



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região

Dissídio Coletivo

0025005-59.2025.5.24.0000

Relator: CESAR PALUMBO FERNANDES

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 27/11/2025

Valor da causa: R\$ 3.000,00

Partes:

SUSCITANTE: SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE PONTA PORA
ADVOGADO: CARLOS ALEXANDRE HERREIRA

SUSCITADO: FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS, SERVICOS E TURISMO DO
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

ADVOGADO: ANA FLAVIA DA COSTA OLIVEIRA

SUSCITADO: SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE PONTA PORA MS

ADVOGADO: ANA FLAVIA DA COSTA OLIVEIRA

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

PROCESSO nº 0025005-59.2025.5.24.0000 (DC)

A C Ó R D ã O

TRIBUNAL PLENO

Relator : Desembargador CÉSAR PALUMBO FERNANDES

Suscitante : SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PONTA PORÃ-MS

Advogado : Carlos Alexandre Herreira

Suscitado : FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

Advogada : Ana Flávia da Costa Oliveira

Suscitado : SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PONTA PORÃ-MS

Advogada : Ana Flávia da Costa Oliveira

Custos Legis : MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Origem : Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região

DISSÍDIO COLETIVO. VIGÊNCIA. TERMO FINAL. Conforme dispõe o Precedente Normativo n. 120, do TST, a sentença normativa vigorará até que sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho superveniente a revogue, expressa ou tacitamente, respeitando-se o prazo máximo legal de quatro anos de vigência. Dissídio Coletivo parcialmente acolhido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos (PROCESSO Nº 0025005-59.2025.5.24.0000-DC), em que são partes as acima indicadas.

Trata-se de Dissídio Coletivo de natureza econômica suscitado pelo **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PONTA PORÃ-MS** em face da **FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL** e do **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PONTA PORÃ-MS**, em razão do impasse nas negociações para formalização da Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2027.

Atribuiu à causa o valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais).



Forneceu cópias das procurações e documentos.

Nas audiências designadas, após debates, houve composição de algumas cláusulas.

Contestações apresentadas pelo 1º e 2º suscitados (IDs 8acd614 e 87b3ea7, respectivamente), com réplicas pelo suscitante (IDs 1bb5060 e 06e8d44).

A representante do Ministério Público do Trabalho, em parecer de ID. 48b81e6, manifestou-se pela admissibilidade do dissídio coletivo e rejeição das preliminares arguidas pelos suscitados. No mérito, opinou pela "procedência parcial, mediante a prolação de sentença normativa conforme as cláusulas transcritas nos tópicos respectivos do presente parecer".

É o relatório.

V O T O

1 - ADMISSIBILIDADE

A arguição da ausência do comum acordo, para o ajuizamento do dissídio coletivo, apenas produz efeitos processuais se a conduta da entidade coletiva - na fase processual ou pré-processual - estiver em consonância com o princípio da lealdade e transparência dos sujeitos coletivos (princípio da boa-fé objetiva na negociação coletiva), o qual tem como escopos a vedação do comportamento contraditório e o dever de cooperação na solução pacífica e consensual dos conflitos.

Assim decidiu o TST no IRDR - 1000907-30.2023.5.00.0000:

(...) RAZÕES DE DECIDIR No contexto de distinguishing, a arguição da ausência do comum acordo, para o ajuizamento do dissídio coletivo, apenas produz efeitos processuais se a conduta da entidade coletiva - na fase processual ou pré-processual - estiver em consonância com o princípio da lealdade e transparência dos sujeitos coletivos (princípio da boa-fé objetiva na negociação coletiva), o qual tem como escopos a vedação do comportamento contraditório e o dever de cooperação na solução pacífica e consensual dos conflitos. A ordem jurídica incentiva firmemente que os sujeitos coletivos do trabalho busquem primordialmente a solução autônoma de seus conflitos (art. 7º, XXVI, da CF, c/c Convenções 98 e 154, da OIT e art. 616, caput, da CLT), por meio da negociação coletiva, que é o mais relevante método de pacificação de conflitos na contemporaneidade do universo do trabalho, por se tratar de instrumento extremamente eficaz de democratização de poder nas relações por ele englobadas. Nesse



sentido, se o ente coletivo participa do processo negocial coletivo sem demonstrar o mínimo de comprometimento na busca dessa solução autônoma, isto é, sem evidenciar o mínimo objetivo de privilegiar a solução consensual do conflito, a sua simples objeção injustificada à instauração da instância não pode gerar o efeito extintivo obrigatório do dissídio coletivo, sem exame do mérito, em seu benefício, sob pena de se convolar o instituto do comum acordo em instrumento de submissão da demanda à vontade unilateral de uma das Partes - condição puramente potestativa, cuja vedação é explícita em nosso ordenamento jurídico (art. 122, in fine, do CC). IV. TESE JURÍDICA VINCULANTE: A recusa arbitrária da entidade sindical patronal ou de qualquer integrante da categoria econômica em participar de processos de negociação coletiva, evidenciada pela ausência reiterada às reuniões convocadas ou pelo abandono imotivado das tratativas, viola a boa-fé objetiva e as Convenções nº 98 e nº 154 da OIT, tendo a mesma consequência do comum acordo para a instauração do Dissídio Coletivo de Natureza Econômica (distinguishing ao Tema 841 do STF).(…)

No caso, **na fase pré-processual**, verificou-se que as partes fizeram tratativas prévias, sem êxito. Também constou a comprovação da autorização concedida, por unanimidade, em assembleia-geral convocada especialmente para esse fim (ID. 02ecebe), convocação publicada em jornal de grande circulação, assegurando a ampla publicidade da convocação (ID. 4dcf0d8); **na fase processual**, as partes efetivamente entabularam tratativas com vistas à celebração de nova Convenção Coletiva de Trabalho para o período subsequente, com a realização de três reuniões negociais, em 23, 28 e 30 de outubro de 2025.

Como demonstrado, a situação fática encontra respaldo na tese vinculante acima.

Não há falar em ausência de comum acordo, portanto.

Preenchidos os pressupostos processuais e as condições de ação, admito o presente dissídio coletivo.

2 - PRELIMINARES

2.1 - ILEGITIMIDADE DO SEGUNDO SUSCITADO (ERIGIDA PELO PRIMEIRO SUSCITADO)



Em contestação, o primeiro suscitado arguiu a ilegitimidade passiva do segundo suscitado, SINDIVAREJO, sob alegação de que "totalmente equivocada a sua inclusão, eis que este sindicato está inativo há muitos anos conforme se infere da certidão emitida pela Receita Federal do Brasil" (ID. 8acd614, f. 116).

Não lhe assiste razão.

Por ocasião da terceira audiência realizada em 27.1.2026, o primeiro suscitado reconheceu expressamente que "foi regularizada a situação jurídica do Sindicato do Comércio Varejista de Ponta Porã/MS" (ID. 795e97c, f. 493).

Rejeito, portanto.

2.2 - ILEGITIMIDADE DO SUSCITANTE (ARGUIDA PELO PRIMEIRO SUSCITADO)

Argui o 1º suscitado a ilegitimidade ativa do suscitante ao argumento de que "teve o registro sindical cancelado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e perdeu sua capacidade legal para representar os empregados no comércio de Ponta Porã, não podendo mais atuar em nome desses trabalhadores, nem cobrar contribuições" (ID. 8acd614).

Não lhe assiste razão.

Conforme Cadastro Nacional de Entidades Sindicais juntada na réplica de ID. 1bb5060, f. 577, o suscitante se encontra com o registro regular perante o Ministério do Trabalho e Emprego no corrente ano de 2026.

Não há, portanto, cogitar de irregularidade cadastral e consequentemente de ilegitimidade ativa.

Rejeito, portanto.

3 - MÉRITO



3.1 - JUSTIÇA GRATUITA AO SUSCITANTE

Pugna o suscitante pela concessão dos benefícios da justiça gratuita.

Sem razão.

A pessoa jurídica pode ser destinatária da justiça gratuita (CF, art. 5ª, LXXIV; CPC, art. 98, caput) se provar o estado de miserabilidade jurídica (STF-AI 673934 AgR/SP; OJ 269 da SBDI-I do TST; Súmula 481 do STJ; CPC, 99, caput).

Essa comprovação, porém, deve ser inequívoca, por meio de retrato da situação econômica, não bastando, ademais, a simples declaração de hipossuficiência financeira, dado que a presunção legal é aplicável só à pessoa natural (CPC, 99, § 3ª).

No caso, a parte suscitante não apresentou nenhum documento, nem contábil nem bancário, tampouco declaração de hipossuficiência econômica.

Dessarte, indeferem-se os benefícios da justiça gratuita.

3.2 - CLÁUSULAS SEM DIVERGÊNCIA

Seguem abaixo as cláusulas que não foram objeto de divergência entre as partes, seja por composição nas três audiências realizadas, seja por ausência de divergência do suscitado quanto ao que proposto pelo suscitante, mantidas em sua total integridade, vigentes a partir de 01.11.2025:

Cláusula 1ª - Reajuste Salarial; (composição)

Cláusula 2ª - Salário normativo; (composição)

Cláusula 3ª - Quebra de caixa; (composição)

Cláusula 4ª - Garantia do piso para os que percebem remuneração variável; (composição)

Cláusula 5ª - Comissões por cobrança;



Cláusula 6ª - Conferência de caixa;

Cláusula 7ª - Vedação de estorno de comissões; (composição)

Cláusula 8ª - Cheques sem fundos; (composição)

Cláusula 9ª - Títulos de crédito;

Cláusula 10ª - Fechamento de vendas e pagamento;

Cláusula 16ª - Fornecimento de EPI em condições insalubres;

Cláusula 17ª - Estabilidade do alistado militar;

Cláusula 18ª - Comunicação de férias;

Cláusula 19ª - Pagamento de férias;

Cláusula 21ª - Férias - casamento;

Cláusula 22ª - Natureza indenizatória das férias indenizadas proporcionais;

Cláusula 24ª - Férias proporcionais;

Cláusula 28ª - Garantia pré-aposentadoria;

Cláusula 30ª - Garantia ao transferido;

Cláusula 33ª - Comprovantes de pagamento;

Cláusula 34ª - Carta de referência;

Cláusula 35ª - Mão de obra locada;

Cláusula 38ª - Atraso e repouso semanal;

Cláusula 39ª - Liberação para PIS;

Cláusula 40ª - Acesso sindical;

Cláusula 41ª - Estabilidade da CIPA;

Cláusula 43ª - Uniformes);

Cláusula 44ª - Vale-transporte;

Cláusula 45ª - Faltas por greve de transporte;

Cláusula 46ª - Assentos no local de trabalho;

Cláusula 47ª - Cursos e reuniões;

Cláusula 48ª - Participação em cursos/estágios);

Cláusula 49ª - horário especial (composição)



- Cláusula 50ª - Fornecimento de documentos pós-rescisão);
- Cláusula 51ª - Assistência jurídica ao vigia;
- Cláusula 52ª - Intervalo para lanche;
- Cláusula 53ª - Recibos de documentos;
- Cláusula 54ª - Atualização da CTPS;
- Cláusula 55ª - Certidão de filhos;
- Cláusula 56ª - Saída para estudo;
- Cláusula 57ª - Local para refeição;
- Cláusula 58ª - Água potável e condições sanitárias;
- Cláusula 59ª - Acompanhamento para saque do FGTS;
- Cláusula 61ª - Liberação de dirigente sindical;
- Cláusula 62ª - Horas in itinere;
- Cláusula 63ª - Transporte dos acidentados;
- Cláusula 64ª - Carga e descarga de mercadorias;
- Cláusula 68ª - Contribuição assistencial; e (composição)**
- Cláusula 70ª - Negociação de adendo.

