

UNIVERSIDADE VALE DO RIO DOCE - UNIVALE
MESTRADO EM GESTÃO INTEGRADA DO TERRITÓRIO

OSMUNDO NOGUEIRA GONZAGA

**A EFETIVIDADE DA NORMA COLETIVA DO COMÉRCIO DE TEIXEIRA DE
FREITAS:** uma análise do território normado por seus atores sociais.

GOVERNADOR VALADARES

2016

OSMUNDO NOGUEIRA GONZAGA

**A EFETIVIDADE DA NORMA COLETIVA DO COMÉRCIO DE TEIXEIRA DE
FREITAS:** uma análise do território normado por seus atores sociais.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Gestão Integrada do Território da Universidade Vale do Rio Doce – UNIVALE, como requisito para obtenção do título de mestre em Gestão Integrada do Território.

Orientador: Prof. Dr. Alexandre Pimenta Batista Pereira.

GOVERNADOR VALADARES

2016

Dedico a conclusão deste trabalho aos meus pais Roque e Meire, aos meus irmãos Alex e Virlene e à memória da professora Dra. Maria Cecília Pinto Diniz.

AGRADECIMENTOS

Primeiro a Deus, que cuidou do meu caminhar em busca de um sonho. Que guardou a minha vida e permitiu vencer as distâncias que me separavam deste momento.

Ao meu orientador, Professor Doutor Alexandre Pimenta Batista Pereira, pela confiança em me receber como orientando. Por suas aulas, atenção, parceria e comprometimento, minha gratidão e sempre admiração.

Aos meus professores, Dr. Mauro Augusto dos Santos, Dra. Eliana Martins Marcolino, Dra. Patrícia Falco Genovez, Dr. Haruf Salmen Espíndola, Dra. Suely Maria Rodrigues, Dra. Marileny Boechat, Dra. Sueli Siqueira e Dr. Rosângelo Rodrigues de Miranda, pelas gentis colaborações.

Ao professor e mestre, Daniel Moraes, pelo encaminhamento das decisões que fizeram nascer a ideia deste trabalho.

À coordenadora do curso de Direito da Faculdade Pitágoras de Teixeira de Freitas, professora Iracema Fázio e ao ex-coordenador José Archângelo Depizzol, pelo incentivo para a concretização deste trabalho.

Ao Sindec e Sincomércio, pelo apoio recebido durante este período de estudo, colaborações e atenciosas contribuições.

Aos diretores do Sindec, José Carlos Cabral de Carvalho e Ijail Francisco Amaral, pela integral disponibilidade que viabilizou a finalização deste trabalho.

Aos diretores jurídicos do Sindec e Sincomércio, Dr. José Antônio Barbosa Silva e Dr. Fernando Beceveli, por me retratar os anseios dos seus representados, através da atuação e defesa dos seus sindicatos.

A Abraão Souto, por seu apoio, suporte e acolhimento.

Aos companheiros de escritório Shirlei Menezes, Lauro Negreiros, Thauna Lacerda, Michel Menezes e Israel Souto. Especialmente agradeço a Guilherme Moreira, amigo imprescindível, que permitiu o início desta jornada.

Aos amigos Juliano, Rubens, Gizelle, Milena, Joelma, que construíram comigo a saída para o enfrentamento da vida. Em nome de cada um, expresso a nossa inestimável gratidão ao Dr. Evandro Duccini, cirurgião a quem devo a possibilidade de finalizar este trabalho.

Aos colegas Marina Braga, Francisleila Santos, David Camilo, Valéria Alves e Geraldo Barbosa, pela amizade.

Aos meus alunos de Direito Coletivo do Trabalho, representados por Adriano Mascarenhas, que comigo perceberam a importância da norma coletiva do comércio de Teixeira de Freitas.

A aluna Zaquelina da Silva Barreto, por sua inspiração em enfrentar e vencer distâncias.

Aos meus sobrinhos Laura e Tales, pelo companheirismo e por projetarem juntos o nosso futuro.

RESUMO

Este trabalho insere-se na linha de pesquisa território, sociedade e saúde, sob a temática: Direito, Território e Regulação do programa de mestrado em Gestão Integrada do Território da Universidade Vale do Rio Doce – Univale, buscando uma visão integradora das dinâmicas que recortam, organizam e significam o território, nas suas vertentes social, política, econômica, cultural e ambiental. A Constituição da República Federativa do Brasil (1988) inclui os direitos trabalhistas no Capítulo II “Dos direitos Sociais”. Neste contexto, impõe-se o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho e a obrigação da participação dos sindicatos nos processos de negociação coletiva, partindo da premissa do deslocamento da atribuição do poder normativo para os próprios atores. Tendo as doutrinas de Claude Raffestin e Antas Jr. como base, sem prejuízo da análise de outros autores, a problemática que se apresenta é a da concretização e reconhecimento da força da convenção coletiva do comércio de Teixeira de Freitas (BA) como forma de emanção do poder. Na perspectiva da desterritorialização normativa e consequente apropriação e denominação, reputa-se a prevalência da autonomia privada coletiva e adequação setorial negociada para a concepção do aperfeiçoamento das relações trabalhistas. A título de argumentação busca-se apurar o estudo das conquistas obtidas pelos comerciários e análise das decisões judiciais em ações de cumprimento da norma coletiva.

Palavras-chave: Direitos sociais trabalhistas; Normas coletivas; Poder normativo; Concretização do poder regulamentador; Efetividade da norma trabalhista

ABSTRACT

The study was developed within the line of research territory, society and health, under the theme: Law, Territory and Regulation of the Master's Program in Territorial Integrated Management of the University of Vale do Rio Doce - Univale, seeking an integrating view of dynamics that cut out, organize and imply the territory in its social, political, economic, cultural and environmental aspects. The Constitution of the Federative Republic of Brazil (1988) included the labor rights in Chapter II "Social Rights". In this context, it imposed the recognition of collective agreements, covenants and the obligation of the participation of trade unions in collective bargaining processes, based on displacement of the assignment of legislative powers to the actors themselves. Having Claude Raffestin's and Antas Jr.'s doctrines as a basis, without prejudice of analyzing other authors, the problem which arises is the implementation and recognition of the strength of the covenant of Teixeira de Freitas (BA) trade as a form of power emanation. In the perspective of normative deterritorialization and consequent appropriation and denomination, was reputed the prevalence of private collective autonomy and negotiated sectoral adjustment for the conception of enhancement of labor relations. As argumentation, has made a study the achievements earned by commerce and analyze of judgments in compliance actions of collective norms.

Keywords: labor social rights; collective norms; normative power; Implementation of the regulatory power; Effectiveness of labor norm

LISTA DE ABREVIATURAS

ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDHM	Índice de Desenvolvimento Humano
PIB	Produto Interno Bruto
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

LISTA DE TABELAS

TABELA 1: Crescimento Populacional da cidade de Teixeira de Freitas.

TABELA 2: Número de habitantes na cidade de Teixeira de Freitas.

TABELA 3: PIB das cidades baianas no ano de 2013.

TABELA 4: Índice de Desenvolvimento Humano Municipal.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	15
3	TERRITÓRIO: EM BUSCA DA DELIMITAÇÃO PARA O ESPAÇO NORMADO	20
	3.1 Territorialidade	26
	3.2 O município de Teixeira de Freitas e o seu território	27
4	A IMPORTÂNCIA DA ATUAÇÃO DO SINDICATO NA CONSOLIDAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	32
	4.1 Origem histórica dos sindicatos	32
	4.2 Organização vertical	35
	4.2.1 Sindicatos	36
	4.3 Liberdade sindical	37
	4.4 O sindicato na Constituição Federal de 1988	38
	4.5 Organização Internacional do Trabalho (OIT)	41
5	POR UMA COMPREENSÃO DO PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA	44
	5.1 Relações coletivas e negociação	44
	5.2 Princípios	45
	5.3 Instrumentos normativos coletivos	52
	5.4 Convenção Coletiva de Trabalho	52
	5.5 Acordo Coletivo de Trabalho	56
	5.6 Características da CCT e ACT	58
	5.7 Autonomia privada coletiva	60
	5.8 A flexibilização autônoma do Direito do Trabalho limitada pelo princípio da adequação setorial	62
6	A IMPORTÂNCIA DE ATUAÇÃO DOS SINDICATOS NO ÂMBITO DO COMÉRCIO NO TERRITÓRIO DE TEIXEIRA DE FREITAS. A BUSCA DA CONSTRUÇÃO DOS AVANÇOS SOB O ENFOQUE DO TERRITÓRIO NORMADO	68
	6.1 História do Sindec e Sincomércio	68
	6.2 Análise dos avanços da Convenção Coletiva Sindec/Sincomércio 2015/2016. A	

busca pela ampliação dos direitos trabalhistas através da negociação coletiva	69
6.3 Das condições econômicas em geral.....	71
6.4 Das condições sociais em geral.....	76
6.5 Da jornada de trabalho.....	80
6.6 Da contratação, relação de trabalho e rescisão	81
6.7 Das condições diferenciadas para o Pátio Mix Shopping Center.....	84
6.8 Das disposições concernentes aos sindicatos	84
6.9 Das disposições que vedam o descumprimento da Convenção Coletiva 2015/2016	85
6.10 Análise da efetividade da norma coletiva do comércio de Teixeira de Freitas – um panorama jurisprudencial	85
7 CONCLUSÃO	89
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	92
ANEXOS	101
ANEXO A – Convenção Coletiva de Trabalho do Comércio de Teixeira de Freitas 2015/2016	102
ANEXO B – Decisões judiciais coletadas na Justiça do Trabalho de Teixeira de Freitas	122

1. INTRODUÇÃO

A progressiva importância da elaboração das normas jurídicas pela organização dos trabalhadores e dos empresários, objetivando disciplinar as condições laborais sem a atuação direta do Estado, reflete a legitimidade da eficácia das convenções coletivas de trabalho nas soluções de conflitos trabalhistas.

Nessa toada, o processo negocial avançou para assegurar a ampliação dos direitos mínimos dos trabalhadores garantidos no Capítulo dos Direitos Sociais da Constituição Federal de 1988 e pela legislação infraconstitucional, imiscuídas do poder protetivo do trabalhador, porquanto hipossuficiente, ainda que tenha como consequência o aumento de custos para as corporações.

A um só tempo, os trabalhadores, atuando de forma organizada, colaboram com a pacificação das relações juslaborais e com a adequação das realidades sociais e econômicas da área de abrangência do instrumento normativo, ocupando espaços de pertencimento que antes eram apenas destinados aos legisladores.

Por outro lado, a atuação dos sindicatos das categorias econômica e profissional resta fortalecida em todo o processo, garantindo um pensamento plural na construção da política trabalhista da coletividade.

Nesse cenário o Direito do Trabalho, com seus padrões mínimos de proibição da exploração da mão de obra, tem importância fundamental na regulação das normas autônomas, impondo, inclusive, limitações ao direito de convencionar, quando colocados em risco atributos relativos à higiene, saúde e segurança do trabalhador.

Além dessa garantia, o aparato estatal legal confere, quando da ocorrência de eventual conflito de normas, a aplicação daquela que seja, em seu conjunto, mais favorável ao trabalhador, permitindo, a plena eficácia dos instrumentos autônomos, muito embora a aparente rede protetiva montada pelo Estado e pelos entes sindicais não assegure a certeza do cumprimento da ordem jurídica ou a concretização da sua absoluta aplicação, podendo ocorrer violações aos direitos dos empregados.

Nesse contexto, considerando a relevância da Convenção Coletiva do comércio do município de Teixeira de Freitas, surge a necessidade de observar a sua concretização e efetividade a partir da análise da ampliação dos direitos dos comerciários e das ações de cumprimento e reclamações trabalhistas propostas

pelo Sindec na Justiça do Trabalho, descartada a atuação individual do comerciário, seja através de advogados, ou em seu próprio nome.

Nesta observação serão pontuados eventuais conflitos da norma coletiva com a legislação estatal, partindo do pressuposto que as colisões podem ensejar o descumprimento deliberado da Convenção, hipótese que enfraqueceria a própria norma, suas instituições e o movimento sindical.

Ao lado desta análise, foram considerados os elementos de Gestão Integrada do Território que permitem visualizar as relações de poder efetivadas por grupos de indivíduos e instituições, o deslocamento do poder normativo das relações de trabalho e a apropriação do espaço, através do processo de territorialização que conduz à construção de um território normado por seus integrantes.

A projeção da norma coletiva subscrita por seus próprios destinatários permite efetivar características locais ao contrato de trabalho, por permitir a absorção das condições sociais e econômicas que marcam a conjuntura daquele território, viabilizando a sua concretização de modo mais acessível.

A metodologia empregada para a execução desses objetivos foi pesquisa documental na própria norma, em processos judiciais e sentenças constantes no acervo da Justiça do Trabalho de Teixeira de Freitas. A revisão bibliográfica envolveu o estudo de diversos livros, artigos e periódicos que tratam da flexibilização autônoma do direito de trabalho, do espaço, território e territorialização.

Para delimitar o tema em estudo, o primeiro capítulo define Direito Coletivo do Trabalho a partir do seu surgimento, os movimentos dos operários, os documentos produzidos pela Igreja, o aparecimento dos novos fenômenos jurídicos que se apropriam do espaço e a desterritorialização da produção da norma regente que amolda o instrumento juslaboral à sua área de abrangência, ao seu território.

No segundo capítulo, está demonstrada a relevância do estudo teórico da Gestão Integrada do Território, examinada desde o deslocamento do poder normativo e da constatação de que as relações de poder são fatores essenciais para a constituição do território e composição das suas características. Aborda ainda o território normado como consequência da necessidade da vida em grupo e a construção do direito com base na realidade dos fatos.

O conceito de territorialidade caminha no mesmo sentido, tendo por objeto de estudo a criação da norma jurídica objetivando regular as relações entre grupos e instituições com vistas a acomodá-los socialmente.

Ainda nesse capítulo, o município de Teixeira de Freitas e o seu território estão delineados de acordo com dados econômicos e sociais extraídos de órgãos oficiais, ressaltando a sua evolução histórica e populacional.

O sindicalismo é abordado no terceiro capítulo, que contempla a origem histórica dos sindicatos no mundo e no Brasil, a forma de organização, a liberdade sindical e, especificamente, traz o conceito de sindicato, abordando suas características. Aborda ainda a previsão constitucional da organização sindical, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e suas Convenções nº 87 e 98.

O quarto capítulo trata das relações coletivas e o processo de negociação como forma de solucionar conflitos, observando os princípios do direito coletivo do trabalho e a conceituação e características dos instrumentos normativos coletivos.

Argumenta-se no quinto capítulo a autonomia privada coletiva como poder de negociar e aplicar as normas coletivas, trazendo a limitação da flexibilização autônoma do Direito do Trabalho pelo princípio da adequação setorial.

O sexto capítulo reproduz a história dos sindicatos convenientes e sua área de abrangência.

O sétimo capítulo aponta os avanços da Convenção Coletiva do comércio de Teixeira de Freitas, a partir da ampliação das garantias dos empregados, comparando-os com a legislação trabalhista estatal e doutrinária.

