,04 (oitocentos e setenta e seis reais e quatro centavos)

auxiliar de farmácia e similares..... R\$
876,04 (oitocentos e setenta e seis reais e quatro centavos)

-mensageiros/"office boy" e similares..... R\$
876,04 (oitocentos e setenta e seis reais e quatro centavos)

gerente, manipul. oficial, cargo de chefia burocrático/similares.... R\$
3.643,46 (três mil, seiscentos e quarenta e três reais e quarenta e seis centavos)

balconista, manipul. técnico, auxiliar. Burocrático./similares.....R\$
2.272,89 (dois mil, duzentos e setenta e dois reais e oitenta e nove centavos)

b) para farmácias e drogarias de qualquer natureza, postos e distribuidoras
de medicamentos com mais de 15 (quinze) empregados:

auxiliar de expediente e recepcionista.....R\$
1.972,75 (um mil, novecentos e setenta e dois reais e setenta e cinco centavos)
encapsulador..... R\$ 1.821,71 (um mil, oitocentos e vinte
e um reais e setenta e um centavos) caixa/repositor/estoq/aux.labor./simil./demais funções burocrat... R\$
1.521,55 (um mil, quinhentos e vinte e um reais e cinquenta e cinco centavos)

faxineiro(a)..... R\$
1.215,73 (um mil, duzentos e quinze reais e setenta e três centavos)

auxiliar de farmácia e similares..... R\$
1.185,52 (um mil, cento e oitenta e cinco reais e cinquenta e dois centavos)

-mensageiros/"office boy" e similares..... R\$
876,04 (oitocentos e setenta e seis reais e quatro centavos)

APLICO o PN 1, deste Regional. O reajuste é de 6,06%, mesmo índice
aplicado para o reajuste salarial.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2014 - Cláusulas Sociais

Ficam projetadas as cláusulas sociais da sentença normativa anterior (proc.
nº 00074206020125020000 - Anexo I) por 04 anos, nos termos do PN 120, TST.

DISPOSITIVO

Em 25.03.2015

Processo retirado da pauta em virtude da ausência justificada da i. Relatora.

Em 03.02.2016

CERTIFICO que a Pauta de Julgamento da Seção Especializada em Dissídios Coletivos marcada para o dia 03 de fevereiro de 2016 foi disponibilizada no DeJT no Caderno Judiciário do TRT 2ª Região do dia 21.01.2016. Enviado em 20.01.2016 15:12:19 Código 8562272.

Presidiu a Sessão o Excelentíssimo Senhor Desembargador Federal do Trabalho RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO.

Tomaram parte do julgamento os Exmos. Srs. Magistrados Federais do Trabalho: **MARIA ELIZABETH MOSTARDO NUNES (RELATORA)**, **LYCANTHIA CAROLINA RAMAGE (REVISORA)**, MARIA JOSÉ BIGHETTI ORDOÑO REBELLO, WILLY SANTILLI, MARIA CRISTINA XAVIER RAMOS DI LASCIO, DANIEL DE PAULA GUIMARÃES, RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO, ELISA MARIA DE BARROS PENA e FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO.

Ausente, justificadamente, em razão de férias, a Desembargadora Ivani Contini Bramante. Ausente, justificadamente, em razão de férias, o Desembargador Davi Furtado Meirelles, sendo substituído pela Juíza Elisa Maria de Barros Pena. Julgando processo de exclusiva competência a Desembargadora Maria Elizabeth Mostardo Nunes, cadeira 4.

Pelo D. Ministério Público do Trabalho, compareceu a Exma. Sra. Procuradora Mônica Furegatti.

O Desembargador Francisco Ferreira Jorge Neto juntou declaração de voto divergente.

ACORDAM os Magistrados da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região, por maioria de votos, em:

1. **ACOLHER EM PARTE** a Oposição - Processo SDC 1001625-85.2014.5.02.0000, determinando que a pauta de reivindicações deferida e homologada não é aplicável aos auxiliares e técnicos de farmácia na base territorial do sindicato suscitante;

2. **REJEITAR** a preliminar de representatividade;

3. **DECLARAR** a ultratividade das cláusulas da sentença normativa proferida no dissídio coletivo (nº 00074206020125020000 - anexo I), corrigindo-se as econômicas (**85ª** - reajuste salarial; e **87ª** - salário normativo) pelo índice de 6,06%; tudo na forma da fundamentação, vencidos os Desembargadores Francisco Ferreira Jorge Neto e Rafael Edson Pugliese Ribeiro, que atualizavam também a cláusula 47ª, por ser cláusula econômica da sentença normativa anterior, adotando o percentual de reajuste fixado para as cláusulas 85ª e 87ª.

4. Aplica-se o PN 24, da SDC deste E. TRT - 2ª Região quanto à compensação;

5. Os empregados gozam de estabilidade provisória nos termos do PN 36 do TRT da 2ª Região.

Custas de R\$ 600,00 (seiscentos reais) sobre o valor ora arbitrado à causa de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), a cargo do suscitado.

Após o trânsito em julgado e satisfeitas as custas, ao arquivo.

MARIA ELIZABETH MOSTARDO NUNES

JUÍZA RELATORA

ANEXO I

CLÁUSULAS DA SENTENÇA NORMATIVA DO PROCESSO Nº 00074206020125020000 (Acórdão 00303/2013-8) COM AS ALTERAÇÕES RELATIVAS ÀS CLÁUSULAS ECONÔMICAS (85ª - reajuste salarial; 86ª - aumento real; 87ª - salário normativo; 88ª

compensação de aumentos; 89ª - contribuição negocial dos empregados; 90ª - correção de salários e dos pisos normativos; 91ª prevalência das condições já existentes; e 92ª - vigência).

ACÓRDÃO Nº:SDC - 00303/2013-8

PROCESSO Nº:00074206020125020000

Dissídio Coletivo

SUSCITANTE: Sindicato dos Práticos de Farmácia e dos Empregados no
Comér. cio de Drogas, Medicamentos e Produtos Farmacêuticos de Sant. o
André e Região - SINPRAFARMA ABC.

SUSCITADO: Sindicato do Comércio Varejista de Produtos
Farmacêuticos

de. Santo André e Região - SINCOFARMA/ABC.

OPOENTE: Sindicato dos Auxiliares e Técnicos de Farmácias, Drogarias,.
Distribuidoras, Perfumarias e Similares e Manipulações do E. stado de
São Paulo.

ACORDAM os Juízes da Seção Especializada do Tribunal Regional do
Trabalho da 2ª Região, em: por unanimidade de votos: a) ACOLHER EM PARTE a petição def. 416
formulada pelo SINDICATO DOS AUXILIARES E

TÉCNICOS DE FARMÁCIAS, DROGARIAS, DISTRIBUIDORAS,
PERFUMARIAS ESIMILARES E MANIPULAÇÕES DO ESTADO DE SÃO PAULO para indicar que
são inaplicáveis os teores desta sentença normativa aos trabalhadores contratados como auxiliares e
técnicos defarmácia no âmbito territorial do sindicato suscitante; b)REJEITAR A PRELIMINAR DE
ILEGITIMIDADE PASSIVA arguida pela entidade sindical suscitante - SINDICATO DOS PRÁTICOS
DE FARMÁCIAS E DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE DROGAS, MEDICAMENTOS E
PRODUTOS FARMACÊUTICOS DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO - SINPRAFARMA em relação à
entidade sindical suscitada - SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PRODUTOS

FARMACÊUTICOS DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO - SINCOFARMA
ABC; c) APÓS O EXAME DE OFÍCIO DAS PRELIMINARES, BEM COMO DAS QUE FORAM

ADUZIDAS PELA SUSCITADA, DECLARAR REJEITADAS TAIS MATÉRIAS NA FORMA DA FUNDAMENTAÇÃO do voto do i. Relator. Por maioria de votos: d) ACOLHER EM PARTE A PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DA INICIAL NA FORMA DA FUNDAMENTAÇÃO do voto do i. Relator formulada pela entidade sindical suscitante - SINDICATO DOS PRÁTICOS DE FARMÁCIAS E DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE DROGAS, MEDICAMENTOS E PRODUTOS FARMACÊUTICOS DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO - SINPRAFARMA em relação à entidade sindical suscitada - SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO - SINCOFARMA ABC, como segue: 01. DATA BASE. Defere-se a cláusula, visto que se trata de uma conquista da categoria (norma coletiva anterior, cláusula 01, f. 391); 02. GARANTIA DE SALÁRIO NA ADMISSÃO. Defere-se a cláusula, visto que há norma coletiva anterior (cláusula 02, f. 391); 03. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO. Defere-se a cláusula, visto que há norma coletiva anterior (cláusula 03, f. 391); 04. IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO. Defere-se a cláusula, visto que há norma coletiva anterior (cláusula 04, f. 391); 05. AUMENTO SALARIAL POR PROMOÇÃO. Defere-se o caput da cláusula, visto que há norma coletiva anterior (cláusula 05, f. 391). Parágrafo primeiro. Indefere-se o § 1º da cláusula como proposto. Defere-se o parágrafo primeiro da cláusula nos seguintes termos: "Para a promoção de empregado para cargo de nível superior, admitir-se-á um período experimental não superior a sessenta dias, vencido esse prazo, a promoção e o novo salário serão anotados na CTPS". Parágrafo segundo. Defere-se o parágrafo segundo da cláusula, visto que há norma coletiva anterior (cláusula 05, f. 391); 06. COMISSIONISTAS. Deferem-se o caput e o § 1º, visto que há norma coletiva anterior (cláusula 06, f. 391). Parágrafo segundo - GARANTIA DE REMUNERAÇÃO. Indefere-se como proposto. Defere-se o parágrafo segundo da cláusula nos moldes da norma coletiva anterior (f. 391): "A empresa garantirá ao comissionista a remuneração mínima mensal equivalente ao piso normativo da função por ele exercida, estabelecido nas normas coletivas de trabalho relativas às cláusulas econômicas, vigente na época do pagamento, nela incluído o pagamento do descanso semanal remunerado; prevalecerá esta garantia somente quando a totalidade dos ganhos do empregado não atingir o valor desta garantia, no respectivo mês e, se cumprida integralmente a jornada mensal de trabalho". Parágrafo terceiro - CÁLCULOS DE VERBAS. Defere-se o § 3º da cláusula, visto que há norma coletiva anterior (cláusula 06, f. 377 e f. 391); Parágrafo quarto - TRANSFERÊNCIA. Defere-se o parágrafo quarto da cláusula nos termos da norma coletiva anterior (cláusula 06, f. 377 e ff. 391/392): "Nas transferências, provisórias ou definitivas, de seções ou de locais de trabalho, a empresa garantirá ao empregado comissionista a média das comissões percebidas nos últimos três meses, legalmente corrigidas mês a mês, pela inflação do período, acrescida de um adicional de 15% (quinze por cento) sobre a média". Parágrafo quinto - CÁLCULO DO DSR. Defere-se o § 5º da cláusula, visto que há norma coletiva anterior (cláusula 06, f. 377 e f. 392); 07. GARANTIA DA PARTE VARIÁVEL DO SALÁRIO. Defere-se a cláusula, visto que há norma coletiva anterior (cláusula 07, f. 392); 08. PAGAMENTOS DE SALÁRIOS E COMISSÕES - VALES. Defere-se a cláusula nos termos propostos;

09. REDUÇÃO SALARIAL - PROIBIÇÃO. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 10. JORNADA SEMANAL DE TRABALHO. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 11. ESCALA DE REVEZAMENTO. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 12. HORÁRIO DE TRABALHO DO EMPREGADO-ESTUDANTE. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 13. PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - ACORDO PARA COMPENSAÇÃO DE HORAS. Deferem-se o caput e o parágrafo único, alíneas "a" a "c" e "e" da cláusula nos Termos propostos. Defere-se a alínea "d" do parágrafo único nos termos da redação da norma coletiva de f. 392: "As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso de menores, ao trabalho em horário diurno, até às vinte horas e às jornadas de trabalho de doze horas por trinta e seis horas de descanso"; 14. INTERVALOS ENTRE JORNADAS DIÁRIAS. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 15. INTERVALOS PARA ALIMENTAÇÃO E REPOUSO. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 16. ATRASO AO SERVIÇO. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 17. HORÁRIO DO "CAIXA". Defere-se a cláusula nos termos propostos; 18. CONFERÊNCIA DE CAIXA. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 19. ABONOS DE PONTO. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 20. TRANSFERÊNCIA. Indefere-se a cláusula; 21. PAGAMENTO DE DIÁRIAS. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 22. DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR), FERIADOS E DIAS COMPENSADOS. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 23. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 24. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 25. ADICIONAL POR FUNÇÃO DE CAIXA (quebra-de-caixa). Defere-se a cláusula nos termos propostos; 26. ADICIONAL POR TRABALHO NOTURNO - TÁXI. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 27. HORAS EXTRAS - ADICIONAL. Defere-se o caput da cláusula nos termos da redação da norma coletiva de f. 392: "O empregado que trabalhar além do seu horário normal, receberá como pagamento pela primeira hora extra trabalhada, o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal e pelas demais horas extras o adicional de 100% (cem por cento), em dias normais de trabalho sendo que, se as horas extras forem prestadas em domingos, feriados ou em dias que já foram compensados pelo empregado, o adicional a ser pago será de 150% (cento e cinquenta por cento) incidente sobre todas as horas extras, independentemente da remuneração normal desses dias.". Parágrafos primeiro a quinto. Deferem-se os parágrafos primeiro a quinto da cláusula nos termos propostos; 28. ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÕES NORMAIS COM FAXINA. Indefere-se a cláusula; 29. QUEBRA OU PERDA DE MATERIAL - IMPOSSIBILIDADE DE DESCONTO. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 30. CHEQUES DEVOLVIDOS - IMPOSSIBILIDADE DE DESCONTO. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 31. CARNÊS - IMPOSSIBILIDADE DE DESCONTO EM ÚNICA VEZ. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 32. FÉRIAS. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 33. 13º SALÁRIO. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 34. ATRASO DE PAGAMENTO DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO. Defere-se a cláusula nos termos da redação da norma coletiva de f. 393: "O não pagamento do 13º (décimo-terceiro) salário ou da remuneração das

férias nos prazos definidos em lei, implicará na multa diária de 10% (dez por cento) sobre o valor devido ao empregado e reverterá em seu benefício"; 35. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 36. CTPS - ANOTAÇÕES - PRAZOS. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 37. ESTABILIDADES NO EMPREGO. Defere-se a cláusula nos termos propostos, com exceção da alínea "b", cujo prazo é de 120 dias nos termos da atual redação do art. 392-A, da CLT; 38. SERVIÇOS SOCIAIS AO APOSENTADO. Defere-se a cláusula nos termos da redação da norma coletiva de f. 393: "A empresa assegurará ao seu ex-empregado aposentado, quando para ela trabalhava o uso dos serviços sociais e assistenciais, por ela mantidos ou contratados para o seu empregado, pelo período de 2 (dois) anos"; 39. AVISO PRÉVIO - INDENIZAÇÃO ESPECIAL. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 40. FREQUÊNCIA OBRIGATÓRIA A REUNIÕES, CURSOS OU TREINAMENTOS. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 41. BALANÇOS E PROMOÇÕES ESPECIAIS DE VENDAS. Defere-se a cláusula nos termos da redação da norma coletiva de f. 393: "A empresa com mais de 15 (quinze) empregados não poderá realizar balanços e promoções especiais de vendas, com o trabalho de seu empregado aos domingos, feriados e dias compensados, sem acordo prévio e expresso firmado com o Sindicato Profissional, sob pena de multa de vinte por cento, por dia, sobre o salário normativo correspondente ao empregado, revertida ao empregado"; 42. INFORMES PARA I.R. - RECIBOS DE PAGAMENTOS. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 43. ATESTADOS MÉDICOS/ODONTOLÓGICOS. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 44. PREENCHIMENTO DE VAGAS. Indefere-se o parágrafo único. Defere-se o caput da cláusula nos termos da redação da norma coletiva de f. 383 e f. 393; 45. FORNECIMENTOS OBRIGATÓRIOS. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 46. VALE TRANSPORTE. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 47. VALE REFEIÇÃO - CAFÉ COM LEITE. Defere-se o caput da cláusula nos termos propostos, contudo, o valor do benefício é de R\$ 18,00 ante a aplicação da inteligência do Precedente Normativo 34. Portanto o caput passa a ter a seguinte redação: "A empresa que não fornecer alimentação própria e gratuita ao seu empregado, obriga-se a conceder-lhe vale-refeição no valor equivalente a R\$ 18,00 (dezoito reais), para cada empregado e por dia trabalhado". Deferem-se os §§ 1º e 2º da cláusula nos termos propostos, vencidas a Desembargadora Vilma Mazzei Capatto e a Juíza Aparecida Maria de Santana, que deferiam o valor de R\$12,00, no limite do pedido; 48. CRECHE - HORÁRIO DE AMAMENTAÇÃO. Defere-se o caput da cláusula nos termos da redação da norma coletiva de f.384 e f.393: "A empresa deverá firmar acordo com o Sindicato Profissional, assegurando à empregada-mãe e à empregada-adotante, o benefício do reembolso-creche; não o fazendo, pagar-lhe-á vinte por cento do salário normativo no qual estiver incluída a empresa, por mês e por filho menor até a idade de quatro anos". Defere-se o parágrafo único nos termos propostos; 49. AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 50. SEGURO DE VIDA - ASSALTO. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 51. INDENIZAÇÃO POR MORTE. Defere-se o caput da cláusula nos termos da redação da norma coletiva de f. 384 e f. 393: "Ao dependente legal do empregado falecido, que contar com mais de dois anos de

trabalho na empresa, será devida indenização equivalente a cinco vezes a sua última remuneração". Defere-se o parágrafo único nos termos propostos; 52. ASSISTÊNCIA JURÍDICA. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 53. ASSISTÊNCIA MÉDICA. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 54. RESCISÃO CONTRATUAL - GARANTIAS E HOMOLOGAÇÃO. Deferem-se nos termos propostos o caput e os §§ 1º, 3º a 9º e 11º. Quanto ao § 2º, nos termos da inteligência do Precedente Normativo nº 119, SDC, TST e do art. 8º, V, CF, excluem-se os comprovantes das contribuições: negocial, assistencial e para custeio do sistema confederativo. No mais, defere-se o § nos seguintes termos: "No ato homologatório, a empresa apresentará os comprovantes dos recolhimentos da contribuição sindical a favor do Sindicato Profissional e do Sindicato Patronal, podendo a empresa, enviar esses documentos, sob protocolo, ao Sindicato Profissional, uma vez, nas respectivas datas dos recolhimentos efetuados". Quanto ao § 10º, acolhe-se a ressalva das decisões anteriores, sendo o parágrafo deferido nos seguintes termos: "Por infração a qualquer dispositivo desta cláusula, será devida a multa de cinquenta por cento sobre o valor total das verbas rescisórias, a favor do empregado, sem prejuízo da multa legal"; 55. CIPA. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 56. SINDICALIZAÇÃO - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO. Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 53, f. 385 e f. 393). Não se pode homologar o § 3º nos termos propostos, visto que a imposição de determinadas contribuições (negocial, assistencial, confederativa, associativa e outros) a todos os trabalhadores, de forma indiscriminada, viola o princípio da liberdade sindical (art. 8º, V, CF; Precedente Normativo 119, SDC, TST). Por outro lado, o § 3º também resta prejudicado ante o teor da cláusula 89ª. No mais, pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, defere-se a cláusula nos termos propostos (caput e §§ 1º e 2º); 57. DIRIGENTES SINDICAIS. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 58. QUADRO DE AVISOS. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 59. ENVIO DE DOCUMENTOS AO SINPRAFARMA-ABC (RAIS-GPS-CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - etc.). Defere-se a cláusula nos termos propostos; 60. REVISTA PESSOAL. Indefere-se a cláusula, por se entender que qualquer revista pessoal viola a intimidade do trabalhador, ainda que realizada por pessoa do mesmo sexo, vencidos o Desembargador Francisco Ferreira Jorge Neto, a Juíza Thaís Verrastro de Almeida, a Desembargadora Vilma Mazzei Capatto e a Juíza Aparecida Maria de Santana, os quais deferiam a cláusula nos termos propostos, por se tratar de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 61, ff.387/388 e f. 395); 61. TAREFEIRO ("FREE LANCER"), TEMPORÁRIO e/ou EXTRA. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 62. COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 63. DIA DO TRABALHADOR EM FARMÁCIA. Defere-se a cláusula nos termos da sentença normativa anterior: "A empresa de qualquer natureza, integrante de

categoria econômica representada pelo Sindicato Patronal, subscritor desta convenção pagará ao seu empregado, a remuneração do mês de setembro, quando se comemora o 'dia do oficial em farmácia' (5 de setembro), com o acréscimo de um trinta avos da remuneração total do

empregado, nesse mês. Parágrafo único - O comissionista fará jus, no mês de setembro, ao acréscimo, em sua remuneração, de importância correspondente a um DSR, referente à gratificação do dia oficial em farmácia"; 64. CUMPRIMENTO E MULTA. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 65. PIS e RAIS. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 66. PREVALÊNCIA DE CONDIÇÕES JÁ EXISTENTES. De acordo com o teor do Precedente Normativo nº 120, além da inteligência da Súmula 277, ambos do C. TST, defere-se a manutenção das cláusulas sociais constantes da presente norma coletiva pelo prazo de 4 anos, nos seguintes termos: "A sentença normativa vigora, desde seu termo inicial até que sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho superveniente produza sua revogação, expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência".

Quanto às cláusulas econômicas, a vigência é fixada no período de 1º de julho de 2012 a 30 de junho de 2013. São cláusulas econômicas: 47ª; 85ª e 87ª; 67. ADMISSÃO DE ESTAGIÁRIOS E MENORES. Quanto ao estagiário, a matéria é regulada pelo art. 17, da Lei 11.788, a qual inclusive fixa percentuais menores. Rejeita-se. Quanto ao menor, como a cláusula não faz alusão ao menor empregado ou ao menor empregado aprendiz, rejeita-se; 68. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENUNCIA, REVOGAÇÃO OU RENEGOCIAÇÃO TOTAL OU PARCIAL DESTA CONVENÇÃO. Não há como se deferir o teor da cláusula 68, § 2º. Citado teor é próprio de um ajuste normativo autônomo, logo, depende de expressa negociação coletiva. Rejeita-se. O caput da cláusula fica prejudicado, visto que a presente decisão é uma sentença normativa (cláusula 66ª supra). Quanto ao teor do § 1º, Defere-se a cláusula nos termos da sentença normativa anterior (f. 395), adaptando-se a palavra convenção para sentença normativa: "Fica assegurado que durante a vigência desta sentença normativa, em situações emergenciais, poderão ser negociadas e fixadas vantagens de natureza social, beneficiando empregados de empresa, grupo de empresas ou de toda a categoria profissional"; 69. AUTO-APLICABILIDADE DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS QUE ASSEGURAM DIREITOS AOS TRABALHADORES. Indefere-se a cláusula. O teor desta cláusula é por demais amplo e genérico; 70. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. Indefere-se a cláusula. Não se pode impor à entidade sindical suscitada, via sentença normativa, esta obrigação; 71. COMISSÃO INTER-SINDICAL DE CONCILIAÇÃO. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 72. JUÍZO COMPETENTE. Prejudicada a cláusula. Matéria prevista em lei; 73. ÁREA DE ABRANGÊNCIA. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 74. "SINDICATO PROFISSIONAL" E "SINDICATO PATRONAL". Defere-se a cláusula nos termos propostos; 75. AUXÍLIO NATALIDADE. Defere-se parcialmente, pois deverá ser observado o negociado na CCT 2004/2006, bem como a sentença normativa proferida no dissídio coletivo instaurado em 2006 (f. 395), que assim dispõe: "Por ocasião do nascimento de filho de empregado, a empresa pagará, a título de auxílio natalidade, um salário mínimo vigente, no prazo de sessenta dias após a apresentação da certidão de nascimento"; 76. MORADIA. Defere-se a cláusula nos termos propostos; 77. REPRESENTAÇÃO DE TRABALHADORES. Defere-se parcialmente, devendo ser observado o negociado na CCT 2004/2006, bem como a sentença normativa proferida no dissídio coletivo instaurado

em 2006 (f. 395), que assim dispõe: "Nas empresas com mais de quinze empregados é assegurada a eleição direta de um representante, em processo coordenado pelo Sindicato Profissional, que gozará das garantias do artigo 543 e seus parágrafos da C.L.T"; 78. AJUDA DE CUSTO POR QUILOMETRAGEM RODADA. Defere-se parcialmente, devendo ser observado o negociado na CCT 2004/2006, bem como a sentença normativa proferida no dissídio coletivo instaurado em 2006 (f. 395), que assim dispõe: "O empregado que utiliza veículo próprio para trabalho externo, fará jus a ajuda de custo no importe de R\$0,40 (quarenta centavos), para cada quilometro rodado, pagos semanalmente, não integrando salário para qualquer efeito legal"; 79. VIGÊNCIA. Cláusula prejudicada ante o teor da cláusula 66ª supra; 80. PAGAMENTO DE SALÁRIO PARA O EMPREGADO ANALFABETO. Defere-se a cláusula na forma do Precedente Normativo nº 58; 81. VACINAÇÃO. Indefere-se a cláusula. A Matéria depende de negociação coletiva; 82. MÃO DE OBRA LOCADA. Quanto às cooperativas, defere-se a cláusula ante os termos do art. 5º, da Lei 12.690/2012. Quanto à parte inicial, defere-se a cláusula em parte, pela aplicação do Poder Normativo da Justiça do Trabalho, adequando-se a cláusula ao teor do tópico IV da Súmula 331, TST. Defere-se a cláusula nos seguintes moldes: "Fica proibida a contratação: (a) de mão-de-obra locada na atividade fim da empregada; (b) de trabalhadores cooperados como forma de intermediação de mão-de-obra subordinada"; 83. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR). Defere-se a cláusula nos moldes do Precedente Normativo nº 35 da SDC deste Tribunal: "1. Empregados e empregadores terão o prazo de 60 (sessenta) dias para a implementação da medida que trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, sendo que para tal fim deverá ser formada em 15 (quinze) dias, uma comissão composta por 3 (três) empregados eleitos pelos trabalhadores e igual número de membros pela empresa (empregados ou não) para, no prazo acima estabelecido, concluir estudo sobre a Participação nos Lucros (ou resultados), fixando critérios objetivos para sua apuração, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, sendo assegurada aos Sindicatos profissional e patronal a prestação da assistência necessária à condução dos estudos. 2. O desrespeito aos prazos acima pelo empregador importará em multa diária de 10% (dez por cento) do salário normativo até o efetivo cumprimento, revertida em favor da entidade sindical dos trabalhadores. 3. Aos membros da Comissão eleitos pelos empregados será assegurada estabilidade no emprego por 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data da eleição."; 84. ESTABILIDADE. Defere-se na forma do Precedente Normativo nº 36, SDC, TRT: "Ficam assegurados empregos e salários à todos os empregados, período de 90 dias a partir da data do julgamento deste dissídio"; 85. REAJUSTE SALARIAL. Indefere-se a cláusula nos termos propostos. Aplica-se às cláusulas econômicas índice de correção salarial, já que a correção dos ganhos decorre tanto da preservação legal da data-base como valor jurídico das categorias (CLT, art. 766 e Lei 10.192/2011, arts. 10 e 13), quanto da tangibilidade própria da condição rebus sic stantibus do percentual de correção previsto na data-base anterior, coibindo o enriquecimento ilícito e preservando o equilíbrio contratual. Defere-se o percentual de 4,91% sobre o salário de 30 de junho de 2012 que representa a variação do índice INPC (IBGE) para o período de 1º de julho de 2011 a 30 de junho de 2012

(Lei 10.192/2011, arts. 2º c/c 8º e §§). Claro está que estão autorizadas as compensações a título de majorações nominais de salário ocorridas no período de 1º de julho de 2011 a 30 de junho de 2012, excetuando-se as decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial (Precedente Normativo nº 24, SDC deste Tribunal); 86. AUMENTO REAL. Indefere-se a cláusula. A Matéria depende de negociação coletiva; 87. SALÁRIO NORMATIVO (piso salarial). Indefere-se a cláusula nos termos propostos. Em substituição, defere-se a aplicação do Precedente Normativo nº 1 da SDC deste Tribunal: "O piso salarial será corrigido no mesmo percentual do reajuste salarial"; 88. COMPENSAÇÃO DE AUMENTOS. Prejudicada a cláusula ante os termos da aplicação do Precedente Normativo nº 24, SDC, TRT, além do disposto na cláusula 85ª supra; 89. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS. Indefere-se a cláusula como proposta. Defere-se a cláusula nos termos do Precedente Normativo nº 21, SDC, deste TRT: "As empresas descontarão 5% (cinco por cento) do salário básico do empregado associado, de uma única vez, no primeiro pagamento do salário reajustado, a título de contribuição assistencial, e farão o recolhimento em favor do Sindicato Profissional dentro do prazo de 30 (trinta) dias", com ressalvas de fundamentação da Juíza Aparecida Maria de Santana e do Desembargador Davi Furtado Meirelles, quanto à contribuição assistencial para sócios e não sócios do Sindicato; 90. CORREÇÃO DOS SALÁRIOS E DOS PISOS SALARIAIS. Indefere-se a cláusula. A Matéria depende de negociação coletiva; 91. PREVALÊNCIA DE CONDIÇÕES JÁ EXISTENTES. Defere-se a cláusula nos seguintes termos: "As cláusulas estabelecidas nesta sentença normativa, não prevalecerão nos casos de condições mais favoráveis já conquistadas anteriormente, que ficam expressamente mantidas"; 92. VIGÊNCIA. Prejudicada a cláusula ante o teor da cláusula 66ª supra. Custas pela suscitada sobre o valor ora arbitrado de R\$ 80.000,00(oitenta mil reais), no importe de

R\$ 1.600,00 (mil e seiscentos reais), artigo 789, § 4º, CLT e art. 60, Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho.