Homologo as cláusulas referidas, com fulcro no princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva (art. 611-A, §1ª c/c art. 8ª, §3ª, da CLT).

Ressalto, como bem pontuado pelo Ministério Público do Trabalho, que as ressalvas / acréscimos "pontualmente formuladas pelos suscitados não merecem acolhimento, porquanto ostentam caráter meramente acessório, sem aptidão para infirmar o núcleo obrigacional das cláusulas propostas, além de não se lastrearem em fundamento jurídico válido ou bastante para obstar a sua procedência".

Passo a apreciar as demais cláusulas da pauta de reivindicação, conforme disposições legais mínimas de proteção ao trabalho e precedentes deste Regional.

3.3 - CLÁUSULAS COM DIVERGÊNCIA



3.3.1 - CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO

Eis o teor da cláusula da referida cláusula na CCT 2023/2025 e Termo Aditivo 2024/2025:

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO A jornada normal dos empregados no comércio será de 8 horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, das 08:00 às 18:00 horas. PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica permitido ao ramo de comércio varejista com predominância de gêneros alimentícios (supermercados, mercados, mercearias e assemelhados) o funcionamento das 07:30 às 20:30 horas, nunca podendo exceder 2 horas de intervalo para repouso ou alimentação. PARÁGRAFO SEGUNDO: Aos domingos fica permitido ao ramo de comércio varejista com predominância de gêneros alimentícios (supermercados, mercados, mercearias e assemelhados) das 08:00 às 12:00 horas, com pagamento de R\$ 75,00 a cada empregado e tendo o empregado meio dia de folga, prevalecendo a escala 2x1, mediante acordo a ser protocolado no Sindicato Laboral com os valores acordados.

O Suscitante apresentou a seguinte proposta:

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA: A jornada normal dos empregados no comércio é de 44 (quarenta e quatro) horas, sendo de segunda à sexta-feira das 08 às 18 horas, com intervalo de 2 horas e aos sábados das 08:0 às 12:00 horas, as empresas que optarem a trabalhar além deste horários terá que efetuar termo de acordo diretamente no sindicato laboral até as 15 horas de sextas feiras de cada semana, e remunerar por este trabalho R\$ 70,00 sendo R\$ 60,00 para cada empregado e R\$ 10,00 por empregado para o sindicato laboral podendo recolher semanalmente ou mensalmente, mediante protocolo ou recolhimento

Os suscitados contrapõem proposta de labor de segunda a sexta-feira das 7h às 18h e intervalo de 2h, e aos sábados das 7h às 17h, com exceção dos supermercados, mercados e açougues, que necessitam autorização para labor de segunda a sábado das 7h às 21h e aos domingos das 7h às 12h, sem necessidade de prévia autorização do suscitante e mediante pagamento de taxa de dez reais por funcionário.

Discorda da necessidade de que sejam firmados acordo na sede do sindicato suscitante e do pagamento da taxa de administração cobrada por funcionário.

A jornada de trabalho é matéria regida por regramento específico (art. 58 e seguintes da CLT) - infensa a regulamentação pelo Poder Normativo -, e desde que as partes se



recusem à negociação e submetido o conflito ao Judiciário, impõe-se o respeito às disposições mínimas legais de proteção ao trabalho e àquelas convencionadas anteriormente - CF, 114, §2º. A respeito do conteúdo econômico - pagamento aos substituídos pelo trabalho aos domingos -, impõe-se a rejeição da pretensão de repasse ao sindicato profissional de taxa pelo referido labor, porquanto manifestamente inconstitucional por caracterizar prática antissindical, violando a autonomia sindical e consequentemente o art. 8º, III, CF.

O reajuste salarial é um direito da categoria profissional, pois visa recompor o poder de compra dos seus salários.

Quanto ao percentual a ser aplicado, nos termos do que dispõe o artigo 13, da Lei n. 10.192/01, é vedada a estipulação ou fixação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática vinculada a índice de preços. Esta vedação legal, contudo, não impede que tais índices inflacionários sejam utilizados como parâmetro na fixação do percentual de reajuste salarial em processo de dissídio coletivo, pois é necessário preservar o poder aquisitivo dos salários da categoria profissional.

Neste sentido a jurisprudência do C. TST:

"RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA EMPRESA SUSCITADA. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. PEDIDO PRELIMINAR DE CONCESSÃO DE EFEITO SUSPENSIVO AO RECURSO ORDINÁRIO. O pedido incidental de concessão de efeito suspensivo a recurso em matéria normativa deverá ser veiculado em autos próprios, dirigido à Presidência desta Corte superior, a quem compete julgá-lo, nos termos dos artigos 6º, § 1º, da Lei n.º 4.725/1965, 14 da Lei n.º 10.192/2001 e 267 e 268 do Regimento Interno do TST. AGESPISA. PRERROGATIVAS DA FAZENDA PÚBLICA. REGIME DE PRECATÓRIOS. AUSÊNCIA DE INTERESSE RECURSAL. 1. A sucumbência constitui requisito indispensável à caracterização do interesse em recorrer e pressupõe que a parte experimente prejuízo em consequência da decisão proferida. É o gravame que qualifica o interesse da parte, legitimando-a a percorrer a via recursal, visando a obter a reversão do pronunciamento judicial que lhe foi desfavorável. 2. No caso concreto, a Corte de origem consignou em sentença normativa que eventual execução em desfavor da empresa suscitada deveria ser processada "pelo regime de precatório (ou RPV, conforme o valor), na forma do art. 100 da Constituição Federal ". 3. Não configurado o trinômio necessidade - utilidade - adequação, necessário à caracterização do interesse recursal, resulta inviável o apelo, no particular. 4. Recurso Ordinário não conhecido. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. REAJUSTE DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS (" CLÁUSULA II - REPOSIÇÃO SALARIAL", "CLÁUSULA III - DIÁRIA DE VIAGENS/AJUDA DE CUSTOS", "CLÁUSULA IV - AUXÍLIO-FUNERAL", "CLÁUSULA V - SEGURO DE VIDA EM GRUPO", "CLÁUSULA VI - AUXÍLIO CRECHE/EDUCAÇÃO "). ÍNDICE APLICÁVEL LIGEIRAMENTE INFERIOR AO INPC/IBGE DO PERÍODO REVISANDO . 1. Diante da expressa vedação legal quanto ao reajustamento ou a correção de salários, por meio de acordo, convenção ou sentença normativa, de forma vinculada a índice de preços, a jurisprudência pacífica desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos direciona-se no sentido de que o índice a ser utilizado deve ser ligeiramente inferior ao INPC do período revisando. 2. A decisão proferida pelo Tribunal Regional, ao adotar exatos 3,83% como índice de correção salarial, atrelado ao INPC/IBGE do período revisando, comporta reforma, a fim de se limitar o reajuste a 3,80% - patamar ligeiramente inferior ao índice INPC/IBGE apurado. 3. Recurso Ordinário provido parcialmente. PEDIDO DE ADEQUAÇÃO DE CLÁUSULAS COLETIVAS REQUERIDO EM RECONVENÇÃO. NECESSIDADE DE AÇÃO REVISIONAL PRÓPRIA. 1. Cinge-se a discussão ao



cabimento de Reconvenção em Dissídio Coletivo, intentada com o fim de readequação de cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2024 à nova realidade orçamentária da empresa estatal. 2. O pedido de revisão de conteúdo de cláusula coletiva firmada em sentença normativa, fundamentado em modificação de premissas fáticas do contexto negocial, encontraria guarida em Dissídio Revisional autônomo, a ser ajuizado na forma do artigo 873 da CLT. Por sua vez, o artigo 611-A, § 1º, da CLT prevê a Ação Anulatória como seara processual própria para pleito de nulidade de instrumento coletivo autônomo, quando discutidos os elementos essenciais do negócio jurídico. Isso para que se viabilize às partes interessadas, em processo autônomo, o pleno exercício da garantia constitucional do contraditório e da ampla defesa. 3. Na presente hipótese, o pleito revisional veiculado em defesa pela empresa, relacionado à adequação das Cláusulas "XVI - Manutenção dos Benefícios Vigentes e Explicitação dos Regulamentos Existentes na empresa", "LX- Contribuição de fortalecimento sindical" e "LXI- Auxílio Alimentação " à atual situação econômica da empresa estatal, além de veiculado na seara processual imprópria, sequer guarda conexão com os pedidos veiculados na Petição Inicial e com a consequente defesa apresentada nos autos, o que desatende inclusive o quanto disposto no artigo 343 do CPC. 4. Recurso Ordinário a que se nega provimento" (ROT-0081342-93.2023.5.22.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Lelio Bentes Correa, DEJT 25/03/2025).