No oitavo capítulo, finalizando o trabalho, é apresentada a análise quantitativa e qualitativa da efetividade da norma comerciária, com base no estudo dos dispositivos de sentenças pesquisadas na Justiça do Trabalho de Teixeira de Freitas, que versam sobre o cumprimento de cláusulas normativas.

Assim, conclui-se a abordagem proposta na pesquisa, destacando a altivez do sindicalismo implantado no Brasil, a importância da sua elevação à norma constitucional, o respeito ao processo de negociação coletiva e ao instrumento dele decorrente, além da busca permanente pela sua eficácia, como resultado do cumprimento das garantias previstas para os empregados.

2. DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Faz-se necessário iniciar a pesquisa destacando a importância do Direito Coletivo do Trabalho como balizador do processo que resulta no poder normativo do instrumento autônomo produzido pelas partes acordantes ou convenientes, que também serão seus próprios destinatários.

Esta observação é relevante porque se destaca este ramo do direito, do Direito Individual do Trabalho, que protege o contrato efetivado entre empregado e empregador, sem qualquer repercussão nos demais empregados ou empregadores. Estabelecida a principal diferença, desloca-se a importância do princípio da proteção do trabalhador, essencial no direito individual, para o princípio da autonomia privada coletiva, pilar sustentador do direito coletivo do trabalho, porquanto os patrões podem ou não reunir-se em torno do sindicato que os representa, enquanto os empregados deverão estar sempre organizados a partir da sua organização sindical.

O processo de reconhecimento do direito coletivo do trabalho, que hoje permite o exercício da autonomia privada coletiva e tem a norma em estudo como referência exemplificativa, em razão da representatividade adotada para a sua produção e da exigibilidade das suas cláusulas, foi resultado de uma série de ações dos obreiros incomodados com as condições de trabalho que lhe eram impostas, sobretudo a partir da Revolução Industrial que implementou uma nova cultura que transformou o trabalho em emprego, efetivou salários, mas não evitou a exploração do homem pelo próprio homem, tampouco a excessiva jornada laboral, sem descanso e salários muito reduzidos (MARTINS, 2015).

O contraponto a este momento de intensa subordinação data de 1º de maio de 1886, em Chicago, nos Estados Unidos, quando os empregados organizaram manifestações e greves que objetivaram a melhoria das condições de trabalho e culminaram com o enfrentamento dos grevistas com a polícia e a morte de quatro manifestantes e três policiais (MARTINS, 2015).

A igreja, sob o papado de Leão XIII, publicou a *Encíclica Rerum Novarum* (Coisas Novas), reconhecendo a dificuldade em precisar, exatamente, os direitos e deveres que simultaneamente regrassem o capital e o trabalho, delineou as regras para a interferência estatal na relação laboral, propondo uma intervenção eficaz:

Em todo o caso, estamos persuadidos, e todos concordam nisto, de que é necessário, com medidas prontas e eficazes, vir em auxílio dos homens das classes inferiores, atendendo a que eles estão, pela maior parte, numa situação de infortúnio e de miséria imerecida. (PAPA LEÃO XIII, 1891, p.2)

A conclamação feita a partir da Encíclica, não só inspirou, mas fundamentou modificações na legislação de diversos países, restando constitucionalizados os direitos trabalhistas a partir da Constituição do México em 1917, dois anos antes do Tratado de Versalhes, que previu a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), como organismo permanente e vinculado à Sociedade das Nações (antecedente da ONU), tendo a finalidade de propor a regulamentação internacional do trabalho (MARTINS FILHO, 2007)

Essas modificações iniciais de proteção ao empregado trouxeram como consequência a identificação do direito de associação e estruturação das organizações sindicais, gerando, pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, em 1948, a determinação de que todo homem tem direito a ingressar num sindicato (MARTINS, 2015).

A extensa trajetória de aperfeiçoamento e coordenação dos interesses profissionais permitiu, resguardadas as peculiaridades, compreender que o Direito Coletivo do Trabalho surgiu em decorrência da luta de classes, quando as relações de emprego tornaram-se fator de preocupação social e pugnaram pela relevância da adoção de direitos mínimos que pudessem garantir vida digna para o empregado e seus familiares. (MARTINS, 2015).

Honnet (2003), tratando da junção de empregados e o conseqüente amadurecimento e fortalecimento da classe pela luta, revela a transformação através do reconhecimento recíproco:

Nesse sentido: o processo de individuação, discorrendo no plano da história da espécie, está ligado ao pressuposto de uma ampliação simultânea das relações de reconhecimento mútuo. A hipótese evolutiva assim traçada, porém, só pode se tornar a pedra angular de uma teoria da sociedade na medida em que ela é remetida de maneira sistemática a processos no interior da práxis da vida social: são as lutas moralmente motivadas de grupos sociais, sua tentativa coletiva de estabelecer institucionalmente e culturalmente formas ampliadas de reconhecimento recíproco, aquilo por meio do qual vem a se realizar a transformação normativamente gerida das sociedades (HONNET, 2003, p. 156).

Dada esta necessidade de promover a estabilidade da coligação dos trabalhadores e conseqüentemente buscar a transformação do *status quo* por eles

almejada, foram criados os sindicatos como entes representativos da luta de classe, que possibilitaram o aumento do poder negocial e a defesa dos interesses profissionais diante dos interesses econômicos (RODRIGUEZ, 1997).

O Direito Coletivo do Trabalho possibilitou, ademais, o aparecimento de novos fenômenos jurídicos a exemplo da negociação coletiva, que, *prima facie*¹, pode gerar uma norma coletiva, caracterizada por sua autonomia em relação à participação estatal, sendo, portanto, resultante da transação negociada entre as próprias partes (empregado e empregadores), de acordo com as características locais dos atores que se apropriam do espaço e produzem normas coletivas diversas, simetricamente coordenadas com as suas próprias necessidades e respeitando as possibilidades das partes envolvidas no processo (RODRIGUEZ, 1997).

Em certo sentido, tem-se que a partir desta apropriação, surgiu uma gama de novos conceitos, ideias e concepções que foram sendo ajustados no decorrer do tempo, de acordo com as experiências negociais diretas, que resultaram em normas coletivas reguladoras e princípios norteadores adequados a uma relação pacífica e confortável para as categorias (HONNET, 2003).

A Constituição Federal do Brasil traz, em seu artigo 8º, os princípios que norteiam o direito sindical e, a partir da sua interpretação, estão delimitados os aspectos de compatibilidade das normas infraconstitucionais que regem o Direito Coletivo do Trabalho em nosso país, tendo os princípios da liberdade sindical e da autonomia privada coletiva como bússolas que permitem a aplicação deste ramo de direito em consonância com a supremacia da nossa Carta Magna.

Antes de adentrar nas peculiaridades de cada um dos princípios regentes, vale um breve retorno às fontes do Direito do Trabalho, gênero do qual o Direito Coletivo do Trabalho é espécie, para analisá-las quanto à sua formação, aplicabilidade e destinação e, assim, compreender a inspiração das entidades representativas convenientes para percorrer a trilha de formação da norma em referência.

A palavra fonte origina-se a partir do latim *fons*, que significa nascente, manancial, que nos remete a ideia de surgimento de uma norma que percorrerá os diversos caminhos do objeto de estudo deste trabalho (MARTINS, 2015).

¹ *Prima facie* é uma expressão latina que significa à primeira vista, à princípio. A frase é muito utilizada em filosofia, geralmente no mesmo sentido do que quando é usada em ciências jurídicas.

As fontes no Direito do Trabalho subdividem-se em fontes materiais, ligadas aos fatos políticos, sociais, históricos e econômicos que são capazes de influenciar o legislador na criação da norma jurídica e em fontes formais, estas capazes de exprimir o direito positivado, a exemplo da Constituição Federal, das leis, dos acordos e convenções, dos regulamentos das empresas e dos contratos de trabalho (DELGADO, 2006).

São ainda classificadas como heterônomas, quando impostas por terceiros e autônomas quando elaboradas pelos próprios interessados, portanto espontâneas, advindas de processo de negociação direta (DELGADO, 2006).

A percepção das fontes normativas do Direito Coletivo do Trabalho tem por norte os fenômenos de geração quanto aos fatos políticos, sociais, históricos e econômicos que influenciam o legislador (fontes materiais) e, igualmente, os processos de especificação formal (fontes formais), capazes de expressar o direito legislado.

Sobre as normas autônomas, cujo reconhecimento decorre da Lei Maior, está debruçada a norma coletiva em estudo, pois que se tornou capaz de, a partir da união dos trabalhadores e empresários, ser lei disciplinadora da relação empregatícia, deslocando do Legislativo, enquanto poder instituído para a produção do ordenamento jurídico, a atribuição de legislar sobre matéria trabalhista, transferindo tal responsabilidade para as próprias partes, legitimamente representadas, que serão também os próprios destinatários (DELGADO, 2006).

Américo Plá Rodriguez (1997), analisando a aplicação da legislação do trabalho, afirma que as convenções coletivas são sua expressão máxima:

Foram se desenvolvendo paralelamente ambas as formas de elaboração do direito. De um lado, o direito estatal, consagrado na lei e nos regulamentos. De outro, o direito profissional ou extra-estatal, concretizado nas convenções coletivas e nas normas emanadas dos órgãos tripartites ou paritários (RODRIGUEZ, 1997, p. 25).

Neste mesmo passo, o autor, ciente da importância e da eficácia da produção autônoma da norma trabalhista, como compensadora da hipossuficiência do empregado, enfatiza a sua aplicação aduzindo: “Porém, com o passar do tempo, o direito coletivo do trabalho de origem extra-estatal foi substituindo o de origem estatal, no sentido de torná-lo desnecessário, inadequado ou impróprio” (RODRIGUEZ, 1997, p. 25).

Este deslocamento de competência legislativa, desterritorializando a produção da norma regente das relações laborais, reflete exatamente o princípio da autonomia privada coletiva, que corrige a desigualdade decorrente da inferioridade econômica do trabalhador e amolda as relações de trabalhos às diversas alterações no campo social e da economia, tema que será abordado em capítulo próprio.

Compreender a evolução e reconhecer como gênese do atual momento sindical a luta operária travada por melhorias das condições de trabalho, é salutar para entender o permissivo constitucional brasileiro que reconhece a aplicação das normas coletivas e impõe a sua efetividade, sendo esses aspectos analisados a partir da Convenção Coletiva do comércio de Teixeira de Freitas, instrumento derivado do processo coletivo de negociação.

3. TERRITÓRIO: EM BUSCA DA DELIMITAÇÃO PARA O ESPAÇO NORMADO

Neste capítulo, a relevância do estudo teórico da Gestão Integrada do Território será demonstrada a partir de elementos que possibilitem a análise da autonomia privada coletiva do direito do trabalho, prevista constitucionalmente, sob o enfoque do deslocamento da territorialidade do domínio normativo das relações trabalhistas do Poder Legislativo, para as empresas e sindicatos, nos acordos coletivos e entre sindicatos, nas convenções coletivas.

De início, há de se demonstrar de forma ampliada – a partir do ponto de vista de autores que tratam do tema, os diversos conceitos de território e territorialidade, para, após, de forma específica, observar os princípios das normas trabalhistas e sua aplicabilidade e concretização para os trabalhadores, destinatários que são da sua própria lei e resultado da manifestação espacial de poder.

Nesse sentido, Raffestin (1993) explica que a noção de espaço é anterior ao território e esse último forma-se a partir do primeiro, através de transformações produzidas por atores, que se apropriam do espaço e por meio de um processo de territorialização, transforma-o em território.

Assim, o espaço desterritorializado seria apenas um espaço vazio de interações e modificações, seria a “prisão natural” do homem. Ao acontecer a territorialização, há a formação do território e conseqüentemente da “prisão que os homens constroem para si, ou melhor, o espaço socialmente apropriado, produzido, e dotado de significado. Apropriação (que começa pela apropriação da própria natureza) e dominação (mais característica da sociedade moderna, capitalista)” (RAFFESTIN, 1993, p. 154).

Raffestin (1993) em seus apontamentos costuma associar o território, sua formação e transformação com as relações de poder. Nesse passo importa apontar que o “território se forma a partir do espaço onde se projeta um trabalho, seja energia ou informação, e que, por conseqüência, revela relações marcadas pelo poder entre indivíduos, grupos de indivíduos e instituições” (RAFFESTIN, 1993, p. 73).

O autor francês, inclusive, compara o território como um local de “manifestação espacial do poder”, fugindo um pouco da visão simplesmente

geográfica espacial e adentrando a ideia de território como local de construções políticas, econômicas e sociais (RAFFESTIN, 1993).

Aponta ainda que ao destrinchar as relações de poder, é possível descobrir os atores que produziram e construíram o território e como se deu esse processo. Nesse sentido afirma:

As 'imagens' territoriais revelam as relações de produção e consequentemente as relações de poder, e é decifrando-as que se chega à estrutura profunda. Do Estado ao indivíduo, passando por todas as organizações pequenas ou grandes, encontram-se atores sintagmáticos que "produzem" o território. De fato, o Estado está sempre organizando o território nacional por intermédio de novos recortes, de novas implantações e de novas ligações. O mesmo se passa com as empresas ou outras organizações, para as quais o sistema precedente constitui um conjunto de fatores favoráveis e limitantes. O mesmo acontece com um indivíduo que constrói uma casa ou, mais modestamente ainda, para aquele que arruma um apartamento (RAFFESTIN, 1993, p. 152).

Nessa distribuição de poder no território é preciso fazer renúncias para auferir ganhos, conforme afirma Certeau (2009, p. 82): "para se manter "conveniente" é preciso saber jogar o perde-ganha (...)".

Nesse liame, Giddens (1991, p. 136) definiu território "como um espaço de Ação Social, no qual se concretiza o subjetivo (intencional) e o objetivo racional, construindo relações de poder com estrutura social e estrutura cultural".

Diante disso, as relações de poder são fatores importantes para a constituição do território e consequentemente, constituição e composição das suas respectivas características.

Apesar de o território estar apto a uma infinidade de formas, modificações e acontecimentos através das ações dos atores sociais, Raffestin associa o espaço em transformação à noção de limite.

Mas toda análise supõe uma linguagem. Sem linguagem, não há leitura possível, não há interpretação e, portanto, nenhum conhecimento sobre a prática que produziu o território. No sentido mais geral do termo, toda tessitura implica a noção de limite. Aqui também se descobre que a noção de limite é um dos componentes gerais de toda prática, não somente espacial. Seria fácil mostrar que a imagem da noção de limite é quase universal em todos os tipos de práticas e de conhecimentos. Definir, caracterizar, distinguir, classificar, decidir, agir implica a noção de limite: é preciso delimitar. A história da noção de limite seria apaixonante... E verdadeiramente estafante, pois estaria além das possibilidades de um só homem. Falar de território é fazer uma referência implícita à noção de limite que, mesmo não sendo traçado, como em geral ocorre, exprime a relação que um grupo mantém com uma porção do espaço. A ação desse grupo

gera de imediato, a delimitação. Delimitar é, pois, isolar ou subtrair momentaneamente ou, ainda, manifestar um poder numa área precisa (RAFFESTIN, 1993, p. 153).