São Paulo, 6 de Novembro de 2013

PRESIDENTE

VILMA MAZZEI CAPATTO

RELATOR

FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO

PROCURADOR

SANDRA BORGES DE MEDEIROS

DISSÍDIO COLETIVO ECONÔMICO

SUSCITANTE: SINDICATO DOS PRÁTICOS DE FARMÁCIA E DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE DROGAS, MEDICAMENTOS E PRODUTOS FARMACÊUTICOS DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO - SINPRAFARMA ABC.

SUSCITADO: SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO - SINCOFARMA/ABC.

OPOENTE: SINDICATO DOS AUXILIARES E TÉCNICOS DE FARMÁCIAS, DROGARIAS, DISTRIBUIDORAS, PERFUMARIAS E SIMILARES E MANIPULAÇÕES DO ESTADO DE SÃO PAULO.

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

a) o lado profissional é representado pelo SINPRAFARMA/ABC e o lado econômico pelo SINCOFARMA;

b) a última convenção coletiva foi firmada em 2004/2006; houve, posteriormente, decisões judiciais em dissídios coletivos, sendo que na última a vigência foi estendida até 30 de junho de 2.012, por aplicação do PN 120, SDC, TST;

c) não houve o implemento das negociações coletivas;

d) o suscitado, em mesa redonda, reconheceu o suscitante como legítimo representante;

e) o ajuizamento de protesto judicial;

f) apresenta a pauta de reivindicações.

Junta procuração e documentos (fls. 10/397).

Realizada audiência de instrução e conciliação às fls. 407/407, sendo que houve a indicação de uma proposta de conciliação por parte da Presidência, a qual foi aceita pelo suscitante, contudo, recusado pelo suscitado.

Contestação formulada pela entidade sindical suscitada em que articula:

a) caos no comércio varejista de produtos;

b) discussão quanto à representatividade no seio da categoria profissional (suscitante e a entidade denominada SINDIFARMA ABC - SINDICATO DOS AUXILIARES E TÉCNICOS DE FARMÁCIAS, DROGARIAS, DISTRIBUIDORAS, PERFUMARIAS, SIMILARES E MANIPULAÇÕES DO ESTADO DE SÃO PAULO);

c) decisão proferida nos autos 00878.2010.434.02.00-4, em que o TRT da 15ª Região deliberou que o SINDICARMA representa os auxiliares e os técnicos, enquanto que o suscitante representa as demais categorias inseridas no contexto do comércio varejista de produtos farmacêuticos;

d) impugna o reajuste de 5%.

Junta documentos (fls. 414/415).

Manifestação da entidade sindical SINDIFARMA ABC - SINDICATO DOS AUXILIARES E TÉCNICOS DE FARMÁCIAS, DROGARIAS, DISTRIBUIDORAS, PERFUMARIAS, SIMILARES E MANIPULAÇÕES DO ESTADO DE SÃO PAULO às fls. 416/424, em que articula:

a) formula a sua oposição;

b) suscitante e suscitado não formulam convenções coletivas desde o ano de 2004; as convenções são feitas com o opoente desde 2005;

c) convenção coletiva firmada pelo suscitado e o opoente em 2007;

d) decisão judicial, a qual reconhece a legitimidade do opoente;

e) legitimidade do opoente e a ilegalidade do suscitante;

f) não há direito a ser reconhecido entre o suscitante e suscitado, ante o termo de aditamento de cláusulas econômicas em 2.012.

Junta procuração e documentos (fls. 425/548).

Determinação judicial às fls. 550.

Manifestação da entidade sindical suscitante às fls. 552/562 em que articula:

a) a ilegitimidade de parte do SINCOFARMA, visto que o suscitado estaria em situação de irregularidade cadastral junto ao Ministério do Trabalho e Emprego. O suscitante requer a decretação da ilegitimidade passiva do suscitado e o acolhimento da procedência da parte;

b) impugna a tese do suscitado quanto à discussão da representatividade em relação à categoria profissional;

c) impugna a tese do oponente de que representa todos os empregados em farmácia.

Junta procuração e documentos (fls. 563/611).

Manifestação do suscitado às fls. 615 em que junta procuração e documentos.

Manifestação do suscitado às fl. 623/641 em relação à oposição, em que articula:

a) ilegitimidade do oponente "ad causam";

b) a legitimidade do oponente não abrange os municípios da Região do ABC;

c) no máximo, a representatividade do oponente estaria restrita aos auxiliares e técnicos de farmácia;

d) no mérito, impugna os termos da oposição.

Manifestação do Ministério Público do Trabalho às fls. 643/647.

Determinação exarada às fls. 649/651.

Manifestação do suscitado às fls. 653. Junta documentos (fls. 654/658).

Manifestação do suscitante às fls. 659/662.

Manifestação do oponente às fls. 663/676.

Determinação exarada às fls. 678/686. Documento juntado (fls. 687/689).

Determinação foi exarada às fls. 691. Documento juntado (fls. 692).

Manifestação do suscitado as fls. 694. Junta documento (fls. 695).

Determinação exarada às fls. 696.

Manifestação do suscitante às fls. 698.

Encerrada a instrução.

É o relatório.

DECIDE-SE:

01. Oposição. Incidente processual (fls. 416/424).

De acordo com a inteligência do art. 61, CPC, vamos analisar, em primeiro lugar, a oposição.

A entidade sindical (fls. 416) apresentou uma oposição, aduzindo que é a entidade sindical que representa os auxiliares e os técnicos de farmácia.

Salienta que o suscitado negocia com o opoente desde o ano de 2005. Faz alusão a decisão proferida na MM. 4ª Vara do Trabalho de Santo André. Indica a sua constituição desde o 1994 e como único representante dos auxiliares e os técnicos de farmácia em todo o Estado de São Paulo. Também faz alusão a duas outras decisões judiciais.

Na sua essência, o peticionário de fls. 416 indica que o suscitante não é o legítimo representante da categoria profissional, não formulando nenhuma pretensão contra o suscitado. No fundo, o opoente objetiva o reconhecimento de sua qualidade como representante da categoria profissional.

Quanto à oposição no processo coletivo do trabalho, a doutrina indica:

"O dia a dia são comuns os casos em que, no bojo de um processo de dissídio coletivo, deparam-se os Tribunais do Trabalho com um incidente, em que dois ou mais sindicatos disputam a representação das categorias econômica ou profissional, normalmente por meio de oposição.

Há que entenda incabível essa figura do processo civil no dissídio coletivo porque, conforme dispõem o art. 56 e seguintes do CPC, visa-se com a mesma à obtenção do todo ou

parte da coisa ou direito sobre que controvertem autor e réu. Na espécie, a oposição visaria a excluir somente suscitante(s) ou suscitado(s), o que se enquadraria mais como assistência, que tem procedimento diverso.

Assim, pretender o reconhecimento, em oposição, da representatividade de uma categoria econômica ou profissional, é impróprio na Justiça do Trabalho, porque o processo de dissídio coletivo, diferentemente do processo individual do trabalho, tem característica e finalidade próprias, cuja sentença normativa visa à criação de direitos, como forma de solução do conflito coletivo do trabalho, para restabelecer a paz social entre patrões e empregados. Ademais, os integrantes da categoria não podem ser considerados como coisa ou direito a serem "pleiteados" pelo oponente, como dispõe o art. 56 do CPC, in verbis: 'Quem pretender, no todo ou em parte, a coisa ou o direito sobre que controvertem autor e réu, poderá, até ser proferida a sentença, oferecer oposição contra ambos.'

A mais adequada solução para o caso nos parece ser o recebimento da arguição de oposição como preliminar de representação, para ser resolvida como questão prejudicial incidental, como pressuposto necessário para posterior e imediato julgamento do mérito do dissídio coletivo. Essa decisão, porém, não terá força de coisa julgada (CPC, arts. 110, 469, III, e 470) no tocante à disputa de representação, porque o tribunal não tem competência originária para resolver questões de representação sindical." (MELO, Raimundo Simão de. Processo Coletivo do Trabalho. São Paulo: LTR, 2009, P. 116/117).

Consoante à lição doutrinária, a solução seria o recebimento da oposição não como petição inicial e sim como um incidente processual a ser resolvido como uma questão prejudicial.

Também como lição doutrinária temos:

"Raimundo Simão Melo considera que a solução mais adequada ao caso seria o recebimento da oposição como preliminar, com a resolução da questão como questão prejudicial incidental, sem força de coisa julgada, no tocante à disputa de representação.

Entendemos, porém, que, mesmo incidentalmente, não deve recair julgamento sobre oposição, posto que, ainda que se reconheça a ilegitimidade do suscitante do dissídio coletivo, inidônea é a entrada do opoente como parte principal do dissídio; primeiro pelo desvirtuamento da finalidade do instituto da oposição, que não se presta à correção da ilegitimidade ad causam; segundo, porque restaria inócuo o ingresso do opoente como parte principal do dissídio coletivo, tendo em vista que não participou das negociações prévias, não preenchendo um dos pressupostos processuais, pois, como bem acentua Manoel Antonio Teixeira Filho, 'se o pressuposto para o exercício da ação coletiva é o

insucesso da negociação (Const. Federal, art. 114, § 2º), eventual decisão favorável ao oponente (por entender-se que é o legítimo representante da categoria) faria com que a tentativa de negociação ficasse invalidada, por haver sido realizada por sindicato que não representa a categoria. Com isso, deveria ser extinto o processo de dissídio coletivo, sem julgamento do mérito, por falta de atendimento a um pressuposto constitucional indispensável'.

Ademais, não se pode conhecer de preliminar suscitada por terceiro estranho à lide, salvo se devidamente aperfeiçoada sua intervenção como assistente.

Na hipótese, deveria o Tribunal, após indeferir a arguição de oposição, considerar os fatos levantados, para conhecer ex officio da matéria referente ao preenchimento da legitimidade ad causam do sindicato suscitante (art. 267, inciso VI e § 3º, do CPC) e, diante da constatação da sua veracidade, extinguir o processo de dissídio coletivo sem julgamento do mérito. O sindicato-opoente, por sua vez, terá a oportunidade de instaurar novo dissídio em face do suscitado, após devidamente preenchidos as condições da ação e os pressupostos processuais, gerais e específicos do dissídio coletivo." (SANTOS, Ronaldo Lima dos. Sindicato e Ações Coletivas. São Paulo: LTR, 2003, P.317/318).

Para Ronaldo Lima dos Santos não se deve ter o julgamento sobre a oposição mesmo que de forma incidental.

O importante das doutrinas postas é que as duas são convergentes no sentido que não se deve processar a petição de fls. 416/424 como oposição.

Não posso aceitar a petição como oposição visto que esse remédio processual, a rigor, implica uma pretensão declaratória contra o Autor da demanda principal e condenatória contra o Réu.

Como o peticionário nada solicita contra o suscitado, não há como se dar prosseguimento ao solicitado como oposição.

De fato recebo a petição de fls. 416/424 como mera petição e que será apreciada no universo das denominadas matérias de ordem pública (pressupostos processuais e requisitos do direito de ação).

O peticionário de fls. 416 alega que representa a categoria profissional dos auxiliares e técnicos de farmácias.

Na demanda 00878.2010.434.02.00-4, a entidade sindical suscitante não teve o reconhecimento da sua postulação contra o peticionário (SINDIFARMA). O primeiro e o segundo graus deliberaram no sentido de que há dois sindicatos distintos (SINPRAFARMA E O SINDIFARMA), sendo que o segundo representa a categoria dos auxiliares e técnicos de farmácia.

De acordo com a sentença (demanda 00878, fls. 450), os auxiliares e técnicos de farmácia possuem uma formação específica, citando, por fundamento, o art. 2º, § 3º, da Resolução 276/1995, do Conselho Federal de Farmácia.

Por esse dispositivo legal (art. 2º), estão sujeitos a inscrição, nos Conselhos Regionais de Farmácia, os profissionais farmacêuticos, os não-farmacêuticos quando a lei assim determina. São profissionais farmacêuticos os diplomados ou graduados, à nível superior, por Instituto de Ensino Oficial ou a este equiparado. São profissionais não farmacêuticos os práticos e oficiais de farmácia licenciados e provisionados e os auxiliares técnicos de laboratórios industriais farmacêuticos, laboratórios de análises clínicas e laboratórios de controle e pesquisas relativas a alimentos, drogas, tóxicos e medicamentos, preenchidos os requisitos do Regimento Interno do Conselho Regional de Farmácia. São auxiliares técnicos os devidamente reconhecidos por curso técnico de segundo grau, conforme a regulamentação expedida pelo Conselho Nacional de Educação.

De acordo com o acórdão (demanda 00878, fls. 447), as funções de auxiliar de farmácia ou técnico de farmácia não se relacionam com as demais tarefas ou funções de uma farmácia.

O suscitante, como oposto, indicou às fls. 624 uma decisão proferida perante a MM. 1ª Vara do Trabalho de São Caetano do Sul. Citada demanda envolve os autos: 01433.2005.471.02.004. Citada demanda envolve um processo do oponente em relação ao oposto (suscitado). O objeto daquela demanda era no sentido de que o suscitado não fizesse qualquer ato no sentido da cobrança de contribuição sindical da categoria (fls. 563). A demanda foi julgada improcedente (fls. 568/569), sendo a decisão mantida pelo TRT (fls. 573/575). Vale dizer, a coisa julgada implica tão somente na improcedência do pedido, sendo que o pedido não era vinculativo a quem seria o efetivo representante da categoria profissional na base territorial do ABC. O fato de a entidade sindical, ora suscitada e oposto, ter sido reconhecida como representante da categoria não vincula este julgamento, pois, a verdade e os motivos adotados não fazem coisa julgada (art. 469, CPC).

Também no mesmo sentido, ou seja, a decisão proferida nos autos 00878, como as partes não discutem quem é o efetivo representante da categoria na base, como pedido na demanda, pode-se afirmar que a decisão ali exarada não vincula a presente demanda. Na demanda 00878,

a entidade sindical suscitante, ora oposto, solicita a anulação do registro cartorário e sindical do opoente (SINDIFARMA), bem como a condenação deste em obrigação de não fazer consubstanciada na vedação à interferência na categoria representada pelo oposto (suscitado, SINPRAFARMA). Vale dizer, como visto, a ação 00878 não tem o pedido de reconhecimento de quem é a entidade sindical representativa na base.

Por tais fundamentos, as duas decisões ventiladas pelas partes (opoente e oposto, como suscitado), não são vinculativas, pois, nenhuma delas tinha, por específico, a declaração da efetiva representatividade da categoria profissional na base.

No dissídio coletivo 20238003720065020000, a SDC deste Tribunal rejeitou a oposição formulada pelo SINDIFARMA. Veja os fundamentos da rejeição (extraídos do site do TRT, 2ª Região):

O cerne desta oposição diz respeito à legitimidade e à representatividade do sindicato profissional suscitado.

A documentação juntada aos autos revela que o SINDICATO DOS PRÁTICOS DE FARMÁCIA E DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE DROGAS, MEDICAMENTOS E PRODUTOS FARMACÊUTICOS DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO (SINPRAFARMA/ABC), fls. 11/486, foi fundado em maio de 1989, objetivando coordenar e representar todos os trabalhadores incluídos na categoria "práticos de farmácia e empregados no comércio de drogas, medicamentos e produtos farmacêuticos", na base territorial dos municípios de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra (fl. 14). Inscreveu-se no CNPJ em 6 de junho de 1989 (fls. 68) e teve o seu registro sindical concedido pelo Ministério do Trabalho - Secretaria de Relações do Trabalho - em 26 de setembro de 1995, processo 24000.002409/91 (fl. 67).

Já o opoente - SINDICATO DOS AUXILIARES E TÉCNICOS DE FARMÁCIAS, DROGARIAS, DISTRIBUIDORAS, PERFUMARIAS, SIMILARES, MANIPULAÇÕES DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDIFARMA -inscreveu-se no CNPJ em 16 de junho de 1994 e teve o seu registro sindical concedido pelo Ministério do Trabalho - Secretaria de Relações do Trabalho - em 11 de dezembro de 1996, por despacho exarado no processo 46251.002501/94 (fls. 138), para representação da categoria dos auxiliares de farmácias, drogarias e manipulações em geral, com abrangência estadual. fls. 531/750.

Com efeito, o conjunto documental deixa evidente que, pelo critério da anterioridade do registro sindical, a representação dos trabalhadores do setor farmacêutico abrangido pela suscitada, na base territorial dos municípios de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra, pertence ao SINPRAFARMA/ABC.

Demais disso, a documentação juntada também mostra que desde julho/91, e ao menos até o biênio 2004/6 - o biênio 2006/8 é alvo deste dissídio econômico - o suscitante é o sindicato que vinha negociando com a suscitada, conforme fls. 229/486.

É verdade que o sindicato opoente, o Sindifarma, também se constituiu legitimamente, com base territorial estadual, para a representação dos trabalhadores da categoria dos auxiliares e técnicos de farmácia, drogarias, distribuidoras, perfumarias, similares e manipulação do estado de São Paulo.

Porém, sob pena de violar a unicidade sindical, mantida pelo art. 8º, II, CF-88, a base do Sindifarma não poderia sobrepor-se àquela já ocupada por outro sindicato, o Sinprafarma, tal seja, de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra.

Salvo se tivesse havido desmembramento da categoria genérica, destacando-se a categoria específica dos auxiliares e técnicos de farmácia, como decidiu este Regional no proc. TRT 2ª Região n. 00424200500202009, 11ª Turma, Rel. Juíza Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva:

RECURSO RDINÁRIO - ENQUADRAMENTO SINDICAL - AUXILIARES E TÉCNICOS DE FARMÁCIA. Não mais se justifica prosseguir submetendo os auxiliares e técnicos de farmácia ao enquadramento do Sindicato dos Práticos de Farmácia e dos Empregados no Comércio de Drogas, Medicamentos e Produtos Farmacêuticos, o SINPRAFARMA, quando já se constituiu a entidade própria, no caso, o Sindicato dos Auxiliares e Técnicos de Farmácias, Drogarias, Distribuidoras, Manipulações, Perfumarias e Similares no Estado de São Paulo - SINDIFARMA. Os práticos de farmácia são profissionais remanescentes em caráter de provisionamento, que pertencem à categoria dos farmacêuticos, tanto que são inscritos nos Conselhos Regionais de Farmácia, como especialmente previsto na Resolução do Conselho Federal de Farmácia nº 276, de 30 de outubro de 1995 (DOU 28.08.1997), a qual dispõe sobre a inscrição, o registro e a averbação no Conselho Regional de Farmácia. Há vedação legal para a existência de mais de um sindicato representativo da mesma categoria profissional em determinada base territorial, mas nada obsta o desmembramento da categoria, com a constituição de sindicatos específicos para novos agrupamentos de profissões similares.

A dicotomia entre profissionais de nível médio e superior e aqueles empregados dos quais não se exige formação específica para o atendimento nas farmácias e drogarias estabeleceu-se e aumentou de modo a comprometer a representatividade de todas aquelas categorias por uma única entidade sindical. Com o incremento da especialização, acompanhada da respectiva evolução legislativa no âmbito sindical, não se pode negar o direito à constituição de novas agremiações profissionais ou patronais que melhor e mais eficientemente representem os novos segmentos da atividade produtiva da sociedade. Recurso ordinário a que se dá parcial provimento. (fonte: www.trtsp.jus.br, consultada em 23/02/2006).

Porém, o desmembramento foi negado pela própria opoente (vide a petição de oposição, fl. 523).

E, de qualquer forma, se tivesse ocorrido o desmembramento, não constituiria óbice a este dissídio, já que o sindicato suscitante não abrange apenas os "práticos em farmácia", mas igualmente, os demais empregados no comércio de drogas, medicamentos e produtos farmacêuticos, os quais, certamente, não se reduzem aos profissionais técnicos e auxiliares de farmácia, que, segundo as alegações da opoente, vieram substituir os práticos, desde a regulamentação perpetrada pela Resolução 2/72, modificado pelo Parecer 5210/78 e pelo Parecer 771, todos do Conselho Federal da Educação, afora da Portaria 363/95 de 21/4/95.

O mesmo argumento também afasta a alegação de que o suscitante não teria representatividade por representar categoria não mais existente, a dos práticos em farmácia. Ora, sem entrar no mérito de ter ou não ocorrido, na realidade, a extinção dos práticos em farmácia, frise-se, há os demais empregados no setor farmacêutico.

Nem caberia acenar que a legitimidade do opoente foi reconhecida pelo sindicato suscitado, que com ele celebrou a Convenção Coletiva 2005/7. A escolha do sindicato representativo não pertence ao sindicato da categoria econômica, mas aos trabalhadores (art. 8º, caput, CF-88; art. 511, CLT).

Quanto à referida Convenção Coletiva 2005/7, o fato de a ação anulatória (proc. SDC 20203200600002005, Rel. Juíza Cátia Lungov), promovida pelo Sinprafarma (suscitante) ter recebido indeferimento no pleito de antecipação de tutela e, ao final, julgada improcedente, não significa atestado de legitimidade do Sindifarma para representar integralmente os trabalhadores das empresas representadas pela suscitada, na região do ABC paulista.

Veja-se os fundamentos da mencionada ação anulatória:

(...)

"A superveniência de convenção coletiva de trabalho firmada entre os requeridos, o SINDIFARMA representando trabalhadores em âmbito estadual, em nada altera a validade da norma coletiva anterior e vigente no ABC, porque a concorrência de representatividade tal como se apresenta é autorizada pelo legislador constitucional.

Nem é cabível a discussão pretendida pelos requeridos, quanto a eventual irregularidade praticada pelo SINPRAFARMA/ABC que estaria a prejudicar sua representatividade, pois o dispositivo constitucional já citado outorga apenas à categoria profissional a definição de quem a representa, daí decorrendo também a faculdade de cassar a representação.

Eventual disputa sobre essa representatividade, como já se viu, deve ser dirimida em âmbito próprio, mediante provocação dos requeridos, ou dos próprios trabalhadores, caso pretendam alterar a situação já consolidada no ABC.

(...)

Nem é cabível a discussão pretendida pelos requeridos, quanto a eventual irregularidade praticada pelo SINPRAFARMA/ABC que estaria a prejudicar sua representatividade, pois o dispositivo constitucional já citado outorga apenas à categoria profissional a definição de quem a representa, daí decorrendo também a faculdade de cassar a representação.

Eventual disputa sobre essa representatividade, como já se viu, deve ser dirimida em âmbito próprio, mediante provocação dos requeridos, ou dos próprios trabalhadores, caso pretendam alterar a situação já consolidada no ABC.

(...)

Nessa conjuntura, sendo ambas as convenções coletivas concorrentes atos jurídicos válidos, sua aplicabilidade, enquanto norma coletiva, haverá que ser perquirida ante situação concretamente submetida ao crivo jurisdicional e resolvida diante dos dispositivos legais atinentes ao tema, desde logo explicitados como forma de nortear a atividade do SINCOFARMA.

De fato, representando a categoria econômica em âmbito estadual, o requerido não pode descartar o direcionamento do legislador quanto à representatividade da categoria profissional acima delineada, pena de fomentar controvérsias indesejáveis e submeter-se também às conseqüências geradas pela instabilidade das relações de trabalho no seio das categorias envolvidas, o que é fatal, caso persista na dualidade de negociação na área do ABC.

(...)

(fonte: www.trtsp.jus.br, acesso em 23/02/2007)

(negritei).

Tampouco altera para a espécie o fato do registro sindical do Sindifarma não ter sido impugnado pelo Sintrafarma. Ora, o registro posterior, não obstante a falta de impugnação, não gera a anulação do registro sindical anterior, no ordenamento jurídico pátrio. Como asseverado acima, a definição da representatividade sindical pertence apenas aos trabalhadores envolvidos (art. 8, CF-88).

Em suma, a legitimidade do suscitante está consubstanciada no plano da anterioridade e também no da realidade, já que não há prova de que o Sinprafarma não mais representa os trabalhadores farmacêuticos do ABC.