"I - RECURSO ORDINÁRIO DO SUSCITANTE. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. 1 - CLÁUSULA 2ª. JORNADA DE TRABALHO. 1.1 - A manutenção das escalas de trabalho 12x24 e 12x72, com jornada de 144 (cento e quarenta e quatro) horas mensais, é medida que se impõe, por força do art. 114, § 2º, da Constituição Federal, porque se trata de previsão preexistente, constante do Parágrafo Primeiro da Cláusula Segunda do ACT 2017/2019, instrumento normativo imediatamente anterior à sentença normativa prolatada nestes autos. 1.2 - Necessidade de se fixar a jornada de trabalho dos trabalhadores representados pelo sindicato profissional nos mesmos moldes da cláusula preexistente. Recurso ordinário conhecido e provido . II - RECURSO ORDINÁRIO DA SUSCITADA. 1 - CLÁUSULA 5ª. ÍNDICE DE REAJUSTE SALARIAL. 1.1 - A Corte de origem reconheceu o direito dos guardas portuários ao reajuste salarial, conferindo-lhes índices de correção um pouco inferiores ao INPC/IBGE apurado nos períodos revisando, a saber: 4,75% (quatro vírgula setenta e cinco por cento) referente ao período compreendido entre 1o/6/2018 a 31/5/2019 e 2,03% (dois vírgula zero três por cento) relativo ao período compreendido entre 1o/6/2019 a 31/5/2020. 1.2 - No recurso ordinário, a suscitada insurge-se apenas contra o índice relativo ao segundo período, de 1o/6/2019 a 31/5/2020, dizendo que o percentual de 2,03% (dois vírgula zero três por cento) reconhecido pelo TRT viola o princípio da isonomia, porque se mostra bem superior ao percentual de 1,224% (um vírgula duzentos e vinte e quatro por cento) negociado com as entidades sindicais SUPORT e AQUASIND, que representam outras categorias de empregados da CODESA (atualmente denominada VPORTS Autoridade Portuária S.A.). 1.3 - Observa-se, contudo, que a decisão do Tribunal Regional está de acordo com a jurisprudência desta Seção de Dissídios Coletivos, a qual tem entendido ser possível a concessão de reajuste salarial via sentença normativa, como forma de atenuar os efeitos deletérios da inflação sobre o valor da remuneração dos empregados, mediante a adoção de percentual um pouco inferior ao INPC apurado no período revisando, em face do disposto no art. 13 da Lei 10.192/2001. Precedentes. 1.4 - Ademais, não há de se falar em violação ao princípio da isonomia, invocada pela recorrente em razão da superioridade do percentual concedido na sentença normativa em comparação com aquele ajustado entre a CODESA (atualmente denominada VPORTS Autoridade Portuária S.A.) e os sindicatos profissionais SUPORT e AQUASIND, uma vez que: a) tais entes sindicais representam trabalhadores de categorias profissionais distintas, cujas atividades são exercidas em condições diferentes dos trabalhadores representados pelo SINDGUAPOR; e b) não houve a adoção de tratamento diferenciado pelo Poder Judiciário, uma vez que os índices de reajuste salarial concedidos ao SUPORT e ao AQUASIND decorreu de autocomposição, ao passo que a correção concedida aos trabalhadores representados pelo SINDGUAPOR se deu pela via heterônoma da sentença normativa. Recurso ordinário conhecido e não provido . 2 - CLÁUSULA 46. PERDA DA DATA-BASE E VIGÊNCIA DA SENTENÇA NORMATIVA . 2.1 - No caso, o ACT 2017/2019, celebrado no período imediatamente anterior ao ajuizamento deste dissídio coletivo, embora tenha tido sua vigência originalmente encerrada em 31/5/2019, conforme Cláusula 64, foi prorrogado por ato unilateral da própria ré até 30/4/2020. 2.2 - Após isso, em 27/5/2020 as partes ajustaram um "TERMO DE COMPOSIÇÃO



EXTRAJUDICIAL" fixando o " Restabelecimento imediato dos efeitos jurídicos de todas as cláusulas sociais e econômicas previstas no ACT 2017/2019 " e o " Retomo à escala de trabalho de 12x24 e 12x72 (perfazendo 144 horas mensais), acrescidas de mais 36 (trinta e seis) horas mensais perfazendo então as 180 (cento e oitenta) horas mensais determinadas pelo TCU ", com vigor de " 01 de maio de 2020 até a formalização de eventual acordo definitivo ou, na sua impossibilidade, do trânsito em julgado da sentença normativa " proferida nestes autos. 2.3 - Esse "TERMO DE COMPOSIÇÃO EXTRAJUDICIAL", por sua vez, foi objeto de um 1ª aditivo, no qual as partes pactuaram de comum acordo que os efeitos da composição findariam somente em 30/06/2021, data essa que, segundo entendimento desta Seção (ROT-373-66.2019.5.10.0000, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, DEJT 25/10/2021), é a que deve ser considerada para fins de análise do prazo previsto no art. 616, § 3ª, da CLT. 2.4 - Dessa forma, considerando que o dissídio coletivo foi ajuizado em 6/5/2020, ou seja, antes do termo final de vigência do acordo extrajudicial realizado entre as partes, não há de se falar em perda da data-base da categoria tampouco em vigência da sentença normativa apenas a partir de sua publicação. Recurso ordinário conhecido e não provido " (ROT-186-29.2020.5.17.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 28/03/2025).

"RECURSO ORDINÁRIO DAS EMPRESAS SUSCITADAS. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. EFEITO DEVOLUTIVO. Ainda que se vislumbrasse a propalada negativa de prestação jurisdicional por falta de fundamentação do Tribunal a quo, mostrar-se-ia de qualquer forma inviável a declaração de nulidade do acórdão recorrido, por ausência de prejuízo, nos termos do artigo 794 da CLT, tendo em vista o efeito devolutivo em profundidade do recurso ordinário, o qual devolve ao Colegiado ad quem "todas as questões suscitadas e discutidas no processo, ainda que não tenham sido solucionadas". Inteligência do art. 1.013, § 1ª, do CPC. Preliminar rejeitada. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. FIXAÇÃO EM SENTENÇA NORMATIVA. JULGAMENTO EXTRA PETITA INEXISTENTE. ADEQUAÇÃO AO PRECEDENTE NORMATIVO 82 DA SDC. 1. O eg. TRT de origem, ao proferir a sentença normativa, fixou, de ofício, estabilidade provisória de 90 dias aos empregados, a partir do julgamento dos dissídios coletivos, com fundamento no Precedente Normativo nº 36 daquele Tribunal Regional. 2. Conquanto não tenha havido pedido entre as partes, esta c. SDC já decidiu que não ocorre julgamento extra petita em dissídios coletivos, por força do art. 858, b, da CLT. Precedentes. 3. Assim, devido o provimento parcial apenas para adequar a sentença normativa, no ponto, ao Precedente Normativo nº 82 desta Corte. Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido. CLÁUSULAS ECONÔMICAS 2ª E 3ª. SALÁRIO NORMATIVO E REAJUSTE SALARIAL. No que se refere ao reajuste de piso e salários, contidos nas cláusulas 2ª e 3ª, tem lugar o exercício do poder normativo da Justiça Laboral, o que significa dizer que é admissível que se conceda, por meio de sentença normativa, a correção salarial dos empregados representados pelo suscitante, como forma de atenuar os efeitos deletérios da inflação sobre o valor da remuneração. Contudo, o reajustamento não pode ser vinculado a nenhum índice de preços, tendo em vista a restrição contida no art. 13 da Lei 10.192/2001, segundo o qual "no acordo ou convenção e no dissídio, coletivos, é vedada a estipulação ou fixação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática vinculada a índice de preços". Por essa razão, a jurisprudência desta SDC adota o critério de que o deferimento da recomposição salarial deve se dar em percentual um pouco inferior ao INPC apurado no período revisando, estando a decisão recorrida em consonância com esse entendimento já sedimentado, exceto pelo percentual deferido, que deve ser fixado em patamar ligeiramente inferior ao índice apurado pelo INPC/IBGE acumulado no período pertinente ao dissídio coletivo instaurado. Recurso ordinário conhecido e provido no tema. CLÁUSULAS 30ª - AUXÍLIO-CRECHE, 38ª - PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS E 45ª - MORA SALARIAL. CONSTANTE NA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES. CONDIÇÕES DE TRABALHO VANTAJOSAS PREVISTAS NO INSTRUMENTO NORMATIVO AUTÔNOMO VIGENTE NO PERÍODO IMEDIATAMENTE ANTERIOR. NORMAS PREEXISTENTES MANTIDAS. ART. 114, § 2º, DA CF. As cláusulas 30ª - auxílio-creche, 38ª - prevenção de práticas discriminatórias, 45ª - mora salarial e 124ª - mão de obra tiveram origem em norma coletiva anterior, ou seja, foram, sim, objeto de negociação coletiva, sequer objeto de controvérsia nos autos, atribuindo-se-lhes, então, a Corte de origem, a condição de cláusulas normativas preexistentes. O teor da cláusula 124ª, por exemplo, firmada no ACT anterior, com vigência de 2018 a 2020, foi replicado na sentença normativa.