Devido a abordagem à norma jurídica local, destinada a um grupo que a convencionou conforme a realidade vivida, em processo permeado pela relação de poder entre os envolvidos, importa apontar o território como um local normado pelos atores. Nesse liame Antas Jr. dispõe:

A norma é o elemento que fornece um ponto de partida para o estabelecimento de inúmeras relações entre a geografia e o direito. Mas, para que seja proficiente e operacional tal aproximação, faz-se necessário que não nos restrinjamos à noção de norma jurídica com que operam os profissionais do direito, cujo formalismo frequentemente sobrepõe-se aos conteúdos que a constituem. O mencionado efeito do uso da norma jurídica, no que se refere aos advogados, deve-se ao fato de as normas produzidas para cada setor da sociedade servirem como ferramentas, operacionais, portanto, nos processos sociais em que vêm dirimir conflitos e, assim, realizar o papel mais típico do direito: a manutenção de uma dada ordem social (JUNIOR, 2005, p. 55).

Nesse passo, Milton Santos (2006, p. 60) ainda caracteriza o território como “território normado”, pois a configuração desse está sempre apta a produzir normas, principalmente as de caráter repressivo para que haja uma ordem social.

Aliás, o autor afirma que a ordem mundial tem se tornado cada vez mais normativa e, também, cada vez mais normada, em resposta à necessidade da vida em grupo, que eleva a necessidade de organizar o sistema de normas de forma dinâmica e impô-las progressivamente, alterando os ritmos de mudança nos movimentos da sociedade (SANTOS, 2006).

Neste sentido, a partir do reconhecimento da importância das normas para o trabalho e para os resultados das empresas, Milton Santos aponta intrinsecamente o valor técnico e político dos instrumentos normativos:

As normas das empresas são, hoje, uma das locomotivas do seu desempenho e de sua rentabilidade. Tais normas tanto podem ser internas, relativas ao seu funcionamento técnico, como externas, relativas ao seu comportamento político, nas suas relações com o poder público e nas suas relações, regulares ou não, com outras firmas, sejam essas relações de cooperação ou de concorrência. Tais denominações, aliás, consideram a empresa num dado momento de sua atividade. Uma análise do seu dinamismo mostrará que as normas de ordem técnica são também políticas. As normas ditas internas atingem o entorno da empresa, já que suas pausas e seus horários de funcionamento, seus custos e preços, seus impostos e suas isenções atingem, direta ou indiretamente, o universo

social e geográfico em que estão inseridas ativamente (SANTOS, 2006, p. 57).

No mesmo contexto, conclui o autor, que “o aprofundamento resultante da divisão do trabalho impõe formas novas e mais elaboradas de cooperação e de controle” (SANTOS, 2006, p. 58).

Assim, ainda que tragam as normas, sobretudo, características de dinamismo, do ponto de vista da necessidade de alterações sistemáticas no corpo do seu texto, há necessidade premente de vigiá-las e regulá-las, complementando as diferenças do passado com as atuais.

Antas Jr. ainda explica acerca da relação de território com a norma:

No território normado, o elemento repressivo sobrepõe-se aos demais; no território como norma, o elemento comunicacional fornece o referencial diretor. Em ambos os casos, que de fato compõem um par dialético, o elemento sistêmico está presente, primeiro organizacionalmente, depois, organicamente. O uso do território pelos diversos níveis de hegemonia - As normas jurídicas e as formas geográficas guardam a propriedade comum de produzir condicionamentos sobre a sociedade, funcionalizando a para diversos fins e direções distintas. Uma como as outras expressam a significação máxima de instâncias sociais amplas – o direito e o espaço geográfico (JUNIOR, 2005, p. 55).

A correlata relação da norma com o território, devido à funcionalidade social das duas, é considerada, muitas vezes, condicionante da sociedade com fins diferentes, mas sempre expressões máximas da vontade social, surgida devido à conjuntura da construção espacial. Por esse motivo, torna-se importante estudar conjuntamente o território e a norma e para isso, Antas Jr. dispõe o seguinte:

Tomar o direito como tema de estudo no âmbito da geografia requer a assunção de dois pressupostos básicos:

O direito deve ser entendido como instância social e não somente como ciência;

Os sistemas normativos que constituem as diferentes formas do direito no mundo contemporâneo têm íntima relação com as formações territoriais.

Como instância social, as diferentes formas de direito constituídas historicamente implicam a constituição de um aparato de instituições conformes às características dos demais elementos do espaço geográfico de uma dada formação territorial, a saber, os homens, as firmas, a infraestrutura e o meio natural. Segundo o arranjo assumido por tais elementos, delinea-se uma demanda pela produção de normas que regulem as relações entre eles (JUNIOR, 2005, p. 79).

As normas podem produzir formas geográficas, através da construção de limites territoriais, como fronteiras nacionais, os municípios, os estados federados, a

propriedade, ou serem geradas por essas, por meio das circunstâncias sociais que criam normas de acordo com a necessidade da sociedade (SANTOS, 2006).

Além disso, as normas criam um aparato para o Estado, conferindo-lhe poder necessário para regular e disciplinar o território, o que evita a probabilidade de acontecer o esfacelamento da territorialização e a desordem social (RAFFESTIN, 1993).

Apesar de as normas darem um poderio de regulação para o Estado sobre o território, esse, em grande parte, na inviabilidade de exercer efetivamente tal atribuição, confere a alguns grupos a faculdade de se disciplinarem, caso tal poder já não advenha natural e direcionado diretamente para essa comunidade.

As normas, sejam elas de qualquer natureza, se territorializam e amparam a organização social.

Nesse passo, torna-se relevante apontar as considerações de Boaventura de Sousa Santos (1988) que descreve o espaço fazendo correlação com o tempo. Para o autor, esses dois institutos estão separados por uma linha tênue, podendo ser vistos como indissociáveis, principalmente se considerados os avanços do mundo moderno em que a noção de espaço e tempo ficou bastante reduzida a partir do uso das novas tecnologias.

Neste entendimento, Santos (1988) faz um paralelo ou comparação metafórica entre o espaço, através da representação do mapa e o direito, resultando na cartografia simbólica do direito.

Para compreender essa comparação figurativa, é necessário entender sobre os mapas e suas características, que precipuamente não servem como forma de representação da realidade, em decorrência de na cartografia o real ser distorcido através dos mecanismos da escala, projeção e simbolização, permitindo, restritamente, a sua utilização como mecanismo de orientação.

A primeira grande característica ou mecanismo do mapa é a escala, que resumidamente seria a real distância ou medida do terreno relacionada àquela disposta na representação cartográfica. Os mapas de grande escala cobrem uma área menor do que os de pequena escala e devido a isso, tem uma riqueza maior de detalhes, porém não conseguem abranger outros fatores que compõe os de pequena escala.

O segundo mecanismo da confecção dos mapas é a projeção, pois esses precisam ser facilmente manuseados e para isso, sua forma cônica deve ser

representada em um plano. Dependendo do tipo de projeção, as áreas podem ser melhor retratadas e os ângulos distorcidos, ou vice-versa, concluindo que cada projeção tem um compromisso com a sua finalidade.

A terceira importante característica é a simbolização, pois essa serve para orientar ou ajudar a entender o mapa, sendo considerada a real tradução cartográfica, tornando-o inútil, se inexistente.

Desse modo, aplicam-se perfeitamente ao direito as modalidades de escalas, porquanto as regras gerais, legisladas com abrangência nacional, são incapazes de absorver, demonstrar e projetar as peculiaridades regionais que tornam os instrumentos autônomos naturalmente aplicáveis aos contratos de trabalho.

É essa singularidade proporcionada pela projeção do direito, acrescida da capacidade dos seus destinatários em construí-la, que a torna não só compreensível, mas efetiva.

Em séculos passados o direito tinha uma única escala, que seria a estatal, pois se tinha a ideia de que o Estado era o único capaz e com poder de regular a sociedade. Entretanto, com o advento do pluralismo jurídico, o direito ganhou a grande escala (direito local), média escala (direito do Estado) e pequena escala (direito mundial). Adotando ainda mais a comparação metafórica de Boaventura de Sousa Santos (1988), denota-se que assim como os mapas, o direito em maior escala é mais rico em detalhes do que os de média e pequena escala, sendo essa última mais “pobre em detalhes e reduz os comportamentos e as atitudes a tipos gerais e abstractos de acção. Mas, por outro lado, determina com rigor a relatividade das posições (os ângulos entre as pessoas e entre as pessoas e as coisas), fornece direcções e atalhos e é sensível às distinções (e às complexas relações) entre parte e todo, passado e presente, funcional e disfuncional” (SANTOS, p. 149, 1988).

Com relação à projeção do direito, Boaventura dispõe que: “não é um procedimento neutro. Tipos diferentes de projecção criam objectos jurídicos diferentes e cada objecto jurídico favorece uma certa formulação de interesses e uma concepção própria dos conflitos e dos modos de os resolver” (SANTOS, p. 155, 1988). Assim, cada projeção do direito tem um compromisso e essa é construída com base na realidade fática, por isso a sua variação de acordo com o espaço em que é desenvolvido.

A simbolização do direito é condicionada ao tipo de escala e projeção. Observa-se que esse mecanismo demonstra a finalidade da lei, podendo ser mais

sensível aos problemas humanos ou mais apática quanto a esse fato. Destarte essas explicações, depreende-se que a simbolização esclarece o objetivo da lei.

3.1 Territorialidade

A territorialidade é originada do processo de territorialização que significa a modificação e constituição do espaço, através das mais diversas manifestações dos atores sociais. Diante disso, a territorialidade é peça fundamental para o estudo de qualquer território (ALMEIDA; ARRAES, 2013).

Desta forma a territorialidade é resultado das interações humanas históricas e sociais, que modificam o espaço, se transformado em um local de relações reais, permeadas de manifestações de poder (RAFFESTIN, 1993).

Raffestin, nesse norte, aponta um exemplo bastante esclarecedor, que diz:

A territorialidade de um siciliano, por exemplo, é bem constituída pelo conjunto daquilo que ele vive cotidianamente: relações com o trabalho, com o não-trabalho, com a família, a mulher, a autoridade política etc. Entretanto, não é possível compreender essa territorialidade se não se considerar aquilo que a construiu, os lugares em que ela se desenvolve e os ritmos que ela implica. Há a parte interna da territorialidade, o núcleo denso, em certo sentido, e a parte externa, aquela imposta pelos atores não sicilianos (RAFFESTIN, 1993, p. 162).

Nas palavras de Sack (1986, p. 19) a territorialidade é definida como “a tentativa por um indivíduo ou grupo para afetar, influenciar ou controlar pessoas, fenômenos e relações, pela delimitação e afirmação do controle sobre uma área geográfica.”

Na territorialidade acontece um processo de controle dos indivíduos, em diversas escalas, sobre o território, alterando-o, criando regras, normas, limites e outros, de acordo com a necessidade social (JUNIOR, 2005).

A territorialidade é uma troca de coisas, não podendo apenas caracterizá-la como uma simples ligação com o espaço, pois seria limitar tal conceito, restringindo o real sentido, decorrente de diversas relações constituídas pelos atores internos e algumas vezes, imposta, influída ou influenciada pelos atores externos (JUNIOR, 2005).

No aspecto, cumpre referenciar a semelhança desse instituto com o processo de produção da norma coletiva, a partir da atuação dos entes legitimados para esta construção, agindo em consonância com a conjuntura contemporânea do território a ser normado.

Nesse sentido, importante abordar uma passagem de Raffestin sobre territorialidade:

Toda produção do sistema territorial determina ou condiciona uma consumação desta. Tessituras, nodosidades e redes criam vizinhanças, acessos, convergências, mas também disjunções, rupturas e distanciamentos que os indivíduos e os grupos devem assumir. Cada sistema territorial segrega sua própria territorialidade, que os indivíduos e as sociedades vivem. A territorialidade se manifesta em todas as espaciais e sociais; ela é consubstancial a todas as relações e seria possível dizer que, de certa forma, é a “face vivida” da “face agida” do poder (RAFFESTIN, 1993, p. 127).

Importa estudar a territorialidade pelo fato de o objeto em evidência ser a criação de norma jurídica que irá regular as relações entre determinados grupos, em decorrência da necessidade social, tendo efetividade em um limitado território. A partir da sua produção e vigência, consolida-se o poder das normas coletivas, com sua força cogente nas relações laborais e caracterizadas por ser uma relação de poder normalmente opressiva, dado a hipossuficiência dos empregados e a necessidade da sua proteção.

3.2 O município de Teixeira de Freitas e o seu território

O município de Teixeira de Freitas, localizado na região extremo sul da Bahia, é um importante polo comercial da região, que abrange ainda cidades localizadas no norte dos estados de Minas Gerais e Espírito Santo e está distante 827 quilômetros da capital, Salvador (IBGE, 2010).

Dado à sua condição geográfica e o conseqüente favorecimento das rotas de comerciantes de todo o país, sua posição central destacou-lhe sobremaneira em detrimento de cidades que, outrora, serviram de polos regionais, como Nanuque, em Minas Gerais e Itamaraju, na Bahia (IBGE, 2010).

A população surgiu primeiramente nas fazendas, precedendo a urbanização do território e, após, a partir da atual Praça dos Leões, nos idos dos anos de 1950, iniciou-se a forte exploração da madeira, consignando a abertura de estradas ligando toda a microrregião e surgindo o comércio pioneiro, um boteco, denominado posteriormente de Comércio dos Pretos (ROCHA, 2014).

Em 1957, o ainda povoado ganha o nome de Teixeira de Freitas, dado pelo então prefeito de Alcobaça, homenageando o pai da estatística brasileira, o baiano Mario Augusto Teixeira de Freitas, fundador do Instituto Nacional de Estatísticas (INE), atual Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE). Assim, o povoado surgiu dividido entre os municípios de Caravelas e Alcobaça, atraindo moradores de outras regiões do país, indústrias madeireiras e agropecuária, transformando o espaço, em processo de constante territorialização com exponencial crescimento populacional (ROCHA, 2014).

Os moradores dos dois lados do povoado, através de plebiscito realizado em 1984, expressaram a vontade de emancipar-se, elevando-o à categoria de município através da Lei Estadual nº 4.452/85, elegendo, em 1985, o seu primeiro prefeito (ROCHA, 2014).

Atualmente, o território de Teixeira de Freitas contempla uma área de 1.165,622 km² para uma população, segundo o censo de 2010, de 138.341 habitantes, representando uma densidade demográfica de 118,87 habitantes por quilômetro quadrado. Em 2015 o IBGE estimou a população em 157.804 habitantes, refletindo um crescimento de 14% em sua população.

A explosão demográfica, apontada no início da década de 1960, permaneceu evoluindo fortemente e transformou o antigo povoado em uma das maiores cidades do estado da Bahia. Destaca-se no quadro a seguir sua evolução populacional apontada pelo IBGE em dezenove anos, da ordem de 61,71%, enquanto a Bahia cresceu 18,1% e o Brasil aumentou sua população em 29,92%.

Tabela 1 – Crescimento Populacional da cidade de Teixeira de Freitas.

Ano	Teixeira de Freitas	Bahia	Brasil
1991	85.547	11.867.991	146.825.475
1996	96.136	12.472.894	156.032.944
2000	107.486	13.070.250	169.799.170
2007	118.702	14.080.654	183.987.291
2010	138.341	14.016.906	190.755.799

Fonte: IBGE: Censo Demográfico 1991, Contagem Populacional 1996, Censo Demográfico 2000, Contagem Populacional 2007 e Censo Demográfico 2010.