E, sendo assim, na esteira do parecer do Ministério Público do Trabalho, tenho que somente este sindicato está legitimado a negociar coletivamente e impetrar dissídio econômico com relação aos empregados das empresas da suscitada.

Neste sentido, ainda, cita-se como precedente, o proc. SDC 20238200300002001, deste Regional, Rel. juíza Maria Aparecida Duenhas, com decisão unânime a respeito, fl. 780, 3º parágrafo

:

"Por fim, no caso sub examen, tenho que, em se tratando de normas que deverão prevalecer apenas em face do Sincofarma - Sindicato do Comércio Varejista de Produtos Farmacêuticos de Santo André e Região, é o Sindicato daquela região, por óbvio, que deve representar a categoria profissional."

Por todos esses motivos, rejeito esta oposição.

Houve recurso ordinário por parte do SINDIFARMA quanto aos autos 20238003720065020000, contudo, a decisão foi mantida pelo TST.

Citada decisão também não vincula a presente demanda, visto que os fundamentos são válidos para a referida sentença normativa, visto que a questão foi resolvida de forma incidental (oposição).

A manifestação de fls. 665 do oponente salienta que os práticos de farmácia são profissionais remanescentes e que integram à categoria dos farmacêuticos, sendo que a função de auxiliar é uma função mais específica e especializada.

A certidão de fls. 15 sintetiza que o SINPRAFARMA representa os práticos e os empregados no comércio de drogas, medicamentos e produtos farmacêuticos, abrangendo os municípios da região do ABC.

Na petição de fls. 623 e seguintes, o oposto (SINPRAFARMA) reconheceu que deixou de representar os práticos de farmácia, os quais criaram o sindicato dos farmacêuticos, contudo, reconhece que representa os demais empregados (fls. 638).

Por outro lado, os auxiliares e os técnicos de farmácia não podem ser rotulados como integrantes dos demais empregados do ramo profissional dos trabalhadores de drogarias e farmácias, sendo que os auxiliares e os técnicos se enquadram na forma do art. 2º, § 3º, da Resolução 276.

Razão assiste em parte ao peticionário de fls. 416.

As negociações coletivas com o sindicato suscitado são válidas para trabalhadores efetivamente representados pela opoente e que envolve tão somente os auxiliares e os técnicos de farmácia, consoante a certidão de fls. 444.

Portanto, a petição de fls. 416 é acolhida em parte para indicar que eventual sentença de acolhimento da postulação da pauta inicial não é aplicável aos trabalhadores contratados como auxiliares e técnicos de farmácia no âmbito territorial do sindicato suscitante.

Com tais premissas estão dirimidas os teores da petição de fls. 416/424.

Com os fundamentos do presente tópico estão dirimidos os teores de fls. 416/424, bem como da manifestação do suscitante (fls. 623/641).

02. Preliminar arguida na réplica (fls. 553/554) - ilegitimidade passiva.

A entidade sindical suscitante salienta que a suscitada não teria a devida legitimação "ad causam", visto que: (a) irregularidade cadastral da suscitada perante o Ministério do Trabalho; (b) ausência de atos constitutivos:

registro cartorário e no Ministério do Trabalho, certidão de CPNJ, estatuto sindical, ata de eleição e ata de posse da atual diretoria.

Pela determinação de fls. 651, o suscitado foi compelido a comprovar o registro sindical.

Pela petição de fls. 653, a entidade sindical suscitada requereu a juntada do registro sindical, além da renovação perante o Ministério do Trabalho e Emprego.

Quanto aos documentos juntados: (a) o documento de fls. 654 é uma declaração com data de 10 de outubro de 1996 do Secretário de Relações de Trabalho onde consta que a entidade sindical tem o arquivamento (Arquivo de Entidades Sindicais) equivalente ao registro sindical; (b) o documento de fls. 655 é um documento da CAIXA para o suscitado indicando um código de contribuição sindical para o suscitado; (c) o documento de fls. 656/6578 está relacionado a uma solicitação de pedido de registro sindical com data de 23 de agosto de 2012 (solicitação número SC14218); (d) o documento de fls. 658 é guia de recolhimento (GRU).

Pelo exame do extrato da solicitação de registro sindical (SC 14218), temos que a solicitação foi concluída. Esta informação tem a data de 23 de agosto de 2012. Isto significa que a entidade sindical suscitada finalizou e transmitiu a solicitação, protocolizando os documentos.

Pelo exame do extrato, no dia 06 de setembro de 2012 (fls. 687), temos a informação de que a movimentação seria de solicitação em conferência para solicitação - CGRS.

A expressão CGRS significa que a solicitação foi ou está sendo analisada.

Vale dizer, no mínimo, o que se pode afirmar é que havia alguma irregularidade quanto ao registro sindical da entidade sindical suscitada. Contudo, a análise do registro está sendo feito de forma administrativa por parte do Ministério do Trabalho e Emprego.

Houve a suspensão do feito (fls. 685), sendo que a certidão de fls. 695 comprova que a situação encontra-se válida em relação a entidade sindical suscitada, estando o seu cadastro ativo.

Portanto, rejeita-se a preliminar arguida na réplica (fls. 553/554).

03. Análise de ofício de preliminares (art. 301, § 4º, CPC).

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

3.1. Competência do órgão jurisdicional julgador.

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

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

3.2. Legitimação Processual das Partes.

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

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

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

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

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

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

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

Está comprovação foi cumprida pela entidade sindical suscitante (fls. 15) e pela suscitada (fls. 654 e fls. 695).

Portanto, todos os entes são legitimados nesta demanda.

3.3. Comum acordo para a instauração da instância.

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

A SDC deste Tribunal tem entendido que não é o caso de condição de ação ou de pressuposto processual objetivo esta expressão constitucional.

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

Assevere-se, ainda que:

a) Amauri Mascaro Nascimento[1] ensina que a origem histórica dessa exigência constitucional para o dissídio coletivo resulta de uma sugestão do Comitê de Liberdade Sindical da OIT. Por ocasião da greve dos petroleiros e a dispensa de cinquenta dirigentes sindicais em 1995, a CUT apresentou uma queixa na OIT contra o Governo Brasileiro. A queixa foi apreciada pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT que encaminhou ao Brasil as seguintes sugestões: (1) reintegração dos dirigentes sindicais despedidos; (2) transformação do nosso sistema de solução dos conflitos coletivos com a adoção da arbitragem quando solicitado pelas duas partes; (3) manutenção do dissídio coletivo apenas nos casos de greve em atividades essenciais. Com isso, caminhou-se para a supressão do dissídio coletivo. Cogitou-se a transformação do dissídio coletivo em arbitragem pelos tribunais do trabalho, o que não foi aceito;

b) Enoque Ribeiro dos Santos[2] elenca as diversas teses jurídicas que dizem respeito ao "comum acordo" do art. 114, § 2º: (1) extinção do poder normativo dos Tribunais, privilegiando a negociação coletiva de trabalho; (2) mitigação do poder normativo, passando a ter um cunho arbitral - pública estatal prestada pelo Poder Judiciário; (3) manutenção do poder normativo nos demais tipos de dissídios coletivos (natureza jurídica, revisão, originário e declaração); (4) o comum acordo teria cunho facultativo; (5) inconstitucionalidade da exigência, por afronta ao princípio constitucional da inafastabilidade do Judiciário.

Amauri Mascaro Nascimento considera que a exigência do "comum acordo" para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica é inconstitucional, por violação ao princípio da inafastabilidade da jurisdição.[3]

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

Nos presentes autos, a suscitada nada aduziu quanto a tese do comum acordo.

Matéria superada.

3.4. Inexistência de Litispendência.

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

Não há litispendência a ser declarada nos presentes autos, pois, o presente dissídio coletivo envolve o período de 1º de julho de 2012 a 30 de junho de 2014 (fls. 94, in fine).

Como se denota, a demanda não reproduz ação que esteja em tramitação.

3.5. Negociação Coletiva Prévia.

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

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

Consoante o exame dos autos, tais assertivas estão comprovadas nos autos:

a) edital (fls. 71) com a publicação da data da assembleia;

b) ata da assembleia (fls. 73/95);

c) lista dos presentes à assembleia (fls. 96/99);

d) remessa à suscitada da pauta de reivindicações (fls. 72).

Houve duas reuniões perante a Gerência Regional do Trabalho e Emprego em Santo André (fls. 119/120), contudo, nada foi concretizado quanto ao acordo.

Evidente que houve a exaustão do processo de negociação coletiva.

3.6. Inexistência de Norma Coletiva em vigor.

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

Não é o caso dos autos. Todos os processos anteriores (dissídios coletivos) encontram-se julgados.

A inicial faz alusão a última norma coletiva como sendo a proferida nos autos 20238.2008.0000.2006, com data até o dia 30 de junho de 2010 e que teria sido estendida, segundo a inicial, até o dia 30 de junho de 2012, pela inteligência do PN 120.

De forma efetiva, consoante o final de fls. 396, a última norma coletiva somente teve vigência até 30 de junho de 2010. Em outras palavras, a sentença normativa proferida na demanda 20238.2008.0000.2006 não faz alusão de forma direta ao PN 120.

3.7. Observância da Época Própria para Ajuizamento.

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

Nos presentes autos, a presente ação foi ajuizada em 30 de julho de 2012 (fls. 2), contudo, houve o ajuizamento de protesto judicial (fls. 121/168), o qual foi protocolizado no dia 20 de junho de 2012.

Diante do protesto judicial, a parte resguardou a sua data-base.

"DISSÍDIO COLETIVO - Impugnação a protesto judicial. Impossibilidade. O protesto judicial visando a resguardar a data-base da categoria tem como única consequência jurídica o conhecimento incontestável da manifestação dessa vontade do Sindicato, razão por que não pode ser impugnado, sobretudo no caso em tela, em que o suscitado concordou expressamente com a manutenção da data-base. Rejeitam-se esta e demais preliminares e julga-se parcialmente procedente o pedido" (TRT - 18ª R. - DC 00029.2004.000.18.00.5 - Rel. Juiz Saulo Emídio dos Santos - DJGO 11.05.2004).

3.8. Empresas Estatais.

Citado tópico é inaplicável aos presentes autos, visto que não há empresas estatais no polo passivo.

3.9. Elementos da Petição Inicial (Representação).

São requisitos intrínsecos da petição inicial:

a) de acordo com o art. 858, I, da CLT, a petição inicial deverá conter a designação e qualificação dos suscitantes e dos suscitados, além da natureza do estabelecimento ou do serviço. Esta indicação é uma forma de se ter elementos para fins de aferição das categorias envolvidas no conflito e o âmbito da respectiva representação. Este requisito está presente às fls. 3/8;

b) pelo art. 858, II, da CLT, a petição inicial deverá indicar os motivos do dissídio e as bases da conciliação. Por bases da conciliação, entenda-se a proposta do sindicato profissional das cláusulas sociais e econômicas. É o rol de reivindicações. O rol encontra-se às fls. 73/95.

Quanto aos motivos do dissídio, compreendam-se às fundamentações (fática, social e econômica) das cláusulas apresentadas na pauta de reivindicações. A OJ 32 indica que: "É pressuposto indispensável à constituição válida e regular da ação coletiva a apresentação em forma clausulada e fundamentada das reivindicações da categoria, conforme orientação do item VI, letra e, da IN n. 04/93".

A justificativa das cláusulas encontra-se às fls. 100/118.

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

a) edital de convocação da assembleia geral da categoria (OJ 28 e 29, SDC, TST). O documento está às fls. 71. O edital foi publicado em um jornal de circulação estadual (Diário de São Paulo). A assembleia foi realizada no dia 28 de abril de 2012, sendo que o edital foi publicado em 25 de abril de 2012, respeitando-se, assim, o prazo do art. 31 do Estatuto (vinte e quatro horas, fls. 36);

b) ata da assembleia geral. O quórum a ser observado é o fixado no estatuto da entidade sindical, visto que a Súmula 177 foi cancelada pelo TST, logo, pode-se afirmar que o art. 859 da CLT não foi recepcionado pela nova ordem constitucional (art. 8º, I). O documento está às fls.

36. O art. 34 (fls.37) do Estatuto da entidade assegura que o quórum é de: (1) maioria absoluta dos associados em condições dela participarem, em primeira votação; (2) com qualquer número dos associados. A lista dos presentes está às fls. 96/99;

c) lista de presença da assembleia geral (fls. 96/99);

d) certidão da DRT de que houve as tentativas de negociação coletiva ou qualquer outro documento que comprove a recusa na negociação coletiva (art. 114, § 2º, CF; OJ 11, SDC, TST) (documentos, fls. 119/120);

e) norma coletiva anterior (acordo, convenção ou sentença), se o dissídio possui natureza revisional. Há sentença normativa anterior para categoria (processo: 20238.2008.0000.2006);

f) procuração passada pelo presidente da entidade suscitante ao advogado que subscreve a petição inicial (fls. 10).

3.10. Dissídio Coletivo e as Condições da Ação.

3.10.1. Legitimação "Ad Causam": Autorização da Assembleia Geral.

Não se deve confundir a legitimação "ad processum" com a legitimação "ad causam". São situações distintas. A primeira é de cunho processual e se interage com a capacidade de ser parte. A segunda se vincula com a pertinência subjetiva, ou seja, se a parte tem relação ou não com o conflito subjetivo ou intersubjetivo que é objeto de uma dada demanda. Trata-se de uma condição da ação.

Para o Direito Coletivo, o direito discutido na demanda coletiva tem como titular uma categoria. Logo, a legitimação pertence à categoria.

"A ação coletiva é, pois, uma ação da categoria, visando a obter melhores condições de trabalho e remuneração. Nesse sentido, a legitimação ad causam para a ação coletiva é da categoria. Justamente por isso, o TST não tem admitido a legitimação ativa de empresas ou sindicatos patronais para discutir dissídio coletivo de natureza econômica, por sequer terem interesse de agir na obtenção de novas condições de trabalho. Muito menos podem ajuizar dissídio coletivo pessoas naturais ou meras associações de pessoas físicas ou jurídicas que sequer personalidade sindical possuem".[4]

Quem representa a categoria é a entidade sindical (art. 8º, III, CF; art. 857, CLT).

Em uma demanda coletiva, as partes serão representadas pelas entidades sindicais das categorias (profissional e econômica) presentes no conflito coletivo de trabalho.

É necessário que se tenha a correspondência entre as atividades exercidas pelos setores (profissional e econômico), legitimando, assim, os envolvidos no conflito a ser solucionado pela via do dissídio coletivo (OJ 22, SDC, TST).

Está presente nos autos a legitimação: (a) o documento de fls. 15 para a entidade sindical suscitante; (b) o documento de fls. 654 e 695 para a entidade sindical suscitada.

A presença da entidade sindical em juízo necessita da autorização da assembleia geral da categoria (art. 859, CLT). Está demonstrada esta exigência nos autos (ata de assembleia e a lista dos presentes).

A ata da assembleia de trabalhadores que legitima a atuação da entidade sindical respectiva em favor de seus interesses deve registrar, obrigatoriamente, a pauta reivindicatória, produto da vontade expressa da categoria (OJ 08, SDC). Esta exigência está demonstrada nos autos.

O edital de convocação para a AGT deve ser publicado em jornal que circule em cada um dos municípios componentes da base territorial (OJ 28). Esta exigência está demonstrada nos autos.

O edital de convocação da categoria e a respectiva ata da AGT constituem peças essenciais à instauração do processo de dissídio coletivo (OJ 29). Estas exigências estão demonstradas nos autos.

Se os estatutos da entidade sindical contam com norma específica que estabeleça prazo mínimo entre a data de publicação do edital convocatório e a realização da assembleia correspondente, então a validade desta última depende da observância deste interregno (OJ 35). O Estatuto prevê o prazo de 24 horas (art. 31). A publicação do edital ocorreu no dia 25 de abril de 2012, sendo que a assembleia foi realizada no dia 28 de abril de 2012. O prazo foi respeitado.

3.10.4. Interesse Processual: Alteração das Condições de Trabalho.

Em matéria de dissídio coletivo, o interesse processual (necessidade + adequação) é revelado: (a) necessidade da categoria profissional em se ter à alteração das condições de trabalho; (b) exaurimento da negociação coletiva ou impossibilidade de recurso das partes à arbitragem (art. 114, § 1º e 2º, CF).

Tais elementos encontram-se plenamente demonstrado nos autos, visto que a negociação coletiva restou infrutífera, em especial, pelo teor final de fls. 120.

Portanto, tem-se a plena demonstração do interesse processual.

4. Mérito.

O exame de mérito compreende o exame da pauta de reivindicações de fls. 75/95.

Como pontos de partida para a análise das cláusulas, vamos examinar as duas sentenças normativas anteriores (fls. 376/390 e fls. 391/397).

01.DATA BASE

Fica mantida a data base das categorias representadas pelo SINPRAFARMA-ABC e pelo SINCOFARMA-ABC, respectivamente, profissionais e econômicas, em 01 de julho.

A cláusula é deferida, visto que se trata de uma conquista da categoria (norma coletiva anterior, cláusula 01, fls. 391).

02. GARANTIA DE SALÁRIO NA ADMISSÃO

Ao empregado admitido para exercer a função de outro dispensado, salvo se este fosse exercente de cargo de confiança, ser-lhe-á assegurado salário igual ao de outro empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

Parágrafo único - Na empresa que possua estrutura organizada de cargos e salários, será garantido o menor salário da função.

A cláusula é deferida, visto que há norma coletiva anterior, cláusula 02, fls. 391.

03. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Caso o empregado venha a substituir outro, em função melhor remunerada e, em tempo igual ou superior a 15 (quinze) dias, fará jus ao salário do empregado substituído, enquanto durar a substituição.

A cláusula é deferida, visto que há norma coletiva anterior, cláusula 03, fls. 391.

04. IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO

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

A cláusula é deferida, visto que há norma coletiva anterior, cláusula 04, fls. 391.

05. AUMENTO SALARIAL POR PROMOÇÃO

Sempre que o empregado for promovido para cargo ou função de nível superior ao exercido até então, terá aumento salarial de no mínimo, 10% (dez por cento), devendo a promoção ser anotada na CTPS.

O caput da cláusula é deferido, visto que há norma coletiva anterior, cláusula 05, fls. 391.

Parágrafo primeiro - Para a promoção de empregado para cargo de nível superior, admitir-se-á um período experimental não superior a trinta dias, vencido esse prazo, a promoção e o novo salário serão anotados na CTPS.

O § 1º da cláusula é deferido com uma pequena restrição, visto que a cláusula anterior indica o prazo de sessenta dias (norma coletiva anterior, cláusula 05, fls. 376).

A cláusula é deferida nos seguintes termos: "Para a promoção de empregado para cargo de nível superior, admitir-se-á um período experimental não superior a sessenta dias, vencido esse prazo, a promoção e o novo salário serão anotados na CTPS".

Parágrafo segundo - Se por qualquer motivo houver incompatibilidade do empregado com a nova função, este retornará à anterior sem prejuízo de qualquer modalidade.

A cláusula é deferida, visto que há norma coletiva anterior, cláusula 05, fls. 391.

06. COMISSIONISTAS

Todo o empregado que receba salário fixo mais comissões ou remuneração apenas por comissões, será denominado "comissionista" e a ele aplicar-se-ão os termos desta cláusula.

Parágrafo primeiro - CONTRATO DE TRABALHO - No contrato de trabalho do comissionista, a empresa fica obrigada as anotações legais, inclusive a da taxa ou taxas de comissões ajustadas, além do correspondente repouso semanal remunerado, a que ele fizer jus, nos termos do art. 1º, da Lei 605/49 e Enunciado nº. 27/TST, sendo expressamente vedado o ajuste de diferentes taxas de comissões, para diferentes meses do ano.

O caput e o § 1º são deferidos, visto que há norma coletiva anterior, cláusula 06, fls. 391.

Parágrafo segundo - GARANTIA DE REMUNERAÇÃO - A empresa garantirá ao comissionista a remuneração mínima mensal equivalente a 150% (cento e cinquenta por cento) do salário normativo da função por ele exercida,

estabelecido nas normas coletivas de trabalho relativas às cláusulas econômicas, vigente na época do pagamento, nela incluído o pagamento do descanso semanal remunerado; prevalecerá esta garantia somente quando a totalidade dos ganhos do empregado não atingir o valor desta garantia, no respectivo mês e, se cumprida integralmente a jornada mensal de trabalho.

Não se pode deferir a cláusula nos moldes pretendidos, visto que a redação proposta menciona 150%, sendo que a norma coletiva anterior indica tão somente o valor do piso, como garantia. O aumento depende de expressa negociação coletiva.

O § 2º da cláusula é deferida nos moldes da norma coletiva anterior (fls. 391):

"A empresa garantirá ao comissionista a remuneração mínima mensal equivalente ao piso normativo da função por ele exercida, estabelecido nas normas coletivas de trabalho relativas às cláusulas econômicas, vigente na época do pagamento, nela incluído o pagamento do descanso semanal remunerado; prevalecerá esta garantia somente quando a totalidade dos ganhos do empregado não atingir o valor desta garantia, no respectivo mês e, se cumprida integralmente a jornada mensal de trabalho".

Parágrafo terceiro - CÁLCULOS DE VERBAS - Para os cálculos de verbas rescisórias e de férias, tomar-se-á por base a média de comissões auferidas nos últimos 3 (três) meses que antecederem o pagamento, legalmente corrigidas mês a mês, pela inflação do período, mais o

valor do último salário fixo recebido, se houver; para os cálculos do décimo terceiro salário, tomar-se-á por base a média das comissões auferidas no período de outubro a dezembro desse ano, legalmente corrigidas mês a mês, pela inflação do período, sendo que as eventuais diferenças deverão ser pagas com o salário de janeiro seguinte.

O § 3º da cláusula é deferido, visto que há norma coletiva anterior, cláusula 06, fls. 377 e fls. 391.

Parágrafo quarto - TRANSFERÊNCIA - Nas transferências, provisórias ou definitivas, de seções ou de locais de trabalho, a empresa garantirá ao empregado comissionista a média das comissões percebidas nos últimos três meses, legalmente corrigidas mês a mês, pela inflação do período, acrescida de um adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a média.

A norma coletiva anterior defere o adicional de 15%. O adicional de 25% dependeria de expressa negociação coletiva. Defere-se a cláusula nos termos da norma coletiva anterior (cláusula 06, fls. 377 e fls. 391/392).

"Nas transferências, provisórias ou definitivas, de seções ou de locais de trabalho, a empresa garantirá ao empregado comissionista a média das comissões percebidas nos últimos três meses, legalmente corrigidas mês a mês, pela inflação do período, acrescida de um adicional de 15% (quinze por cento) sobre a média".

Parágrafo quinto - CÁLCULO DO DSR - Calcular-se-á a remuneração do descanso semanal remunerado, tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividindo-se por 25 (vinte e cinco) e multiplicando-se o valor encontrado pelo número de domingos, feriados e eventuais dias compensados, do mês do pagamento.

O § 5º da cláusula é deferido, visto que há norma coletiva anterior, cláusula 06, fls. 377 e fls. 392.

07. GARANTIA DA PARTE VARIÁVEL DO SALÁRIO

É vedado à empresa modificar as taxas de comissões, os valores dos prêmios e seus critérios de obtenção, os valores das garantias e da ajuda-de-custo, pagas ao empregado, quando no mesmo cargo ou função, devendo da CTPS constar essas taxas, mesmo quando escalonadas.

A cláusula é deferida, visto que há norma coletiva anterior, cláusula 07, fls. 392.

08. PAGAMENTOS DE SALÁRIOS E COMISSÕES - VALES

O pagamento de salários e comissões será efetuado impreterivelmente até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, sob pena de multa correspondente a um dia de trabalho, por dia de atraso, revertida a favor do empregado prejudicado.

Parágrafo único - A empresa concederá ao seu empregado, adiantamento mensal do salário, nas seguintes condições:

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

b) o adiantamento deverá ser efetuado até o dia 20 (vinte) do mês; quando o dia vinte coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia já compensado, deverá ser pago antes desse dia;

c) o adiantamento deverá ser pago com o salário vigente no próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas, no mínimo, com 5 (cinco) dias de antecedência ao do respectivo pagamento;

d) o pagamento do adiantamento será devido inclusive nos meses em que ocorrerem os pagamentos das parcelas do 13º (décimo-terceiro) salário;

e) é vedado à empresa alterar o dia do fechamento do mês para cálculo das comissões;

f) a empresa que não efetuar o pagamento de salário ou vale em moeda corrente, proporcionará ao empregado tempo hábil para recebimento no banco, dentro da jornada normal de trabalho e do horário bancário, excluindo-se os horários de refeição, sem prejuízo nos salários dos empregados e sem necessidade de compensação, mantidas as demais condições da Portaria nº. 3281/84, do Ministério do Trabalho.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 08, fls. 377/378 e fls. 392). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

09. REDUÇÃO SALARIAL - PROIBIÇÃO

Quando a jornada for reduzida por iniciativa do empregador deverá ser mantido o pagamento da maior remuneração percebida pelo empregado, salvo acordo coletivo de trabalho, celebrado entre Sindicato Profissional e a empresa.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 09, fls. 378 e fls. 392). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

10. JORNADA SEMANAL DE TRABALHO

Fica assegurada ao trabalhador de empresa com mais de 15 (quinze) empregados, a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, e para os empregados nas demais empresas, a jornada de quarenta e quatro horas, semanais.

Parágrafo primeiro - É proibido o trabalho de empregados aos sábados, domingos, feriados e dias compensados, exceto no cumprimento de plantões estabelecidos pelo Poder Público.

Parágrafo segundo - As empresas com até 15 (quinze) empregados deverão firmar acordo de compensação de horas, conforme cláusula 13 desta Convenção.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 10, fls. 378 e fls. 392). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

11. ESCALA DE REVEZAMENTO

A empresa é obrigada a divulgar, com antecedência mínima de trinta dias, a todos os seus empregados, a escala de revezamento a que estes estiverem sujeitos.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 11, fls. 378 e fls. 392). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

12. HORÁRIO DE TRABALHO DO EMPREGADO-ESTUDANTE

Fica garantida a manutenção de horário de trabalho compatível, ao empregado-estudante, para frequência às aulas noturnas desde que, regularmente matriculado em estabelecimento de ensino e cursando primeiro ou segundo graus, curso superior e/ou cursos de formação profissionalizante, devendo a empresa ser cientificada do horário através de documento emitido pelo estabelecimento de ensino.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 12, fls. 378 e fls. 392). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

13. PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - ACORDO PARA COMPENSAÇÃO DE HORAS

Somente será permitida a prorrogação da jornada diária de trabalho mediante Acordo Coletivo de Trabalho, previamente estabelecido entre a empresa e o Sindicato Profissional.