Consoante a jurisprudência desta colenda SDC, a fixação ou o reajustamento de cláusulas que imponham encargo econômico ao empregador, por meio de sentença normativa, somente se revela possível quando se tratar de norma preexistente, assim entendida aquela constante de instrumento de negociação coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo vigente no período imediatamente anterior ao ajuizamento do dissídio coletivo. Por isso, esta Justiça Especializada, dentro dos limites de seu poder normativo, segundo a diretriz do art. 114, § 2º, da CF e a jurisprudência desta Corte, decidiu pela manutenção da mencionada cláusula econômica, recaindo sobre a empresa ou respectivo sindicato representativo e o ente coletivo profissional a faculdade de negociarem diretamente sua supressão, não havendo no texto nenhuma imposição que recaia sobre terceiros, como quer fazer crer a parte requerida. Não há ilegalidade, porquanto se cuida, na verdade, de regular deferimento judicial, com esteio no Poder Normativo da Justiça Laboral e com a limitação dos respectivos Precedentes Normativos aprovados pelo eg. TRT de origem (9, 19 e 32), de algumas cláusulas sociais e econômicas devidamente reivindicadas na peça inicial diante da frustração das negociações coletivas havidas, sendo duas delas, inclusive, mera sugestão ou adaptação de outras já existentes previamente em norma coletiva anterior, como admite a própria parte recorrente, a saber, erradicação de discriminação e auxílio-creche. Recurso ordinário conhecido e desprovido. PARÁGRAFO PRIMEIRO DA CLÁUSULA 124ª - MÃO-DE-OBRA. PREEXISTÊNCIA. EXTRAPOLAÇÃO. Embora preexistente a cláusula que, em seu parágrafo primeiro, determina que as empresas contratantes e as empreiteiras ou subempreiteiras façam constar em seus contratos termo de solidariedade e de submissão ao teor da norma coletiva firmada entre suscitante e suscitadas, obriga categorias alheias ao processo negocial, extrapolando o âmbito dos sujeitos convenientes, e vai de encontro aos limites do poder normativo. Inválido, portanto, o parágrafo primeiro da referida cláusula, que deve ser excluído do instrumento coletivo. Recurso ordinário conhecido e provido, no aspecto. INCLUSÃO DA CLÁUSULA 19ª - AUXÍLIO AO DEPENDENTE EXCEPCIONAL. AUSÊNCIA DE NORMA PREEXISTENTE. NATUREZA ECONÔMICA. IMPOSSIBILIDADE DE MANUTENÇÃO OU REAJUSTE VIA SENTENÇA NORMATIVA. A cláusula 19ª - "auxílio ao dependente excepcional" possui natureza econômica, por envolver pagamento de valores pelas empresas, e não pode ser considerada preexistente, porquanto não foi objeto de negociação coletiva prévia na ACT de 2018/2020, tampouco esteve prevista em sentença normativa anterior. Consoante jurisprudência desta colenda SDC, a fixação ou o reajustamento de cláusulas que imponham encargo financeiro ao empregador, por meio de sentença normativa, somente se revela possível quando se tratar de norma preexistente, assim entendida aquela constante de instrumento de negociação coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo vigente no período imediatamente anterior ao ajuizamento do dissídio coletivo. Diante disso, não cabe a esta Justiça Especializada decidir sobre a inclusão da mencionada cláusula econômica, recaindo sobre a empresa ou respectivo sindicato representativo e o ente coletivo profissional a faculdade de negociarem diretamente a esse respeito. Recurso ordinário conhecido e provido. MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. INDEVIDA. AUSÊNCIA DE CONDUTA TEMERÁRIA DO SINDICATO PROFISSIONAL. No que respeita à pretensa litigância de má-fé, como bem assinalou a Corte de origem por ocasião da oposição de embargos declaratórios, efetivamente não se caracteriza a conduta temerária sindical típica a justificar sua condenação ao pagamento de multa, apenas pelas simples alegações deduzidas em torno da presumida intenção das empresas suscitadas de exclusão direitos sociais ou mesmo do pedido do sindicato profissional de inclusão na lide do sindicato patronal, defendendo a tese jurídica atinente à sua legitimidade passiva. De fato, trata-se do exercício regular do direito de ação perante o Poder Judiciário, o qual, ante o impasse das negociações, resolveu a contenda. Recurso ordinário conhecido e desprovido. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO SINDICATO PROFISSIONAL. ILEGITIMIDADE PASSIVA DO SINDICATO PATRONAL SUSCITADO. A pretensão de ver declarada a legitimidade passiva do sindicato patronal (SINCROD) não ultrapassa o conhecimento, na medida em que a decisão que considerou o sindicato parte ilegítima foi direcionada especificamente ao Dissídio Coletivo nº 1003707-79.2020.5.02.0000, apesar da conexão entre os processos, tratando-se, portanto, de tema estranho à lide o trazido nas razões do recurso ordinário. Recurso ordinário não conhecido, no ponto. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. PRINCÍPIO DA CAUSALIDADE. DECISÃO CONDENATÓRIA PROFERIDA EM RECLAMAÇÃO, NO STF. A decisão que condenou o sindicato suscitante ao pagamento de honorários advocatícios foi proferida pelo ministro Luís Barroso, nos autos da Reclamação ajuizada pelas suscitadas, com a determinação expressa de que o Tribunal Regional, no presente feito, apenas decidisse acerca do percentual. Assim, cumpria ao recorrente insurgir-se perante a excelsa Corte, sob pena de preclusão. Ao



Tribunal Regional, portanto, coube unicamente determinar o percentual de 5%, sobre o qual o sindicato não interpôs recurso. Recurso ordinário não conhecido. GRATUIDADE DE JUSTIÇA. NÃO COMPROVAÇÃO DA HIPOSSUFICIÊNCIA DO SINDICATO SUSCITANTE. SÚMULA 463, II, DO TST. É possível o deferimento do benefício da gratuidade da justiça ao sindicato, desde que comprove indubitavelmente a impossibilidade financeira de arcar com as despesas advindas do processo, o que não ocorreu no caso concreto. É a inteligência da Súmula 463, item II, cuja aplicação não excetua os dissídios coletivos. Precedentes. Recurso ordinário conhecido e desprovido" (ROT-1003710-34.2020.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 18/12/2024).

Nesta senda, acolhendo a proposição do MPT, fixo o percentual acumulado entre novembro de 2024 e outubro de 2025, período anterior à data base da categoria, referente ao INPC: 4,49%, totalizando R\$ 79,00 (setenta e nove reais) a título de labor aos domingos, fixo a cláusula nos seguintes termos:

"CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA- JORNADA DE TRABALHO.

A jornada normal dos empregados no comércio será de 8 horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, das 08:00 às 18:00 horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica permitido ao ramo de comércio varejista com predominância de gêneros alimentícios (supermercados, mercados, mercearias e assemelhados) o funcionamento das 07:30 às 20:30 horas, nunca podendo exceder 2 horas de intervalo para repouso ou alimentação.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Aos domingos fica permitido ao ramo de comércio varejista com predominância de gêneros alimentícios (supermercados, mercados, mercearias e assemelhados) das 08:00 às 12:00 horas, com pagamento de R\$ 79,00 a cada empregado e tendo o empregado meio dia de folga, prevalecendo a escala 2x1, mediante acordo a ser protocolado no Sindicato Laboral."

Pedido parcialmente acolhido.

3.3.2 - CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ALTERAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Eis o teor da referida cláusula CCT 2023/2025 e Termo Aditivo 2024 /2025:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ALTERAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E BANCO DE HORAS Qualquer alteração na jornada de trabalho terá que ser homologada no sindicato laboral, ficando proibido o trabalho aos domingos e feriados. PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caso haja descumprimento a empresa será notificada por



AR do descumprimento da presente CCT, para regularizar, caso a empresa não atender e tornar-se reincidente na infração a multa por descumprimento será de 6 (seis) pisos salarial comercial em favor da parte prejudicada, em descumprimento da CCT. PARÁGRAFO SEGUNDO: Dos valores sobre a infração serão repassados 50% para os empregados que trabalharem conforme relação anexada naquele dia, e 50% para o sindicato laboral. PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica criado o Banco de Horas na vigência desta convenção, mediante condições a seguir: 1) A empresa que pretende utilizar o banco de horas, deverá solicitar ao sindicato dos empregados desta categoria com antecedência mínima de 30 dias, sugerindo os critérios de implantação.

O Suscitante apresentou a seguinte proposta:

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: Qualquer alteração na jornada de trabalho terá que ser homologada no sindicato laboral, ficando proibido o trabalho aos domingos e feriados, a empresa que descumprir sofrerá multa de 12 salários comerciais, a empresa com até 20 empregados, acima desta quantia o valor será cobrado em dobro, por descumprimento à CCT. PARÁGRAFO ÚNICO: Dos valores sobre a inflação será repassado 40% para os empregados, que trabalharam naquele dia, e 60% para o sindicato laboral.

As suscitadas não concordam com a cláusula, defendendo a abertura do comércio nos feriados permitidos por lei, com proibição apenas nos feriados de 1º de janeiro, 1º de maio, sexta-feira santa e 25 de dezembro.

Sem razão.

A matéria (trabalho em feriados) possui regramento legal próprio e específico (art. 70 da CLT e Leis nº 605/1949 e nº 9.093/1995), logo refoge do poder normativo da Justiça do Trabalho. Somente pode haver a respectiva alteração do pactuado anteriormente mediante autocomposição das partes. Excetua-se a disposição da cláusula que prevê o repasse de 60% do valor das multas aplicadas ao sindicato profissional, pois conforme já decidido pelo TST (RR-11619-12.2016.5.15.0037), "as convenções e acordos coletivos do trabalho não se prestam como forma de os sindicatos pleitearem interesses próprios, já que o principal prejudicado pelo não cumprimento da cláusula convencional é o trabalhador; logo, a cláusula que dispõe sobre a reversão da multa normativa em favor do sindicato da categoria não cumpre a sua função, qual seja, a proteção dos interesses dos empregados".

Fixo a cláusula Décima Segunda com a seguinte redação:

"CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ALTERAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E BANCO DE HORAS. Qualquer alteração na jornada de trabalho terá que ser homologada no sindicato laboral, ficando proibido o trabalho aos domingos e feriados. PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caso haja descumprimento a empresa será notificada por AR do descumprimento da presente CCT, para regularizar, caso a empresa não atender e



tornar-se reincidente na infração a multa por descumprimento será de 6 (seis) pisos salarial comercial em favor da parte prejudicada, em descumprimento da sentença normativa. PARÁGRAFO SEGUNDO: Dos valores sobre a infração serão repassados 100% para os empregados que trabalharem conforme relação anexada naquele dia. PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica criado o Banco de Horas na vigência desta convenção, mediante condições a seguir: 1) A empresa que pretende utilizar o banco de horas, deverá solicitar ao sindicato dos empregados desta categoria com antecedência mínima de 30 dias, sugerindo os critérios de implantação."

Pedido improcedente.

3.3.3 - CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PÓS

AUXÍLIO-DOENÇA

Eis o teor da referida cláusula CCT 2023/2025 e Termo Aditivo 2024

/2025:

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO- DOENÇA O empregado sobre o auxílio doença terá estabilidade após alta médica previdenciária por período igual da licença médica, nunca superior a noventa dias. PARÁGRAFO ÚNICO: O empregado sobre auxílio doença terá estabilidade após a alta médica, quando no curso do aviso prévio dado pelo empregador o empregado vier acometido por doença, terá o aviso prévio suspenso, passando a contar novo período após o término da estabilidade.

O Suscitante apresentou a seguinte proposta:

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA: O empregado sobre o auxílio-doença terá estabilidade de 12 (doze) meses, após alta médica previdenciária.

Sem razão.

A estabilidade conferida após o auxílio-doença comum refere-se à matéria afeta exclusivamente à autonomia privada coletiva, logo refoge do poder normativo da Justiça do Trabalho. Somente pode haver a respectiva alteração do pactuado anteriormente mediante autocomposição das partes. Atento ao princípio da manutenção das cláusulas convencionadas anteriormente (art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal), deve ser reproduzida a cláusula no mesmo teor daquela anteriormente fixada:



"CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO-DOENÇA. O empregado sobre o auxílio-doença terá estabilidade após alta médica previdenciária por período igual da licença médica, nunca superior a noventa dias. PARÁGRAFO ÚNICO: O empregado sobre auxílio-doença terá estabilidade após a alta médica, quando no curso do aviso prévio dado pelo empregador o empregado vier acometido por doença, terá o aviso prévio suspenso, passando a contar novo período após o término da estabilidade."