Disponível em: <http://cod.ibge.gov.br/CRV>

A população de Teixeira de Freitas, ainda conforme dados do censo demográfico do IBGE de 2010, está concentrada na zona urbana, que agrupa 93,44% dos residentes, estando na zona rural apenas 6,56% dos seus habitantes.

Em população, o município de Teixeira de Freitas é o 11º da Bahia, conforme dados comparados a partir de resultados do IBGE:

Tabela 2 – Número de habitantes na cidade de Teixeira de Freitas.

Municípios	População 2010	Área da unidade territorial (km ²)	Densidade demográfica (hab/km ²)
Alagoinhas	141.949	718,09	188,7
Camaçari	242.970	784,66	309,7
Feira de Santana	556.642	1.337,99	416,0
Ilhéus	184.236	1.584,69	104,7
Itabuna	204.667	401,03	473,5
Jequié	151.895	2.969,03	47,1
Juazeiro	197.965	6.500,69	30,5
Lauro de Freitas	163.449	57,66	2.833,4
Salvador	2.675.656	692,82	3.859,4
Teixeira de Freitas	138.341	1.165,62	118,9
Vitória da Conquista	306.866	3.704,02	91,4

Disponível em: <http://www.censo2010.ibge.gov.br/sinopse/index.php?uf=29&dados=1>

O IBGE (2010), a partir de setembro de 2000, analisa o PIB² dos municípios objetivando disponibilizar, a partir das demandas de órgãos de públicos e de interessados em economia, conceitos homogêneos que permitam a comparabilidade dos dados entre os municípios das unidades da federação.

² O Produto Interno Bruto (PIB), representa a soma, em valores monetários, de todos os serviços e finais produzidos em uma determinada região durante um período determinado de tempo e objetiva medir a atividade econômica da região.

Teixeira de Freitas tem um PIB per capita de R\$ 11.555,59 e destaca-se entre as vinte primeiras cidades da Bahia, conforme o quadro delineado a seguir:

Tabela 3 – PIB das cidades baianas no ano de 2013.

BA	Alagoinhas	2.218.248
BA	Barreiras	2.642.120
BA	Cairu	2.694.297
BA	Camaçari	10.046.634
BA	Candeias	2.330.494
BA	Dias d'Ávila	2.237.098
BA	Eunápolis	1.786.711
BA	Feira de Santana	9.242.463
BA	Ilhéus	2.696.274
BA	Itabuna	3.048.705
BA	Jequié	1.703.948
BA	Juazeiro	2.320.260
BA	Lauro de Freitas	4.549.114
BA	Luis Eduardo Magalhães	2.868.367
BA	Porto Seguro	1.676.762
BA	Salvador	45.866.778
BA	São Desidério	1.896.401
BA	Simões Filho	3.165.370
BA	Teixeira de Freitas	1.596.649
BA	Vitória da Conquista	4.322.476

Fonte: IBGE, em parceria com os Órgãos Estaduais de Estatística, Secretarias Estaduais de Governo e Superintendência da Zona Franca de Manaus - SUFRAMA.

Disponível em: <http://cod.ibge.gov.br/AYXC>

O índice atribuído às dimensões do desenvolvimento humano varia de 0 a 1, representando melhor qualidade de vida na proporção em que aumenta e se aproxima do teto.

Na mesma esteira, o IDHM³ brasileiro segue as mesmas dimensões do IDH global, acrescentando as características próprias de indicadores disponíveis no Brasil, permitindo maior detalhamento na avaliação dos municípios, através de análise da longevidade, educação e renda.

Como se denota do quadro abaixo, o município de Teixeira de Freitas tem avançado nas últimas décadas na qualidade de vida da sua população, considerando as dimensões do desenvolvimento humano apontadas no estudo, o que reflete no IDHM.

Tabela 4 – Índice de Desenvolvimento Humano Municipal.

Índice de Desenvolvimento Humano Municipal – IDHM	
IDHM 2010	0,685
IDHM 2000	0,539
IDHM 1991	0,378

Fonte: Atlas Brasil 2013 Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento.

Disponível em: <http://cod.ibge.gov.br/HGW>

Segundo dados estatísticos disponibilizados pelo Sindec, estima-se que exista cerca de 5.500 trabalhadores no comércio de Teixeira de Freitas, representando 4,1% da população do município, que se beneficiam diretamente dos avanços e garantias da norma coletiva comerciária, projetando seu impacto para aproximadamente 10% da população do município, considerando a média brasileira de 3,3 moradores por residência. (IBGE, [ca. 2002])

Do total de comerciários atuantes diretamente na área de abrangência da norma coletiva, 780 são filiados ao Sindec e mantém o pagamento da mensalidade sindical, contribuição facultativa para os que optam em filiar-se ao sindicato representativo de sua categoria.

³ Segundo o PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, o “Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) é uma medida composta de indicadores de três dimensões do desenvolvimento humano: longevidade, educação e renda.”

4. A IMPORTÂNCIA DA ATUAÇÃO DO SINDICATO NA CONSOLIDAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

4.1 Origem histórica dos sindicatos

Imperioso o exame da concepção de sindicato, sua evolução e os seus conceitos para o direito, para enfrentar o problema da territorialidade que envolve o comércio de Teixeira de Freitas, a partir da ampliação das garantias advindas da atuação dos entes representativos do comércio e dos comerciários.

Conforme afirma Filho (2016), o início do sindicalismo é associado ao começo da sociedade capitalista e mais especificamente à Revolução Industrial na Inglaterra, oportunidade, na qual, os empregados da indústria têxtil iniciaram um processo de organização, demonstrando o *animus*, a intenção, de constituir classes para a luta de direitos.

O autor Russomano (1990) especifica ainda mais o marco inicial do sindicalismo:

No ano remoto de 1720, os mestres-alfaiates se dirigiam ao Parlamento Britânico, através de uma associação que reunia mais de sete mil trabalhadores, pleiteando a obtenção de maior salário e a redução de uma hora na jornada diária de trabalho (RUSSOMANO, 1990, p.17).

Esse movimento dos mestres-alfaiates foi considerado pelo autor como desencadeante para a ocorrência de outros movimentos similares na época, muito embora haja discordâncias históricas quanto à data precisa do surgimento do sindicalismo, não restando dúvidas, porém, que tal fenômeno ocorreu na Inglaterra e sob o contexto da Revolução Industrial.

O autor ainda afirma conclusivamente que o sindicato “se revelou em toda a sua grandiosidade a partir da Revolução Industrial” (FILHO, 2016, p. 396).

Esse momento inicial de surgimento dos sindicatos é descrito por Delgado (2006) como “fase de proibição sindical, eventualmente acoplada com a própria criminalização da prática de atos sindicais”, sendo esta uma época de não reconhecimento das organizações sindicais pelos sistemas jurídicos (DELGADO, 2006, p. 1353).

Ainda no mesmo momento e cenário histórico de visão proibitiva em relação aos sindicatos, a França por volta de 1791 criminalizou os atos sindicais e a Inglaterra em 1799 adotou medidas para inviabilizar a manutenção e surgimento de associações sindicais (DELGADO, 2006).

Muito embora tenha sido crescente esse movimento de criminalização dos sindicatos, os Estados não conseguiram frear o surgimento e fortalecimento das entidades sindicais com suas medidas recriminatórias, adotando, desta forma, uma postura de tolerância jurídica e, conseqüentemente, descriminalização dos sindicatos e de muitos dos seus atos e atividades (DELGADO, 2006).

Delgado (2006) afirma que nessa fase de transição para a de pleno reconhecimento dos sindicatos, a Inglaterra foi prógona, extinguindo vários crimes relacionados a organizações sindicais e patrocinando uma postura mais neutra na sua atuação, interferindo pouco ou nada em suas estruturas.

Nesse cenário de fortalecimento das organizações sindicais, a Inglaterra, por volta do século XIX, novamente como pioneira, instituiu leis que deram ao sindicalismo, principalmente, a livre organização e autonomia sindical, salientando que as características marcantes dessa nova fase das organizações sindicais alcançaram rapidamente diversos países europeus, surgindo um padrão de sindicatos dotados de maior liberdade (LEITE, 2014).

No final do século XIX e início do século XX, surgiram os primeiros sindicatos, denominados preliminarmente como Ligas Operárias, tendo em suas primeiras estruturações fortes influências de estrangeiros que migraram para o Brasil (LEITE, 2014).

Os estudiosos costumam dividir a história e evolução dos sindicatos brasileiros em cinco etapas, que começam a partir do início do século XX.

A etapa inicial garantiu a legalização das primeiras estruturas sindicais: os sindicatos rurais, por meio do Decreto 979/1903 e os sindicatos urbanos, através do Decreto 1.637/1907. Nessa época, adotou-se teoricamente o princípio da pluralidade sindical, que consiste, nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento como sendo “o princípio segundo o qual, na mesma base territorial pode haver mais de um sindicato representando pessoas ou atividades que tenham um interesse coletivo comum” (NASCIMENTO, 2003, p. 216).

A segunda fase teve como marco inicial a revolução da Aliança Liberal, de 1930, que definiu mais precisamente a organização sindical brasileira. Ainda nesse

período, os sindicatos ganharam maiores contornos com o Decreto 19.970/1931, conhecido como a “lei brasileira dos sindicatos” (LEITE, 2014, p. 584).

As mudanças da segunda fase fizeram com que o modelo sindical brasileiro sofresse absoluta interferência estatal, decorrente da influência do fascismo italiano trazido pelos revolucionários de 30 (LEITE, 2014).

Com a Constituição de 1934, inicia-se a terceira fase. As principais características decorrentes dessa etapa foram a pluralidade e a autonomia sindicais, sendo essa última, a não interferência estatal na administração dos sindicatos. Apesar de a Lei Maior permitir a pluralidade sindical, essa era bastante limitada, podendo existir apenas três sindicatos por profissão, já que havia a exigência mínima para o funcionamento de 1/3 dos integrantes da categoria vinculados (FILHO, 2016).

A quarta fase iniciou-se com Constituição de 1937, que trouxe em seu bojo uma mudança radical sobre as organizações sindicais: a unicidade. No entender de Maurício Godinho Delgado, “corresponde à previsão normativa obrigatória de existência de um único sindicato representativo dos correspondentes obreiros, seja por empresa, seja por profissão, seja por categoria profissional (...)” (DELGADO, 2006, p. 1329).

Nesse período a criação, funcionamento e organização dos sindicatos passaram a ser regulados pelo Decreto 1.402/1939. Com tal determinação legal e considerando o momento social e histórico vivido no país, acabou-se por consagrar a intervenção estatal, por meio do Ministério do Trabalho, além da adoção de hierarquização da estrutura sindical em três níveis: sindicato, federação e confederação (LEITE, 2014).

Nessa etapa ainda proveio a Constituição Federal de 1946, que, não obstante tenha permitido o direito de greve, não avançou no sentido de conduzir uma política de proteção trabalhista e a Constituição de 1967, menos inovadora ainda, que permitiu qualquer movimento relevante em direção à efetivação e fortalecimento dos sindicatos (FILHO, 2016).

Por fim, a quinta e atual fase, decorrente da promulgação e vigência da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a chamada “Constituição Cidadã”, trouxe algumas características marcantes, como a unicidade sindical por base territorial (considerada a base territorial mínima de um município) e a autonomia, vedando explicitamente a interferência estatal. Na Lei Maior, o legislador,

no art. 8º, definiu os atributos e características das organizações sindicais brasileiras (DELGADO, 2006).

4.2 Organização vertical

Conforme a legislação brasileira, no que tange a estruturação sindical, há uma organização piramidal, na qual, na base encontram-se os sindicatos, no meio as federações e por último, no ápice, as confederações.

Os sindicatos, encontrados na base da pirâmide da organização do sistema sindical, serão detalhados na seção posterior, dado a sua importância para o entendimento da norma coletiva pesquisada.

O conceito e requisitos para a formação de federações tem previsão legal no art. 534 da CLT, segundo o qual:

É facultado aos Sindicatos, quando em número não inferior a 5 (cinco), desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação (BRASIL, 1943).

A união desses sindicatos, formando uma federação, objetiva a coordenação de interesses e, conseqüentemente, a aglutinação de forças para maior efetividade na defesa dos direitos trabalhistas. A organização interna da federação é basicamente repartida em três: diretoria, conselho de representantes e conselho fiscal (DELGADO, 2006).

A confederação tem definição legal trazida no art. 535 da CLT, o qual aduz que: “As Confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República” (BRASIL, 1943).

A confederação, além de obrigatoriamente ter sede localizada em Brasília, também é constituída por três órgãos internos: a diretoria, conselho de representantes e conselho fiscal.

Além da organização vertical do sistema confederativo hierarquizado, regulado constitucionalmente e infraconstitucionalmente, é importante citar as centrais sindicais, compostas por organizações sindicais de trabalhadores, mas sem

as prerrogativas das entidades sindicais, não integrando, portanto, o sistema confederativo.

4.2.1 Sindicatos

Não existem definições legais e conceitos sobre os sindicatos, razões pelas quais, vários estudiosos buscaram explicar o que vem a ser essa entidade.

Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado diz:

Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida (DELGADO, 2006, p. 1323).

Mauro Mascaro Nascimento definiu o sindicato como “uma organização social constituída para, segundo um princípio da autonomia privada coletiva, defender os interesses trabalhistas e econômicos nas relações coletivas entre os grupos sociais” (NASCIMENTO, 2003, p. 602).

Os sociólogos Mac Iver e Charles deram a seguinte conceituação:

O sindicato constitui um fenômeno próprio de uma sociedade industrializada, em que o trabalhador não é senão um empregado que se aluga e que tem poucos ou nenhum vínculo que o ligue à fábrica ou à oficina, a não ser um *nexo-salário* semanal. Os sindicatos primitivos constituíram pequenas organizações de trabalhadores que procuravam encontrar algum meio de mitigar sua fraqueza individual ante o patrão, tendo de arrostar a hostilidade dos governos assim como a falta de prestígio social, que acompanhavam seu humilde status e que bloqueavam seus esforços para modificar a ordem estabelecida. Os economistas da época – princípios do século passado – sustentavam que estes esforços eram vãos em face da inexorável *lei* do mercado. O volume e o número dos sindicatos cresceram enormemente nos últimos tempos, de tal modo que na maioria dos países industrializados desempenham hoje um papel fundamental, através de suas federações e uniões nacionais, de determinação das escalas de salário, horas e condições de trabalho etc., exercendo, ao mesmo tempo, considerável influência política. A principal fonte de sua força é a greve (IVER; PAGE, 1963, p. 499-500).

A partir das conceituações é possível extrair algumas características marcantes a respeito do sindicato, como o fato de sua existência se dá,

principalmente, pela hipossuficiência do empregado diante da relação de emprego, que se iguala, teoricamente, ao empregador, a partir da sua representação pelos sindicatos. Dessa maneira, as organizações visam reduzir as desigualdades naturais decorrentes das relações de trabalho no âmbito individual.

4.3 Liberdade Sindical

O princípio da liberdade sindical engloba diversos fatores, tornando-se complexa a definição de um conceito. Apesar da dificuldade de chegar a uma concepção comum ou expor as características desse princípio em poucas palavras, diversos estudiosos, ousaram em buscar explicá-lo.