Parágrafo único - A compensação da duração do trabalho do empregado, obedecidos os preceitos legais, somente será permitida se atendidas as seguintes condições:

a) sejam os acréscimos de horários de alguns dias, para compensar o não trabalhado em outro dia, ou seja, para que o empregado tenha mais de dois dias de folga por semana ou que compense "dias-pontes", antecedentes e/ou subsequentes a feriados oficiais;

b) haja a manifestação de vontade, por escrito, do empregado, em instrumento individual ou plúrimo, sempre com a assistência expressa do Sindicato Profissional, constando, nesse instrumento, explicitamente, os horários das jornadas normais, os de acréscimos e os dias compensados;

c) não serão consideradas como "horas-extras", as horas acrescidas, desde que não seja excedido o horário contratual da semana; as horas trabalhadas, excedentes desse horário, ficarão sujeitas aos adicionais previstos neste instrumento;

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 013, caput e o parágrafo único, alíneas "a" a "c", fls. 378 e fls. 392). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

d) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso de menores, ao trabalho em horário diurno, até às dezoito horas;

Não se trata de reprodução literal da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 013, parágrafo único, alínea "d", fls. 378 e fls. 392). Contudo, pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos da redação da norma coletiva de fls. 392:

"As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso de menores, ao trabalho em horário diurno, até às vinte horas e às jornadas de trabalho de doze horas por trinta e seis horas de descanso".

e) é terminantemente proibida a contratação de empregado sob a modalidade de jornada-móvel ou variável.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 13, fls. 378 e fls. 392). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

14. INTERVALOS ENTRE JORNADAS DIÁRIAS

Entre duas jornadas de trabalho, haverá, necessariamente, um período mínimo de onze horas consecutivas, para descanso.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 14, fls. 378). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos. O deferimento desta cláusula também encontra respaldo na OJ 355 e na Súmula 384, II, TST.

15. INTERVALOS PARA ALIMENTAÇÃO E REPOUSO

A empresa fica obrigada a observar o intervalo para refeição e repouso, durante a jornada de trabalho do seu empregado, de, no mínimo, uma hora, e no máximo duas horas, salvo acordo celebrado, por intermédio do Sindicato Profissional, sob pena de incorrer na multa prevista na cláusula 64 deste instrumento, por descumprimento, além de arcar com o pagamento dos minutos excedentes aos limites, seja para mais, como horas extras, ainda que o total da jornada diária não supere as oito horas normais, e, neste caso, com o adicional de 200% (duzentos por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo único - A empresa deverá conceder intervalos para café e/ou lanches, nos períodos da manhã, tarde e noite, de quinze minutos cada, os quais deverão ser computados no tempo de serviço, na jornada diária, ou seja, não serão descontados ou compensados.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 15, fls. 378/379 e fls. 392). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

16. ATRASO AO SERVIÇO

A empresa não descontará o repouso semanal remunerado ou o feriado, do empregado que se apresentar ao serviço com atraso e for autorizado a trabalhar nessa oportunidade.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 16, fls. 379 e fls. 392). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

17. HORÁRIO DO "CAIXA"

O empregado que se ative como "caixa" terá jornada diária de 6 (seis) horas e semanal de 36 (trinta e seis) horas.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 17, fls. 379 e fls. 392). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

18. CONFERÊNCIA DE CAIXA

A conferência do caixa, relativa a valores e documentação, deverá ser procedida, à vista do empregado por ele responsável, sob pena de impossibilidade de cobranças posteriores ou compensações de diferenças apuradas.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 18, fls. 379 e fls. 392). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

19. ABONOS DE PONTO

A empresa assegurará o abono de ponto ao empregado, nos seguintes casos:

a) no caso de ausência decorrente por paternidade, em até 5 (cinco) dias consecutivos, a partir da data do nascimento do seu filho;

b) no caso de internação hospitalar de cônjuge ou de filho menor de 14 (quatorze) anos de idade ou inválido, mediante comprovação médica fornecido

por facultativos do Sindicato Profissional ou da Previdência Social ou com eles conveniado, por até 3 (três) dias;

c) no caso de empregada gestante, por consulta médica, mediante comprovação fornecida por facultativo do Sindicato Profissional ou de Serviço Médico Oficial ou com algum deles conveniado, no dia da consulta, ou pelos dias determinados pelo médico;

d) no caso de empregada-mãe ou adotante, quando da necessidade de consulta médica ou odontológica a filho menor de 14 (quatorze) anos ou inválido, mediante comprovação por profissional da área respectiva, do Sindicato Profissional ou de Serviço Público Social ou com algum deles conveniados;

e) em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão, colateral, sogro, sogra, genro, nora ou pessoa declarada em sua CTPS, que viva sob sua dependência econômica, por até 3 (três) dias consecutivos;

f) no caso de casamento do empregado, por até cinco dias consecutivos;

g) no caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada, por 1(um) dia, a cada 3 (três) meses de trabalho;

h) título de eleitor: nas ocasiões que tiver que comparecer no Cartório Eleitoral;

i) no caso de afastamento para recebimento do PIS, por até 1 (um) dia;

j) no caso de greve dos transportes públicos regulares, que afete o deslocamento do empregado, ou quando declarado estado de calamidade pública, nos locais de residência e/ou de trabalho do empregado, e desde que a empresa não forneça ou lhe pague transporte alternativo, pelo tempo que perdurar a greve ou a situação anormal;

k) no caso de prestação de exames escolares e vestibulares, pelo período do exame, computado o tempo necessário ao deslocamento até a escola e mediante prévia comunicação e comprovação até 72 (setenta e duas) horas após;

l) alistamento militar: nas ocasiões que tiver que comparecer no Serviço Militar;

m) exames periódicos: todas as vezes que a empresa determinar.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 19, fls. 379 e fls. 392). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

20. TRANSFERÊNCIA

O empregado não poderá ser transferido para localidade situada fora da base territorial do Sindicato Profissional, sem a sua expressa anuência, que somente poderá ser feita com a assistência do Sindicato Profissional, mediante termo escrito, ainda que do Contrato de Trabalho conste a possibilidade dessa transferência; a empresa que transgredir essa norma, arcará com a multa prevista na cláusula 64 desta convenção.

Parágrafo único - No caso de efetuada a transferência, provisória ou definitiva, do empregado, a empresa pagará um adicional mensal, equivalente a 1/3 (um terço) da sua remuneração total.

A CLT disciplina a transferência na forma do art. 469. A redação proposta na cláusula implica em severa alteração ao estabelecido em lei, além da fixação de um percentual acima do estabelecido na lei. Vale dizer, a redação proposta dependeria de expressa negociação coletiva. Pondere-se, ainda, que não há norma coletiva anterior (fls. 379 e fls. 392, cláusula 020). Indefere-se.

21. PAGAMENTO DE DIÁRIAS

A empresa pagará ao empregado, por dia trabalhado fora do local de trabalho para onde foi contratado, e, desde que não se trate de transferência definitiva, 10% (dez por cento) do salário normativo da categoria em que ele estiver incluído, independentemente de fornecimento do transporte, hospedagem e alimentação.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 21, fls. 379 e fls. 392). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

22. DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR), FERIADOS E DIAS COMPENSADOS

É terminantemente proibido o trabalho de empregado aos domingos e feriados, salvo acordo de compensação de horas, formalizado por escrito com a assistência prévia e expressa do Sindicato Profissional e os plantões cumpridos em decorrência de determinação do Poder Público.

Parágrafo primeiro - O não cumprimento do disposto no Decreto-lei nº. 99.467/90, implicará em pagamento de multa de cinquenta por cento do salário normativo da categoria, por empregado e por dia de funcionamento irregular, revertida em favor do Sindicato Profissional e do empregado, em igualdade de condições.

Parágrafo segundo - O trabalho nos DSR, feriados e dias compensados, tanto do comissionista, como do empregado com o salário fixo, será pago com os adicionais de horas extras, previsto nesta Convenção, independentemente da remuneração desses dias já devida ao empregado, por força de lei.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 22, fls. 379/380 e fls. 392). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

23. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE

A empresa pagará 20% (vinte por cento) do salário efetivamente recebido pelo empregado, desde que ele labore em local onde, para execução do seu trabalho seja necessária a manipulação de ácidos ou de sais prejudiciais à saúde humana, classificado, o local, como de insalubridade mínima ou média e de 40% (quarenta por cento), quando classificado como de insalubridade máxima; e o adicional de 30% (trinta por cento) do salário efetivamente recebido pelo empregado, desde que ele labore em local perigoso.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 23, fls. 380 e fls. 392). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

24. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

A empresa pagará ao empregado o adicional de 10% (dez por cento) para cada período de 5 (cinco) anos de trabalho, que este lhe prestar, incidindo esse percentual sobre a remuneração mensal total do empregado.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 24, fls. 380). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

25. ADICIONAL POR FUNÇÃO DE CAIXA (quebra-de-caixa)

A empresa pagará ao seu empregado, que exerça a função "caixa" ou "tesoureiro", o adicional de 10% (dez por cento) do seu salário, mensalmente.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 25, fls. 380 e fls. 392). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

26. ADICIONAL POR TRABALHO NOTURNO - TÁXI

O período das vinte e uma horas de um dia às seis horas do dia seguinte, será considerado como horário noturno, durante o qual será pago um adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário diurno, sem prejuízo da hora reduzida de 52,5 minutos (cinquenta e dois minutos e meio), conhecida como "nona hora".

Parágrafo primeiro - O encerramento do expediente que se verificar no período noturno (até 23 horas), nas empresas que não fornecerem transporte coletivo, deverá coincidir com os horários cobertos normalmente por serviço de transporte coletivo público.

Parágrafo segundo - O empregado que encerrar a jornada de trabalho normal ou extraordinária entre vinte e três horas de um dia e seis horas do dia seguinte, fará jus ao reembolso das despesas com táxi comum, para retornar à

residência, mediante a apresentação do recibo correspondente à despesa paga, o qual poderá ser elaborado pelo próprio empregado.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 26, fls. 380 e fls. 392). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

27. HORAS EXTRAS - ADICIONAL

O empregado que trabalhar além do seu horário normal, receberá como pagamento pela primeira hora extra trabalhada, o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal e pelas demais horas extras o adicional de 100% (cem por cento), em dias normais de trabalho sendo que, se as horas extras forem prestadas em domingos, feriados ou em dias que já foram compensados pelo empregado, o adicional a ser pago será de 200% (duzentos por cento) incidente sobre todas as horas extras, independentemente da remuneração normal desses dias.

Não se trata de reprodução literal da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 027, caput, fls. 380 e fls. 392). Contudo, pela norma coletiva anterior, além

da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos da redação da norma coletiva de fls. 392:

"O empregado que trabalhar além do seu horário normal, receberá como pagamento pela primeira hora extra trabalhada, o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal e pelas demais horas extras o adicional de 100% (cem por cento), em dias normais de trabalho sendo que, se as horas extras forem prestadas em domingos, feriados ou em dias que já foram compensados pelo empregado, o adicional a ser pago será de 150% (cento e cinquenta por cento) incidente sobre todas as horas extras, independentemente da remuneração normal desses dias."

Parágrafo primeiro - No caso de comissionista, o valor devido a título de horas extras, será calculado tomando-se por base o valor médio das comissões auferidas no mês, sobre o qual se aplicará o respectivo percentual de acréscimo multiplicando-se o resultado pelo número de horas extras remuneráveis, conforme o "caput";

Parágrafo segundo - As horas extras dispendidas na conferência de caixa, quando realizadas após a jornada normal de trabalho, deverão ser pagas com aplicação dos percentuais estabelecidos no "caput";

Parágrafo terceiro - Sempre que ocorrer a prorrogação da jornada de trabalho em período igual ou superior a duas horas, a empresa fornecerá, ao seu empregado em labor extraordinário, lanches ou refeição do tipo comercial, acompanhados de suco de frutas ou refrigerante;

Parágrafo quarto - O empregado anotará as horas normais e extras trabalhadas, no mesmo e único controle de jornada de trabalho, ficando vedado o controle separado das horas normais e das extras, se por ventura vier a ocorrer, prevalecerão as anotações particulares do empregado;

Parágrafo quinto - As horas extras laboradas no período compreendido entre vinte e uma horas de um dia e seis horas do dia seguinte, serão acrescidas de adicionais previstos na cláusula anterior, incidente sobre o valor da hora normal noturna, já acrescida de adicional noturno, previsto nesta Convenção.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 27, §§ 1º a 5º, fls. 380/381 e fls. 392/393). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

28. ADICIONAL POR ACUMULO DE FUNÇÕES NORMAIS COM

FAXINA

É terminantemente proibido à empresa, com mais de dois empregados, exigir deles ou de qualquer deles a realização de serviço de limpeza (faxina) de qualquer dependência do estabelecimento, inclusive banheiro, desde que o empregado não tenha sido contratado especificamente para função de "faxineiro" ou similar, sob pena de pagamento de adicional mensal, a esse empregado, equivalente a 50% (cinquenta por cento) da remuneração total por ele recebida.

Citada cláusula não foi deferida na norma coletiva anterior (sentença normativa), bem como também não há norma coletiva negocial neste sentido.

Impor-se um adicional de 50% para o acúmulo de funções é exagerado, bem como sempre poderá haver um rodízio entre os funcionários para a limpeza, logo, nem sempre tais tarefas serão diárias para o trabalhador.

Com base nestas premissas e considerando-se o custo econômico desta cláusula, indefere-se.

29. QUEBRA OU PERDA DE MATERIAL - IMPOSSIBILIDADE DE DESCONTO

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

Parágrafo primeiro - O empregado responsável pela conferência de materiais ou equipamentos, não poderá ser responsabilizado pelo extravio ou danos, se ele não houver atestado as condições do estoque, mediante documento escrito.

Parágrafo segundo - O empregado é isento do ressarcimento de qualquer importância à empresa relativa às despesas dos clientes por ele atendidos, sendo só da empresa o ônus por eventuais faltas de pagamentos desses clientes, quer ocorram por abandono do recinto ou por recusa de pagamento.

Parágrafo terceiro - Havendo desvio de mercadorias, por parte de cliente, é vedado à empresa descontar o valor correspondente do salário do seu empregado.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 29, caput e §§ 1º a 3º, fls. 381 e fls. 393). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

30. CHEQUES DEVOLVIDOS - IMPOSSIBILIDADE DE DESCONTO

A empresa não poderá descontar de seu empregado, valores relativos a cheques sem fundos ou fraudulentamente emitidos.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 30, fls. 381 e fls. 393). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

31. CARNÊS - IMPOSSIBILIDADE DE DESCONTO EM ÚNICA VEZ

A empresa fica proibida de cobrar de uma única vez, as prestações de carnês relativos a empréstimos, compras ou financiamentos, do empregado que se desligar ou for dispensado do seu quadro funcional, devendo os pagamentos serem efetuados nos respectivos vencimentos.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 31, fls. 381 e fls. 393). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

32. FÉRIAS

A empresa comunicará, por escrito, ao empregado, com, pelo menos trinta dias de antecedência, a data do início do período de gozo de férias, que poderão ser coletivas ou individuais, mas não poderão iniciar-se em sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

Parágrafo primeiro - O empregado com direito a férias, poderá gozá-las no período coincidente com a época do seu casamento, desde que faça tal comunicação à empresa com, pelo menos, trinta dias de antecedência;

Parágrafo segundo - A empresa pagará ao empregado a remuneração das férias até dois dias antes do seu início, sendo que o atraso no pagamento implicará na multa diária, a favor do empregado, equivalente a vinte por cento sobre o valor devido, independentemente da correção monetária e juros moratórios legais, por dia de atraso;

Parágrafo terceiro - Ao empregado com menos de um ano de serviço à empresa, que pedir demissão, será assegurado o pagamento de férias na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 32, caput, §§ 1º a 3º, fls. 381 e fls. 392). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

33. 13º SALÁRIO

A empresa pagará 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, a que fizer jus o empregado, desde que este o requeira, até o dia trinta de junho ou por ocasião de suas férias, ocasiões em que a empresa deverá lhe propor a opção.

Parágrafo único - o empregado que trabalhar para a empresa no mínimo há um ano e que ficar afastado do trabalho, percebendo auxílio da Previdência Social, terá a complementação do décimo-terceiro salário, no primeiro ano de afastamento, a qual será devida, inclusive, mesmo que o afastamento tenha sido igual ou inferior à cento e oitenta dias.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 033, fls. 381 e fls. 392 e fls. 393). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

34. ATRASO DE PAGAMENTO DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO

O não pagamento do 13º (décimo-terceiro) salário ou da remuneração das férias nos prazos definidos em lei, implicará na multa diária de 20% (vinte por cento) sobre o valor devido ao empregado e reverterá em seu benefício.

Não se trata de reprodução literal da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 034, fls. 381/382 e fls. 393). Contudo, pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos da redação da norma coletiva de fls. 393:

"O não pagamento do 13º (décimo-terceiro) salário ou da remuneração das férias nos prazos definidos em lei, implicará na multa diária de 10% (dez por cento) sobre o valor devido ao empregado e reverterá em seu benefício".

35. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência não poderá ser celebrado por prazo inferior a trinta e superior a quarenta e cinco dias, devendo, a empresa fornecer cópia do mesmo ao empregado, no ato da admissão, vedada terminantemente a sua prorrogação.

Parágrafo primeiro - O contrato de experiência ficará interrompido durante o afastamento do empregado, nos casos legais, completando-se o tempo nele previsto, após a cessação do afastamento;

Parágrafo segundo - O contrato de experiência deverá ser anotado na CTPS do empregado, no ato de sua admissão;

Parágrafo terceiro - Nos casos de readmissão de ex-empregado, não poderá ser celebrado novo contrato de experiência.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 035, fls. 382 e fls. 393). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

36. CTPS - ANOTAÇÕES - PRAZOS

Será anotada, na CTPS, a função efetivamente exercida pelo empregado, respeitando-se as nomenclaturas já definidas pelo Sindicato profissional, assim como o salário percebido, os adicionais, as comissões e as demais anotações previstas em lei, inclusive o contrato de experiência.

Parágrafo primeiro - Qualquer nomenclatura de função anotada na CTPS que não esteja contida neste instrumento, dará ao empregado o direito de ação junto à Justiça do Trabalho, pleiteando os direitos referentes à função de "GERENTE";

Parágrafo segundo - A CTPS recebida para anotações, deverá ser devolvida ao empregado em quarenta e oito horas; a entrega e devolução deverão ser feitas mediante recibos;

Parágrafo terceiro - Será devida ao empregado a indenização correspondente a um dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua CTPS, após o prazo legal previsto para a sua devolução;

Parágrafo quarto - Deverá ser fornecida ao empregado, cópia do Contrato de Trabalho, por ele assinado, no ato da assinatura.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 036, fls. 382 e fls. 393). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

37. ESTABILIDADES NO EMPREGO

O (a) empregado (a) gozará de estabilidade provisória no emprego, ou seja, fará jus ao emprego e/ou ao salário, pelos prazos constantes nos itens seguintes.

a) EMPREGADA GESTANTE

A partir do início da gravidez e até sessenta dias após o término da licença-maternidade.

b) EMPREGADA ADOTANTE

A empresa concederá licença adoção remunerada de 60 (sessenta) dias e garantia de emprego e/ou salário de 90 (noventa) dias após o término da licença adoção, à empregada adotante de criança entre zero e dois anos de idade, a partir da guarda provisória determinada judicialmente ou de fato, com a declaração do Conselho Tutelar do Menor.

c) ACIDENTADO (a)

90 (noventa) dias, após o prazo legal, no emprego, ao empregado acidentado, com garantia de aproveitamento em funções compatíveis com o seu estado físico, sem prejuízo da remuneração anteriormente percebida.

d) AFASTADO POR DOENÇA PROFISSIONAL

Adquirida no seu atual emprego, enquanto perdurar esta doença, com o seu aproveitamento em funções compatíveis com o seu estado físico, sem prejuízo da remuneração anteriormente percebida.

e) AFASTADO (a) POR DOENÇA

Por 90 (noventa) dias, contados do retorno ao trabalho, ao empregado afastado por doença, por mais de 15 (quinze) dias, com o seu aproveitamento em funções compatíveis com o seu estado físico, sem prejuízo da remuneração anteriormente percebida.

f) AO ALISTADO OU AFASTADO PARA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR

Desde o seu alistamento e até 60 (sessenta) dias após a sua baixa ou dispensa, sendo que, se ele servir o Tiro de Guerra, não sofrerá desconto dos DSR e feriados, em razão das horas não trabalhadas, nem será impedido de trabalhar no restante da jornada diária.

g) AO (à) QUE SE ENCONTRE EM ESTADO DE PRÉ-APOSENTADORIA

Que estiver a menos de 24 (vinte e quatro) meses, da aquisição do direito de requerer aposentadoria por tempo de serviço, em seu prazo mínimo, terá assegurada a garantia de emprego e salário, até atingir esse prazo e desde que esse empregado tenha mais de 1 (um) ano de trabalho contínuo para essa empresa.

Parágrafo Único - O (a) empregado (a) com estabilidade prevista nesta cláusula, não poderá ser dispensado (a), a não ser por prática de falta grave ou por mútuo acordo entre ele(a) e a empresa e sempre com a assistência expressa do Sindicato Profissional.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 037, fls. 382/383 e fls. 393). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos, com exceção da alínea "b", cujo prazo é de 120 dias nos termos da atual redação do art. 392-A, CLT.

38. SERVIÇOS SOCIAIS AO APOSENTADO

A empresa assegurará ao seu ex-empregado aposentado, quando para ela trabalhava o uso dos serviços sociais e assistenciais, por ela mantidos ou contratados para o seu empregado.

Não se trata de reprodução literal da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 038, fls. 383 e fls. 393). Contudo, pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos da redação da norma coletiva de fls. 393:

"A empresa assegurará ao seu ex-empregado aposentado, quando para ela trabalhava o uso dos serviços sociais e assistenciais, por ela mantidos ou contratados para o seu empregado, pelo período de 2 (dois) anos".

39. AVISO PRÉVIO - INDENIZAÇÃO ESPECIAL

A empresa concederá, ao empregado por ela dispensado sem justa causa, além do prazo legal, aviso prévio de 5 (cinco) dias por ano de serviços por ele prestados a ela.

Parágrafo primeiro - A empresa dispensará o empregado do cumprimento do aviso-prévio, quando ele, no seu curso, obtiver novo emprego;

Parágrafo segundo - A dispensa do empregado do comparecimento à empresa, no decorrer do aviso-prévio, deverá ser anotada no próprio aviso;

Parágrafo terceiro - A empresa fará constar na notificação da dispensa, a falta grave que a motivar por justa causa, sob pena de presumir-se imotivada a demissão;

Parágrafo quarto - Durante o prazo do aviso prévio ficam vedadas as alterações contratuais, salvo no caso de reversão ao cargo anterior, se o empregado for exercente de função de confiança;

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 039, fls. 383 e fls. 393). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

40. FREQUÊNCIA OBRIGATÓRIA A REUNIÕES, CURSOS OU TREINAMENTOS

As reuniões, bem como os cursos e treinamentos promovidos pela empresa, com comparecimento obrigatório do empregado, serão realizados durante a jornada normal de trabalho e, excedendo esta, as horas correspondentes, serão remuneradas como extraordinárias.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 040, fls. 383 e fls. 393 e fls. 393). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

41. BALANÇOS E PROMOÇÕES ESPECIAIS DE VENDAS

A empresa não poderá realizar balanços e promoções especiais de vendas, com o trabalho de seu empregado aos domingos, feriados e dias compensados, sem acordo prévio e expresso firmado com o Sindicato Profissional, sob pena de multa de vinte por cento, por dia, sobre o salário normativo correspondente ao empregado, revertida ao empregado.

Não se trata de reprodução literal da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 041, fls. 383 e fls. 393). Contudo, pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos da redação da norma coletiva de fls. 393:

"A empresa com mais de 15 (quinze) empregados não poderá realizar balanços e promoções especiais de vendas, com o trabalho de seu empregado aos domingos, feriados e dias compensados, sem acordo prévio e expresso firmado com o Sindicato Profissional, sob pena de multa

de vinte por cento, por dia, sobre o salário normativo correspondente ao empregado, revertida ao empregado".

42. INFORMES PARA I.R. - RECIBOS DE PAGAMENTOS

A empresa fornecerá ao empregado:

a) informe anual de rendimentos, para fins de declaração de imposto de renda:

b) recibo ou envelope de pagamento, no ato do pagamento do salário, discriminando todos os pagamentos e descontos efetuados, devendo constar o número de horas normais e extras trabalhadas, o montante de vendas sobre o qual incidam comissões e os percentuais destas, como o valor a ser recolhido ao FGTS, além do nome da empresa.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 042, fls. 383 e fls. 393). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

43. ATESTADOS MÉDICOS/ODONTOLÓGICOS

Serão aceitos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do Sindicato Profissional ou com ele conveniados, além dos subscritos por profissionais que prestem serviços à Previdência Social e outros órgãos oficiais da saúde, federais, estaduais ou municipais.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 043, fls. 383). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

44. PREENCHIMENTO DE VAGAS

A empresa dará preferência ao remanejamento interno de seus empregados, para preenchimento de vagas, em níveis superiores.

Parágrafo único - Na admissão de novos empregados, a empresa dará preferência aos candidatos encaminhados pelas "bolsas de empregos" ou similar mantida pelo Sindicato Profissional subscritor desta.

Não se trata de reprodução literal da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 044, fls. 383 e fls. 393). O parágrafo único da cláusula estabelece uma

obrigação para a empresa no sentido de proceder a escolha de candidatos inseridos na lista elaborada pela entidade sindical. Esta fixação não se coaduna com a liberdade sindical (at. 8º, V, CF). O parágrafo é indeferido. Contudo, pela norma coletiva anterior, além da aplicação do

princípio do não retrocesso social, o caput da cláusula é deferido nos termos da redação da norma coletiva de fls. 383 e fls. 393.