Pedido improcedente.

3.3.4 - CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GESTANTE

Eis o teor da referida cláusula CCT 2023/2025 e Termo Aditivo 2024 /2025:

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GESTANTE. Será garantido o emprego à empregada gestante desde a concepção da gravidez até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, independentemente de comunicação à empresa

O Suscitante apresentou a seguinte proposta:

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA: Será garantido o emprego à empregada GESTANTE desde a concepção da gravidez até 6 (seis) meses após o parto. PARÁGRAFO ÚNICO: Fica garantida à empregada gestante, sem prejuízo do empregado e do salário, a licença maternidade com duração de 180 dias.

Os suscitados não concordam sob a alegação de que proposta "extrapola os limites legais, que prevêm estabilidade desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto e licença-maternidade de 120 dias".

Sem razão.

A estabilidade gestante (art. 10, inciso II, alínea b , do ADCT) e a licença-gestante (art. 392 da CLT) possuem regramento legal próprio e específico, logo refogem do poder normativo da Justiça do Trabalho. Somente pode haver a respectiva alteração do pactuado anteriormente mediante autocomposição das partes. Atento ao princípio da manutenção das cláusulas convencionadas



anteriormente (art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal), deve ser reproduzida a cláusula no mesmo teor daquela anteriormente fixada, mantendo-se os 150 dias de estabilidade e sem a inclusão da ampliação da licença-maternidade, a saber:

"CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GESTANTE. Será garantido o emprego à empregada gestante desde a concepção da gravidez até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, independentemente de comunicação à empresa."

Pedido improcedente.

3.3.5 - CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ESTABILIDADE

ACIDENTADO

O suscitante pretende a inclusão da seguinte cláusula:

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: O empregado acidentado terá estabilidade provisória de acordo com artigo 118 da lei nº 8.213 de 24/07/1.991 de 12 (doze) meses após alta médica, independente de percepção de auxílio acidente.

Os suscitados não concordam com a inclusão dessa cláusula sob o argumento de que a proposta extrapola os requisitos legais, pois a garantia somente se aplica às hipóteses de acidente de trabalho com afastamento superior a 15 dias.

Sem razão.

O instrumento anterior (2023/2025) não previu essa cláusula. A ausência de previsão do benefício em instrumento normativo não implica supressão do direito, porquanto, em razão do caráter plural das fontes do Direito do Trabalho, a garantia encontra amparo na legislação vigente

Portanto, fixo a cláusula nos seguintes termos:

"CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ESTABILIDADE ACIDENTADO. IMPROCEDENTE.



Pedido improcedente.

FÉRIAS

3.3.6 - CLÁUSULA VIGÉSIMA - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL E

Eis o teor da referida cláusula CCT 2023/2025 e Termo Aditivo 2024

/2025:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL E FÉRIAS. As férias dos empregados que recebem remuneração variável terão como base de cálculo a média da remuneração dos últimos 6 (seis) meses anteriores ao período de gozo, mais 1 /3. PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com época do casamento, desde que faça tal comunicação à empresa com 30 (trinta) dias de antecedência. PARÁGRAFO SEGUNDO: Ao empregado que solicitar sua demissão do serviço na empresa, terá direito às férias proporcionais, mais 1 /3 independente do período trabalhado.

O Suscitante apresentou a seguinte proposta:

CLÁUSULA VIGÉSIMA: As férias dos empregados que recebem remuneração variável terão como base de cálculo a maior remuneração dos últimos 6 (seis) meses anteriores ao período de gozo, mais 1/3°.

Os suscitados discordam sob a alegação de que o cálculo deve observar a média das parcelas variáveis dos últimos 12 meses.

Sem razão.

A matéria (cálculo das férias na remuneração variável) possui regramento legal próprio e específico (art. 142 da CLT), logo refoge do poder normativo da Justiça do Trabalho. Somente pode haver a respectiva alteração do pactuado anteriormente mediante autocomposição das partes. Atento ao princípio da manutenção das cláusulas convencionadas anteriormente (art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal), deve ser reproduzida a cláusula no mesmo teor daquela anteriormente fixada:



"CLÁUSULA VIGÉSIMA - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL E FÉRIAS. As férias dos empregados que recebem remuneração variável terão como base de cálculo a média da remuneração dos últimos 6 (seis) meses anteriores ao período de gozo, mais 1/3. PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com época do casamento, desde que faça tal comunicação à empresa com 30 (trinta) dias de antecedência. PARÁGRAFO SEGUNDO: Ao empregado que solicitar sua demissão do serviço na empresa, terá direito às férias proporcionais, mais 1/3 independente do período trabalhado.

Pedido improcedente.

3.3.7 - CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Eis o teor da referida cláusula no CCT 2023/2025 e Termo Aditivo 2024
/2025:

CLÁUSULA OITAVA - 13º SALÁRIO. O décimo terceiro salário para os empregados que recebem remuneração variável, terá como base de cálculo a média da remuneração dos últimos 6 (seis) meses que antecede o recebimento, o pagamento do 13º salário deverá ser feito nos seguintes prazos: a) A primeira parcela até o dia 30 de Novembro; b) A segunda parcela até o dia 20 de Dezembro. PARÁGRAFO ÚNICO: O pagamento do complemento do 13º salário dos que recebem variáveis a exemplo dos comissionados, terá que ser feito até o quinto dia útil do mês (janeiro) seguinte.

O Suscitante apresentou a seguinte proposta:

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA: O décimo terceiro salário dos empregados que recebem remuneração variável terá como base de cálculo maior remuneração dos últimos 6 (seis) meses. + salário fixo. PARÁGRAFO PRIMEIRO: O pagamento do 13º salário deverá ser feito nos seguintes prazos: a) A primeira parcela até 30 de novembro; b) A segunda parcela até 20 de dezembro; PARÁGRAFO SEGUNDO: O pagamento do completo do 13º salário dos que recebem variáveis a exemplo dos comissionados terá que ser feito até o quinto dia útil do mês de janeiro seguinte.

Os suscitados discordam sob a alegação de que a cláusula "extrapola a previsão legal, motivo pelo qual, requerem seja adequada à lei que diz que o cálculo deve ser feito sobre a média das parcelas variáveis dos últimos 12 meses".

Sem razão.



A matéria (pagamento do salário trezeno aos que percebem remuneração variável) possui regramento legal próprio e específico (art. 77 do Decreto nº 10.584/2021), logo refoge do poder normativo da Justiça do Trabalho. Somente pode haver a respectiva alteração do pactuado anteriormente mediante autocomposição das partes. Atento ao princípio da manutenção das cláusulas convencionadas anteriormente (art. 114, § 2º, parte final, da CF), deve ser reproduzida a cláusula no mesmo teor daquela anteriormente fixada:

"CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 13º SALÁRIO. O décimo terceiro salário para os empregados que recebem remuneração variável, terá como base de cálculo a média da remuneração dos últimos 6 (seis) meses que antecede o recebimento o pagamento do 13º salário deverá ser feito nos seguintes prazos: a) A primeira parcela até o dia 30 de Novembro; b) A segunda parcela até o dia 20 de Dezembro. PARÁGRAFO ÚNICO: O pagamento do complemento do 13º salário dos que recebem variáveis a exemplo dos comissionados, terá que ser feito até o quinto dia útil do mês (janeiro) seguinte."

Pedido improcedente.

3.3.8 - CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REMUNERAÇÃO

VARIÁVEL

Eis o teor da referida cláusula no CCT 2023/2025 e Termo Aditivo 2024

/2025:

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL A rescisão contratual dos empregados que recebem remuneração variável terá como base de cálculo a média remuneração dos últimos 6 (seis) meses, acrescidos quando for o caso o salário fixo do mês. PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa terá que comprovar a remuneração, para efeito de rescisão contratual dos empregados, mediante folha de pagamento ou holerites. PARÁGRAFO SEGUNDO: O não comparecimento do empregado para homologação, o empregador deverá comunicar o fato a Entidade Sindical por escrito, no dia do vencimento mediante protocolo.

O Suscitante apresentou a seguinte proposta:

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA: A rescisão contratual dos empregados que recebem remuneração variável terá com base de cálculo a maior remuneração dos últimos 6 (seis) meses, acrescidos quando o for o caso o salário fixo do mês. PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa terá que comprovar a remuneração, para efeito de rescisão contratual dos empregados, mediante folha de pagamento ou holerites. PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica assegurada a reposição salarial dos empregados, quando aviso prévio indenizado



pela empresa ou pelo empregado conforme do enunciado nº5, TST. PARÁGRAFO TERCEIRO: Qualquer empregado que no curso do aviso prévio de iniciativa da empresa, obtiver novo emprego e provar através de declaração do novo empregador, fica dispensado do cumprimento do prazo restante do aviso prévio, considerando-se rescindido o contrato de trabalho na data do efetivo desligamento, ficando as partes isentas do pagamento dos dias restantes do aviso prévio. PARÁGRAFO QUARTO: A condição do cumprimento ou não em trabalho do aviso prévio deverá ser registrada no corpo do documento em questão. PARÁGRAFO QUINTO: O não comparecimento do empregado para homologação, o empregador deverá comunicar o fato a Entidade Sindical por escrito, no dia do vencimento mediante protocolo.

Os suscitados não concordam sob a alegação de que o prazo extrapola a previsão legal, que é a média das parcelas variáveis dos últimos doze meses.

A matéria (cálculo das verbas rescisórias aos que percebem remuneração variável) possui regramento legal próprio e específico (art. 478 da CLT), logo refoge do poder normativo da Justiça do Trabalho. Somente pode haver a respectiva alteração do pactuado anteriormente mediante autocomposição das partes. Atento ao princípio da manutenção das cláusulas convencionadas anteriormente (art. 114, § 2º, parte final, da CF), deve ser reproduzida a cláusula no mesmo teor daquela anteriormente fixada:

"CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL. A rescisão contratual dos empregados que recebem remuneração variável terá como base de cálculo a média remuneração dos últimos 6 (seis) meses, acrescidos quando for o caso o salário fixo do mês. PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa terá que comprovar a remuneração, para efeito de rescisão contratual dos empregados, mediante folha de pagamento ou holerites. PARÁGRAFO SEGUNDO: O não comparecimento do empregado para homologação, o empregador deverá comunicar o fato a Entidade Sindical por escrito, no dia do vencimento mediante protocolo."