Nesse liame, traz-se a definição de Octávio Bueno Magano que afirma:

Liberdade sindical é o direito dos trabalhadores e empregadores de não sofrerem interferência nem dos poderes públicos nem de uns em relação aos outros, no processo de se organizarem, bem como o de promoverem interesses próprios ou dos grupos a que pertencam (MAGANO, 1993, p.24).

Alfredo Ruprecht aponta que a liberdade sindical “não só se integra com as liberdades de associação e expressão em direitos individuais, mas, além disso, a liberdade sindical deve ser compreendida integrando-se plenamente no sistema de liberdade fundamentais do homem” (RUPRECHT, 1995, p. 86).

De acordo com Jean-Claude Javillier a liberdade sindical é:

Um elemento indispensável a todo sistema de relações profissionais entre empregadores e assalariados, e também a toda democracia política. Portanto, seu estudo deve ser minucioso e seus vários elementos – individual (aderir) e coletivo (agrupar-se); positivo (ser membro) e negativo (não ser) – devem ser demoradamente pensados a fim de serem articulados de forma pertinente. Mas também se deve ter conhecimento das diferentes concepções da liberdade sindical que são aplicadas em todo o mundo. Sem dúvida é necessário um certo recuo e uma humildade intelectual, especial para convencer-se de que há diferentes modos (normativos) de se aplicar a liberdade sindical. Também, deve-se desconfiar das solenes proclamações jurídicas ou, pelo menos preocupar-se constantemente com sua aplicação no cotidiano. A liberdade sindical condiciona, ela mesma, outras liberdades e direitos fundamentais, tal como o direito a negociação coletiva, e, em parte, o direito à greve. Trata-se de alguma maneira de uma “liberdade-condição”. Sem a liberdade sindical, não é exagero considerar que vários direitos dos assalariados, vários elementos do sistema de relações profissionais seriam somente normas de fachada,

regras desprovidas de qualquer abrangência prática (JAVILLIER, 1988, p. 148).

Portanto, são várias as conceituações do que é a liberdade sindical, observando nessas definições alguns pontos em comum, como a liberdade de organização e autonomia dos sindicatos e a possibilidade de filiar-se ou desfiliar-se a qualquer momento.

Devido a algumas dessas características, nota-se que a liberdade sindical é tratada sob uma ótica individual (empregadores e empregados como sujeitos) e coletiva (figura do sindicato como o próprio sujeito), subdividindo-se ainda a individual sob os aspectos negativo e positivo (FILHO, 2016).

Tratando-se do ângulo individual e positivo, tem-se o poder ou a liberdade do empregado ou empregador de filiar-se a um sindicato, podendo desenvolver nesse as atividades sindicais. Já no ângulo individual e negativo, tem-se a liberdade do sujeito não filiar-se ou caso esteja filiado, desfiliar-se (FILHO, 2016).

Na ótica coletiva, a liberdade sindical é caracterizada pela liberdade e autonomia do próprio sindicato, podendo praticar atos internos sem qualquer intervenção estatal e atos acionais, incluindo-se a negociação coletiva (FILHO, 2016).

4.4 O sindicato na Constituição Federal de 1988

A organização sindical brasileira tem seus principais contornos definidos no art. 8º, da Constituição Federal de 1988, valendo observar que nessa fase atual a interferência estatal foi colocada definitivamente fora de cena, dando lugar a autonomia, porém sem adotar a liberdade sindical plena.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;
II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;
III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer (BRASIL, 1988).

No *caput* do artigo supracitado, nota-se uma expressão já recorrente de uma linha de pensamento exposta na Constituição da República Federativa do Brasil, no Título II (Dos Direitos e Garantias Fundamentais) e no Capítulo I (Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos), mais especificamente no art. 5º, XVII, que determina que “é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar”, ou seja, é livre a filiação, criação e manutenção de associações sindicais, sendo necessária a observância de alguns preceitos legais elencados no próprio art. 8º, em seus incisos I a VIII (BRASIL, 1988).

O inciso I, do art. 8º da Constituição Federal, impede a exigência de qualquer autorização para que se possa constituir uma associação sindical, ou seja, é de livre criação, obstando qualquer possibilidade de que os sindicatos fossem aprovados a partir de decisões políticas. Contemplando ainda essa proteção, o mesmo inciso vedou qualquer interferência do Poder Público no âmbito das estruturas sindicais, exceto o registro do respectivo sindicato no órgão competente, *in casu*, o Ministério do Trabalho e Emprego. Essa condição é uma forma de controle do Estado, exclusivamente, com relação ao princípio da unicidade sindical (DELGADO, 2006).

O registro de sindicato em órgão competente, conforme orientação do Supremo Tribunal Federal é considerado ato vinculado, vedada a análise de quesitos quanto à autorização ou de reconhecimento discricionários, cabendo ao órgão verificar, apenas, quesitos quanto a pressupostos legais (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 1993).

Do inciso II, do art. 8º, extrai-se a principal característica da unicidade sindical, sendo importante dispor sobre o que vem a ser categoria profissional e econômica, para entender claramente sobre a funcionalidade de tal princípio e,

consequentemente, a vedação de criação de mais de um sindicato na mesma base territorial (LEITE, 2014).

O art. 511, § 2º, da CLT, dispõe sobre o significado de categoria profissional:

A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional (BRASIL, 1943).

O art. 511, § 2º, da CLT define que categoria profissional é: “A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica” (BRASIL, 1943).

Exposto e conceituado, o significado de categoria profissional e econômica, conclui-se que não poderão ser criados mais de um sindicato no município que se encaixe nesses termos, sob pena de ferir o princípio da unicidade sindical.

O inciso III, art. 8º, dispõe sobre o dever do sindicato de representar e defender os interesses (direitos e deveres) da categoria, em âmbito judicial ou administrativo, abrangendo, inclusive, o sujeito que não seja filiado, mas pertença à respectiva categoria, pois, conforme disposição legal, o mesmo é protegido e alcançado pelo respectivo sindicato (FILHO, 2016).

O inciso IV, art. 8º, trata da contribuição confederativa, fixada pela assembleia geral, destinada ao custeio do sistema. Importante salientar que o STF firmou entendimento no sentido de que a contribuição confederativa não depende de regulamentação por lei infraconstitucional, tendo eficácia plena e aplicabilidade imediata:

Sindicato: contribuição confederativa instituída pela assembleia geral: eficácia plena e aplicabilidade imediata da regra constitucional que a previu (CF, art. 8º, IV). Coerente com a sua jurisprudência no sentido do caráter não tributário da contribuição confederativa, o STF tem afirmado a eficácia plena e imediata da norma constitucional que a previu (CF, art. 8º, IV) (...) (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 1998).

A respeito da contribuição confederativa o STF ainda editou a Súmula 666, que posteriormente foi convertida em Súmula Vinculante nº40, a qual diz que: “A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, só é

exigível dos filiados ao sindicato respectivo” (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2015), situação que difere da contribuição sindical, conforme jurisprudência anotada:

A questão a saber é se a denominada contribuição confederativa, inscrita no art. 8º, IV, da Constituição Federal, fixada pela assembleia geral, é devida pelos empregados não filiados ao sindicato. Noutras palavras, se apresenta ela caráter de compulsoriedade, vale dizer, se é obrigatório o seu pagamento por empregados não filiados ao sindicato. (...) Primeiro que tudo, é preciso distinguir a contribuição sindical, contribuição instituída por lei, de interesse das categorias profissionais - art. 149 da Constituição - com caráter tributário, assim compulsória, da denominada contribuição confederativa, instituída pela assembleia geral da entidade sindical - C.F., art. 8º, IV. A primeira, conforme foi dito, contribuição parafiscal ou especial, espécie tributária, é compulsória. A segunda, entretanto, é compulsória apenas para os filiados do sindicato. (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 1996)

O inciso V, art. 8º, adotou uma linha de pensamento já disposta anteriormente no texto da Constituição Federal de 1988, mais especificamente no art. 5º, XX, o qual determina que “ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado”, ou seja, o sujeito pode escolher filiar-se ou não, ou desfiliar-se a qualquer momento (BRASIL, 1988).

O inciso VI, art. 8º, é de fundamental importância, pois obriga a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, oportunidade em que são defendidos e/ou ampliados os direitos dos empregados (DELGADO, 2006).

Já os incisos VII e VIII, do art. 8º, chamam a atenção para o regramento adotado nas situações dispostas, como o direito do aposentado de participação eleitoral no sindicato e a proteção contra a dispensa de candidatos concorrentes e candidatos eleitos a cargo de direção ou representação sindical, por determinado período, observadas as respectivas condições (FILHO, 2016).

Por fim, o Parágrafo Único, do art. 8º, apenas equipara os sindicatos rurais e de colônias de pescadores aos demais, aplicando-se a essas organizações, as regras supramencionadas (FILHO, 2016).

4.5 Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Segundo a definição de Carla Teresa Martins Romar, a Organização Internacional do Trabalho “é a instituição mundial responsável pela elaboração e supervisão da aplicação das normas internacionais do trabalho” (ROMAR, 2014, p. 675).

A OIT tem um caráter tripartite, pois conta com representantes do governo, empregados e empregadores para a elaboração dos programas e políticas desse organismo, fundamental para a criação e estipulação de diversas normas-regras e normas-princípios que norteiam uma visão positiva e decente sobre o trabalho, instrumentalizada por um sistema que aborda aspectos relativos às relações de trabalho, através de Convenções e Recomendações (DELGADO, 2006).

Dentre as Convenções da OIT relacionadas às organizações sindicais, duas ganharam destaque no sistema brasileiro. A Convenção nº 87, que dispõe sobre a liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização e a Convenção nº 98, que trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva.

As Convenções da OIT, aliás, orientam o atual cenário trabalhista brasileiro e certamente, a partir das reflexões oriundas destes instrumentos, as normas coletivas ganharam espaço suficiente para efetivar os pactos laborais.

A Convenção nº 87 foi aprovada em 1948 pela OIT e trata da liberdade sindical plena e proteção ao direito de sindicalização, conforme o disposto no art. 2º, que autoriza a constituição de mais de uma organização sindical em qualquer nível e âmbito territorial.

Essa Convenção é dividida basicamente em quatro partes. A primeira trata da liberdade sindical, a segunda da proteção ao direito sindical, em seguida trata de medidas diversas, finalizando com as disposições finais, tendo como norte a melhoria na condição dos trabalhadores e a pacificação no ambiente de trabalho (ROMAR, 2014).

Esse primeiro fator, que trata da liberdade sindical plena, foi determinante para que a Convenção nº 87 não fosse ratificada pelo Brasil, pois, caso o Brasil a recepcionasse, feriria explicitamente dispositivo constitucional (art. 8º, II) que trata da unicidade sindical, uma das principais características das organizações sindicais brasileiras.

Nesse sentido Evaristo Moraes Filho (1988) relata que de acordo com a legislação brasileira, momentaneamente ou instantaneamente, é difícil a adoção imediata dos preceitos dispostos na Convenção nº 87, pois nesta prevalece a

pluralidade sindical, podendo o trabalhador, legitimamente, optar por uma ou outra unidade de mesma categoria profissional e econômica, para filiar-se, contrariando expressamente a unidade sindical, disposta de forma expressa na Carta Magna.

A Convenção nº 98 foi aprovada em 1949 e o seu objetivo principal foi assegurar os direitos sindicais dos trabalhadores, atribuindo maior poder, paridade e autonomia, frente aos sindicatos dos empregadores, além de trazer em seu bojo a finalidade de fomentar as negociações coletivas, como forma de resolução de conflitos coletivos de trabalho (FILHO, 2016).

Fixadas as condições trazidas pela Convenção conclui-se o seu repartimento em duas matérias principais: o direito sindical e a negociação coletiva (ROMAR, 2014).

5. POR UMA COMPREENSÃO DO PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

5.1 Relações coletivas e negociação

Os conflitos trabalhistas de natureza coletiva dos empregados com os empregadores são constantes e inevitáveis, devido aos diferentes interesses sociais e econômicos em discussão.

Dentro dessa realidade, a negociação coletiva ganhou amplo espaço como método de resolução desses conflitos, já que permite uma solução advinda das próprias partes, que transigem até alcançar uma série de concessões recíprocas.

Neste sentido, a Convenção 154 da OIT aduz que:

(...) a expressão 'negociação coletiva' compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981).

A negociação coletiva como forma de solução de conflitos enquadra-se no grupo dos instrumentos de autocomposição, que “ocorre quando o conflito é solucionado pelas próprias partes, sem intervenção de outros agentes no processo de pacificação da controvérsia” (DELGADO, 2006, p. 1368).

Diante disso, entende-se que a negociação coletiva permite que seja encontrada uma solução, de certa forma, mais positiva e amigável para ambas as partes, pois os resultados geram acordos nos quais os envolvidos cedem pretensões para alcançar um consenso.

Nesse sentido, o autor Mauricio Godinho Delgado, explica que essa maneira de autocomposição “não se confunde com a renúncia e muito menos com a submissão, devendo cingir-se, essencialmente, à transação (por isso fala-se em transação coletiva negociada)” (DELGADO, 2006, p. 1369).

A negociação coletiva relaciona-se indiretamente com algumas das fórmulas de heterocomposição e autotutela, como se verifica em casos que ocorrem à mediação, a arbitragem e a greve. Para fins didáticos, esses mecanismos podem ser como instrumentos-meios da negociação coletiva do trabalho, enquanto os instrumentos-fins são as convenções coletivas de trabalho e os acordos coletivos de trabalho, que provém do sucesso da dinâmica negocial (DELGADO, 2006).

A importância da negociação coletiva transcende o Direito do Trabalho, alcançando outras esferas jurídico-sociais. Essa forma de relação juslaboral coletiva foi importante para a estruturação do processo democrático, pois o seu procedimento denota forma social de diálogo consensual para alcançar um comum acordo, ou seja, sua matriz afasta qualquer experiência autoritária (LEITE, 2014).

Assim, é de salutar importância que o processo negocial atenda aos requisitos mais básicos de respeito às fontes norteadoras e aos princípios do direito do trabalho, porquanto conduz o andamento de todo o processo de tomada de decisões dos entes sindicais durante a elaboração da norma coletiva formal autônoma.

5.2 Princípios

O Direito Coletivo do Trabalho, considerado ramo do Direito do Trabalho, contém as suas especificidades e os seus princípios norteadores que regulamentam os parâmetros para a produção de normas autônomas ou heterônomas, de modo que assegurem as garantias obtidas a partir do princípio da proteção do empregado, que celebra a busca da igualdade do trabalhador em relação ao empregador, considerando seu estado de hipossuficiência.

Diante disso, sendo o processo de negociação coletiva matéria do âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, impõe-se não apenas a observância ao princípio da proteção, mas a utilização de outros princípios como norte e inspiração para o processo negocial que resulta na elaboração dos instrumentos autônomos normativos.

Dentre os princípios do Direito Coletivo do Trabalho, utilizados na condução do processo negocial, serão pontuados os seguintes: princípio da boa-fé, do dever

de informação, da inescusabilidade da negociação, da razoabilidade, da participação obrigatória das entidades sindicais e da supremacia das normas de ordem pública.