45. FORNECIMENTOS OBRIGATÓRIOS

A empresa manterá obrigatoriamente, à disposição do seu empregado:

a) VESTIÁRIO

Desde que à atividade do empregado exija troca de roupas, no local de trabalho ou que lhe seja exigido o uso de uniformes, haverá um local apropriado para vestiário, que não poderá ser usado em comum por empregados de sexo diferentes.

b) REFEITÓRIO

Desde que o empregado opte por fazer suas refeições no recinto da empresa, esta manterá local apropriado para tal fim, ou seja, limpo, higienizado, ventilado e iluminado adequadamente

c) BANCOS E CADEIRAS

A empresa deverá colocar bancos ou cadeiras, no local de serviço, para uso dos empregados que prestam atendimento ao público, em pé, nos termos da Portaria nº. 3124/78, do Ministério do Trabalho.

d) SANITÁRIO, ÁGUA POTÁVEL, SABONETE E PAPEL HIGIÊNICO

A empresa colocará à disposição dos seus empregados, sanitário em perfeito funcionamento, limpo, higienizado, ventilado e iluminado, vedado o seu uso comum por empregados de sexo diferentes, bem como fornecer-lhes-á água potável, sabonete, papel higiênico e toalha.

e) CONTROLE DE PONTO

A empresa, manterá livro-ponto ou cartão mecanizado, com a obrigatoriedade do empregado registrar a sua presença ao trabalho, com anotação dos horários de início, intervalos e encerramento da jornada, bem como de eventual trabalho extraordinário.

f) EQUIPAMENTOS DE TRABALHO E DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - (EPI)

A empresa é obrigada a fornecer, gratuitamente, ao seu empregado, que exerça funções em oficinas ou laboratórios, ou ainda em locais considerados insalubres, os equipamentos necessários ao desempenho da função atribuída ao empregado, bem como equipamentos de proteção individual (EPI), sem prejuízo do pagamento do adicional de insalubridade a que ele fizer jus.

g) ILUMINAÇÃO E VENTILAÇÃO

A empresa fica obrigada a manter em todas as suas dependências, ventilação e iluminação, com luz natural ou artificial adequadas, bem como, se necessários, aparelhos próprios para eliminação de poluentes.

h) EQUIPAMENTOS CONTRA INCÊNDIOS

A empresa fica obrigada a manter em perfeitas condições de funcionamento e uso, os aparelhos contra incêndios, bem como as saídas de manifestação, devendo ainda manter comando ou brigada contra incêndio, desde que legalmente obrigada a isso.

i) UNIFORME, CRACHÁ, MAQUILAGEM, SAPATOS, MEIAS, ETC.

Desde que a empresa exija o uso por parte do seu empregado, fornecerá, gratuitamente, em tantas unidades quantas forem necessárias, uniforme, crachá, sapatos, meias e roupas de determinados tipos (superiores, em preço, àquelas de uso comum) e maquilagem adequada à tez da empregada.

j) TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES

O empregador obriga-se a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou sem consequência deste.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 045, fls. 383/384 e fls. 393). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

46. VALE TRANSPORTE

A empresa fornecerá ao seu empregado o vale transporte, independentemente de requerimento escrito por parte deste, podendo substituí-lo pelo respectivo valor em dinheiro, contra recibo, não se incorporando essa indenização ao salário, para qualquer efeito.

Parágrafo primeiro - Havendo dúvidas quanto aos meios de transporte utilizados pelo empregado, deverá ser firmado documento esclarecendo as dúvidas, por iniciativa dele;

Parágrafo segundo - Na ocorrência de majoração do preço da passagem, após a entrega dos valores ou da sua indenização prévia, a empresa obriga-se a ressarcir a respectiva diferença;

Parágrafo terceiro - A empresa descontará do empregado, a título de sua participação no custeio de transporte, até um por cento de seu salário mensal.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 046, fls. 384 e fls. 393). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

47. VALE REFEIÇÃO - CAFÉ COM LEITE

A empresa que não fornecer alimentação própria e gratuita ao seu empregado, obriga-se a conceder-lhe vale-refeição no valor equivalente a doze reais, para cada empregado e por dia trabalhado.

Parágrafo primeiro - A empresa fornecerá gratuitamente, a todos os seus empregados, nos períodos da manhã, da tarde e da noite, em que eles trabalharem, café com leite, pão e manteiga.

Parágrafo segundo - o Sindicato Profissional poderá ajustar convênio para o fornecimento dos vales-refeições, que obrigará a todas as empresas que não fornecerem alimentação própria aos seus empregados. Nesse caso, a comunicação deverá ser feita com trinta dias de antecedência.

Não se trata de reprodução literal da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 047, fls. 384 e fls. 393).

O caput pleiteia o valor do vale-refeição no importe de R\$ 12,00. A cláusula anterior fixava o valor de R\$ 10,00. Citado valor está defasado, sendo que em outubro de 2012, a SDC fixou o valor do auxílio alimentação em 18,00 (PN 34, SDC, TRT - 2ª Região).

O valor de R\$ 10,00 é a partir de 1º de julho de 2006 (fls. 389). Citado valor necessita ser reajustado de 1º de julho de 2006 a 30 de junho de 2012. Neste período, a variação do INPC foi em torno de 77,24% (INPC - São Paulo - alimentação fora do domicílio). O valor deveria ser de R\$ 17,72.

Portanto, o valor de R\$ 18,00 está por demais razoável quanto a recomposição do valor do benefício. O caput da cláusula é deferido nos termos propostos, contudo, o valor do benefício é de R\$ 18,00 ante a aplicação da inteligência do PN 34.

A redação deferida: "A empresa que não fornecer alimentação própria e gratuita ao seu empregado, obriga-se a conceder-lhe vale-refeição no valor equivalente a R\$ 18,00 (dezoito reais), para cada empregado e por dia trabalhado".

No mais, os §§ 1º e 2º tratam de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 047, fls. 384 e fls. 393). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, os §§ 1º e 2º da cláusula são deferidos nos termos propostos.

48. CRECHE - HORÁRIO DE AMAMENTAÇÃO

A empresa deverá firmar acordo com o Sindicato Profissional, assegurando à empregada-mãe e a empregada-adotante, o benefício do reembolso-creche; não o fazendo, pagar-lhe-á trinta por cento do salário normativo no qual estiver incluída a empresa, por mês e por filho menor até a idade de seis anos.

Parágrafo único - À empregada-mãe, com filho em idade de amamentação, até dezoito meses, serão concedidos trinta minutos a cada três horas, para prestar atendimento necessário ao seu filho.

Não se trata de reprodução literal da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 048, fls. 384 e fls. 393). Contudo, pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, acolhe-se a redação do parágrafo único, sendo que o caput da cláusula é deferido nos termos da redação da norma coletiva de fls. 384 e fls. 393: "A empresa deverá firmar acordo com o Sindicato Profissional, assegurando à empregada-mãe e a empregada-adotante, o benefício do reembolso-creche; não o fazendo, pagar-lhe-á vinte por cento do salário normativo no qual estiver incluída a empresa, por mês e por filho menor até a idade de quatro anos".

49. AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL

A empresa que tiver empregado com filho excepcional, dar-lhe-á um auxílio mensal equivalente a vinte por cento do salário normativo, em que ele estiver incluído por filho nessa condição.

Parágrafo único - O auxílio previsto nesta cláusula não se incorporará ao salário do empregado para qualquer efeito legal.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 049, fls. 384/385 e fls. 393). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

50. SEGURO DE VIDA - ASSALTO

A Empresa contratará Seguro de Vida em favor do seu empregado e seus dependentes previdenciários, para garantir a indenização nos casos de morte ou invalidez permanente, decorrentes de assalto, consumado ou não, desde que o empregado se encontre no exercício das suas funções.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 050, fls. 385 e fls. 393). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

51. INDENIZAÇÃO POR MORTE

Ao dependente legal do empregado falecido, que contar com mais de um ano de trabalho na empresa, será devida indenização equivalente a cinco vezes a sua última remuneração.

Parágrafo único - A empresa que mantiver seguro de vida em grupo, com valor superior ao benefício constante do "caput", sem ônus para o empregado, fica excluída do cumprimento desta cláusula.

Não se trata de reprodução literal da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 051, fls. 385 e fls. 393). Contudo, pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, acolhe-se a redação do parágrafo único, sendo que o caput da cláusula é deferido nos termos da redação da norma coletiva de fls. 384 e fls. 393: "Ao dependente legal do empregado falecido, que contar com mais de dois anos de trabalho na empresa, será devida indenização equivalente a cinco vezes a sua última remuneração".

52. ASSISTÊNCIA JURÍDICA

A empresa garantirá assistência jurídica, através de advogado contratado para tal fim, ao seu empregado e sem ônus para ele, quando ele for indiciado em inquérito policial ou tiver que responder a processo, por atos praticados em defesa do patrimônio da empresa ou no desempenho de suas funções.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 052, fls. 385 e fls. 393). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

53. ASSISTÊNCIA MÉDICA

A empresa deverá fornecer ao seu empregado e seus dependentes legais, até o máximo de três, o Plano de Saúde conveniado pelo Sindicato Profissional, subscritor da presente.

Parágrafo primeiro - O empregado poderá incluir outros dependentes legais além do terceiro, caso em que arcará com o custo de 50%.

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

Parágrafo terceiro - O empregado que optar pelo Plano de Saúde superior ao "básico", arcará com a diferença de preço.

Parágrafo quarto - A empresa que já possui Plano de Saúde próprio, não poderá cobrá-lo de seu empregado, nem o fornecer em nível inferior de coberturas do Plano de Saúde conveniado pelo Sindicato Profissional.

Parágrafo quinto - Todo empregado participará do Plano de Saúde, custeado pelo seu empregador nos termos desta cláusula.

Parágrafo sexto - O dispêndio com o Plano de Saúde conveniado, não integrará a remuneração do empregado, para qualquer efeito legal.

Parágrafo sétimo - O Sindicato Profissional comunicará à empresa e aos seus empregados qualquer alteração no Convênio do Plano de Saúde.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 053, fls. 385 e fls. 393). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

54. RESCISÃO CONTRATUAL - GARANTIAS E HOMOLOGAÇÃO

A rescisão do contrato de trabalho, de empregado que não esteja com "contrato de experiência" em vigor, será feita com a assistência do Sindicato Profissional, na sua sede, sub-sedes ou representantes por ele autorizados, sob pena de nulidade do instrumento rescisório.

Parágrafo primeiro - O Sindicato Profissional não poderá negar-se a assistir as partes na rescisão, se a empresa e o empregado apresentarem-se para tal e munidos de todos os documentos exigidos para a rescisão, podendo, entretanto, deixar de proceder à homologação, anotando, neste caso, no termo de rescisão, os motivos, ou procedê-la com ressalvas lançadas no verso do termo de rescisão;

Parágrafo segundo - No ato homologatório, a empresa apresentará os comprovantes dos recolhimentos das contribuições sindical, negocial, assistencial e para custeio do sistema confederativo relativas ao empregado e recolhidas a favor do Sindicato Profissional, bem como os comprovantes dos recolhimentos das contribuições sindical, assistencial e para custeio do sistema confederativo, relativas à empresa e recolhidas a favor do Sindicato Patronal, podendo a empresa, enviar esses documentos, sob protocolo, ao Sindicato Profissional, uma vez, nas respectivas datas dos recolhimentos efetuados;

Parágrafo terceiro - O pagamento das verbas rescisórias será feito em conformidade com o disposto no art. 477 e seus parágrafos, da CLT, com as modificações que lhe foram introduzidas pela Lei nº. 7.855/89, sob pena de continuar em vigor o contrato de trabalho e, conseqüentemente, fazendo jus, o empregado, ao salário, até a efetiva quitação;

Parágrafo quarto - Em caso de recusa, ou impossibilidade do empregado, em receber as verbas rescisórias, o empregador comunicará ao Sindicato Profissional, por escrito, o não cumprimento do prazo estabelecido, com cópia do recibo do termo de rescisão, discriminando os valores colocados à disposição do empregado, comprovando assim a mora do empregado;

Parágrafo quinto - A empresa comunicará ao empregado, por escrito, juntamente com a notificação do aviso prévio, a data, local e hora da homologação da rescisão do contrato de trabalho;

Parágrafo sexto - O saldo de salário do período trabalhado antes da data da homologação da rescisão, deverá ser pago por ocasião do pagamento normal aos demais empregados;

Parágrafo sétimo - Nos casos de dispensa com alegação de justa causa, o Sindicato Profissional prestará assistência apenas quanto aos pagamentos efetuados, não tendo a homologação qualquer valor quanto aos motivos da dispensa;

Parágrafo oitavo - A empresa é obrigada a fornecer ao seu empregado, por ocasião da rescisão contratual, os respectivos "atestados de afastamento e salários", em modelo aprovado pela Previdência Social;

Parágrafo nono - A empresa é obrigada a fornecer ao seu empregado, por ocasião da rescisão contratual, "carta de referência", desde que não tenha sido o mesmo dispensado com alegação de justa causa;

Parágrafo dez - Por infração a qualquer dispositivo desta cláusula, será devida a multa de cem por cento sobre o valor total das verbas rescisórias, a favor do empregado, sem prejuízo da multa legal.

Parágrafo onze - Quando a empresa fizer a homologação da rescisão sem conhecer eventual reajuste salarial, devido ao empregado, fica obrigada a proceder homologação pelas diferenças devidas, até o décimo dia útil seguinte ao ato da decisão que instituiu o reajuste, sob pena de incidir no pagamento da multa equivalente ao último salário mensal do ex-empregado.

Não se trata de reprodução literal da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 054, fls. 385/386 e fls. 393).

Contudo, pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, acolhe-se a redação do caput e dos §§ 1º, 3º a 9º e 11º. Deferem-se.

Quanto ao § 2º, nos termos da inteligência do PN 119, SDC, TST e do art. 8º, V, CF, excluem-se os comprovantes das contribuições: negocial, assistencial e para custeio do sistema confederativo.

No mais, defere-se o § nos seguintes termos: "No ato homologatório, a empresa apresentará os comprovantes dos recolhimentos da contribuição sindical a favor do Sindicato Profissional e do Sindicato Patronal, podendo a empresa, enviar esses documentos, sob protocolo, ao Sindicato Profissional, uma vez, nas respectivas datas dos recolhimentos efetuados".

Quanto ao § 10º, acolhe-se a ressalva das decisões anteriores, sendo o parágrafo deferido nos seguintes termos: "Por infração a qualquer dispositivo desta cláusula, será devida a multa de cinquenta por cento sobre o valor total das verbas rescisórias, a favor do empregado, sem prejuízo da multa legal".

55. CIPA

A empresa obrigada ao cumprimento da legislação que rege a constituição da CIPA, convocará eleição para constituição ou recomposição da mesma, com sessenta dias de antecedência, dando publicidade do ato através de edital, enviando cópia do mesmo ao Sindicato Profissional, até dez dias após, devendo o edital conter o local para inscrição individual do candidato, mediante comprovação escrita dessa inscrição, além do prazo para as inscrições, de trinta dias.

a) a eleição será feita individualmente, proibida a formação de chapa, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os nomes de todos os candidatos, por ordem alfabética;

b) todo o processo eleitoral, incluindo a apuração, será coordenado pelo Vice-Presidente, em exercício, da CIPA, se esta já existir, em conjunto com o representante indicado pelo Sindicato Profissional, ou por este, se a eleição for para constituição do órgão;

c) até dez dias, da realização da eleição, será o Sindicato Profissional comunicado do resultado, com a indicação dos eleitos, inclusive suplentes, bem como os representantes indicados pela empresa;

d) o não cumprimento do disposto nesta cláusula, por parte da empresa, tornará nulo o processo eleitoral, devendo nova eleição ser realizada no prazo improrrogável de trinta dias;

e) os representantes dos empregados na CIPA, titulares e suplentes, gozarão de estabilidade provisória até um ano após o término dos seus mandatos, somente podendo ser dispensados, antes desse prazo, por falta grave ou mútuo acordo, este com a assistência expressa do Sindicato Profissional;

f) o curso de treinamento será obrigatório para todos os membros da CIPA, inclusive os suplentes, mesmo os reeleitos e deverá, ser concluído nos primeiros trinta dias, a contar da posse dos mesmos, devendo a empresa informar o Sindicato Profissional quando o mesmo será realizado e a entidade que o ministrará;

g) o membro da CIPA ("cipeiro") representante dos empregados deverá participar da investigação sobre os acidentes ocorridos na empresa;

h) a empresa encaminhará ao Sindicato Profissional, as atas de todas as reuniões das CIPA, realizadas no mês, até o décimo quinto dia do mês subsequente;

i) a empresa informará o Sindicato Profissional, com, no mínimo, trinta dias de antecedência, o programa e a data da realização da SIPAT - Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 055, fls. 386 e fls. 394). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

56. SINDICALIZAÇÃO - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

A empresa colocará à disposição do Sindicato Profissional, local e meios para a sindicalização dos seus empregados, desde que comunicada com antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Parágrafo primeiro - A empresa apresentará ao empregado, no ato de sua admissão, uma proposta de sindicalização, enviando-a, se aceita, ao Sindicato Profissional;

Parágrafo segundo - A empresa que dificultar ou se opuser à sindicalização, com qualquer tipo de ameaça, seja ao empregado, seja ao Sindicato ou seus dirigentes, ou ainda com concretização de qualquer ato em represália à sindicalização, terá seu procedimento equiparado ao disposto no Código Penal, artigo 199 e, conseqüentemente, fica passível de processo-crime, e incursa nas penalidades nesse artigo previsto e da multa constante na cláusula 64, desta Convenção;

Parágrafo terceiro - A empresa descontará em folha de pagamento, as contribuições sindicais (legal, negocial, assistencial, confederativa, associativa e outras), do seu empregado, comprometendo-se a recolher aos cofres da Entidade, diretamente ou através de depósito bancário, os valores descontados, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao mês do desconto.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 053, fls. 385 e fls. 393).

Não se pode homologar o § 3º nos termos propostos, visto que a imposição de determinadas contribuições (negocial, assistencial, confederativa, associativa e outros) a todos os trabalhadores, de forma indiscriminada, viola o princípio da liberdade sindical (art. 8º, V, CF; PN 119, SDC, TST). Por outro lado, o § 3º também resta prejudicado ante o teor da cláusula 89ª.

No mais, pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos (caput e §§ 1º e 2º).

57. DIRIGENTES SINDICAIS

O dirigente sindical afastado do emprego para desempenho de suas funções no Sindicato Profissional, perceberá, da empresa, sua remuneração, enquanto vigente o seu mandato, fazendo jus, inclusive, aos reajustes salariais obrigatórios ou espontâneos concedidos por ela.

Parágrafo único - os dirigentes do Sindicato Profissional terão livre acesso às empresas, para fins de distribuição de comunicados, jornais e filiação de associados, bem como para participarem de assembleias sindicais, comprovadamente convocadas.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 057, fls. 387 e fls. 394). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

58. QUADRO DE AVISOS

A empresa manterá, em local visível a todos os seus empregados, quadro de avisos à disposição do Sindicato Profissional, para afixação de comunicados de interesse da categoria profissional.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 058, fls. 387 e fls. 394). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

59. ENVIO DE DOCUMENTOS AO SINPRAFARMA-ABC (RAIS-GPS-CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - etc.)

Além de eventual multa e outras sanções previstas em normas legais (inclusive o Decreto nº 1197/94), a empresa que descumprir a obrigação de enviar os documentos constantes nos itens desta cláusula ao Sindicato Profissional, nos seus prazos próprios, estará sujeita à multa da cláusula 64 desta Convenção:

a) a empresa enviará obrigatoriamente, até 30 (trinta) dias após a entrega no sistema bancário, cópia da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), ao Sindicato Profissional;

b) a empresa enviará obrigatoriamente, até o décimo dia do mês subsequente, cópias das contribuições sindicais, legal, assistencial, confederativa e outras instituídas pelo Sindicato Profissional, bem como das Guias de Previdência Social (GPS), (estas obedecendo a Lei 8.870 de 15.04.94) acompanhando-as de relações nominais dos empregados a elas referentes;

c) a empresa fornecerá ao Sindicato Profissional, relação nominal, contendo funções e salários de todos os seus empregados no ano de 2012, até 15.01.2013 e, no ano de 2013, até 15.01.2014.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 059, fls. 387 e fls. 394). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

60. REVISTA PESSOAL

A empresa que adotar o sistema de revista pessoal em seus empregados, procedê-la-á em local apropriado e adequado, por pessoa do mesmo sexo do empregado, evitando-se eventuais constrangimentos.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 060, fls. 387 e fls. 394/395). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

Contudo, o juiz relator foi vencido pela votação divergente da maioria dos integrantes da SDC.

A cláusula, consoante a votação majoritária, é no sentido do indeferimento da cláusula, por entender que qualquer revista pessoal viola a intimidade do trabalhador, ainda que realizada por pessoa do mesmo sexo.

Portanto, a cláusula é indeferida.

61. TAREFEIRO ("FREE LANCER"), TEMPORÁRIO e/ou EXTRA

O presente acordo aplica-se ao tarefeiro, cuja remuneração consista de importância fixa, paga por unidade de tarefa, observadas as demais cláusulas deste instrumento.

Parágrafo único - O empregado contratado como temporário ou "extra", não poderá receber remuneração superior às dos demais empregados já existentes na empresa, para a mesma função, nem tampouco inferior ao piso salarial da categoria em que ele se inserir.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 061, fls. 387/388 e fls. 395). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

62. COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado que por motivo de saúde (doença ou acidente) se afastar do serviço, a empresa obriga-se a conceder durante o prazo de noventa dias, a complementação do auxílio previdenciário, para que assim perceba a mesma remuneração que receberia em atividade.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 062, fls. 388 e fls. 395). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

63. DIA DO TRABALHADOR EM FARMÁCIA

A empresa de qualquer natureza, integrante de categoria econômica representada pelo Sindicato Patronal, subscritor desta convenção pagará ao seu empregado, a remuneração do mês de setembro, quando se comemora o "dia do oficial em farmácia" (5 de setembro), com o acréscimo de dois trinta avos da remuneração total do empregado, nesse mês.

Parágrafo único - o comissionista fará jus, no mês de setembro, ao acréscimo, em sua remuneração, de importância correspondente a um DSR, referente à gratificação do "dia do oficial em farmácia".

A redação proposta não está em sintonia com a sentença normativa anterior e as cláusulas negociadas anteriores (fls. 395). Contudo, pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos da sentença normativa anterior: "A empresa de qualquer natureza, integrante de categoria econômica representada pelo Sindicato Patronal, subscritor desta convenção pagará ao seu empregado, a remuneração do mês de setembro, quando se comemora o 'dia do oficial em farmácia' (5 de setembro), com o acréscimo de um trinta avos da remuneração total do empregado, nesse mês. Parágrafo único - O comissionista fará jus, no mês de setembro, ao acréscimo, em sua remuneração, de importância correspondente a um DSR, referente à gratificação do dia oficial em farmácia".

64. CUMPRIMENTO E MULTA

Sempre que a empresa descumprir cláusula desta Convenção, arcará com a multa legal ou com uma multa de cinquenta por cento do salário normativo para "balconistas que trabalhem em empresas com mais de 15 (quinze) empregados", a que for maior, aplicada por cláusula descumprida e por empregado, a qual reverterá em favor da parte prejudicada (empregado ou Sindicato Profissional), sem prejuízo de outras sanções previstas na legislação em vigor.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 064, fls. 388 e fls. 395). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

65. PIS e RAIS

A empresa que não cadastrar o seu empregado no PIS, ou omitir o seu nome na RAIS, até um ano após a sua admissão, sofrerá multa no valor de um salário normativo, que reverterá a favor do empregado.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 065, fls. 388 e fls. 395). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

66. PREVALÊNCIA DE CONDIÇÕES JÁ EXISTENTES

As cláusulas estabelecidas nesta Convenção, não prevalecerão nos casos de condições mais favoráveis já conquistadas anteriormente, que ficam expressamente mantidas.

De acordo com o teor do PN 120, além da inteligência da Súmula 277, vamos deferir a manutenção das cláusulas sociais constantes da presente norma coletiva pelo prazo de 4 anos, nos seguintes termos: "A sentença normativa vigora, desde seu termo inicial até que sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho superveniente produza sua revogação, expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência".

Quanto as cláusulas econômicas, a vigência é fixada no período de 1º de julho de 2012 a 30 de junho de 2013. São cláusulas econômicas: 47ª; 85ª e 87ª.

67. ADMISSÃO DE ESTAGIÁRIOS E MENORES

Fica estabelecido o limite de admissão ou aceitação de menores e estagiários, pela empresa em 30% (trinta por cento) do número total dos seus empregados, desde que tais atos não impliquem em demissões.

Quanto ao estagiário, a matéria é regulada pelo art. 17, da Lei 11.788, a qual inclusive fixa percentuais menores. Rejeita-se. Quanto ao menor, como a cláusula não faz alusão ao menor empregado ou ao menor empregado aprendiz, rejeita-se.

68. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, REVOGAÇÃO OU RENEGOCIAÇÃO TOTAL OU PARCIAL DESTA CONVENÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação desta Convenção, ficará subordinado às normas estabelecidas no artigo 615, da CLT.

Parágrafo primeiro - Fica assegurado que durante a vigência desta Convenção, a cada (90) noventa dias, poderão ser negociadas e fixadas vantagens de natureza social, beneficiando empregados de empresa, grupo de empresas ou de toda a categoria profissional, mediante Convenção, Acordo Coletivo de Trabalho ou Termo aditivo a esta Convenção.

Parágrafo segundo - Mediante Acordo Coletivo de Trabalho, cuja conveniência e oportunidade serão critérios discricionários do Sindicato Profissional, firmado entre o Sindicato Profissional e a empresa, qualquer cláusula desta Convenção poderá ser ajustada às peculiaridades da situação econômico-financeiro-social da empresa e seus empregados, acordo esse que prevalecerá sobre as normas desta Convenção.

Não vejo como deferir o teor da cláusula 68, § 2º. Citado teor é próprio de um ajuste normativo autônomo, logo, depende de expressa negociação coletiva. Rejeita-se.

O caput da cláusula fica prejudicado, visto que a presente decisão é uma sentença normativa (cláusula 66ª supra).

Quanto ao teor do § 1º, a cláusula é deferida nos termos da sentença normativa anterior (fls. 395), adaptando-se a palavra convenção para sentença normativa: "Fica assegurado que durante a vigência desta sentença normativa, em situações emergenciais, poderão ser negociadas e fixadas vantagens de natureza social, beneficiando empregados de empresa, grupo de empresas ou de toda a categoria profissional".

69. AUTO-APLICABILIDADE DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS QUE ASSEGURAM DIREITOS AOS TRABALHADORES

A empresa assegurará aos seus empregados a imediata aplicação dos direitos trabalhistas definidos no texto constitucional.

Parágrafo primeiro - Tratando-se de dispositivo a ser objeto de regulamentação em lei, definir-se-á o conteúdo da norma constitucional aplicável às categorias representadas pelos Sindicatos signatários desta Convenção, até que a lei a regule, através de negociação coletiva.

Parágrafo segundo - Frustrada a negociação coletiva, ajuizar-se-á mandado de injunção, para que o Poder Judiciário defina a abrangência e o alcance da norma constitucional, a fim de assegurar sua aplicabilidade.

O teor desta cláusula é por demais amplo e genérico, logo, há de ser indeferido.

70. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL

O Sindicato Patronal, em nome das categorias econômicas por ele representadas, reconhece o direito constitucional do Sindicato Profissional de ajuizar demandas trabalhistas na qualidade de substituto processual de todos os integrantes das categorias profissionais por ele representadas, associados ou não ao seu quadro, independentemente da outorga de poderes, conforme disposto no artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal, artigo 8º, da Lei nº. 7.788/89 e Lei nº. 8.073/90 e demais dispositivos legais aplicáveis à espécie.

Não se pode impor à entidade sindical suscitada, via sentença normativa, esta obrigação. Rejeita-se.