Pedido improcedente.

3.3.9 - CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DURANTE A NEGOCIAÇÃO

O Suscitante apresentou a seguinte proposta:

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA: Na vigência da negociação da presente Convenção, o empregado não poderá ser demitido, sob pena de sofrer processo de reintegração ou multa de 02(dois) salários remuneração



Os suscitados não se opõem à inclusão, apenas requerendo a limitação de eventual multa a um salário.

A estabilidade durante as negociações refere-se à matéria afeta exclusivamente à autonomia privada coletiva, logo refoge do poder normativo da Justiça do Trabalho. Somente pode haver a respectiva alteração do pactuado anteriormente mediante autocomposição das partes. Portanto, o benefício/cláusula inédito - não previsto no instrumento coletivo anterior e impugnado pela parte adversa - deveria, a princípio, ser julgado improcedente.

No entanto, considerando a concordância dos suscitados quanto à previsão da multa de um salário, deve ser inserida tal estabilidade.

Fixo a cláusula no seguintes termos:

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DURANTE A NEGOCIAÇÃO:

Durante o período de negociação coletiva para elaboração da Convenção Coletiva de Trabalho, o empregado não poderá ser demitido, sob pena de multa de 1 (um) salário base.

Pedido parcialmente procedente.

3.3.10 - CLÁUSULA VIGÉSIMA SETE - INDENIZAÇÃO POR LONGA PERMANÊNCIA E IDADE

O Suscitante apresentou a seguinte proposta:

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA: Para os empregados que acumularem mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa e 50(cinquenta) anos de idade, ou mais, será pago uma remuneração a título de indenização.

Os suscitados não concordam com a inserção de tal cláusula sob a alegação de ausência de amparo legal.

Sem razão.



A indenização por anos de contrato e idade avançada refere-se à matéria afeta exclusivamente à autonomia privada coletiva, logo refoge do poder normativo da Justiça do Trabalho. Somente pode haver a respectiva inserção/criação mediante autocomposição das partes. Portanto, o benefício/cláusula inédito - não previsto no instrumento coletivo anterior e impugnado pela parte adversa - deve ser julgado improcedente.

Fixo a cláusula nos seguintes termos:

"CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO POR LONGA PERMANÊNCIA E IDADE. IMPROCEDENTE."

Pedido improcedente.

3.3.11 - CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

O Suscitante apresentou a seguinte proposta:

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA: É assegurado um adicional de transferência ao empregado transferido, desde que seja de um município para outro 30%(trinta por cento) sobre a remuneração percebida.

Os suscitados não concordam com a inserção de tal cláusula sob a alegação de que extrapola a legislação vigente que prevê que esse adicional é de 25% (vinte e cinco por cento), em caso de transferência temporária, e enquanto perdurar essa situação

Sem razão.

O adicional de transferência possui regramento legal próprio e específico (art. 469 da CLT), logo refoge do poder normativo da Justiça do Trabalho. Somente pode haver a respectiva inclusão mediante autocomposição das partes. Portanto, o benefício/cláusula inédito - não previsto no instrumento coletivo anterior e impugnado pela parte adversa - deve ser julgado



improcedente. Ressalta-se que a ausência de previsão do benefício em instrumento normativo não implica supressão do direito, porquanto, em razão do caráter plural das fontes do Direito do Trabalho, a garantia encontra amparo na legislação vigente

Fixo a cláusula nos seguintes termos:

"CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. IMPROCEDENTE."

Pedido improcedente.

3.3.12 - CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PRAZO PARA PAGAMENTO E HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO

Eis o teor da referida cláusula no CCT 2023/2025 e Termo Aditivo 2024 /2025:

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PRAZO PARA PAGAMENTO E HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO Conforme o artigo 477 da CLT, o pagamento das parcelas constante do instrumento de rescisão ou recibo de quitação dos empregados, deverá ser efetuado nos seguintes prazos: a) até o décimo dia contado da data da notificação da demissão, ou quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo, ou dispensa do seu cumprimento. Quando o décimo dia coincidir com sábado, domingo ou feriado, a homologação deverá ser antecipada.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DOCUMENTOS PARA RESCISÃO No ato da homologação do contrato a empresa deverá apresentar os seguintes documentos com base legal, CLT. a) Carta de preposição dando poderes para a homologação; na ausência do empregador; b) Extrato atualizado tempo de serviço do funcionário, R.E., saldo atualizado de todo período; c) Ficha ou livro de registro de empregados; d) Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho em 5 (cinco) vias; e) Formulário do Seguro-desemprego quando da dispensa sem justa causa; f) CTPS com as devidas anotações e baixa; g) Aviso Prévio em 3 (três) vias; h) Quando empregado menor, deverá estar acompanhado do responsável (pai ou mãe); i) Quando dispensado o empregado, a empresa terá que conduzir o empregado para fazer exame Demissional, e terá que apresentar no ato da Homologação; j) Chave de identificação (movimentação FGTS).



O Suscitante apresentou a seguinte proposta:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA: Conforme artigo 477 da CLT, o pagamento das parcelas constante do instrumento de rescisão ou recibo de quitação dos empregados, deverá ser efetuado nos seguintes prazos. a) Até o décimo dia do término do contrato, da data da notificação da demissão, ou quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo, ou dispensa do seu cumprimento. Quando o décimo dia coincidir com sábados, domingos e feriados, a homologação deverá ser antecipada. PARÁGRAFO PRIMEIRO: A inobservância do disposto na presente cláusula sujeitará o infrator multa de 160 (cento e sessenta) UFIR, baseado na remuneração do trabalhador a favor da parte, bem como, ao pagamento de multa a favor do empregado der causa à mora, o que não desobriga a empresa comunicar a Entidade Sindical no último dia devida a homologação. No ato da homologação do contrato a empresa terá que apresentar os seguintes documentos base legal, CLT. a) Carta de preposição dando poderes para a homologação, na ausência do empregador; b) Extrato atualizado tempo de serviço do funcionário, R.E, saldo atualizado de todo o período; c) Ficha ou livro de registro de empregados; d) Rescisão de contrato de Trabalho em 05 (cinco) vias; e) Formulário do seguro- desemprego quando da dispensa sem justa causa; f) CTPS com as devida notações e baixa; g) Aviso Prévio em 3 (três) vias; h) Quando empregado menor, acompanhado do responsável (Pai ou Mãe); i) No ato da homologação a empresa deverá estar quite com as contribuições devidas a este sindicato considerado como período de quitação nos últimos 05 (cinco) anos; j) Quando dispensado o empregado, a empresa terá que conduzir o empregado (a) para fazer exame demissional, e terá que apresentar no ato da homologação. k) Multa rescisória dos 40% sobre FGTS. l) Chave de identificação do FGTS. PARAGRAFO SEGUNDO: A assistência na rescisão de contrato dos empregados no comercio de Ponta Porã e Laguna Caarapã, a competência é deste Sindicato, e terá que ser prestada na sede do Sindicato da categoria, o não cumprimento da presente cláusula pelo empregador, será penalizado com multa equivalente a um piso comercial em favor da parte prejudicada, sendo em dobro na reincidência, além da multa já prevista na presente convenção.

Os suscitados se opõem sob a alegação de que a prorrogação do prazo para o dia útil seguinte, a limitação da multa ao parâmetro legal, a facultatividade da homologação sindical e a indevida imposição de exigências adicionais, como quitação perante o sindicato e penalidades correlatas.

Sem razão.

A matéria (pagamento das verbas rescisórias) possui regramento legal próprio e específico (art. 477 da CLT), logo refoge do poder normativo da Justiça do Trabalho. Somente pode haver a respectiva alteração do pactuado anteriormente mediante autocomposição das partes. Atento ao princípio da manutenção das cláusulas convencionadas anteriormente (art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal), deve ser reproduzida a cláusula no mesmo teor daquela anteriormente fixada:

"CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PRAZO PARA PAGAMENTO E HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO. Conforme o artigo 477 da CLT, o pagamento das parcelas constante do instrumento de rescisão ou recibo de quitação dos empregados, deverá ser efetuado nos seguintes prazos: a) até o décimo dia contado da data da notificação da demissão, ou quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo, ou dispensa do seu cumprimento. Quando o décimo dia coincidir com sábado, domingo



ou feriado, a homologação deverá ser antecipada. PARÁGRAFO ÚNICO. No ato da homologação do contrato a empresa deverá apresentar os seguintes documentos com base legal, CLT. a) Carta de preposição dando poderes para a homologação; na ausência do empregador; b) Extrato atualizado tempo de serviço do funcionário, R.E., saldo atualizado de todo período; c) Ficha ou livro de registro de empregados; d) Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho em 5 (cinco) vias; e) Formulário do Seguro-desemprego quando da dispensa sem justa causa; f) CTPS com as devidas anotações e baixa; g) Aviso Prévio em 3 (três) vias; h) Quando empregado menor, deverá estar acompanhado do responsável (pai ou mãe); i) Quando dispensado o empregado, a empresa terá que conduzir o empregado para fazer exame Demissional, e terá que apresentar no ato da Homologação; j) Chave de identificação (movimentação FGTS)."

Pedido improcedente.

3.3.13 - CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS E PAGAMENTO DE LANCHE

Eis o teor da referida cláusula no CCT 2023/2025 e Termo Aditivo 2024

/2025:

CLÁUSULA DÉCIMA -HORAS-EXTRAS Todo tempo que ultrapassar o período diário normal de trabalho será considerada como horas extras, e será pago com acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal, nunca podendo ultrapassar de 02 (duas) horas diárias, ressalvado a necessidade imperiosa, que será com acréscimo de 100% (cem por cento). CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO E PAGAMENTO DE LANCHE Qualquer que seja o regime de prorrogação do trabalho, após o término normal do expediente, as empresas ficam obrigadas a pagar lanches, no valor de R\$ 17,00 (dezesete reais), para cada empregado, quando em regime extraordinário, for igual ou superior à uma hora. PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando a empresa fornecer o lanche, deve ser no equivalente aos R\$ 17,00 por empregado. PARÁGRAFO SEGUNDO: Os intervalos de 00:15 (quinze minutos) no dia, para lanche, serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado, Art. 71 CLT.