O legislador ao criar o processo de negociação coletiva, evidentemente, buscou a pacificação dos conflitos coletivos de trabalho, suprimindo caracteres que poderiam estimulá-los ainda mais. Desta maneira, a negociação deve ser realizada primando-se pela ética e moral, evitando uma parte levar sob a outra qualquer vantagem ilegal, imoral e antiética (ROMAR, 2014).

Esse princípio tem reconhecimento expresso pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT, através dos verbetes 934, 935, 936, 938 e 1.071:

934. O Comitê recorda a importância concedida à obrigação de negociar de boa fé para a manutenção de um desenvolvimento harmonioso das relações profissionais (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2006. p. 199).

935. É importante que tanto os empregadores quanto os sindicatos participem das negociações de boa fé e que façam todo o possível para obterem um acordo, e a celebração de negociações verdadeiras e construtivas é necessária para o estabelecimento e para a manutenção de uma relação de confiança entre as partes (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2006. p. 200).

936. Tanto os empregadores como os sindicatos devem negociar de boa fé, realizando esforços para chegar a um acordo, e a existência de relações de trabalho satisfatórias depende primordialmente da atuação recíproca das partes e de sua confiança mútua (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2006. p. 200).

938. Ainda que a atitude conciliadora ou intransigente adotada por uma das partes ante as reivindicações de outra seja matéria de negociação entre as partes, tanto os empregadores como os sindicatos devem negociar de boa fé realizando esforços para chegar a um acordo (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2006. p. 200).

(...)

1.071. Destaca-se a importância de que nas consultas reine a boa fé, a confiança e o respeito mútuo e que as partes tenham tempo suficiente para expressar seus pontos de vista e discuti-los em profundidade com o objetivo de poderem obter um compromisso adequado (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2006. p. 230).

Impõe-se ainda na aplicação desse princípio, que seja observado o dever geral de boa-fé para a validade das negociações, capitulado nos arts. 187 e 422, do Código Civil Brasileiro, *in verbis*:

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

(...)

Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé (BRASIL, 2002).

De par com essa caracterização do princípio da boa-fé, sobressai-se o permanente diálogo estabelecido pelos entes sindicais subscritores da norma coletiva em estudo, delineando o fortalecimento do processo de negociação, que tem sido pautado sempre pela ética, transparência e obediência aos preceitos legais.

É relevante fazer referência ainda ao princípio do dever de informação, esse princípio tem fundamento básico e principal no art. 5º, XIV, da Constituição Federal de 1998, *verbis*:

Art. 5º (...)

XIV - é assegurado a todos o acesso à informação e resguardado o sigilo da fonte, quando necessário ao exercício profissional; (BRASIL, 1988).

Na ótica da negociação coletiva, o dever de informação é considerado desdobramento do princípio da boa-fé, pois na construção dos instrumentos autônomos é imprescindível que ambas as partes apresentem a realidade social e econômica vivida, a fim de que o mérito da negociação possa refletir na proporcionalidade dos interesses e razoabilidade das concessões (LEITE, 2014).

Desta forma, a confiança e a boa-fé dos envolvidos na negociação são requisitos basilares para o melhor desdobramento e, conseqüentemente, para a construção de instrumentos autônomos que satisfaçam ambas as partes.

Nesse sentido, preceitua Mauricio Godinho Delgado:

É evidente que a responsabilidade social de se produzirem normas (e não meras cláusulas) conduz à necessidade de clareza quanto às condições subjetivas e objetivas envolvidas na negociação. Não se trata aqui de singela pactuação de negócio jurídico entre indivíduos, onde a privacidade prepondera; trata-se de negócio jurídico coletivo, no exercício da chamada autonomia privada coletiva, dirigida a produzir universos normativos regentes de importantes comunidades humanas. A transparência aqui reclamada é, sem dúvida, maior do que a que cerca negócios jurídicos estritamente individuais. Por isso aqui é mais largo o acesso a informações adequadas à formulação de normas compatíveis ao segmento social envolvido (DELGADO, 2006, p. 1339).

Ressalta-se que as informações prestadas pelas partes umas as outras, não devem ser divulgadas para outros fins ou obter qualquer outra vantagem alheia da finalidade, isso justificado pela ética e moralidade, primados do princípio da boa-fé, que também norteia as negociações coletivas (LEITE, 2014).

Os referidos aspectos de confiança e boa-fé encontram guarida no processo negocial do comércio de Teixeira de Freitas, em decorrência da responsabilidade com que o Sindec e o Sincomércio tratam a construção dos preceitos coletivos reguladores, evitando sempre a possível colisão com as demais regras justrabalhistas e mantendo a observância das condições econômicas e sociais, não impondo, desta maneira, sacrifícios a quaisquer das partes.

Do princípio da inescusabilidade da negociação decorre a obrigatoriedade ou dever jurídico de negociação dos sindicatos representativos dos trabalhadores e empregadores, em determinadas situações expressas legalmente.

Nesse sentido, torna-se importante determinar algumas dessas passagens legais que impõem o dever da iniciação de uma negociação coletiva. Assim, inicialmente, traz-se o art. 616, da CLT:

Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) (BRASIL, 1943).

Na hipótese de deflagração de greve, o princípio da inescusabilidade da negociação coletiva também deve ser observado, pois nessa situação pressupõe-se o dever de negociar, tendo em vista que se exige o exaurimento do instrumento autocompositivo, conforme o art. 3º, da Lei 7.783/1989:

Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.
Parágrafo único. A entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, da paralisação. (BRASIL, 1989).

Em casos de ajuizamento de dissídio coletivo, também se presume o dever de negociar pela necessidade de finalização da negociação, conforme art. 114, § 2º, da Constituição Federal:

Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente (BRASIL, 1988).

Está assentada na própria norma coletiva em estudo a obrigatoriedade de iniciar o processo de negociação coletiva anualmente, nos sessenta dias que antecedem o seu vencimento, podendo ainda formalizar a sua prorrogação ou inserir temas ajustados entre os convenientes. Essa imposição decorre da obediência ao instituto ora demonstrado, legitimando o respeito adotado pela norma.

É igualmente importante a exigência de proporcionalidade e bom senso das partes envolvidas na negociação coletiva, devendo existir equilíbrio nas concessões de direito, assim como na aquisição de obrigações, acontecendo uma verdadeira e clara transação, na qual os envolvidos cedem parcialmente suas pretensões para que aconteça um comum acordo e não seja excessivamente oneroso para nenhuma das partes negociantes (LEITE, 2014).

Há situações levadas aos tribunais que envolvem o instituto e, nos casos que envolvem o direito de greve, por exemplo, o TST decidiu por sua legalidade com base no princípio da razoabilidade, pois em algumas situações fáticas peculiares mostra-se justo o exercício de tal garantia, embora não prevista no rol legal da lei que ampara o movimento de resistência (Lei 7.783/89). Nesse sentido:

A Constituição reconhece a greve como um direito fundamental de caráter coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas. Não se considera abusivo o movimento paredista se observados os requisitos estabelecidos pela ordem jurídica para sua validade: tentativa de negociação; aprovação pela respectiva assembléia de trabalhadores; aviso prévio à parte adversa. Embora se reconheça que o direito de greve se submete às condições estabelecidas nos arts. 3º e 4º da Lei 7.783/1989, torna-se indubitável, em casos concretos - revestidos de peculiaridades que demonstrem o justo exercício, pelos trabalhadores, da prerrogativa de pressionarem a classe patronal para obtenção de melhores condições de trabalho -, que não se pode interpretar a Lei com rigor exagerado, compreendendo um preceito legal de forma isolada, sem integrá-lo ao sistema jurídico. A regulamentação do instituto da greve não pode traduzir um estreitamento ao direito de deflagração do movimento, sobretudo porque a Constituição Federal - que implementou o mais relevante avanço democrático no Direito Coletivo brasileiro -, em seu art. 9º, caput, conferiu larga amplitude a esse direito: "É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender". Dessa forma, a aprovação por assembleia não pode - em situações especiais em que o movimento paredista foi realizado com razoabilidade, aprovação e adesão dos obreiros - exprimir uma formalidade intransponível a cercear o legítimo exercício do direito de greve. Assim, a despeito da inexistência de prova escrita de assembleia-geral regular, se os elementos dos autos permitem a convicção de ter havido aprovação da greve pela parcela de empregados envolvidos, considera-se atendido o requisito formal estabelecido pelo art. 4º da Lei 7.783/89, na substância (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2009).

É acertado dizer, então, a partir da concretização da norma coletiva comerciária de Teixeira de Freitas, que os sindicatos convenientes utilizam-se da aplicação do princípio em comento, considerando a raridade com que são instaurados os dissídios coletivos, quando se transfere a responsabilidade da decisão sobre determinado tema para o Poder Judiciário, que se pronuncia através de sentenças normativas, acolhendo ou rejeitando as cláusulas postuladas no dissídio.

Decorre ainda da busca pela concretização da norma coletiva o princípio da participação obrigatória das entidades sindicais, com fundamento precípua no art. 8º, VI, da Constituição Federal: “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho” (BRASIL, 1988).

Expressamente comprovado constitucionalmente e infraconstitucionalmente, é indubitável a inafastabilidade da participação dos sindicatos na negociação coletiva, sendo nulas as cláusulas acordadas diretamente com os trabalhadores. Em decorrência desta determinação da Carta Magna, levado a se pronunciar na apreciação de casos concretos, o TST firmou o seguinte entendimento:

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. NEGOCIAÇÃO COLETIVA SEM A PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO. RECUSA EM NEGOCIAR NÃO COMPROVADA. SINDICATO PRETERIDO. INVALIDADE DO ACORDO DE BANCO DE HORAS.

O art. 8º, inciso VI, da Constituição Federal, ao declarar a participação obrigatória do sindicato na negociação coletiva de trabalho revela natureza de preceito de observância inafastável. Em verdade, a própria CLT já trazia a exigência de participação do sindicato na celebração de convenção e de acordo coletivo de trabalho, conforme dispõem os arts. 611, -caput- e § 1º, e 613. Todavia, o art. 617 da CLT, nos moldes em que redigido, não se revela incompatível com a garantia constitucional, pois o ordenamento jurídico conteria lacuna de graves conseqüências caso não previsse solução para situações em que comprovadamente o sindicato não se desincumbe da nobre função constitucional. A recepção do artigo 617 da CLT, contudo, não dispensa a análise minuciosa do caso concreto, a fim de que se verifique a efetiva recusa na negociação coletiva a ensejar as etapas seguintes previstas no aludido artigo, e, em tese, se conclua pela validade de eventual ajuste direto com os empregados. Precedentes. Se os autos carecem da comprovação de que o sindicato recusou-se a negociar, e, ao contrário, a prova revela uma total preterição do sindicato na negociação coletiva, julga-se improcedente o pedido de declaração de validade de acordo de banco de horas celebrado diretamente com os empregados (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2009).

Entretanto, o art. 617, da CLT prevê excepcionalmente a possibilidade de realização de acordos coletivos diretamente com os empregados, quando os

respectivos sindicatos silenciarem-se no prazo legal ou recusarem-se a participar desmotivadamente.

Art. 617 Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) (BRASIL, 1943).

Deduz-se, portanto, a partir da normalidade do processo negocial, que os entes convenientes da norma comerciária, tem atuado no sentido de garantir sua participação na realização dos instrumentos coletivos, em conformidade com a legislação trabalhista, não se afastando das suas prerrogativas.

E neste mesmo sentido, aplica-se o princípio da supremacia das normas de ordem pública que, segundo Leite (2014), deve estar presente na elaboração dos instrumentos coletivos autônomos, os sindicatos tem o dever de observância das normas de ordem pública, consideradas absolutas e tuteladas pelo Estado, pois essas não são passíveis de qualquer alteração, como forma de proteção ao mínimo essencial, indispensável aos empregados.

O art. 8º, da CLT, embasa tal entendimento principiológico:

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público (BRASIL, 1943).

O item II, da Súmula 437 do TST, indiretamente contemplou esse princípio, além de destacar matérias de ordem pública.

Súmula nº 437 do TST
(...)

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inafanoso à negociação coletiva (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2012).

O argumento da obediência irrestrita às normas consideradas absolutas, em que o Estado tem interesse na sua tutela, porquanto preservadas as condições de higiene, saúde e segurança do trabalhador, não enfrentou qualquer obstáculo na produção da norma comerciária, que apenas envolveu melhorias nas condições dos empregados sem ir de encontro com a lei.

5.3 Instrumentos normativos coletivos

Os diplomas negociais coletivos, também chamados de contratação coletiva, são compostos pela Convenção Coletiva de Trabalho e Acordo Coletivo de Trabalho.

A principal diferença dessas espécies reside no aspecto de que a convenção coletiva é produto de negociação de sindicato dos trabalhadores com sindicato dos empregadores e o acordo coletivo é resultado da negociação de empresa com sindicato dos empregados (DELGADO, 2006).

Esses instrumentos, normados pelos próprios beneficiários, se sustentam do ponto de vista da peculiaridade da sua formação, em razão do seu compartilhamento com o território e com os grupos de indivíduos por eles abrangidos.

A CCT em estudo é, portanto, reflexo do processo de concepção das relações trabalhistas no município, permeada por características territoriais, sociais e econômicas.

5.4 Convenção Coletiva de Trabalho

O reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho é encontrado no Capítulo II, art. 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988, como direito social fundamental.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
 (...)
 XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
 (BRASIL, 1988).

Embora a Carta Magna tenha elencado a Convenção Coletiva como direito social fundamental e garantido o reconhecimento dessa, não explicou o significado desse instrumento autocompositivo, cabendo ao legislador infraconstitucional, dada a importância de uma definição legal, trazer tal conceito no bojo da Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 611:

Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho (BRASIL, 1943).

Primordialmente, os sindicatos são os legitimados para firmar as Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho. Na falta desses, a CLT, no art. 611, parágrafo 2º, legitimou outros dois entes que podem ser sujeitos responsáveis pela elaboração desses instrumentos autônomos normativos:

Art. 611
 (...)
 § 2º As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações. (BRASIL, 1943).

Desta forma, compõe-se a seguinte sequência: em primeiro plano, os sindicatos são os sujeitos por excelência para firmar a CCT, porém, na falta desses, as Federações são legitimadas para celebrar tal norma ou ainda na inexistência desse último ente, as Confederações ganham o poder de elaborar esse instrumento autônomo (FILHO, 2016).

Além dessas disposições relativas a conceito e sujeitos, a CLT, nos arts. 612 e 613, elenca algumas condições para a validade da CCT e ACT:

Art. 612 Os sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembleia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos.

Parágrafo único. O *quorum* de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados.

Art. 613 As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:

I - Designação dos Sindicatos convenientes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;

II - Prazo de vigência;

III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;

IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;

V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenientes por motivos da aplicação de seus dispositivos;

VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;

VII - Direitos e deveres dos empregados e empresas;

VIII - Penalidades para os Sindicatos convenientes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.

Parágrafo único. As convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro (BRASIL, 1943).

Entretanto, no que tange ao art. 612, da CLT, o TST repudiou sua recepção pelo art. 8º, I, da Constituição Federal de 1988, pois o acolhimento do ordenado nesse artigo feriria a liberdade de administração e atuação dos sindicatos, dispostos constitucionalmente (ROMAR, 2014).