71. COMISSÃO INTER-SINDICAL DE CONCILIAÇÃO

No prazo de 30 (trinta) dias da assinatura desta Convenção, os Sindicatos signatários poderão indicar 2 (dois) representantes, cada um, para comporem a Comissão Intersindical que deverá analisar os casos de dissídios individuais entre empregados e empregadores, por eles representados, propondo às partes, acordo para a soluções das pendências.

Parágrafo primeiro - A Comissão intervirá apenas nos casos que lhe forem encaminhados pelas partes interessadas, sendo que os Sindicatos recomendarão aos seus representados que sempre encaminhem as pendências à ela.

Parágrafo segundo - A Comissão elaborará o seu próprio regulamento, que deverá ser aprovado pelas Diretorias dos respectivos Sindicatos.

Parágrafo terceiro - O Sindicato profissional não patrocinará ajuizamento de ação trabalhista antes de submeter a pendência à Comissão, desde que regularmente constituída e em regular funcionamento.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 071, fls. 395). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

72. JUÍZO COMPETENTE

Nos termos do artigo 114 da Constituição Federal, as partes reconhecem a competência da Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer controvérsias da aplicação da presente norma coletiva, inclusive no cumprimento de suas cláusulas.

Matéria prevista em lei. Resta prejudicada.

73. ÁREA DE ABRANGÊNCIA

A presente Convenção abrange as categorias econômicas e profissionais representadas pelos Sindicatos subscritos, nos municípios de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra, todos no Estado de São Paulo.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 073, fls. 395). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação

do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

74. "SINDICATO PROFISSIONAL" E "SINDICATO PATRONAL"

Sempre que nesta Convenção houver a menção a "Sindicato Profissional", refere-se ao Sindicato dos Práticos de Farmácia e dos Empregados no Comércio de Drogas, Medicamentos e Produtos Farmacêuticos de Santo André e Região - SINPRAFARMA-ABC, e sempre que menciona "Sindicato Patronal", refere-se ao Sindicato do Comércio Varejista de Produtos Farmacêuticos de Santo André e Região - SINCOFARMA-ABC.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 074, fls. 395). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

75. AUXÍLIO NATALIDADE

Por ocasião do nascimento de filho de empregado, a empresa pagará, a título de auxílio natalidade, um salário normativo da categoria, relativo ao empregado, no prazo de sessenta dias após a apresentação da certidão de nascimento.

DEFIRO PARCIALMENTE, pois deverá ser observado o negociado na CCT 2004/2006, bem como a sentença normativa proferida no dissídio coletivo instaurado em 2006 (fls. 395), que assim dispõe: "Por ocasião do nascimento de filho de empregado, a empresa pagará, a título de auxílio natalidade, um salário mínimo vigente, no prazo de sessenta dias após a apresentação da certidão de nascimento".

76. MORADIA

Ao empregado que residir no local de trabalho, fica assegurada a moradia em condições de habitabilidade.

Parágrafo primeiro - Aos empregadores caberão os reparos e conservação nas residências cedidas aos empregados, desde que os danos não ocorram por dolo destes.

Parágrafo segundo - Fica autorizado o desconto da moradia fornecida ao empregado somente quando o imóvel tiver o "habite-se" concedido pela autoridade competente, e, desde que o valor não ultrapasse dez por cento do salário base do empregado.

Trata-se de reprodução da norma coletiva deferida na sentença normativa anterior (cláusula 076, fls. 395). Pela norma coletiva anterior, além da aplicação do princípio do não retrocesso social, a cláusula é deferida nos termos propostos.

77. REPRESENTAÇÃO DE TRABALHADORES

Nas empresas com mais de cinco empregados é assegurada a eleição direta de um representante, em processo coordenado pelo Sindicato Profissional, que gozará das garantias do artigo 543 e seus parágrafos da C.L.T.

DEFIRO PARCIALMENTE, devendo ser observado o negociado na CCT 2004/2006, bem como a sentença normativa proferida no dissídio coletivo instaurado em 2006 (fls. 395), que assim dispõe: "Nas empresas com mais de quinze empregados é assegurada a eleição direta de um representante, em processo coordenado pelo Sindicato Profissional, que gozará das garantias do artigo 543 e seus parágrafos da C.L.T".

78. AJUDA DE CUSTO POR QUILOMETRAGEM RODADA

O empregado que utiliza veículo próprio para trabalho externo, fará jus a ajuda de custo no importe de um milésimo do piso normativo da categoria, para cada quilometro rodado, pagos semanalmente, não integrando salário para qualquer efeito legal.

DEFIRO PARCIALMENTE, devendo ser observado o negociado na CCT 2004/2006, bem como a sentença normativa proferida no dissídio coletivo instaurado em 2006 (fls. 395), que assim dispõe: "O empregado que utiliza veículo próprio para trabalho externo, fará jus a ajuda de custo no importe de R\$0,40 (quarenta centavos), para cada quilometro rodado, pagos semanalmente, não integrando salário para qualquer efeito legal".

79. VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de dois anos, no período de 01 de julho de 2012 a 30 de junho de 2014.

Cláusula prejudicada ante o teor da cláusula 66ª supra.

80. PAGAMENTO DE SALÁRIO PARA O EMPREGADO ANALFABETO

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

Defere-se a cláusula na forma do PN 58.

81. VACINAÇÃO

As empresas promoverão anualmente, às suas expensas, vacinação contra gripe e hepatite aos seus empregados.

Matéria depende de negociação coletiva. Não se pode impor uma obrigação pecuniária ao empregador, sem que haja nos autos a demonstração de que a categoria econômica possa supor o encargo.

82. MÃO DE OBRA LOCADA

Fica proibida a contratação de mão de obra locada e contrato com cooperativas.

Quanto às cooperativas, a cláusula é deferida ante os termos do art. 5º, da Lei 12.690/2012. Quanto a parte inicial, a cláusula é deferida em parte, pela aplicação do Poder Normativo da Justiça do Trabalho, adequando-se a cláusula ao teor do tópico IV da Súmula 331, TST. A cláusula é deferida nos seguintes moldes: "Fica proibida a contratação: (a) de mão-de-obra locada na atividade fim da empregada; (b) de trabalhadores cooperados como forma de intermediação de mão-de-obra subordinada".

83. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR)

A empresa pagará ao seu empregado a participação dele nos lucros e/ou resultados dela, referente aos anos de 2012 e 2013, que poderá ser ajustada em termos deste instrumento ou Convenção Coletiva de Trabalho específica, observada a legislação a espécie.

Parágrafo primeiro - o empregado fará jus a dois salários normativos da categoria em que ele estiver incluído;

Parágrafo segundo - o pagamento poderá ser efetuado em até duas vezes.

A cláusula é deferida nos moldes do PN 35 da SDC deste Tribunal:

"1. Empregados e empregadores terão o prazo de 60 (sessenta) dias para a implementação da medida que trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, sendo que para tal fim deverá ser formada em 15 (quinze) dias, uma comissão composta por 3 (três) empregados eleitos pelos trabalhadores e igual número de membros pela empresa (empregados ou não) para, no prazo acima estabelecido, concluir estudo sobre a Participação nos Lucros (ou resultados), fixando critérios objetivos para sua apuração, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, sendo assegurada aos Sindicatos profissional e patronal a prestação da assistência necessária à condução dos estudos.

2. O desrespeito aos prazos acima pelo empregador importará em multa diária de 10% (dez por cento) do salário normativo até o efetivo cumprimento, revertida em favor da entidade sindical dos trabalhadores.

3. Aos membros da Comissão eleitos pelos empregados será assegurada estabilidade no emprego por 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data da eleição."

84. ESTABILIDADE

Ficam assegurados empregos e salários à todos os empregados, pelo período de seis meses, a contar da vigência do presente instrumento.

Defere-se na forma do PN 36, SDC, TRT: "Ficam assegurados empregos e salários à todos os empregados, período de 90 dias a partir da data do julgamento deste dissídio".

85. REAJUSTE SALARIAL

As empresas reajustarão a parte fixa dos salários dos seus empregados, a partir de 01 de julho de 2012, em quantia equivalente a quinze por cento, sobre os salários respectivos de junho de 2011, para todos os trabalhadores da categoria, em empresas de qualquer natureza.

Indefere-se a cláusula nos termos propostos.

Aplica-se às cláusulas econômicas índice de correção salarial, já que a correção dos ganhos decorre tanto da preservação legal da data-base como valor jurídico das categorias (CLT, art. 766[5] e Lei 10.192/2011, arts. 10[6] e 13[7]), quanto da tangibilidade própria da condição rebus sic stantibus do percentual de correção previsto na data-base anterior, coibindo o enriquecimento ilícito e preservando o equilíbrio contratual.

Defere-se o percentual de 4,91% sobre o salário de 30 de junho de 2012 que representa a variação do índice INPC (IBGE) para o período de 1º de julho de 2011 a 30 de junho de 2012 (Lei 10.192/2011, arts. 2º[8] c/c 8º e §§[9]). Claro está que estão autorizados as compensações a título de majorações nominais de salário ocorridas no período de 1º de julho de 2011 a 30 de junho de 2012, excetuando as decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial (PN 24, SDC deste Tribunal).

86. AUMENTO REAL

Sobre os salários reajustados conforme a cláusula anterior, haverá um reajuste de dez inteiros por cento, a partir de 01 de julho de 2012, para todos os trabalhadores da categoria, em empresas de qualquer natureza.

Matéria depende de negociação coletiva. Não se pode impor uma obrigação pecuniária ao empregador, sem que haja nos autos a demonstração de que a categoria econômica possa supor o encargo.

87. SALÁRIO NORMATIVO (piso salarial)

Salário normativo ou piso salarial, é o menor salário pago pela empresa ao seu empregado.

Ficam fixados os seguintes salários normativos, a vigerem a partir de 01 de julho de 2012:

a) para farmácias e drogarias de qualquer natureza, postos e distribuidoras de medicamentos com até 15 (quinze) empregados:

Gerente, manipule. Oficial, cargo de chefia burocrático/similares....R\$
2.440,99 (dois mil, quatrocentos e quarenta reais e noventa e nove centavos)

balconista, manipul. técnico, auxiliar. Burocrático./similares.....R\$
1.542,82 (um mil, quinhentos e quarenta e dois reais e oitenta e dois centavos)

auxiliar de expediente e recepcionista.....R\$
1.285,35 (um mil, duzentos e cinquenta oitenta e cinco reais e trinta e cinco centavos)

encapsulador..... R\$
1.125,69 (um mil, cento e vinte e cinco reais e sessenta e nove centavos)

caixa/repositor/estoq/aux.labor./simil./demais funções
burocrat..R\$1.013,90 (um mil, treze reais e noventa centavos)

faxineiro(a).....R\$
884,15

(oitocentos e oitenta e quatro reais e quinze centavos)

838,26	auxiliar de farmácia e similares.....R\$
	(oitocentos e trinta e oito reais e vinte e seis centavos)
742,45	-mensageiros/"office boy" e similares.....R\$
	(setecentos e quarenta e dois reais e quarenta e cinco centavos)
	b) para farmácias e drogarias de qualquer natureza, postos e distribuidoras de medicamentos com mais de 15 (quinze) empregados:
3.852,11	gerente, manipul. oficial, cargo de chefia burocrático/similares.... R\$
	(três mil, oitocentos e cinquenta e dois reais e onze centavos)
2.403,05	balconista, manipul. técnico, auxiliar. Burocrático./similares.....R\$
	(dois mil, quatrocentos e três reais e cinco centavos)
2.085,72	auxiliar de expediente e recepcionista.....R\$
	(dois mil, oitenta e cinco reais e setenta e dois centavos)
1.926,03	encapsulador..... R\$
	(um mil, novecentos e vinte e seis reais e três centavos)
1.608,69	caixa/repositor/estoq/aux.labor./simil./demais funções burocrat... R\$
	(um mil, seiscentos e oito reais e sessenta e nove centavos)
1.285,35	faxineiro(a)..... R\$
	(um mil, duzentos e oitenta e cinco reais e trinta e cinco centavos)
1.253,42	auxiliar de farmácia e similares..... R\$
	(um mil, duzentos e cinquenta e três reais e quarenta e dois centavos)
872,19	-mensageiros/"office boy" e similares..... R\$
	(oitocentos e setenta e dois reais e dezenove centavos)

Nos termos em que a cláusula é requerida, tem-se o seu indeferimento. Em substituição, defere-se a aplicação do PN 1 da SDC deste Tribunal: "O piso salarial será corrigido no mesmo percentual do reajuste salarial".

88. COMPENSAÇÃO DE AUMENTOS

Não haverá compensação de antecipações salariais concedidas no período antecedente a 30.06.2010.

Citada cláusula fica prejudicada ante os termos da aplicação do PN 24, SDC, TRT, além do disposto na cláusula 85ª supra.

89. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

A empresa descontará no mês de novembro/12, dezembro/12, junho/13, novembro/13, dezembro/13 e junho/14, quatro por cento da remuneração total paga a cada um de seus empregados, sindicalizados ou não, qualquer que seja a forma de sua remuneração, a título de contribuição negocial, e recolherá a favor do SINDICATO DOS PRÁTICOS DE FARMÁCIA E DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE DROGAS, MEDICAMENTOS E PRODUTOS FARMACÊUTICOS DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO - SINPRAFARMA-ABC, contribuição essa estabelecida pela Assembleia Geral desse Sindicato, com fundamento no artigo 8º., da Constituição Federal, devida em razão da atuação do Sindicato nas negociações coletivas em prol da categoria profissional e destinada à manutenção do Sindicato profissional.

Nos termos em que a cláusula é proposta, tem-se a violação do disposto no art. 8º, V, CF (PN 119, SDC, TST). Defere-se a aplicação do PN 21, SDC, deste TRT: "As empresas descontarão 5% (cinco por cento) do salário básico do empregado associado, de uma única vez, no primeiro pagamento do salário reajustado, a título de contribuição assistencial, e farão o recolhimento em favor do Sindicato Profissional dentro do prazo de 30 (trinta) dias".

90. CORREÇÃO DOS SALÁRIOS E DOS PISOS SALARIAIS

Para a correção dos salários e dos pisos salariais, à partir dos dias 01.04.2013, 01.06.2013, 01.10.2013, 01.01.2014 e 01.04.2014 os Sindicatos Profissional e Patronal convenientes reunir-se-ão com trinta dias de antecedência, para a negociação, caso as partes não se reúnam ou não cheguem a um consenso sobre a correção, aplicar-se-á a correção automática a partir de 01.06.2013 pelos índices do DIEESE para o período anterior.

Matéria depende de negociação coletiva. Não se pode impor uma obrigação pecuniária ao empregador, sem que haja nos autos a demonstração de que a categoria econômica possa supor o encargo.

91. PREVALÊNCIA DE CONDIÇÕES JÁ EXISTENTES

As Cláusulas estabelecidas nesta Convenção, não prevalecerão nos casos de condições mais favoráveis já conquistadas anteriormente, que ficam expressamente mantidas.

Pela aplicação do princípio da condição mais benéfica (art. 468, caput, CLT), a cláusula é deferida nos seguintes termos: "As cláusulas estabelecidas nesta sentença normativa, não prevalecerão nos casos de condições mais favoráveis já conquistadas anteriormente, que ficam expressamente mantidas".

92. VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 01 de julho de 2012 até 30 de junho de 2014.

Cláusula prejudicada ante o teor da cláusula 66ª supra.

CONCLUSÃO.

Ante o exposto, ACORDAM os Magistrados da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em:

a) ACOLHER EM PARTE a petição de fls. 416 formulada pelo SINDICATO DOS AUXILIARES E TÉCNICOS DE FARMÁCIAS, DROGARIAS, DISTRIBUIDORAS, PERFUMARIAS E SIMILARES E MANIPULAÇÕES DO ESTADO DE SÃO PAULO para indicar que são inaplicáveis os teores desta sentença normativa aos trabalhadores contratados como auxiliares e técnicos de farmácia no âmbito territorial do sindicato suscitante;

b) REJEITAR A PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE PASSIVA arguida pela entidade sindical suscitante - SINDICATO DOS PRÁTICOS DE FARMÁCIAS E DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE DROGAS, MEDICAMENTOS E PRODUTOS FARMACÊUTICOS DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO - SINPRAFARMA em relação à entidade sindical suscitada - SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO - SINCOFARMA ABC;

c) APÓS O EXAME DE OFÍCIO DAS PRELIMINARES, BEM COMO DAS QUE FORAM ADUZIDAS PELA SUSCITADA, DECLARAR REJEITADAS TAIS MATÉRIAS NA FORMA DA FUNDAMENTAÇÃO ACIMA;

d) ACOLHER EM PARTE A PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DA INICIAL NA FORMA DA FUNDAMENTAÇÃO ACIMA formulada pela entidade sindical suscitante - SINDICATO DOS PRÁTICOS DE FARMÁCIAS E DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE DROGAS, MEDICAMENTOS E PRODUTOS FARMACÊUTICOS DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO - SINPRAFARMA em relação à entidade sindical suscitada - SINDICATO DOS COMÉRCIO VAREJISTA DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO - SINCOFARMA ABC.

Custas pela suscitada sobre o valor ora arbitrado - R\$ 80.000,00, no importe de R\$ 1.600,00 (artigo 789, § 4º, CLT e art. 60, Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho).

FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO

DESEMBARGADOR FEDERAL DO TRABALHO

ANEXO II

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2014 - Cláusulas Sociais

01. DATA BASE

Fica mantida a data base das categorias representadas pelo SINPRAFARMA-ABC e pelo SINCOFARMA-ABC, respectivamente, profissionais e econômicas, em 01 de julho.

02. GARANTIA DE SALÁRIO NA ADMISSÃO

Ao empregado admitido para exercer a função de outro dispensado, salvo se este fosse exercente de cargo de confiança, ser-lhe-á assegurado salário igual ao de outro empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

Parágrafo único - Na empresa que possua estrutura organizada de cargos e salários, será garantido o menor salário da função.

03. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Caso o empregado venha a substituir outro, em função melhor remunerada e, em tempo igual ou superior a 15 (quinze) dias, fará jus ao salário do empregado substituído, enquanto durar a substituição.

04. IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO

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

05. AUMENTO SALARIAL POR PROMOÇÃO

Sempre que o empregado for promovido para cargo ou função de nível superior ao exercido até então, terá aumento salarial de no mínimo, 10% (dez por cento), devendo a promoção ser anotada na CTPS.

05. AUMENTO SALARIAL POR PROMOÇÃO (continuação)

Parágrafo primeiro - Para a promoção de empregado para cargo de nível superior, admitir-se-á um período experimental não superior a trinta dias, vencido esse prazo, a promoção e o novo salário serão anotados na CTPS.

Parágrafo segundo - Se por qualquer motivo houver incompatibilidade do empregado com a nova função, este retornará à anterior sem prejuízo de qualquer modalidade.

06. COMISSIONISTAS

Todo o empregado que receba salário fixo mais comissões ou remuneração apenas por comissões, será denominado "comissionista" e a ele aplicar-se-ão os termos desta cláusula.

Parágrafo primeiro - CONTRATO DE TRABALHO - No contrato de trabalho do comissionista, a empresa fica obrigada as anotações legais, inclusive a da taxa ou taxas de comissões ajustadas, além do correspondente repouso semanal remunerado, a que ele fizer jus, nos termos do art. 1º., da Lei 605/49 e Enunciado nº. 27/TST, sendo expressamente vedado o ajuste de diferentes taxas de comissões, para diferentes meses do ano.

Parágrafo segundo - GARANTIA DE REMUNERAÇÃO - A empresa garantirá ao comissionista a remuneração mínima mensal equivalente a 150% (cento e cinquenta por cento) do salário normativo da função por ele exercida, estabelecido nas normas coletivas de trabalho relativas às cláusulas econômicas, vigente na época do pagamento, nela incluído o pagamento do descanso semanal remunerado; prevalecerá esta garantia somente quando a totalidade dos ganhos do

empregado não atingir o valor desta garantia, no respectivo mês e, se cumprida integralmente a jornada mensal de trabalho.

Parágrafo terceiro - CÁLCULOS DE VERBAS - Para os cálculos de verbas rescisórias e de férias, tomar-se-á por base a média de comissões auferidas nos últimos 3 (três) meses que antecederem o pagamento, legalmente corrigidas mês a mês, pela inflação do período, mais o valor do último salário fixo recebido, se houver; para os cálculos do décimo terceiro salário, tomar-se-á por base a média das comissões auferidas no período de outubro a dezembro desse ano, legalmente corrigidas mês a mês, pela inflação do período, sendo que as eventuais diferenças deverão ser pagas com o salário de janeiro seguinte.

06. COMMISSIONISTAS (continuação)

Parágrafo quarto - TRANSFERÊNCIA - Nas transferências, provisórias ou definitivas, de seções ou de locais de trabalho, a empresa garantirá ao empregado comissionista a média das comissões percebidas nos últimos três meses, legalmente corrigidas mês a mês, pela inflação do período, acrescida de um adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a média.

Parágrafo quinto - CÁLCULO DO DSR - Calcular-se-á a remuneração do descanso semanal remunerado, tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividindo-se por 25 (vinte e cinco) e multiplicando-se o valor encontrado pelo número de domingos, feriados e eventuais dias compensados, do mês do pagamento.

07. GARANTIA DA PARTE VARIÁVEL DO SALÁRIO

É vedado à empresa modificar as taxas de comissões, os valores dos prêmios e seus critérios de obtenção, os valores das garantias e da ajuda-de-custo, pagas ao empregado, quando no mesmo cargo ou função, devendo da CTPS constar essas taxas, mesmo quando escalonadas.

08. PAGAMENTOS DE SALÁRIOS E COMISSÕES - VALES

O pagamento de salários e comissões será efetuado impreterivelmente até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, sob pena de multa correspondente a um dia de trabalho, por dia de atraso, revertida a favor do empregado prejudicado.

Parágrafo único - A empresa concederá ao seu empregado, adiantamento mensal do salário, nas seguintes condições:

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

b) o adiantamento deverá ser efetuado até o dia 20 (vinte) do mês; quando o dia vinte coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia já compensado, deverá ser pago antes desse dia;

c) o adiantamento deverá ser pago com o salário vigente no próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas, no mínimo, com 5 (cinco) dias de antecedência ao do respectivo pagamento;

08. PAGAMENTOS DE SALÁRIOS E COMISSÕES - VALES (continuação)

d) o pagamento do adiantamento será devido inclusive nos meses em que ocorrerem os pagamentos das parcelas do 13º (décimo-terceiro) salário;

e) é vedado à empresa alterar o dia do fechamento do mês para cálculo das comissões;

f) a empresa que não efetuar o pagamento de salário ou vale em moeda corrente, proporcionará ao empregado tempo hábil para recebimento no banco, dentro da jornada normal de trabalho e do horário bancário, excluindo-se os horários de refeição, sem prejuízo nos salários dos empregados e sem necessidade de compensação, mantidas as demais condições da Portaria nº. 3281/84, do Ministério do Trabalho.

09. REDUÇÃO SALARIAL - PROIBIÇÃO

Quando a jornada for reduzida por iniciativa do empregador deverá ser mantido o pagamento da maior remuneração percebida pelo empregado, salvo acordo coletivo de trabalho, celebrado entre Sindicato Profissional e a empresa.

10. JORNADA SEMANAL DE TRABALHO

Fica assegurada ao trabalhador de empresa com mais de 15 (quinze) empregados, a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, e para os empregados nas demais empresas, a jornada de quarenta e quatro horas, semanais.

Parágrafo primeiro - É proibido o trabalho de empregados aos sábados, domingos, feriados e dias compensados, exceto no cumprimento de plantões estabelecidos pelo Poder Público.

Parágrafo segundo - As empresas com até 15 (quinze) empregados deverão firmar acordo de compensação de horas, conforme cláusula 13 desta Convenção.

11. ESCALA DE REVEZAMENTO

A empresa é obrigada a divulgar, com antecedência mínima de trinta dias, a todos os seus empregados, a escala de revezamento a que estes estiverem sujeitos.

12. HORÁRIO DE TRABALHO DO EMPREGADO-ESTUDANTE

Fica garantida a manutenção de horário de trabalho compatível, ao empregado-estudante, para frequência às aulas noturnas desde que, regularmente matriculado em estabelecimento de ensino e cursando primeiro ou segundo graus, curso superior e/ou cursos de formação profissionalizante, devendo a empresa ser cientificada do horário através de documento emitido pelo estabelecimento de ensino.

13. PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - ACORDO PARA COMPENSAÇÃO DE HORAS

Somente será permitida a prorrogação da jornada diária de trabalho mediante Acordo Coletivo de Trabalho, previamente estabelecido entre a empresa e o Sindicato Profissional.

Parágrafo único - A compensação da duração do trabalho do empregado, obedecidos os preceitos legais, somente será permitida se atendidas as seguintes condições:

a) sejam os acréscimos de horários de alguns dias, para compensar o não trabalhado em outro dia, ou seja, para que o empregado tenha mais de dois dias de folga por semana ou que compense "dias-pontes", antecedentes e/ou subseqüentes a feriados oficiais;

b) haja a manifestação de vontade, por escrito, do empregado, em instrumento individual ou plúrimo, sempre com a assistência expressa do Sindicato Profissional, constando, nesse instrumento, explicitamente, os horários das jornadas normais, os de acréscimos e os dias compensados;

c) não serão consideradas como "horas-extras", as horas acrescidas, desde que não seja excedido o horário contratual da semana; as horas trabalhadas, excedentes desse horário, ficarão sujeitas aos adicionais previstos neste instrumento;

13. PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - ACORDO PARA COMPENSAÇÃO DE HORAS (continuação)

d) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso de menores, ao trabalho em horário diurno, até às dezoito horas;

e) é terminantemente proibida a contratação de empregado sob a modalidade de jornada-móvel ou variável.

14. INTERVALOS ENTRE JORNADAS DIÁRIAS

Entre duas jornadas de trabalho, haverá, necessariamente, um período mínimo de onze horas consecutivas, para descanso.

15. INTERVALOS PARA ALIMENTAÇÃO E REPOUSO

A empresa fica obrigada a observar o intervalo para refeição e repouso, durante a jornada de trabalho do seu empregado, de, no mínimo, uma hora, e no máximo duas horas, salvo acordo celebrado, por intermédio do Sindicato Profissional, sob pena de incorrer na multa prevista na cláusula 64 deste instrumento, por descumprimento, além de arcar com o pagamento dos minutos excedentes aos limites, seja para mais, como horas extras, ainda que o total da jornada diária não supere as oito horas normais, e, neste caso, com o adicional de 200% (duzentos por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo único - A empresa deverá conceder intervalos para café e/ou lanches, nos períodos da manhã, tarde e noite, de quinze minutos cada, os quais deverão ser computados no tempo de serviço, na jornada diária, ou seja, não serão descontados ou compensados.

16. ATRASO AO SERVIÇO

A empresa não descontará o repouso semanal remunerado ou o feriado, do empregado que se apresentar ao serviço com atraso e for autorizado a trabalhar nessa oportunidade.

17. HORÁRIO DO "CAIXA"

O empregado que se ative como "caixa" terá jornada diária de 6 (seis) horas e semanal de 36 (trinta e seis) horas.