O Suscitante apresentou a seguinte proposta:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA: Todo tempo que ultrapassar o período diário normal de trabalho será considerada como horas extras, e será pago com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, nunca podendo ultrapassar de 02 (duas) horas diárias, ressalvado a necessidade imperiosa, e será com um acréscimo de 120% (cento e vinte por cento) acima de duas horas. PARÁGRAFO ÚNICO: Qualquer que seja o regime de prorrogação do trabalho, após o término normal do expediente as empresas ficam obrigadas a pagar lanches, no valor de 2% (dois por cento) do salário comercial aos empregados, (gratuitamente quando em regime extraordinário); for igual ou superior a uma hora.



Os suscitados se opõem sob a alegação de dificuldades financeiras, rejeitando a ampliação do adicional de horas extras por considerá-la onerosa, defendendo a observância dos percentuais legais (50% para horas diurnas e 100% para domingos e feriados), com possibilidade de compensação por banco de horas. Quanto ao fornecimento de lanches, sustentam a manutenção do valor anteriormente praticado (R\$ 17,00), por reputarem excessivo o valor proposto.

Parcial razão.

A matéria referente aos adicionais de horas extras possui regramento legal próprio e específico (arts. 59 e seguintes da CLT), logo refoge do poder normativo da Justiça do Trabalho. Somente pode haver a respectiva alteração do pactuado anteriormente mediante autocomposição das partes. De igual forma, o fornecimento/pagamento de lanches refere-se à matéria afeta exclusivamente à autonomia privada coletiva, logo refoge do poder normativo da Justiça do Trabalho.

Somente pode haver a respectiva alteração mediante autocomposição das partes.

Quanto ao aspecto econômico presente na pactuação do valor do lanche, acolho o parecer ministerial para aplicar o percentual acumulado no período de novembro de 2024 a outubro de 2025, que são os 12 meses anteriores à anterior data base da categoria, referente ao Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), de 4,49% (quatro vírgula quarenta e nove por cento), equivalente, portanto a R\$ 18,00 (dezoito reais).

Fixo a cláusula nos seguintes termos:

"CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS E PAGAMENTO DE LANCHE. Todo tempo que ultrapassar o período diário normal de trabalho será considerada como horas extras, e será pago com acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal, nunca podendo ultrapassar de 02 (duas) horas diária, ressalvado a necessidade imperiosa, que será com acréscimo de 100% (cem por cento). Parágrafo primeiro. Qualquer que seja o regime de prorrogação do trabalho, após o término normal do expediente, as empresas ficam obrigadas a pagar lanches, no valor de R\$ 18,00 (dezoito reais), para cada empregado, quando em regime extraordinário, for igual ou superior à uma hora. Parágrafo segundo. Quando a empresa fornecer o lanche, deve ser no equivalente aos R\$ 18,00 por empregado. Parágrafo terceiro. Os intervalos de 00:15 (quinze minutos) no dia, para lanche, serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado, Art. 71 CLT."

Pedido parcialmente procedente.



3.3.14 - CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS

Eis o teor da referida cláusula no CCT 2023/2025 e Termo Aditivo 2024 /2025:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS Fica assegurado o direito à ausência remunerada ao empregado para levar ao médico filho menor de 12 (doze) anos, ou inválido de qualquer idade, mediante comprovação com atestado médico no prazo de 72 horas. PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica concedida licença nos dias de prova do Enem e/ou vestibular aos empregados estudantes, desde que avisado o empregador até 72 (setenta e duas) horas de antecedência, mediante comprovação dos respectivos estabelecimentos de ensino. PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas não poderão descontar os dias de eventuais faltas de seus empregados, quando impossibilitado de comparecer ao serviço em razão de greve no transporte coletivo. PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica garantido o direito de ir e vir para receber o PIS sem prejuízo do seu salário, conforme Precedente Normativo 052 do TST.

O Suscitante apresentou a seguinte proposta:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA: Fica assegurado o direito à ausência remunerada ao empregado para levar ao médico filho menor de 12 (doze) anos, ou inválido de qualquer idade, mediante comprovação com atestado médico no prazo de 72 horas.

Os suscitados rejeitam a cláusula por entenderem que extrapola a legislação, requerendo sua adequação aos limites do art. 473, XI, da CLT.

Sem razão.

A matéria referente ao abono de faltas, incluindo-se o afastamento para acompanhamento de filho em consulta médica, possui regramento legal próprio e específico (art. 473 da CLT), logo refoge do poder normativo da Justiça do Trabalho. Somente pode haver a respectiva alteração do pactuado anteriormente mediante autocomposição das partes. Atento ao princípio da manutenção das cláusulas convencionadas anteriormente (art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal), deve ser reproduzida a cláusula no mesmo teor daquela anteriormente fixada, a saber:

"CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS. Fica assegurado o direito à ausência remunerada ao empregado para levar ao médico filho menor de 12 (doze) anos, ou inválido de qualquer idade, mediante comprovação com atestado médico no



prazo de 72 horas. PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica concedida licença nos dias de prova do Enem e/ou vestibular aos empregados estudantes, desde que avisado o empregador até 72 (setenta e duas) horas de antecedência, mediante comprovação dos respectivos estabelecimentos de ensino. PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas não poderão descontar os dias de eventuais faltas de seus empregados, quando impossibilitado de comparecer ao serviço em razão de greve no transporte coletivo. PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica garantido o direito de ir e vir para receber o PIS sem prejuízo do seu salário, conforme Precedente Normativo 052 do TST.

Pedido improcedente.

3.3.15. CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS

O Suscitante apresentou a seguinte proposta:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA: Concedida licença nos dias de prova aos empregados estudantes, desde que avisado o empregador com 24 horas de antecedência, e mediante comprovação do respectivo colégio e não poderá ser descontado como falta.

O suscitado se opôs sob o seguinte argumento de que extrapola a legislação vigente.

Sem razão.

A matéria em questão encontra regulamentação legal própria. Logo, é infensa ao poder normativo, somente podendo haver a criação/inserção dela por meio de negociação coletiva. Ressalta-se que a ausência de previsão do benefício em instrumento normativo não implica supressão do direito, porquanto, em razão do caráter plural das fontes do Direito do Trabalho, a garantia encontra amparo na legislação vigente.

Portanto, o benefício/cláusula inédito - não previsto no instrumento coletivo anterior e impugnado pela parte adversa - deve ser julgado improcedente.

Fixo a cláusula nos seguintes termos:



"CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA: Concedida licença nos dias de prova aos empregados estudantes, desde que avisado o empregador com 24 horas de antecedência, e mediante comprovação do respectivo colégio e não poderá ser descontado como falta. IMPROCEDENTE"

Pedido improcedente.

3.3.16 - CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PLR

O Suscitante apresentou a seguinte proposta:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA: Fica assegurada a participação nos lucros e resultado da empresa, na forma definido no art. 7º inciso XI da Constituição Federal, a participação nos lucros, os empregados pertencentes, a categoria, inserida na presente Convenção. a) No faturamento anual da empresa, tal participação não se vincula à remuneração para nenhum efeito legal, conforme definido no texto constitucional. b) A empresa com faturamento livre até R\$ 20.000,00, o incentivo é de 01 (um) salário mínimo por empregado. c) Acima de R\$ 20.000,00 passa a ser de 10% (dez por cento), dividido entre os empregados, a empresa terá que pagar até dia 10 de fevereiro do corrente ano

Os suscitados rejeitam a proposta por considerá-la onerosa, especialmente para pequenas e médias empresas, sustentando que a matéria depende de negociação direta, nos termos da Lei nº 10.101/2000, não sendo cabível sua instituição por sentença normativa.

Sem razão.

A matéria em questão encontra regulamentação legal própria (Lei nº 10.101/2000). Logo, é infensa ao poder normativo, somente podendo haver a criação/ inserção dela por meio de negociação coletiva. O benefício/cláusula inédito - não previsto no instrumento coletivo anterior e impugnado pela parte adversa - deve ser julgado improcedente.

Fixo a cláusula nos seguintes termos:

"CLÁUSULA 42ª - DA PLR. IMPROCEDENTE."



Pedido improcedente.

3.3.17. CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - AUXÍLIO-CRECHE

O Suscitante apresentou a seguinte proposta:

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA: Os empregadores pagarão às trabalhadoras no comércio com filhos até 6 (seis) anos de idade, auxílio creche no valor de 15% (quinze por cento), sobre o piso da categoria mensalmente.

O suscitado se opôs sob o seguinte argumento de que extrapola a legislação vigente e como está redigido causaria um imenso ônus financeiro para as empresas de pequeno e médio porte.

Sem razão.

A matéria em questão encontra regulamentação legal própria. Logo, é infensa ao poder normativo, somente podendo haver a criação/inserção dela por meio de negociação coletiva. Ressalta-se que a ausência de previsão do benefício em instrumento normativo não implica supressão do direito, porquanto, em razão do caráter plural das fontes do Direito do Trabalho, a garantia encontra amparo na legislação vigente.

Portanto, o benefício/cláusula inédito - não previsto no instrumento coletivo anterior e impugnado pela parte adversa - deve ser julgado improcedente.

Fixo a cláusula nos seguintes termos:

"CLÁUSULA SEXAGÉSIMA: Os empregadores pagarão às trabalhadoras no comércio com filhos até 6 (seis) anos de idade, auxílio creche no valor de 15% (quinze por cento), sobre o piso da categoria mensalmente. IMPROCEDENTE

Pedido improcedente.

3.3.18 - CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - VALE-REFEIÇÃO



Eis o teor da referida cláusula no CCT 2023/2025 e Termo Aditivo 2024

/2025:

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE REFEIÇÃO OU VALE ALIMENTAÇÃO. As empresas que fornecem Vale Refeição ou Vale Alimentação, não poderão pagar valor inferior a R\$ 20,00 por cada dia trabalhado.

O Suscitante apresentou a seguinte proposta:

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA: As empresas que fornecem Ticket Alimentação /Vale Refeição, não poderão fornecer com valor inferior a R\$ 25,00, por dia trabalhado

Os suscitados alegam que o aumento é excessivo, defendendo a aplicação do INPC acumulado, de 4,18% (quatro vírgula dezoito por cento).

Parcial razão.

Matéria afeta à autocomposição, o que não se deu no caso presente.

Sob o viés econômico da cláusula, reproduz-se o teor da cláusula respectiva do instrumento de 2023/2025, com a atualização do valor do benefício calculado pelo percentual acumulado no período de novembro de 2024 a outubro de 2025, anterior à data base da categoria, referente ao Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), de de 4,49% (quatro vírgula quarenta e nove por cento), acarretando o valor de R\$ 21,00 (vinte e um reais).