Nesse passo, importante apontar que o TST não recepcionou o *caput* do art. 614, da CLT, pois nesta conformidade, o Ministério de Trabalho teria o poder de recusar a homologação da Convenção ou Acordo Coletivo (DELGADO 2006). Assim, tal preceito, afrontaria o princípio da não intervenção estatal na organização sindical, encontrado no art. 8º, I, da CF. Diante disso, torna-se importante abordar o teor do art. 614, da CLT (não vigente no ordenamento jurídico):

Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) (BRASIL, 1943).

Nesse liame, traz-se o entendimento do Valentin Carrion, que também explica a motivação da não recepção do referido *artigo, litteris*:

A autoridade não pode recusar-se a receber o instrumento; a simples entrega no protocolo é suficiente; vedada a apreciação do seu mérito e dispensada a publicação no Diário oficial; a incompatibilidade de suas cláusulas com a lei enseja apenas comunicação à chefia de fiscalização, que denunciará à Procuradoria do Trabalho, quando for o caso (CARRION, 1995, p. 67).

Abordadas algumas características formais das Convenções Coletivas de Trabalho, importante também tratar da natureza desse instrumento autônomo.

Aponta-se que a CCT tem origem privada (elaborada pelos sindicatos dos empregadores e empregados) e corresponde à noção de lei, portanto, cria regras jurídicas impessoais e abstratas, que vinculam e produzem efeitos para todos os representados (independente de serem sócios) dos sindicatos que subscreveram a norma. Assim, para serem alcançados pelos efeitos das cláusulas acordadas na CCT, basta que façam parte da categoria econômica ou profissional das entidades que firmaram esse instrumento autocompositivo (DELGADO, 2006).

Existe apenas uma ressalva quanto ao alcance jurídico da Convenção Coletiva de Trabalho: os profissionais de categorias diferenciadas. Em relação a esses trabalhadores serão aplicadas apenas as normas coletivas firmadas com a participação dos respectivos sindicatos dessas categorias diferenciadas, independente da área econômica em que se insira a empresa para a qual trabalham, conforme a Súmula nº 374, do TST:

NORMA COLETIVA. CATEGORIA DIFERENCIADA. ABRANGÊNCIA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 55 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005
Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria (ex-OJ nº 55 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996) (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 1996).

Importante esclarecer que as CCTs são normas de natureza autônoma, pois os seus criadores são também os seus destinatários, ou seja, normatizam relações jurídicas “*ad futurum*” (FILHO, 2016).

Nesse sentido, Valetin Carrion explica que:

A Convenção Coletiva de Trabalho como contrato normativo, regula antecipadamente, de maneira abstrata, relações jurídicas existentes ou que as partes se obrigam a constituir. É próprio do contrato, em acepção ampla (como negócio jurídico bilateral), regular relações jurídicas, subordinando-as a regras preestabelecidas. Tais disposições negociais, agora fixadas para produzirem efeito adiante, destinam-se a reger as relações concretas das partes que se submeteram ou venham a se submeter às condições estipuladas (CARRION, 1995, p. 57).

A CCT tem notória importância pelo fato de atenuar a hipossuficiência do trabalhador no âmbito do contrato individual de trabalho e conseqüentemente, permitir a sua participação nas decisões relativas às suas condições de trabalho. Nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite “é uma tentativa nobre de reabilitar a dignidade humana, aviltada pelo individualismo jurídico” (LEITE, 2014, p. 612).

Além disso, esse instrumento autônomo permite melhor acompanhamento da realidade social, com a edição mais célere de normas feitas pelos próprios atores sociais dessa relação, afastando bastante as conseqüências da morosidade legislativa (DELGADO, 2006).

5.5 Acordo Coletivo de Trabalho

O Acordo Coletivo de Trabalho, também tem fundamento no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988, e é capitulado como direito social.

Entretanto, da mesma forma que ocorreu com a CCT, tal dispositivo constitucional não conceituou este instrumento autônomo, ficando esse encargo para o legislador infraconstitucional, que no art. 611, parágrafo 1º, da CLT, dispôs:

Art. 611

(...)

§ 1º É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho (BRASIL, 1943).

As considerações feitas sobre a Convenção Coletiva de Trabalho são em sua maioria aplicadas ao Acordo Coletivo de Trabalho. Diante disso, a principal distinção entre esses instrumentos, reside, basicamente, nos seus sujeitos e abrangência.

Os acordantes no ACT são os sindicatos dos empregados e uma empresa ou grupos de empresas, atuando diretamente na elaboração da norma. Neste caso, o sindicato patronal, diferentemente da CCT, não figura como parte no Acordo Coletivo de Trabalho (GOMES, GOTTSCHALK, 2007).

A abrangência dos efeitos jurídicos do Acordo Coletivo de Trabalho é menor se comparada a da CCT, pois na primeira, os efeitos ficam restritos aos trabalhadores das empresas acordantes (GOMES, GOTTSCHALK, 2007).

Estabelecidas as diferenciações básicas, adentra-se em um tema muito recorrente e alvo de várias discussões: a validade de Acordos Coletivos de Trabalho realizados sem a presença de sindicatos dos trabalhadores.

Recorrendo a texto legal, o art. 617, da CLT, preceitua o seguinte:

Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica.

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.

§ 2º Para o fim de deliberar sobre o Acordo, a entidade sindical convocará assembléia geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 612. (BRASIL, 1943).

O artigo refere-se a possibilidade dos empregados poderem realizar negociação coletiva com a empresa, firmando os ACTs, desde que respeitados os procedimentos legais dispostos (DELGADO, 2006).

O Tribunal Superior do Trabalho firmou entendimento, no sentido de reconhecer os ACTs sem a participação de sindicato, com fundamento de que não se pode impedir o exercício de uma garantia fundamental, por interesses secundários das entidades sindicais, considerando válidos os Acordos, desde que sejam realizados em conformidade com os procedimentos legais dispostos no art. 617, da CLT. Nesse sentido, traz-se o seguinte julgado:

ACORDO COLETIVO. CELEBRAÇÃO SEM A PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO. Nos termos do artigo 8º, VI, da Constituição da República e "caput" do artigo 617 da CLT, é obrigatória a participação dos sindicatos nas

negociações coletivas, sem a qual o ajuste não será considerado válido, salvo se cumprida a formalidade constante no § 1º do artigo 617 da CLT (Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.), procedimento não respeitado no caso em apreço (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2001).

5.6 Características da CCT e ACT

Inicialmente é importante abordar acerca da legitimação dos instrumentos autônomos normativos, partindo da premissa de que, no âmbito dos empregados, os legitimados são os sindicatos de categorias profissionais, enquanto no âmbito dos empregadores a legitimidade se dá para os sindicatos de categorias econômicas, sendo estes os sujeitos aptos a negociar e celebrar as Convenções Coletivas de Trabalho (LEITE, 2014).

Em relação aos empregadores a situação é um pouco distinta, pois esses tem legitimação própria e direta na produção dos Acordos Coletivos. Isso não significa que os sindicatos não possam representar esses sujeitos, mas já observa-se uma legitimidade facultativa. Quanto as CCTs, apenas os sindicatos de categoria econômica estão aptos a transigirem ou negociarem em nome dos empregadores (LEITE, 2014).

Ao adentrar o conteúdo dos instrumentos autônomos, obtêm-se basicamente dois institutos: regras jurídicas e cláusulas contratuais. As regras jurídicas integram os contratos individuais de trabalho dos envolvidos na negociação, portanto geram direitos e obrigações. As cláusulas contratuais geram direitos e obrigações para os representantes na negociação, os sindicatos dos empregados e empregadores ou empresas, no caso de Acordo Coletivo de Trabalho (DELGADO, 2006).

Diante disso, a partir de um ponto de vista didático, nota-se que as regras jurídicas contêm prerrogativas essenciais ou substanciais dos instrumentos autônomos, pois, através dessas é alcançado o objetivo negocial principal, enquanto que as cláusulas contratuais fazem parte de uma gama acessória, por tratarem de assuntos não incisivos quanto ao produto-fim (FILHO, 2016).

As Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, primordialmente, tem seus requisitos de formalidade esculpido no art. 613, da CLT e seus respectivos incisos e parágrafo único. Para a elaboração dos diplomas autônomos, também devem ser analisados os critérios e formalidades elencados no estatuto sindical.

Para a validação e concretização das ACTs e CCTs, faz-se necessário o cumprimento dos ritos e exigências formais, contidos em legislações infraconstitucionais e extravagantes (GOMES, GOTTSCHALK, 2007).

A vigência dos instrumentos autônomos normativos se dará três dias após o depósito administrativo no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos, conforme art. 614, § 1º, da CLT (GOMES, GOTTSCHALK, 2007).

A duração dos ACTs e CCTs é capitulada na CLT em seu art. 614, § 3º, o qual determina que “não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos” (BRASIL, 1943).

Importante salientar que aplica-se às normas coletivas o fenômeno da ultratividade, isso significa dizer que os efeitos dessa sobrevivem mesmo após o prazo estipulado para o fim. O TST firmou a Súmula nº 277 nesse sentido, estabelecendo o seguinte:

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO).

Em relação a prorrogação, revisão, denúncia, revogação e extensão, aplica-se a determinação do art. 615 e seguintes, da CLT:

Art. 615 - O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de Convenção ou Acordo ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de Assembléia Geral dos Sindicatos convenentes ou partes acordantes, com observância do disposto no art. 612.

§ 1º O instrumento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação de Convenção ou Acordo será depositado para fins de registro e arquivamento, na repartição em que o mesmo originariamente foi depositado observado o disposto no art. 614. § 2º As modificações introduzidos em Convenção ou Acordo, por força de revisão ou de revogação parcial de suas cláusulas

passarão a vigorar 3 (três) dias após a realização de depósito previsto no § 1º. (BRASIL, 1943).

5.7 Autonomia privada coletiva

A autonomia privada coletiva designa a possibilidade, no ordenamento jurídico brasileiro, de poder negociar, adotar e aplicar normas coletivas elaboradas por seus destinatários. Desta forma Orlando Teixeira da Costa afirma que “constitui uma forma de interação social que requer muita habilidade e criatividade, à semelhança do que ocorre no processo de elaboração de uma obra de arte” (COSTA, 1999. p. 114).

A construção coletiva autônoma trabalhista tem estímulo na Carta Magna em seu art. 7º, incisos VI, XIII, XIV e XXVI:

Art. 7º

(...)

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

(...)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

(...)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

(...)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; (BRASIL, 1988)

A construção autônoma privada coletiva também está prevista na Constituição Federal em seu art. 8º e nos artigos 611 a 625 da CLT, inseridos no capítulo que trata das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho.

Além disso, a Organização Internacional do Trabalho diversas vezes buscou o viés construtivo de normas autônomas coletivas, como se denota das suas Convenções nº 98 (já citada e discutida em oportunidade anterior) e nº 52.

Neste mesmo passo, a Recomendação nº 163 de 1981, também da OIT, estimulou a promoção da negociação coletiva em todos os níveis, dando nortes

iniciais para a construção de princípios que direcionam a formulação dos instrumentos autônomos coletivos.

Recomendação 163

(...)

II. MEIOS DE PROMOVER A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

2. Na medida do necessário, medidas condizentes com as condições nacionais devem ser tomadas para facilitar o estabelecimento e desenvolvimento, em base voluntária, de organizações livres, independentes e representativas de empregadores e de trabalhadores.

3. Quando oportuno e necessário, medidas condizentes com as condições nacionais devem ser tomadas para que:

a) organizações representativas de empregadores e de trabalhadores sejam reconhecidas para fins de negociação coletiva;

b) nos países em que as autoridades competentes utilizam processos para o reconhecimento de organizações às quais deve ser outorgado o direito de negociar coletivamente, este reconhecimento seja baseado em critérios preestabelecidos e objetivos com referência à natureza representativa das organizações, definidos em consulta com organizações representativas de empregadores e de trabalhadores.

4. (1) Medidas condizentes com as condições nacionais devem ser tomadas, se necessário, para que a negociação coletiva seja possível em qualquer nível, inclusive o do estabelecimento, da empresa, do ramo de atividade, da indústria, ou nos níveis regional ou nacional.

(2) Nos países em que a negociação coletiva se desenvolve em vários níveis, as partes da negociação devem procurar assegurar-se de que haja coordenação entre esses níveis.

5. (1) As partes da negociação devem tomar medidas para que seus negociadores, em todos os níveis, tenham a oportunidade de passar por treinamento adequado.

(2) As autoridades públicas podem oferecer, a pedido, assistência a organizações de empregadores e de trabalhadores nesse treinamento.

(3) O conteúdo e a supervisão dos programas desse treinamento devem ser definidos pela apropriada organização em causa, de trabalhadores ou de empregadores.

(4) Esse treinamento não prejudicará o direito de organizações de trabalhadores e de empregadores de escolherem seus próprios representantes para fins da negociação coletiva.

6. As partes da negociação coletiva devem prover seus respectivos negociadores do necessário mandato para conduzir e concluir as negociações, sujeitos a disposições de consultas a suas respectivas organizações.

7. (1) Medidas condizentes com as condições nacionais devem ser tomadas, se necessário, para que as partes tenham acesso à informação necessária a negociações significativas.

(2) Para esse fim:

a) empregadores públicos e privados, a pedido de organizações de trabalhadores, devem pôr à sua disposição informações sobre a situação econômica e social da unidade negociadora e da empresa em geral, se necessárias para negociações significativas; no caso de vir a ser prejudicial à empresa a revelação de parte dessas informações, sua comunicação pode ser condicionada ao compromisso de que será tratada como confidencial na medida do necessário; a informação a ser posta à disposição pode ser acordada entre as partes da negociação coletiva;

b) as autoridades públicas devem pôr à disposição, se necessário, informações sobre a situação econômica e social do país em geral e sobre o setor de atividade envolvido, na medida em que a revelação dessa informação não for prejudicial ao interesse nacional.

8. Se necessárias, devem ser tomadas medidas condizentes com as condições nacionais para que os procedimentos para a solução de conflitos trabalhistas ajudem as partes a encontrar elas próprias a solução da disputa, quer conflito tenha surgido durante a negociação de acordos, quer tenha surgido com relação à interpretação e à aplicação de acordos ou esteja coberto pela Recomendação sobre o Exame de Queixas, de 1967.

9. Esta Recomendação não revê nenhuma Recomendação em vigor (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981).

Assim resta nítido que a autonomia privada coletiva foi estimulada visando uma melhor interação social, na qual os envolvidos nesse contexto trabalhista juscoletivo, pudessem se ajustar e construir normas atuais e justas de acordo com o momento vivido e as condições das partes (ROMAR, 2014).

5.8 A flexibilização autônoma do Direito do Trabalho limitada pelo princípio da adequação setorial

Importante relatar que na legislação heterônoma trabalhista encontram-se normas de indisponibilidade relativas e absolutas. A primeira é referente aos direitos laborais de interesse individual, ou seja, a alteração desses direitos observado um padrão superior ao da norma heterônoma, são requisitos para a validade da alteração. Já a segunda concerne aos direitos que não podem ser flexibilizados, sob pena de interferir no mínimo existencial estipulado e ferir o princípio da dignidade da pessoa humana (PEREIRA; CASTRO, 2014).