18. CONFERÊNCIA DE CAIXA

A conferência do caixa, relativa a valores e documentação, deverá ser procedida, à vista do empregado por ele responsável, sob pena de impossibilidade de cobranças posteriores ou compensações de diferenças apuradas.

19. ABONOS DE PONTO

A empresa assegurará o abono de ponto ao empregado, nos seguintes casos:

a) no caso de ausência decorrente por paternidade, em até 5 (cinco) dias consecutivos, a partir da data do nascimento do seu filho;

b) no caso de internação hospitalar de cônjuge ou de filho menor de 14 (quatorze) anos de idade ou inválido, mediante comprovação médica fornecido por facultativos do Sindicato Profissional ou da Previdência Social ou com eles conveniado, por até 3 (três) dias;

c) no caso de empregada gestante, por consulta médica, mediante comprovação fornecida por facultativo do Sindicato Profissional ou de Serviço Médico Oficial ou com algum deles conveniado, no dia da consulta, ou pelos dias determinados pelo médico;

d) no caso de empregada-mãe ou adotante, quando da necessidade de consulta médica ou odontológica a filho menor de 14 (quatorze) anos ou inválido, mediante comprovação por profissional da área respectiva, do Sindicato Profissional ou de Serviço Público Social ou com algum deles conveniados;

e) em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão, colateral, sogro, sogra, genro, nora ou pessoa declarada em sua CTPS, que viva sob sua dependência econômica, por até 3 (três) dias consecutivos;

19. ABONOS DE PONTO (continuação)

f) no caso de casamento do empregado, por até cinco dias consecutivos;

g) no caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada, por 1(um) dia, a cada 3 (três) meses de trabalho;

h) título de eleitor: nas ocasiões que tiver que comparecer no Cartório Eleitoral;

i) no caso de afastamento para recebimento do PIS, por até 1 (um) dia;

j) no caso de greve dos transportes públicos regulares, que afete o deslocamento do empregado, ou quando declarado estado de calamidade pública, nos locais de residência e/ou de trabalho do empregado, e desde que a empresa não forneça ou lhe pague transporte alternativo, pelo tempo que perdurar a greve ou a situação anormal;

k) no caso de prestação de exames escolares e vestibulares, pelo período do exame, computado o tempo necessário ao deslocamento até a escola e mediante prévia comunicação e comprovação até 72 (setenta e duas) horas após;

l) alistamento militar: nas ocasiões que tiver que comparecer no Serviço Militar;

m) exames periódicos: todas as vezes que a empresa determinar.

20. TRANSFERÊNCIA

O empregado não poderá ser transferido para localidade situada fora da base territorial do Sindicato Profissional, sem a sua expressa anuência, que somente poderá ser feita com a assistência do Sindicato Profissional, mediante termo escrito, ainda que do Contrato de Trabalho conste a possibilidade dessa transferência; a empresa que transgredir essa norma, arcará com a multa prevista na cláusula 64 desta convenção.

Parágrafo único - No caso de efetuada a transferência, provisória ou definitiva, do empregado, a empresa pagará um adicional mensal, equivalente a 1/3 (um terço) da sua remuneração total.

21. PAGAMENTO DE DIÁRIAS

A empresa pagará ao empregado, por dia trabalhado fora do local de trabalho para onde foi contratado, e, desde que não se trate de transferência definitiva, 10% (dez por cento) do salário normativo da categoria em que ele estiver incluído, independentemente de fornecimento do transporte, hospedagem e alimentação.

22. DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR), FERIADOS E DIAS COMPENSADOS

É terminantemente proibido o trabalho de empregado aos domingos e feriados, salvo acordo de compensação de horas, formalizado por escrito com a assistência prévia e expressa do Sindicato Profissional e os plantões cumpridos em decorrência de determinação do Poder Público.

Parágrafo primeiro - O não cumprimento do disposto no Decreto-lei nº. 99.467/90, implicará em pagamento de multa de cinquenta por cento do salário normativo da categoria, por empregado e por dia de funcionamento irregular, revertida em favor do Sindicato Profissional e do empregado, em igualdade de condições.

Parágrafo segundo - O trabalho nos DSR, feriados e dias compensados, tanto do comissionista, como do empregado com o salário fixo, será pago com os adicionais de horas extras, previsto nesta Convenção, independentemente da remuneração desses dias já devida ao empregado, por força de lei.

23. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE

A empresa pagará 20% (vinte por cento) do salário efetivamente recebido pelo empregado, desde que ele labore em local onde, para execução do seu trabalho seja necessária a manipulação de ácidos ou de sais prejudiciais à saúde humana, classificado, o local, como de insalubridade mínima ou média e de 40% (quarenta por cento), quando classificado como de insalubridade máxima; e o adicional de 30% (trinta por cento) do salário efetivamente recebido pelo empregado, desde que ele labore em local perigoso.

24. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

A empresa pagará ao empregado o adicional de 10% (dez por cento) para cada período de 5 (cinco) anos de trabalho, que este lhe prestar, incidindo esse percentual sobre a remuneração mensal total do empregado.

25. ADICIONAL POR FUNÇÃO DE CAIXA (quebra-de-caixa)

A empresa pagará ao seu empregado, que exerça a função "caixa" ou "tesoureiro", o adicional de 10% (dez por cento) do seu salário, mensalmente.

26. ADICIONAL POR TRABALHO NOTURNO - TÁXI

O período das vinte e uma horas de um dia às seis horas do dia seguinte, será considerado como horário noturno, durante o qual será pago um adicional de 50% (cinquenta por

cento) sobre o salário diurno, sem prejuízo da hora reduzida de 52,5 minutos (cinquenta e dois minutos e meio), conhecida como "nona hora".

Parágrafo primeiro - O encerramento do expediente que se verificar no período noturno (até 23 horas) , nas empresas que não fornecerem transporte coletivo, deverá coincidir com os horários cobertos normalmente por serviço de transporte coletivo público.

Parágrafo segundo - O empregado que encerrar a jornada de trabalho normal ou extraordinária entre vinte e três horas de um dia e seis horas do dia

seguinte, fará jus ao reembolso das despesas com táxi comum, para retornar à residência, mediante a apresentação do recibo correspondente à despesa paga, o qual poderá ser elaborado pelo próprio empregado.

27. HORAS EXTRAS - ADICIONAL

O empregado que trabalhar além do seu horário normal, receberá como pagamento pela primeira hora extra trabalhada, o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal e pelas demais horas extras o adicional de 100% (cem por cento), em dias normais de trabalho sendo que, se as horas extras forem prestadas em domingos, feriados ou em dias que já foram compensados pelo empregado, o adicional a ser pago será de 200% (duzentos por cento) incidente sobre todas as horas extras, independentemente da remuneração normal desses dias.

Fl. 10

27. HORAS EXTRAS - ADICIONAL (continuação)

Parágrafo primeiro - No caso de comissionista, o valor devido a título de horas extras, será calculado tomando-se por base o valor médio das comissões auferidas no mês, sobre o qual se aplicará o respectivo percentual de acréscimo multiplicando-se o resultado pelo número de horas extras remuneráveis, conforme o "caput";

Parágrafo segundo - As horas extras dispendidas na conferência de caixa, quando realizadas após a jornada normal de trabalho, deverão ser pagas com aplicação dos percentuais estabelecidos no "caput";

Parágrafo terceiro - Sempre que ocorrer a prorrogação da jornada de trabalho em período igual ou superior a duas horas, a empresa fornecerá, ao seu empregado em labor extraordinário, lanches ou refeição do tipo comercial, acompanhados de suco de frutas ou refrigerante;

Parágrafo quarto - O empregado anotará as horas normais e extras trabalhadas, no mesmo e único controle de jornada de trabalho, ficando vedado o controle separado das horas normais e das extras, se por ventura vier a ocorrer, prevalecerão as anotações particulares do empregado;

Parágrafo quinto - As horas extras laboradas no período compreendido entre vinte e uma horas de um dia e seis horas do dia seguinte, serão acrescidas de adicionais previstos na cláusula anterior, incidente sobre o valor da hora normal noturna, já acrescida de adicional noturno, previsto nesta Convenção.

28. ADICIONAL POR ACUMULO DE FUNÇÕES NORMAIS COM FAXINA

É terminantemente proibido à empresa, com mais de dois empregados, exigir deles ou de qualquer deles a realização de serviço de limpeza (faxina) de qualquer dependência do estabelecimento, inclusive banheiro, desde que o empregado não tenha sido contratado especificamente para função de "faxineiro" ou similar, sob pena de pagamento de adicional mensal, a esse empregado, equivalente a 50% (cinquenta por cento) da remuneração total por ele recebida.

29. QUEBRA OU PERDA DE MATERIAL - IMPOSSIBILIDADE DE DESCONTO

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

Parágrafo primeiro - O empregado responsável pela conferência de materiais ou equipamentos, não poderá ser responsabilizado pelo extravio ou danos, se ele não houver atestado as condições do estoque, mediante documento escrito.

Parágrafo segundo - O empregado é isento do ressarcimento de qualquer importância à empresa relativa às despesas dos clientes por ele atendidos, sendo só da empresa o ônus por eventuais faltas de pagamentos desses clientes, quer ocorram por abandono do recinto ou por recusa de pagamento.

Parágrafo terceiro - Havendo desvio de mercadorias, por parte de cliente, é vedado à empresa descontar o valor correspondente do salário do seu empregado.

30. CHEQUES DEVOLVIDOS - IMPOSSIBILIDADE DE DESCONTO

A empresa não poderá descontar de seu empregado, valores relativos a cheques sem fundos ou fraudulentamente emitidos.

31. CARNÊS - IMPOSSIBILIDADE DE DESCONTO EM ÚNICA VEZ

A empresa fica proibida de cobrar de uma única vez, as prestações de carnês relativos a empréstimos, compras ou financiamentos, do empregado que se desligar ou for dispensado do seu quadro funcional, devendo os pagamentos serem efetuados nos respectivos vencimentos.

32. FÉRIAS

A empresa comunicará, por escrito, ao empregado, com, pelo menos trinta dias de antecedência, a data do início do período de gozo de férias, que poderão ser coletivas ou individuais, mas não poderão iniciar-se em sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

32. FÉRIAS (continuação)

Parágrafo primeiro - O empregado com direito a férias, poderá gozá-las no período coincidente com a época do seu casamento, desde que faça tal comunicação à empresa com, pelo menos, trinta dias de antecedência;

Parágrafo segundo - A empresa pagará ao empregado a remuneração das férias até dois dias antes do seu início, sendo que o atraso no pagamento implicará na multa diária, a favor do empregado, equivalente a vinte por cento sobre o valor devido, independentemente da correção monetária e juros moratórios legais, por dia de atraso;

Parágrafo terceiro - Ao empregado com menos de um ano de serviço à empresa, que pedir demissão, será assegurado o pagamento de férias na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

33. 13º SALÁRIO

A empresa pagará 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, a que fizer jus o empregado, desde que este o requeira, até o dia trinta de junho ou por ocasião de suas férias, ocasiões em que a empresa deverá lhe propor a opção.

Parágrafo único - o empregado que trabalhar para a empresa no mínimo há um ano e que ficar afastado do trabalho, percebendo auxílio da Previdência Social, terá a complementação do décimo-terceiro salário, no primeiro ano de afastamento, a qual será devida, inclusive, mesmo que o afastamento tenha sido igual ou inferior à cento e oitenta dias.

34. ATRASO DE PAGAMENTO DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO

O não pagamento do 13º (décimo-terceiro) salário ou da remuneração das férias nos prazos definidos em lei, implicará na multa diária de 20% (vinte por cento) sobre o valor devido ao empregado e reverterá em seu benefício.

35. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência não poderá ser celebrado por prazo inferior a trinta e superior a quarenta e cinco dias, devendo, a empresa, fornecer cópia do mesmo ao empregado, no ato da admissão, vedada terminantemente a sua prorrogação.

Parágrafo primeiro - O contrato de experiência ficará interrompido durante o afastamento do empregado, nos casos legais, completando-se o tempo nele previsto, após a cessação do afastamento;

Parágrafo segundo - O contrato de experiência deverá ser anotado na CTPS do empregado, no ato de sua admissão;

Parágrafo terceiro - Nos casos de readmissão de ex-empregado, não poderá ser celebrado novo contrato de experiência.

36. CTPS - ANOTAÇÕES - PRAZOS

Será anotada, na CTPS, a função efetivamente exercida pelo empregado, respeitando-se as nomenclaturas já definidas pelo Sindicato profissional, assim como o salário percebido, os adicionais, as comissões e as demais anotações previstas em lei, inclusive o contrato de experiência.

Parágrafo primeiro - Qualquer nomenclatura de função anotada na CTPS que não esteja contida neste instrumento, dará ao empregado o direito de ação junto à Justiça do Trabalho, pleiteando os direitos referentes à função de "GERENTE";

Parágrafo segundo - A CTPS recebida para anotações, deverá ser devolvida ao empregado em quarenta e oito horas; a entrega e devolução deverão ser feitas mediante recibos;

Parágrafo terceiro - Será devida ao empregado a indenização correspondente a um dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua CTPS, após o prazo legal previsto para a sua devolução;

Parágrafo quarto - Deverá ser fornecida ao empregado, cópia do Contrato de Trabalho, por ele assinado, no ato da assinatura.

37. ESTABILIDADES NO EMPREGO

O (a) empregado (a) gozará de estabilidade provisória no emprego, ou seja, fará jus ao emprego e/ou ao salário, pelos prazos constantes nos itens seguintes.

a) EMPREGADA GESTANTE

A partir do início da gravidez e até sessenta dias após o término da licença-maternidade.

b) EMPREGADA ADOTANTE

A empresa concederá licença adoção remunerada de 60 (sessenta) dias e garantia de emprego e/ou salário de 90 (noventa) dias após o término da licença adoção, à empregada adotante de criança entre zero e dois anos de idade, a partir da guarda provisória determinada judicialmente ou de fato, com a declaração do Conselho Tutelar do Menor.

c) ACIDENTADO (a)

90 (noventa) dias, após o prazo legal, no emprego, ao empregado acidentado, com garantia de aproveitamento em funções compatíveis com o seu estado físico, sem prejuízo da remuneração anteriormente percebida.

d) AFASTADO POR DOENÇA PROFISSIONAL

Adquirida no seu atual emprego, enquanto perdurar esta doença, com o seu aproveitamento em funções compatíveis com o seu estado físico, sem prejuízo da remuneração anteriormente percebida.

e) AFASTADO (a) POR DOENÇA

Por 90 (noventa) dias, contados do retorno ao trabalho, ao empregado afastado por doença, por mais de 15 (quinze) dias, com o seu aproveitamento em funções compatíveis com o seu estado físico, sem prejuízo da remuneração anteriormente percebida.

f) AO ALISTADO OU AFASTADO PARA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR

Desde o seu alistamento e até 60 (sessenta) dias após a sua baixa ou dispensa, sendo que, se ele servir o Tiro de Guerra, não sofrerá desconto dos DSR. e feriados, em razão das horas não trabalhadas, nem será impedido de trabalhar no restante da jornada diária.

37. ESTABILIDADE NO EMPREGO (continuação)

g) AO (à) QUE SE ENCONTRE EM ESTADO DE PRÉ-APOSENTADORIA

Que estiver a menos de 24 (vinte e quatro) meses, da aquisição do direito de requerer aposentadoria por tempo de serviço, em seu prazo mínimo, terá assegurada a garantia de emprego e salário, até atingir esse prazo e desde que esse empregado tenha mais de 1 (um) ano de trabalho contínuo para essa empresa.

Parágrafo Único - O (a) empregado (a) com estabilidade prevista nesta cláusula, não poderá ser dispensado (a), a não ser por prática de falta grave ou por mútuo acordo entre ele(a) e a empresa e sempre com a assistência expressa do Sindicato Profissional.

38. SERVIÇOS SOCIAIS AO APOSENTADO

A empresa assegurará ao seu ex-empregado aposentado, quando para ela trabalhava o uso dos serviços sociais e assistenciais, por ela mantidos ou contratados para o seu empregado.

39. AVISO PRÉVIO - INDENIZAÇÃO ESPECIAL

A empresa concederá, ao empregado por ela dispensado sem justa causa, além do prazo legal, aviso prévio de 5 (cinco) dias por ano de serviços por ele prestados a ela.

Parágrafo primeiro - A empresa dispensará o empregado do cumprimento do aviso-prévio, quando ele, no seu curso, obtiver novo emprego;

Parágrafo segundo - A dispensa do empregado do comparecimento à empresa, no decorrer do aviso-prévio, deverá ser anotada no próprio aviso;

Parágrafo terceiro - A empresa fará constar na notificação da dispensa, a falta grave que a motivar por justa causa, sob pena de presumir-se imotivada a demissão;

39. AVISO PRÉVIO - INDENIZAÇÃO ESPECIAL (continuação)

Parágrafo quarto - Durante o prazo do aviso prévio ficam vedadas as alterações contratuais, salvo no caso de reversão ao cargo anterior, se o empregado for exercente de função de confiança;

40. FREQUÊNCIA OBRIGATÓRIA A REUNIÕES, CURSOS OU TREINAMENTOS

As reuniões, bem como os cursos e treinamentos promovidos pela empresa, com comparecimento obrigatório do empregado, serão realizados durante a jornada normal de trabalho e, excedendo esta, as horas correspondentes, serão remuneradas como extraordinárias.

41. BALANÇOS E PROMOÇÕES ESPECIAIS DE VENDAS

A empresa não poderá realizar balanços e promoções especiais de vendas, com o trabalho de seu empregado aos domingos, feriados e dias compensados, sem acordo prévio e expresso firmado com o Sindicato Profissional, sob pena de multa de vinte por cento, por dia, sobre o salário normativo correspondente ao empregado, revertida ao empregado.

42. INFORMES PARA I.R. - RECIBOS DE PAGAMENTOS

A empresa fornecerá ao empregado:

a) informe anual de rendimentos, para fins de declaração de imposto de renda:

b) recibo ou envelope de pagamento, no ato do pagamento do salário, discriminando todos os pagamentos e descontos efetuados, devendo constar o número de horas normais e extras trabalhadas, o montante de vendas sobre o qual incidam comissões e os percentuais destas, como o valor a ser recolhido ao FGTS, além do nome da empresa.

43. ATESTADOS MÉDICOS/ODONTOLÓGICOS

Serão aceitos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do Sindicato Profissional ou com ele conveniados, além dos subscritos por profissionais que prestem serviços à Previdência Social e outros órgãos oficiais da saúde, federais, estaduais ou municipais.

44. PREENCHIMENTO DE VAGAS

A empresa dará preferência ao remanejamento interno de seus empregados, para preenchimento de vagas, em níveis superiores.

Parágrafo único - Na admissão de novos empregados, a empresa dará preferência aos candidatos encaminhados pelas "bolsas de empregos" ou similar mantida pelo Sindicato Profissional subscritor desta.

45. FORNECIMENTOS OBRIGATÓRIOS

A empresa manterá obrigatoriamente, à disposição do seu empregado:

a) VESTIÁRIO

Desde que à atividade do empregado exija troca de roupas, no local de trabalho ou que lhe seja exigido o uso de uniformes, haverá um local apropriado para vestiário, que não poderá ser usado em comum por empregados de sexo diferentes.

b) REFEITÓRIO

Desde que o empregado opte por fazer suas refeições no recinto da empresa, esta manterá local apropriado para tal fim, ou seja, limpo, higienizado, ventilado e iluminado adequadamente

45. FORNECIMENTOS OBRIGATÓRIOS (continuação)

c) BANCOS E CADEIRAS

A empresa deverá colocar bancos ou cadeiras, no local de serviço, para uso dos empregados que prestam atendimento ao público, em pé, nos termos da Portaria nº. 3124/78, do Ministério do Trabalho.

d) SANITÁRIO, ÁGUA POTÁVEL, SABONETE E PAPEL HIGIÊNICO

A empresa colocará à disposição dos seus empregados, sanitário em perfeito funcionamento, limpo, higienizado, ventilado e iluminado, vedado o seu uso comum por

empregados de sexo diferentes, bem como fornecer-lhes-á água potável, sabonete, papel higiênico e toalha.

e) CONTROLE DE PONTO

A empresa, manterá livro-ponto ou cartão mecanizado, com a obrigatoriedade do empregado registrar a sua presença ao trabalho, com anotação dos horários de início, intervalos e encerramento da jornada, bem como de eventual trabalho extraordinário.

f) EQUIPAMENTOS DE TRABALHO E DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - (EPI)

A empresa é obrigada a fornecer, gratuitamente, ao seu empregado, que exerça funções em oficinas ou laboratórios, ou ainda em locais considerados insalubres, os equipamentos necessários ao desempenho da função atribuída ao empregado, bem como equipamentos de proteção individual (EPI), sem prejuízo do pagamento do adicional de insalubridade a que ele fizer jus.

g) ILUMINAÇÃO E VENTILAÇÃO

A empresa fica obrigada a manter em todas as suas dependências, ventilação e iluminação, com luz natural ou artificial adequadas, bem como, se necessários, aparelhos próprios para eliminação de poluentes.

45. FORNECIMENTOS OBRIGATÓRIOS (continuação)

h) EQUIPAMENTOS CONTRA INCÊNDIOS

A empresa fica obrigada a manter em perfeitas condições de funcionamento e uso, os aparelhos contra incêndios, bem como as saídas de manifestação, devendo ainda manter comando ou brigada contra incêndio, desde que legalmente obrigada a isso.

i) UNIFORME, CRACHÁ, MAQUILAGEM, SAPATOS, MEIAS, ETC.

Desde que a empresa exija o uso por parte do seu empregado, fornecerá, gratuitamente, em tantas unidades quantas forem necessárias, uniforme, crachá, sapatos, meias e roupas de determinados tipos (superiores, em preço, àquelas de uso comum) e maquilagem adequada à tez da empregada.

j) TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES

O empregador obriga-se a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou sem consequência deste.

46. VALE TRANSPORTE

A empresa fornecerá ao seu empregado o vale transporte, independentemente de requerimento escrito por parte deste, podendo substituí-lo pelo respectivo valor em dinheiro, contra recibo, não se incorporando essa indenização ao salário, para qualquer efeito.

Parágrafo primeiro - Havendo dúvidas quanto aos meios de transporte utilizados pelo empregado, deverá ser firmado documento esclarecendo as dúvidas, por iniciativa dele;

Parágrafo segundo - Na ocorrência de majoração do preço da passagem, após a entrega dos valores ou da sua indenização prévia, a empresa obriga-se a ressarcir a respectiva diferença;

Parágrafo terceiro - A empresa descontará do empregado, a título de sua participação no custeio de transporte, até um por cento de seu salário mensal.

47. VALE REFEIÇÃO - CAFÉ COM LEITE

A empresa que não fornecer alimentação própria e gratuita ao seu empregado, obriga-se a conceder-lhe vale-refeição no valor equivalente a vinte e cinco reais, para cada empregado e por dia trabalhado.

Parágrafo primeiro - A empresa fornecerá gratuitamente, a todos os seus empregados, nos períodos da manhã, da tarde e da noite, em que eles trabalharem, café com leite, pão e manteiga.

Parágrafo segundo - o Sindicato Profissional poderá ajustar convênio para o fornecimento dos vales-refeições, que obrigará a todas as empresas que não fornecerem alimentação própria aos seus empregados. Nesse caso, a comunicação deverá ser feita com trinta dias de antecedência.

48. CRECHE - HORÁRIO DE AMAMENTAÇÃO

A empresa deverá firmar acordo com o Sindicato Profissional, assegurando à empregada-mãe e a empregada-adotante, o benefício do reembolso-creche; não o fazendo, pagar-lhe-á trinta por cento do salário normativo no qual estiver incluída a empresa, por mês e por filho menor até a idade de seis anos.

Parágrafo único - À empregada-mãe, com filho em idade de amamentação, até dezoito meses, serão concedidos trinta minutos a cada três horas, para prestar atendimento necessário ao seu filho.

49. AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL

A empresa que tiver empregado com filho excepcional, dar-lhe-á um auxílio mensal equivalente a vinte por cento do salário normativo, em que ele estiver incluído por filho nessa condição.

Parágrafo único - O auxílio previsto nesta cláusula não se incorporará ao salário do empregado para qualquer efeito legal.

50. SEGURO DE VIDA - ASSALTO

A Empresa contratará Seguro de Vida em favor do seu empregado e seus dependentes previdenciários, para garantir a indenização nos casos de morte ou invalidez permanente, decorrentes de assalto, consumado ou não, desde que o empregado se encontre no exercício das suas funções.

51. INDENIZAÇÃO POR MORTE

Ao dependente legal do empregado falecido, que contar com mais de um ano de trabalho na empresa, será devida indenização equivalente a cinco vezes a sua última remuneração.

Parágrafo único - A empresa que mantiver seguro de vida em grupo, com valor superior ao benefício constante do "caput", sem ônus para o empregado, fica excluída do cumprimento desta cláusula.

52. ASSISTÊNCIA JURÍDICA

A empresa garantirá assistência jurídica, através de advogado contratado para tal fim, ao seu empregado e sem ônus para ele, quando ele for indiciado em inquérito policial ou tiver que responder a processo, por atos praticados em defesa do patrimônio da empresa ou no desempenho de suas funções.

53. ASSISTÊNCIA MÉDICA

A empresa deverá fornecer ao seu empregado e seus dependentes legais, até o máximo de três, o Plano de Saúde conveniado pelo Sindicato Profissional, subscritor da presente.

53. ASSISTÊNCIA MÉDICA (continuação)

Parágrafo primeiro - O empregado poderá incluir outros dependentes legais além do terceiro, caso em que arcará com o custo de 50%.

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

Parágrafo terceiro - O empregado que optar pelo Plano de Saúde superior ao "básico", arcará com a diferença de preço.

Parágrafo quarto - A empresa que já possui Plano de Saúde próprio, não poderá cobrá-lo de seu empregado, nem o fornecer em nível inferior de coberturas do Plano de Saúde conveniado pelo Sindicato Profissional.

Parágrafo quinto - Todo empregado participará do Plano de Saúde, custeado pelo seu empregador nos termos desta cláusula.

Parágrafo sexto - O dispêndio com o Plano de Saúde conveniado, não integrará a remuneração do empregado, para qualquer efeito legal.

Parágrafo sétimo - O Sindicato Profissional comunicará à empresa e aos seus empregados qualquer alteração no Convênio do Plano de Saúde.

54. RESCISÃO CONTRATUAL - GARANTIAS E HOMOLOGAÇÃO

A rescisão do contrato de trabalho, de empregado que não esteja com "contrato de experiência" em vigor, será feita com a assistência do Sindicato Profissional, na sua sede, sub-sedes ou representantes por ele autorizados, sob pena de nulidade do instrumento rescisório.