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - VALE-REFEIÇÃO E VALE-ALIMENTAÇÃO. As empresas que fornecem Ticket Alimentação/Vale Refeição, não poderão fornecer com valor inferior a R\$ 21,00 por dia trabalhado.

Pedido improcedente.

3.3.19 - CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE



O Suscitante apresentou a seguinte proposta:

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA: As operações de transporte de inflamáveis líquidos ou gasosos liquefeitos, em quaisquer vasilhames e a granel, são consideradas em condições de periculosidade, exclusão para o transporte em pequenas quantidades, até o limite de 200 (duzentos) litros para os inflamáveis líquidos e 135 (cento e trinta e cinco) quilos para os inflamáveis gasosos liquefeitos. Deverão ser remunerados com adicional em conformidade com a NR 16, sendo o adicional periculosidade de 30% sobre o salário base.

Os suscitados se opõem sob a alegação de que caracterização de periculosidade depende da realização de perícia técnica em cada caso isoladamente.

Sem razão.

A matéria em questão encontra regulamentação legal própria (arts. 193 e seguintes da CLT). Logo, é infensa ao poder normativo, somente podendo haver a criação/inserção dela por meio de negociação coletiva. Ressalta-se que a ausência de previsão do benefício em instrumento normativo não implica supressão do direito, porquanto, em razão do caráter plural das fontes do Direito do Trabalho, a garantia encontra amparo na legislação vigente. Portanto, o benefício/cláusula inédito - não previsto no instrumento coletivo anterior e impugnado pela parte adversa - deve ser julgado improcedente.

Fixo a cláusula nos seguintes termos:

"CLÁUSULA 66ª - Adicional de periculosidade. IMPROCEDENTE."

Pedido improcedente.

3.3.20 - CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CÓPIA DAS GUIAS

Eis o teor da referida cláusula no CCT 2023/2025 e Termo Aditivo 2024 /2025:



CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CÓPIA DAS GUIAS As empresas deverão encaminhar ao Sindicato dentro de 15 (quinze) dias após o recolhimento, cópia das guias de contribuição devida a esta Entidade.

O Suscitante apresentou a seguinte proposta:

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA: As empresas deverão encaminhar ao Sindicato dentro de 15 (quinze) dias após o recolhimento das cópias das guias de contribuição devida a esta entidade, acompanhada da relação nominal dos empregados com remuneração

Os suscitados não se opõem, mas condicionam a obrigação à anuência dos empregados e limitadas às empresas com mais de 100 funcionários.

Sem razão.

O encaminhamento de cópia das guias de contribuição ao sindicato refere-se à matéria afeta exclusivamente à autonomia privada coletiva, logo refoge do poder normativo da Justiça do Trabalho. Somente pode haver a respectiva alteração mediante autocomposição das partes. Atento ao princípio da manutenção das cláusulas convencionadas anteriormente (art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal), deve ser reproduzida a cláusula no mesmo teor daquela anteriormente fixada, a saber:

"CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CÓPIA DAS GUIAS. As empresas deverão encaminhar ao Sindicato dentro de 15 (quinze) dias após o recolhimento, cópia das guias de contribuição devida a esta Entidade."

Pedido improcedente.

3.3.21 - CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO NORMATIVO

Eis o teor da referida cláusula no CCT 2023/2025 e Termo Aditivo 2024

/2025:



CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO. A infração de qualquer cláusula da presente convenção, fica estabelecida 50% (cinquenta por cento) do piso salarial desta convenção, multiplicada pelo número de trabalhadores prejudicados. A multa será paga ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Ponta Porã, o Sindicato dos Comerciantes fica autorizado pela categoria a promover a devida cobrança judicial ou amigavelmente.

O Suscitante apresentou a seguinte proposta:

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA. A infração de qualquer Cláusula da presente Convenção acarretará na multa ora estabelecido de 12 (salário comercial) além de juros e correção monetária, em caso de reincidência será cobrado em dobro, revertendo para o sindicato laboral.

Os suscitados discordam sob o fundamento de que é excessivo o aumento da penalidade, defendendo a redução para 5 salários mínimos comerciais.

Sem razão.

Quanto à reversão da multa ao sindicato laboral, conforme fundamento adotado no tópico 3.3.2, de acordo com o que já decidido pelo TST (RR-11619-12.2016.5.15.0037), "as convenções e acordos coletivos do trabalho não se prestam como forma de os sindicatos pleitearem interesses próprios, já que o principal prejudicado pelo não cumprimento da cláusula convencional é o trabalhador; logo, a cláusula que dispõe sobre a reversão da multa normativa em favor do sindicato da categoria não cumpre a sua função, qual seja, a proteção dos interesses dos empregados".

Inexistindo autocomposição no aspecto, mantém-se a redação adotada a respeito no instrumento de 2023/2025 (ID. 3b7ef89, f. 62) - CF, art. 114, §2º.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO A infração de qualquer cláusula da presente convenção, fica estabelecida 50% (cinquenta por cento) do piso salarial desta convenção, multiplicada pelo número de trabalhadores prejudicados. A multa será paga ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Ponta Porã, o Sindicato dos Comerciantes fica autorizado pela categoria a promover a devida cobrança judicial ou amigavelmente.

Pedido improcedente.



3.3.22 - CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E**DATA-BASE**

As partes, em audiência, concordaram em manter a data-base em novembro (IDs 42b0e97, f. 448, cb44e39, f. 468 e 795e97c, f. 493).

Quanto ao termo final, conforme dispõe o Precedente Normativo n. 120, do TST, a sentença normativa vigorará até que sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho superveniente a revogue, expressa ou tacitamente, respeitando-se o prazo máximo legal de quatro anos de vigência.

Portanto, fica a cláusula assim redigida:

"CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA. A presente sentença normativa terá vigência a partir de 1º de NOVENBRO DE 2025. Cessa a vigência da sentença normativa até que novo diploma coletivo, judicial ou privado (sentença normativa, convenção ou acordo coletivo de trabalho) a revogue explícita ou tacitamente, respeitando-se, contudo, o limite de 4 anos. Parágrafo primeiro. A data base da categoria é no dia 1º de NOVENBRO.

Pedido parcialmente procedente.

3.3.23 - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Tendo em vista a procedência parcial dos pedidos formulados pelo suscitante, condeno os suscitados a pagarem honorários sucumbenciais, no importe de 15% sobre o valor atualizado da causa, nos termos do que dispõe a Súmula n. 219, itens III e IV, do C. TST.

POSTO ISSO



Participam deste julgamento:

Desembargador Tomás Bawden de Castro Silva (Presidente);

Desembargador César Palumbo Fernandes (Vice-Presidente);

Desembargador André Luís Moraes de Oliveira;

Desembargador João de Deus Gomes de Souza;

Desembargador Nicanor de Araújo Lima;

Desembargador Marcio Vasques Thibau de Almeida;

Desembargador Francisco das C. Lima Filho; e

Desembargador João Marcelo Balsanelli.

Presente o representante do Ministério Público do Trabalho.

ACORDAM os Desembargadores do Egrégio Tribunal Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da Vigésima Quarta Região, por unanimidade, aprovar o relatório, admitir o dissídio coletivo e a defesa; **REJEITAR** as preliminares arguidas pelo 1º suscitado, e, no mérito: **a) DEFERIR EM PARTE** as cláusulas 11ª, 26ª, 32ª e 71; e **b) HOMOLOGAR** as Cláusulas 1ª - Reajuste Salarial; (composição); Cláusula 2ª - Salário normativo; (composição); Cláusula 3ª - Quebra de caixa; (composição); Cláusula 4ª - Garantia do piso para os que percebem remuneração variável); (composição); Cláusula 5ª - Comissões por cobrança; Cláusula 6ª - Conferência de caixa; Cláusula 7ª - Vedação de estorno de comissões; (composição); Cláusula 8ª - Cheques sem fundos; (composição); Cláusula 9ª - Títulos de crédito; Cláusula 10ª - Fechamento de vendas e pagamento; Cláusula 16ª - Fornecimento de EPI em condições insalubres; Cláusula 17ª - Estabilidade do alistado militar; Cláusula 18ª - Comunicação de férias; Cláusula 19ª - Pagamento de férias; Cláusula 21ª - Férias - casamento; Cláusula 22ª - Natureza indenizatória das férias indenizadas proporcionais; Cláusula 24ª - Férias proporcionais; Cláusula 28ª - Garantia pré-aposentadoria; Cláusula 30ª - Garantia ao transferido; Cláusula 33ª - Comprovantes de pagamento; Cláusula 34ª - Carta de referência; Cláusula 35ª - Mão de obra locada; Cláusula 38ª - Atraso e repouso semanal; Cláusula 39ª - Liberação para PIS; Cláusula 40ª - Acesso sindical; Cláusula 41ª - Estabilidade da CIPA; Cláusula 43ª - Uniformes); Cláusula 44ª - Vale-transporte; Cláusula 45ª - Faltas por greve de transporte; Cláusula 46ª - Assentos no local de trabalho; Cláusula 47ª - Cursos e reuniões; Cláusula 48ª - Participação em cursos/estágios); Cláusula 49ª - horário especial (composição) Cláusula 50ª - Fornecimento de documentos pós-rescisão); Cláusula 51ª - Assistência jurídica ao vigia; Cláusula 52ª - Intervalo para lanche; Cláusula 53ª - Recibos de documentos;



Cláusula 54ª - Atualização da CTPS; Cláusula 55ª - Certidão de filhos; Cláusula 56ª - Saída para estudo; Cláusula 57ª - Local para refeição; Cláusula 58ª - Água potável e condições sanitárias; Cláusula 59ª - Acompanhamento para saque do FGTS; Cláusula 61ª - Liberação de dirigente sindical; Cláusula 62ª - Horas in itinere; Cláusula 63ª - Transporte dos acidentados; Cláusula 64ª - Carga e descarga de mercadorias; Cláusula 68ª - Contribuição assistencial; e (composição) Cláusula 70ª - Negociação de adendo ; **c) JULGAR IMPROCEDENTE** as demais cláusulas, nos termos do voto do Desembargador Cesar Palumbo Fernandes (relator).

Diante da procedência parcial dos pedidos, condeno os suscitados ao pagamento de honorários sucumbenciais ao patrono do suscitante, no importe de 15% sobre o valor atualizado da causa.

Custas processuais, pelos suscitados, no importe de 2% sobre o valor atribuído à causa.

Campo Grande, MS, 18 de junho de 2026.

CESAR PALUMBO FERNANDES
Desembargador do Trabalho
Relator