Parágrafo primeiro - O Sindicato Profissional não poderá negar-se a assistir as partes na rescisão, se a empresa e o empregado apresentarem-se para tal e munidos de todos os documentos exigidos para a rescisão, podendo, entretanto, deixar de proceder à homologação, anotando, neste caso, no termo de rescisão, os motivos, ou procedê-la com ressalvas lançadas no verso do termo de rescisão;

54. RESCISÃO CONTRATUAL - GARANTIAS E HOMOLOGAÇÃO (cont.)

Parágrafo segundo - No ato homologatório, a empresa apresentará os comprovantes dos recolhimentos das contribuições sindical, negocial, assistencial e para custeio do sistema confederativo relativas ao empregado e recolhidas a favor do Sindicato Profissional, bem como os comprovantes dos recolhimentos das contribuições sindical, assistencial e para custeio do sistema confederativo, relativas à empresa e recolhidas a favor do Sindicato Patronal, podendo a empresa, enviar esses documentos, sob protocolo, ao Sindicato Profissional, uma vez, nas respectivas datas dos recolhimentos efetuados;

Parágrafo terceiro - O pagamento das verbas rescisórias será feito em conformidade com o disposto no art. 477 e seus parágrafos, da CLT, com as modificações que lhe foram introduzidas pela Lei nº. 7.855/89, sob pena de continuar em vigor o contrato de trabalho e, conseqüentemente, fazendo jus, o empregado, ao salário, até a efetiva quitação;

Parágrafo quarto - Em caso de recusa, ou impossibilidade do empregado, em receber as verbas rescisórias, o empregador comunicará ao Sindicato Profissional, por escrito, o não cumprimento do prazo estabelecido, com cópia do recibo do termo de rescisão, discriminando os valores colocados à disposição do empregado, comprovando assim a mora do empregado;

Parágrafo quinto - A empresa comunicará ao empregado, por escrito, juntamente com a notificação do aviso prévio, a data, local e hora da homologação da rescisão do contrato de trabalho;

Parágrafo sexto - O saldo de salário do período trabalhado antes da data da homologação da rescisão, deverá ser pago por ocasião do pagamento normal aos demais empregados;

Parágrafo sétimo - Nos casos de dispensa com alegação de justa causa, o Sindicato Profissional prestará assistência apenas quanto aos pagamentos efetuados, não tendo a homologação qualquer valor quanto aos motivos da dispensa;

54. RESCISÃO CONTRATUAL - GARANTIAS E HOMOLOGAÇÃO

(cont.)

Parágrafo oitavo - A empresa é obrigada a fornecer ao seu empregado, por ocasião da rescisão contratual, os respectivos "atestados de afastamento e salários", em modelo aprovado pela Previdência Social;

Parágrafo nono - A empresa é obrigada a fornecer ao seu empregado, por ocasião da rescisão contratual, "carta de referência", desde que não tenha sido o mesmo dispensado com alegação de justa causa;

Parágrafo dez - Por inflação a qualquer dispositivo desta cláusula, será devida a multa de cem por cento sobre o valor total das verbas rescisórias, a favor do empregado, sem prejuízo da multa legal.

Parágrafo onze - Quando a empresa fizer a homologação da rescisão sem conhecer eventual reajuste salarial, devido ao empregado, fica obrigada a proceder homologação pelas diferenças devidas, até o décimo dia útil seguinte ao ato da decisão que instituiu o reajuste, sob pena de incidir no pagamento da multa equivalente ao último salário mensal do ex-empregado.

55. CIPAA empresa obrigada ao cumprimento da legislação que rege a constituição da CIPA, convocará eleição para constituição ou recomposição da mesma, com sessenta dias de antecedência, dando publicidade do ato através de edital, enviando cópia do mesmo ao Sindicato Profissional, até dez dias após, devendo o edital conter o local para inscrição individual do candidato, mediante comprovação escrita dessa inscrição, além do prazo para as inscrições, de trinta dias.a) a eleição será feita individualmente, proibida a formação de chapa, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os nomes de todos os candidatos, por ordem alfabética;

55. CIPA (continuação)b) todo o processo eleitoral, incluindo a apuração, será coordenado pelo Vice-Presidente, em exercício, da CIPA, se esta já existir, em conjunto com o representante indicado pelo Sindicato Profissional, ou por este, se a eleição for para constituição do órgão;c) até dez dias, da realização da eleição, será o Sindicato Profissional comunicado do resultado, com a indicação dos eleitos, inclusive suplentes, bem como os representantes indicados pela empresa;d) o não cumprimento do disposto nesta cláusula, por parte da empresa, tornará nulo o processo eleitoral, devendo nova eleição ser realizada no prazo improrrogável de trinta dias;e) os representantes dos empregados na CIPA, titulares e suplentes, gozarão de estabilidade provisória até um ano após o término dos seus mandatos, somente podendo ser dispensados, antes desse prazo, por falta grave ou mútuo acordo, este com a assistência expressa do Sindicato Profissional;f) o curso de treinamento será obrigatório para

todos os membros da CIPA, inclusive os suplentes, mesmo os reeleitos e deverá, ser concluído nos primeiros trinta dias, a contar da posse dos mesmos, devendo a empresa informar o Sindicato Profissional quando o mesmo será realizado e a entidade que o ministrará;g) o membro da CIPA ("cipeiro") representante dos empregados deverá participar da investigação sobre os acidentes ocorridos na empresa;h) a empresa encaminhará ao Sindicato Profissional, as atas de todas as reuniões das CIPA, realizadas no mês, até o décimo quinto dia do mês subsequente;i) a empresa informará o Sindicato Profissional, com, no mínimo, trinta dias de antecedência, o programa e a data da realização da SIPAT - Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho.56. SINDICALIZAÇÃO - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO A empresa colocará à disposição do Sindicato Profissional, local e meios para a sindicalização dos seus empregados, desde que comunicada com antecedência mínima de vinte e quatro horas.

56. SINDICALIZAÇÃO - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

(cont.)

Parágrafo primeiro - A empresa apresentará ao empregado, no ato de sua admissão, uma proposta de sindicalização, enviando-a, se aceita, ao Sindicato Profissional;Parágrafo segundo - A empresa que dificultar ou se opuser à sindicalização, com qualquer tipo de ameaça, seja ao empregado, seja ao Sindicato ou seus dirigentes, ou ainda com concretização de qualquer ato em represália à sindicalização, terá seu procedimento equiparado ao disposto no Código Penal, artigo 199 e, conseqüentemente, fica passível de processo-crime, e incursa nas penalidades nesse artigo previsto e da multa constante na cláusula 64, desta Convenção;Parágrafo terceiro - A empresa descontará em folha de pagamento, as contribuições sindicais (legal, negocial, assistencial, confederativa, associativa e outras), do seu empregado, comprometendo-se a recolher aos cofres da Entidade, diretamente ou através de depósito bancário, os valores descontados, até o dia 15 (quinze) do mês seqüente ao mês do desconto.57. DIRIGENTES SINDICAIS dirigente sindical afastado do emprego para desempenho de suas funções no Sindicato Profissional, perceberá, da empresa, sua remuneração, enquanto vigente o seu mandato, fazendo jus, inclusive, aos reajustes salariais obrigatórios ou espontâneos concedidos por ela.Parágrafo único - os dirigentes do Sindicato Profissional terão livre acesso às empresas, para fins de distribuição de comunicados, jornais e filiação de associados, bem como para participarem de assembleias sindicais, comprovadamente convocadas.58. QUADRO DE AVISOS A empresa manterá, em local visível a todos os seus empregados, quadro de avisos à disposição do Sindicato Profissional, para afixação de comunicados de interesse da categoria profissional.

59. ENVIO DE DOCUMENTOS AO SINPRAFARMA-ABC (RAIS-GPS-CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - etc...) Além de eventual multa e outras sanções previstas em normas legais (inclusive o Decreto nº 1197/94), a empresa que descumprir a obrigação de enviar os

documentos constantes nos itens desta cláusula ao Sindicato Profissional, nos seus prazos próprios, estará sujeita à multa da cláusula 64 desta Convenção:a) a empresa enviará obrigatoriamente, até 30 (trinta) dias após a entrega no sistema bancário, cópia da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), ao Sindicato Profissional;b) a empresa enviará obrigatoriamente, até o décimo dia do mês subsequente, cópias das contribuições sindicais, legal, assistencial, confederativa e outras instituídas pelo Sindicato Profissional, bem como das Guias de Previdência Social (GPS), (estas obedecendo a Lei 8.870 de 15.04.94) acompanhando-as de relações nominais dos empregados a elas referentes;c) a empresa fornecerá ao Sindicato Profissional, relação nominal, contendo funções e salários de todos os seus empregados no ano de 2014, até 15.01.2015 e, no ano de 2015, até 15.01.2016.60. REVISTA PESSOALA empresa que adotar o sistema de revista pessoal em seus empregados, procedê-la-á em local apropriado e adequado, por pessoa do mesmo sexo do empregado, evitando-se eventuais constrangimentos.61. TAREFEIRO ("FREE LANCER"), TEMPORÁRIO e/ou EXTRAO presente acordo aplica-se ao tarefeiro, cuja remuneração consista de importância fixa, paga por unidade de tarefa, observadas as demais cláusulas deste instrumento.Parágrafo único - O empregado contratado como temporário ou "extra", não poderá receber remuneração superior às dos demais empregados já existentes na empresa, para a mesma função, nem tampouco inferior ao piso salarial da categoria em que ele se inserir.

62. COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIOAo empregado que por motivo de saúde (doença ou acidente) se afastar do serviço, a empresa obriga-se a conceder durante o prazo de noventa dias, a complementação do auxílio previdenciário, para que assim perceba a mesma remuneração que receberia em atividade.63. DIA DO TRABALHADOR EM FARMÁCIAA empresa de qualquer natureza, integrante de categoria econômica representada pelo Sindicato Patronal, subscritor desta convenção pagará ao seu empregado, a remuneração do mês de setembro, quando se comemora o "dia do oficial em farmácia" (5 de setembro), com o acréscimo de dois trinta avos da remuneração total do empregado, nesse mês.Parágrafo único - o comissionista fará jus, no mês de setembro, ao acréscimo, em sua remuneração, de importância correspondente a um DSR, referente à gratificação do "dia do oficial em farmácia".64. CUMPRIMENTO E MULTASempre que a empresa descumprir cláusula desta Convenção, arcará com a multa legal ou com uma multa de cinquenta por cento do salário normativo para "balconistas que trabalhem em empresas com mais de 15 (quinze) empregados", a que for maior, aplicada por cláusula descumprida e por empregado, a qual reverterá em favor da parte prejudicada (empregado ou Sindicato Profissional), sem prejuízo de outras sanções previstas na legislação em vigor.65. PIS e RAISA empresa que não cadastrar o seu empregado no PIS, ou omitir o seu nome na RAIS, até um ano após a sua admissão, sofrerá multa no valor de um salário normativo, que reverterá a favor do empregado.66. PREVALÊNCIA DE CONDIÇÕES JÁ EXISTENTESAs cláusulas estabelecidas nesta Convenção, não prevalecerão nos casos de condições mais favoráveis já conquistadas anteriormente, que ficam expressamente mantidas.

67. ADMISSÃO DE ESTAGIÁRIOS E MENORES

Fica estabelecido o limite de admissão ou aceitação de menores e estagiários, pela empresa em 30% (trinta por cento) do número total dos seus empregados, desde que tais atos não impliquem em demissões.

68. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, REVOGAÇÃO OU RENEGOCIAÇÃO TOTAL OU PARCIAL DESTA CONVENÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação desta Convenção, ficará subordinado às normas estabelecidas no artigo 615, da CLT.

Parágrafo primeiro - Fica assegurado que durante a vigência desta Convenção, a cada (90) noventa dias, poderão ser negociadas e fixadas vantagens de natureza social, beneficiando empregados de empresa, grupo de empresas ou de toda a categoria profissional, mediante Convenção, Acordo Coletivo de Trabalho ou Termo aditivo a esta Convenção.

Parágrafo segundo - Mediante Acordo Coletivo de Trabalho, cuja conveniência e oportunidade serão critérios discricionários do Sindicato Profissional, firmado entre o Sindicato Profissional e a empresa, qualquer cláusula desta Convenção poderá ser ajustada às peculiaridades da situação econômico-financeiro-social da empresa e seus empregados, acordo esse que prevalecerá sobre as normas desta Convenção.

69. AUTO-APLICABILIDADE DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS QUE ASSEGURAM DIREITOS AOS TRABALHADORES

A empresa assegurará aos seus empregados a imediata aplicação dos direitos trabalhistas definidos no texto constitucional.

Parágrafo primeiro - Tratando-se de dispositivo a ser objeto de regulamentação em lei, definir-se-á o conteúdo da norma constitucional aplicável às categorias representadas pelos Sindicatos signatários desta Convenção, até que a lei a regule, através de negociação coletiva.

Parágrafo segundo - Frustrada a negociação coletiva, ajuizar-se-á mandado de injunção, para que o Poder Judiciário defina a abrangência e o alcance da norma constitucional, a fim de assegurar sua aplicabilidade.

70. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL

O Sindicato Patronal, em nome das categorias econômicas por ele representadas, reconhece o direito constitucional do Sindicato Profissional de ajuizar demandas trabalhistas na qualidade de substituto processual de todos os integrantes das categorias profissionais por ele representadas, associados ou não ao seu quadro, independentemente da outorga de poderes, conforme disposto no artigo 8º., inciso III, da Constituição Federal, artigo 8º., da Lei nº. 7.788/89 e Lei nº. 8.073/90 e demais dispositivos legais aplicáveis à espécie.

71. COMISSÃO INTER-SINDICAL DE CONCILIAÇÃO

No prazo de 30 (trinta) dias da assinatura desta Convenção, os Sindicatos signatários poderão indicar 2 (dois) representantes, cada um, para comporem a Comissão Inter-Sindical que deverá analisar os casos de dissídios individuais entre empregados e empregadores, por eles representados, propondo às partes, acordo para a soluções das pendências.

Parágrafo primeiro - A Comissão intervirá apenas nos casos que lhe forem encaminhados pelas partes interessadas, sendo que os Sindicatos recomendarão aos seus representados que sempre encaminhem as pendências à ela.

Parágrafo

segundo - A Comissão elaborará o seu próprio regulamento, que deverá ser aprovado pelas Diretorias dos respectivos Sindicatos. Parágrafo terceiro - O Sindicato profissional não patrocinará ajuizamento de ação trabalhista antes de submeter a pendência à Comissão, desde que regularmente constituída e em regular funcionamento. 72. JUÍZO COMPETENTE Nos termos do artigo 114 da Constituição Federal, as partes reconhecem a competência da Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer controvérsias da aplicação da presente norma coletiva, inclusive no cumprimento de suas cláusulas.

73. ÁREA DE ABRANGÊNCIA A presente Convenção abrange as categorias econômicas e profissionais representadas pelos Sindicatos subscritos, nos municípios de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra, todos no Estado de São Paulo. 74. "SINDICATO PROFISSIONAL" E "SINDICATO PATRONAL" Sempre que nesta Convenção houver a menção a "Sindicato Profissional", refere-se ao Sindicato dos Práticos de Farmácia e dos Empregados no Comércio de Drogas, Medicamentos e Produtos Farmacêuticos de Santo André e Região - SINPRAFARMA-ABC, e sempre que menciona "Sindicato Patronal", refere-se ao Sindicato do Comércio Varejista de Produtos Farmacêuticos de Santo André e Região - SINCOFARMA-ABC. 75. AUXÍLIO NATALIDADE Por ocasião do nascimento de filho de empregado, a empresa pagará, a título de auxílio natalidade, um salário normativo da categoria, relativo ao empregado, no prazo de sessenta dias após a apresentação da certidão de nascimento. 76. MORADIA Ao empregado que residir no local de trabalho, fica assegurada a moradia em condições de habitabilidade. Parágrafo primeiro - Aos empregadores caberão os reparos e conservação nas residências cedidas aos empregados, desde que os danos não ocorram por dolo destes. Parágrafo segundo - Fica autorizado o desconto da moradia fornecida ao empregado somente quando o imóvel tiver o "habite-se" concedido pela autoridade competente, e, desde que o valor não ultrapasse dez por cento do salário base do empregado.

77. REPRESENTAÇÃO DE TRABALHADORES Nas empresas com mais de cinco empregados é assegurada a eleição direta de um representante, em processo coordenado pelo Sindicato Profissional, que gozará das garantias do artigo 543 e seus parágrafos da C.L.T.

78. AJUDA DE CUSTO POR QUILOMETRAGEM RODADO O empregado que utiliza veículo próprio para trabalho externo, fará jus a ajuda de custo no importe de um milésimo do piso normativo da categoria, para cada quilometro rodado, pagos semanalmente, não integrando salário para qualquer efeito legal. 79. VIGÊNCIA A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de dois anos, no período de 01 de julho de 2014 a 30 de junho de 2016.

80. PAGAMENTO DE SALÁRIO PARA O EMPREGADO ANALFABETO O pagamento de salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de duas testemunhas, que exerçam a mesma função ou similar do analfabeto.

81. VACINAÇÃO As empresas promoverão anualmente, às suas expensas, vacinação contra gripe e hepatite aos seus empregados.

82. MÃO DE OBRA LOCADA Fica proibida a contratação de mão de obra locada e contrato com cooperativas.

83. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR) A empresa pagará ao seu empregado a participação dele nos lucros e/ou resultados dela, referente aos anos de 2014 e 2015, que poderá ser ajustada em termos deste instrumento ou Convenção Coletiva de Trabalho específica, observada a legislação a espécie. Parágrafo primeiro - o empregado fará jus a dois salários normativos da categoria em que ele estiver incluído; Parágrafo segundo - o pagamento poderá ser efetuado em até duas vezes. 84. ESTABILIDADE Ficam assegurados emprego e salários à todos os empregados, pelo período de seis meses, a contar da vigência do presente instrumento.

CLÁUSULAS ECONÔMICAS

85. REAJUSTE SALARIAL As empresas reajustarão a parte fixa dos salários dos seus empregados, a partir de 01 de julho de 2014, em quantia equivalente a dez por cento, sobre os salários respectivos de julho de 2013, para todos os trabalhadores da categoria, em empresas de qualquer natureza e, apurados os valores para a vigência acima, as empresas reajustarão a partir de 01 de julho de 2015, em quantia equivalente a dez por cento, sobre os salários respectivos de julho de 2014, para todos os trabalhadores da categoria, em empresas de qualquer natureza. 86. AUMENTO REAL Sobre os salários reajustados conforme a cláusula anterior, haverá um reajuste de dez inteiros por cento, a partir de 01 de julho de 2014 e mais dez inteiros por cento, a partir de 01 de julho de 2015, para todos os trabalhadores da categoria, em empresas de qualquer natureza.

87. SALÁRIO NORMATIVO (piso salarial)

Salário normativo ou piso salarial, é o menor salário pago pela empresa ao seu empregado. De acordo com o disposto na cláusula 85, ficam fixados os seguintes salários normativos, a vigorem a partir de 01 de julho de 2014:

a) para farmácias e drogarias de qualquer natureza, postos e distribuidoras de medicamentos com até 15 (quinze) empregados:

gerente, manipul. oficial, cargo de chefia burocrático/similares....R\$ 2.098,88 (dois mil, noventa e oito reais e oitenta e oito centavos) balconista, manipul. técnico, auxiliar. Burocrático./similares.....R\$ 1.326,65 (um mil, trezentos e vinte e seis reais e sessenta e cinco centavos) auxiliar de expediente e recepcionista..... R\$ 1.105,21 (um mil, cento e

cinco reais e vinte e um centavos)encapsulador..... R\$ 967,92 (novecentos e sessenta e sete reais e noventa e dois centavos)caixa/repositor/estoq/aux.labor./simil./demais funções burocrat.... R\$ 871,80 (oitocentos e setenta e um reais e oitenta centavos)faxineiro(a)..... R\$ 796,40(setecentos e noventa e seis reais e quarenta centavos)auxiliar de farmácia e similares..... R\$ 796,40(setecentos e noventa e seis reais e quarenta centavos)-mensageiros/"office boy" e similares..... R\$ 796,40(setecentos e noventa e seis reais e quarenta centavos)

b) para farmácias e drogarias de qualquer natureza, postos e distribuidoras de medicamentos com mais de 15 (quinze) empregados:gerente, manipul. oficial, cargo de chefia burocrático/similares.... R\$ 3.312,24 (três mil, trezentos e doze reais e vinte e quatro centavos)balconista, manipul. técnico, auxiliar. Burocrático./similares.....R\$ 2.066,27 (dois mil, sessenta e seis reais e vinte e sete centavos)auxiliar de expediente e recepcionista.....R\$ 1.793,41 (um mil, setecentos e noventa e três reais e quarenta e um centavos)

87. SALÁRIO NORMATIVO (piso salarial) (continuação)

encapsulador..... R\$ 1.656,10 (um mil, seiscentos e cinquenta e seis reais e dez centavos)caixa/repositor/estoq/aux.labor./simil./demais funções burocrat... R\$ 1.383,23 (um mil, trezentos e oitenta e três reais e vinte e três centavos) faxineiro(a)..... R\$ 1.105,21(um mil, cento e cinco reais e vinte e um centavos)auxiliar de farmácia e similares..... R\$ 1.077,75(um mil, setenta e sete reais e setenta e cinco centavos) -mensageiros/"office boy" e similares..... R\$ 796,40 (setecentos e noventa e seis reais e quarenta centavos)

Ainda de acordo com o disposto na cláusula 85, Ficam fixados os seguintes salários normativos, a vigerem a partir de 01 de julho de 2015:

a) para farmácias e drogarias de qualquer natureza, postos e distribuidoras de medicamentos com até 15 (quinze) empregados:

gerente, manipul. oficial, cargo de chefia burocrático/similares....R\$ 2.308,76 (dois mil, trezentos e oito reais e setenta e seis centavos)balconista, manipul. técnico, auxiliar. Burocrático./similares.....R\$ 1.459,31 (um mil, quinhentos e quarenta e dois reais e oitenta e dois centavos)auxiliar de expediente e recepcionista.....R\$ 1.215,73 (um mil, duzentos e quinze reais e setenta e três

centavos)encapsulador..... R\$ 1.064,71 (um mil, sessenta e quatro reais e setenta e um centavos)caixa/repositor/estoq/aux.labor./simil./demais funções burocrat.. R\$ 958,98 (novecentos e cinquenta e oito reais e noventa e oito centavos) faxineiro(a)..... R\$ 876,04(oitocentos e setenta e seis reais e quatro centavos)auxiliar de farmácia e similares..... R\$ 876,04(oitocentos e setenta e seis reais e quatro centavos)-mensageiros/"office boy" e similares..... R\$ 876,04(oitocentos e setenta e seis reais e quatro centavos) gerente, manipul. oficial, cargo de chefia burocrático/similares.... R\$ 3.643,46 (três mil, seiscentos e quarenta e três reais e quarenta e seis centavos) balconista, manipul. técnico, auxiliar. Burocrático./similares.....R\$ 2.272,89 (dois mil, duzentos e setenta e dois reais e oitenta e nove centavos)87. SALÁRIO NORMATIVO (piso salarial) (continuação)

b) para farmácias e drogarias de qualquer natureza, postos e distribuidoras de medicamentos com mais de 15 (quinze) empregados:

auxiliar de expediente e recepcionista.....R\$ 1.972,75 (um mil, novecentos e setenta e dois reais e setenta e cinco centavos)encapsulador..... R\$ 1.821,71 (um mil, oitocentos e vinte e um reais e setenta e um centavos)caixa/repositor/estoq/aux.labor./simil./demais funções burocrat... R\$ 1.521,55

(um mil, quinhentos e vinte e um reais e cinquenta e cinco centavos)faxineiro(a)..... R\$ 1.215,73(um mil, duzentos e quinze reais e setenta e três centavos)auxiliar de farmácia e similares..... R\$ 1.185,52(um mil, cento e oitenta e cinco reais e cinquenta e dois centavos) -mensageiros/"office boy" e similares..... R\$ 876,04(oitocentos e setenta e seis reais e quatro centavos)

88. COMPENSAÇÃO DE AUMENTOSNão haverá compensação de antecipações salariais concedidas no período antecedente a 30.06.2013.

89. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOSA empresa descontará no mês de novembro/14, dezembro/14, junho/15, novembro/15, dezembro/15 e junho/16, quatro por cento da remuneração total paga a cada um de seus empregados, sindicalizados ou não, qualquer que seja a forma de sua remuneração, a título de contribuição negocial, e recolherá a favor do SINDICATO DOS PRÁTICOS DE FARMÁCIA E DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE DROGAS, MEDICAMENTOS E PRODUTOS FARMACÊUTICOS DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO - SINPRAFARMA-ABC, contribuição essa estabelecida pela Assembléia Geral desse Sindicato, com

fundamento no artigo 8º., da Constituição Federal, devida em razão da atuação do Sindicato nas negociações coletivas em prol da categoria profissional e destinada à manutenção do Sindicato profissional.

90. CORREÇÃO DOS SALÁRIOS E DOS PISOS SALARIAIS

Para a correção dos salários e dos pisos salariais, à partir dos dias 01.04.2015, 01.06.2015, 01.10.2015, 01.01.2016 e 01.04.2016 os Sindicatos Profissional e Patronal convenientes reunir-se-ão com trinta dias de antecedência, para a negociação, caso as partes não se reunam ou não cheguem a consenso sobre a correção, aplicar-se-á a correção automática a partir de 01.06.2014 pelos índices do DIEESE para o período anterior.

91. PREVALÊNCIA DE CONDIÇÕES JÁ EXISTENTES

As Cláusulas estabelecidas nesta Convenção, não prevalecerão nos casos de condições mais favoráveis já conquistadas anteriormente, que ficam expressamente mantidas.92. VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 01 de julho de 2013 até 30 de junho de 2015 para as cláusulas econômicas e de 01 de julho de 2014 a 30.06.2016.

VOTOS

Voto do(a) Des(a). FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO

A fundamentação básica na proposta de voto implica em analisar tão somente as cláusulas econômicas, procedendo a sua atualização.

Vale dizer, em momento algum está se apreciando a pauta de reivindicação.

Não podemos concordar com a fundamentação adotada, quando indica que: "Em relação à Cláusula 47ª (vale refeição - café com leite), considerando que não constou da pauta de reivindicações, mantém-se como já decidido na sentença normativa em vigência".

A cláusula 66ª da sentença normativa anterior fixa a cláusula 47ª, como cláusula econômica.

O caput da cláusula menciona o vale refeição, valor unitário de R\$ 18,00, caso a empresa não concedia alimentação gratuita ao empregado.

O parágrafo primeiro menciona o café (manhã, tarde e noite).

O parágrafo segundo menciona a hipótese de convênio para o vale refeição.

Por corolário, a cláusula 47ª deve ser atualizada, por ser cláusula econômica da sentença normativa anterior, adotando-se o percentual de reajuste fixado para as cláusulas 85ª e 87ª.

No mais, acompanha-se o voto.

Francisco Ferreira Jorge Neto

Desembargador do Trabalho