Diante disso, o Tribunal Superior do Trabalho colaciona em suas decisões a possibilidade de flexibilizar normas de indisponibilidade relativa para que haja melhoria nas condições individuais do trabalhador:

Não obstante entenda esta Corte que se deve prestigiar o pactuado entre empregados e empregadores, por meio de convenções e acordos coletivos de trabalho, sob pena de violação do disposto no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição da República, a transação no Direito do Trabalho, fundada na autonomia coletiva privada, pressupõe a observância de certos requisitos, como a criação de normas que tragam benefícios aos trabalhadores ou que versem normas de indisponibilidade relativa (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2012).

Nessa perspectiva, o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região fixou o entendimento de que alguns direitos dos trabalhadores podem ser suprimidos para

que hajam concessões ulteriores mais benéficas, sempre respeitando o patamar civilizatório mínimo:

NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. Sabe-se que os sindicatos, ao firmarem acordos ou convenções coletivas podem concordar com a redução ou retirada de determinados direitos, exatamente como resultado de negociação, com o fim de obter outras vantagens consideradas mais benéficas em relação àquelas suprimidas e/ou diminuídas. É a primazia da negociação coletiva conferida pela Carta constitucional, que pressupõe a substituição das garantias legais pelas convencionais (flexibilização autônoma), desde que respeitado os direitos mínimos dos trabalhadores (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA BAHIA, 2007).

O Tribunal Regional de Trabalho de Minas Gerais, por sua vez, especificou que apenas os direitos de indisponibilidade relativa podem ser transacionados, desde que exista melhoria nas condições dos trabalhadores e não supressão. Nesse sentido, destaca a seguinte ementa:

PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS DE INDISPONIBILIDADE RELATIVA. O princípio da adequação setorial negociada, que retrata o alcance da contraposição das normas coletivamente negociadas àquelas de cunho imperativo, emanadas do Estado, viabiliza que as normas autônomas construídas para incidirem no âmbito de certa comunidade econômico-profissional possam prevalecer sobre aquelas de origem heterônoma, desde que transacionem parcelas de indisponibilidade apenas relativa, como, e.g, as concernentes à manutenção da hora noturna em sessenta minutos, vez que não caracteriza alteração em patamar prejudicial à saúde do trabalhador e desde que não traduza simples renúncia, mas transação de direitos (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DE MINAS GERAIS, 2001).

Com referência às normas de indisponibilidade absoluta, quanto aos quesitos de medidas de saúde, higiene e segurança no ambiente do trabalho, o Brasil ratificou a Convenção nº 155 da OIT por meio do decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994, fixando e firmando entendimento de que essas normas são integrantes do princípio da dignidade da pessoa humana e, devido a isso, não podem ser flexibilizadas. Desta forma, vale fazer menção a seus aspectos mais importantes. (ROMAR, 2014).

A Convenção determina que seja formulada uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, objetivando prevenir os acidentes e os danos à saúde que sejam consequência da atividade do empregado, além de reduzir ao mínimo suas possíveis causas.

Contempla ainda a exigência aos empregadores de que garantam a segurança e minimizem os riscos nos locais de trabalho, maquinários e nas operações e processos que tiverem sob o seu controle, fornecendo roupas e equipamentos adequados à prevenção, permitindo aos trabalhadores ou os seus representantes e ainda suas organizações representativas, examinarem o cumprimento das normas.

Assim, quanto às normas de indisponibilidade absoluta, o Tribunal Superior do Trabalho tem invalidado normas autônomas coletivas, no todo ou em parte, quando os envolvidos na negociação coletiva tentam flexibilizar medidas de proteção à higiene, saúde e segurança do trabalho, direitos revestidos pelo patamar civilizatório mínimo. Relevante, no aspecto, destacar a seguinte ementa:

RECURSO DE REVISTA.

(...)

2. COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM ATIVIDADE INSALUBRE. PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. REDUÇÃO DOS RISCOS INERENTES À SEGURANÇA E À SAÚDE DO TRABALHADOR. CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ARTS. 1º, III, 7º, VI, XIII, XIV, XXII, 170, "CAPUT" e 225. CONVENÇÃO 155 DA OIT. DIREITO REVESTIDO DE INDISPONIBILIDADE ABSOLUTA. IMPOSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO. A Constituição Federal estipulou, como direito dos trabalhadores, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Essa inclusive é a orientação que se extrai da Convenção nº 155 da OIT, ratificada pelo Brasil em 18.05.1992, que expressamente estabelece a adoção de medidas relativas à segurança, à higiene e ao meio ambiente do trabalho. No caso de atividades insalubres, para regularidade da prorrogação da jornada, é necessário que seja dada licença prévia de autoridade competente em matéria de higiene e saúde (art. 60 da CLT). Nesse contexto, mesmo que haja norma coletiva autorizando o regime compensatório em atividade insalubre, é imprescindível a observância da obrigação de haver inspeção e permissão das autoridades competentes, na forma do citado art. 60 da CLT. Isso porque a negociação coletiva trabalhista não tem poderes para eliminar ou restringir direito trabalhista imperativo e expressamente fixado por regra legal, salvo havendo específica autorização da ordem jurídica estatal. Em se tratando de regra fixadora de vantagem relacionada à redução dos riscos e malefícios no ambiente do trabalho, de modo direto e indireto, é enfática a proibição da Constituição ao surgimento da regra negociada menos favorável (art. 7º, XXII, CF). Em coerência com essa nova diretriz, o Tribunal Pleno do TST cancelou a Súmula 349/TST, cancelando também outros verbetes que flexibilizavam a legislação na área de saúde e segurança laborais (item II da Súmula 364 e OJ Transitória 4 da SDI-1 do TST). Desse modo, não há como prevalecer cláusula que estabelece a prorrogação da duração do trabalho e faculta compensação de jornada nas atividades insalubres independentemente de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho. Recurso de revista não conhecido, no aspecto. 3. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. FLEXIBILIZAÇÃO POR NORMA COLETIVA. INVIABILIDADE. SÚMULA 366 E OJ 372/SBDI-1, AMBAS DO TST. Esta Corte Superior firmou entendimento de que se configura como tempo à disposição da empresa aquele gasto pelo empregado com a troca de

uniforme, lanche e higiene pessoal, destacando que não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade que exceder a jornada normal (Súmula nº 366/TST). Ademais, esta Corte também pacificou o entendimento de que é inviável a flexibilização do período por norma coletiva, consoante inteligência da OJ 372/SBDI-1/TST. Recurso de revista não conhecido, no aspecto (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2011).

Importante colacionar outra decisão do TST que trata explicitamente do princípio da adequação setorial como limite à flexibilização das normas trabalhistas. Na seguinte norma, a cláusula coletiva previa o aumento da jornada em turnos ininterruptos de revezamento para além das oito horas diárias estipuladas legalmente, ou seja, havia a tentativa, por meio de negociação coletiva, de viabilizar uma aplicação distinta da lei que trata de assunto relacionado à saúde física e mental do trabalhador. Com isso, o próprio TST invalidou a norma coletiva, conforme resumo da decisão, transcrito:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. ELASTECIMENTO DE JORNADA PARA ALÉM DO LIMITE DE 8 HORAS DIÁRIAS. NULIDADE DA NORMA COLETIVA. SÚMULA 423/TST

(...) RECURSO DE REVISTA. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. ELASTECIMENTO DE JORNADA PARA ALÉM DO LIMITE DE 8 HORAS DIÁRIAS. NULIDADE DA NORMA COLETIVA. SÚMULA 423/TST. É certo que esta Corte, ante a controvérsia surgida em torno da interpretação do art. 7º, XXVI, da CF, editou a Súmula 423, no sentido de que é possível a ampliação, por meio de negociação coletiva, da jornada superior a 6 horas, limitada a 8 horas por dia, e carga de trabalho semanal, para o limite de 44 horas, pagando-se como extra as horas que ultrapassarem estes limites. Contudo, conforme consta da citada Súmula, a validade do elastecimento de jornada em turnos ininterruptos de revezamento apenas pode ser aceita se fixada por regular negociação coletiva e se for limitada a 8 horas diárias. Noutro norte, amplas são as possibilidades de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas coletivas em face das normas heterônomas imperativas, à luz do princípio da adequação setorial negociada. Entretanto, essas possibilidades não são plenas e irrefreáveis, havendo limites objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista. Desse modo, ela não prevalece se concretizada mediante ato estrito de renúncia ou se concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), os quais não podem ser transacionados nem mesmo por negociação sindical coletiva. Nesse contexto, não poderia a norma coletiva restringir os efeitos de um direito assegurado constitucionalmente aos empregados, mormente quando se sabe que a jornada de trabalho superior a 8 horas diárias é, obviamente, mais desgastante para o trabalhador, sob o ponto de vista biológico, familiar e até mesmo social, por supor o máximo de dedicação de suas forças físicas e mentais. Sendo assim, é de se reconhecer a nulidade de cláusula coletiva quando há elastecimento da jornada em turnos ininterruptos de

revezamento para além de oito horas diárias, devendo ser aplicada a norma prevista no art. 7º, XIV, da CF, e reconhecidas, por conseguinte, como extraordinárias as horas excedentes à 6ª diária. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2008).

Dessa forma, o princípio da adequação setorial impõe limites ao poder de negociar, além de criar harmonia jurídica entre as normas autônomas (legislado pelas partes) e heterônomas (legislado pelo Estado) (DELGADO, 2006).

Deste processo permissivo de flexibilização legal permeado por algumas limitações, extrai-se que a possibilidade de criação de normas pelas próprias partes oportuniza a evolução da relação juslaboral, bem como o estabelecimento de restrições como forma de prevenção para eventuais processos de desregulamentação e posteriormente, retrocesso social (PEREIRA; CASTRO, 2014).

Ademais, há de se registrar o atual movimento de prestigiar a negociação coletiva, em razão da frequente criação de normas que garantem benefícios aos trabalhadores e ajustam a relação de emprego de modo razoavelmente equilibrado, porquanto representam os interesses das partes e retratam as suas peculiaridades sem o império da norma estatal.

O Ministro Roberto Barroso, em decisão publicada do Recurso Extraordinário nº 590.415 em 18 de março do ano em curso, constou a tendência da Suprema Corte brasileira em validar os instrumentos de negociação coletiva, através da fixação dos parâmetros de legitimidade e reconhecimento aos planos de dispensa incentivada de trabalhadores, conforme se depreende dos trechos a seguir, retirados da ementa do julgado:

“DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS.

(...)

3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.

4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2016).

Deste modo, tem-se que restou impressa a força da vontade das partes, representadas legitimamente, para negociar matéria do seu interesse, observando a participação do Poder Judiciário apenas para resguardar as normas de ordem pública ou normas constitucionais de proteção mínima ao empregado.

6. A IMPORTÂNCIA DE ATUAÇÃO DOS SINDICATOS NO ÂMBITO DO COMÉRCIO NO TERRITÓRIO DE TEIXEIRA DE FREITAS. A BUSCA DA CONSTRUÇÃO DOS AVANÇOS SOB O ENFOQUE DO TERRITÓRIO NORMADO

6.1 História do Sindec e Sincomércio

A formação do Sindec (Sindicato dos Empregados no Comércio de Teixeira de Freitas) é resultado das lutas dos vários movimentos populares desde quando Teixeira de Freitas ainda era distrito de Alcobça. A primeira manifestação histórica da classe trabalhadora ocorreu em 1º de maio de 1982, repetindo-se em 1983, ano em que ainda ocorreu uma manifestação pela Reforma Agrária. Em 1984 os empregados do comércio atuaram fortemente no movimento pelas Diretas Já e no ano seguinte se posicionaram contra a implantação das usinas de álcool na região. Em 1986 ocorreu um grande movimento de organização dos funcionários públicos municipais. Em 1987, no bojo das lutas populares, nasceu a Associação Profissional dos Empregados no Comércio de Teixeira de Freitas, que teve participação fundamental na organização da greve geral que ocorreu em todo país. O ano seguinte, 1988, foi um marco para a vida dos comerciários de Teixeira de Freitas, pois, a Associação Profissional dos Empregados no Comércio de Teixeira de Freitas foi transformada em sindicato, nascendo, assim, o Sindec, em 13 de agosto, como ferramenta de afirmação dos comerciários de Teixeira de Freitas e com sua atuação pautada no tripé: Lutas, Conquistas e Organização (SINDEC, 2016).

Até o momento já foram formalizados 24 termos convencionais, sendo o 1º a partir do biênio 1992/1993, quando estabeleceu-se diálogo com as empresas com o fito de demonstrar a importância da regência da norma autônoma, sendo necessário uma mudança cultural nas práticas até então estabelecidas (SINDEC, 2014).

O Sindec – Sindicato dos Empregados no Comércio de Teixeira de Freitas abrange os trabalhadores e as trabalhadoras do comércio da cidade de Teixeira de Freitas e todos os seus Distritos nas categorias varejista, atacadista e intermediária, nos serviços de alimentação e na prestação de serviços (SINDEC, 2016).

Por sua vez, o Sincomércio (Sindicato do Comércio Varejista de Teixeira de Freitas) foi fundado em 15 de janeiro de 1992. É integrante do Sistema

Confederativo de Representação Sindical na área do comércio varejista e constituído para fins de estudos, coordenação e proteção à representação legal da categoria econômica na base territorial do município de Teixeira de Freitas/BA (SINCOMÉRCIO, 2015).

Antes da fundação do Sincomércio já existia a CDL (Câmara de Dirigentes Lojistas) e o Sindec (Sindicato dos Empregados do Comércio), e, até o seu surgimento, as empresas seguiam as normas da CLT, uma vez que não existia o processo de negociação coletiva, tampouco as normas coletivas atualmente em vigor (SINCOMÉRCIO, 2015).

O Sincomércio foi fundado no mesmo dia que a ACE (Associação Comercial e Empresarial) e a cerimônia de posse se deu em 1º de fevereiro de 1992 (SINCOMÉRCIO, 2015).

A diretoria do Sincomércio é composta por 13 empresários que juntos representam a classe patronal e presta serviços de consultoria e assessoria jurídica, orientação trabalhista, tributária e comercial e desenvolve outros trabalhos sociais e comunitários. Atualmente, o Sincomércio também é posto de atendimento para validação de certificados digitais (SINCOMÉRCIO, 2015).

Com 24 anos de existência o Sincomércio tem como missão precípua a defesa e a representação dos comerciantes em suas necessidades jurídicas e de funcionamento do comércio (SINCOMÉRCIO, 2015).

Anualmente o Sincomércio conduz junto com o Sindec o processo de negociação coletiva que resulta na elaboração da Convenção Coletiva de Trabalho do comércio de Teixeira de Freitas. Este documento é fundamental na regulamentação das relações de trabalho e emprego e busca equilibrar os interesses das duas classes, dos empregados e dos empregadores (SINCOMÉRCIO, 2015).

6.2 Análise dos avanços da Convenção Coletiva Sindec/Sincomércio 2015/2016. A busca pela ampliação dos direitos trabalhistas através da negociação coletiva.

Para analisar as garantias dos direitos trabalhistas dos comerciários do município de Teixeira de Freitas, faz-se necessário considerar a norma tendo como ponto de partida a sua vigência inicial, considerando o fato de que o período analisado refere-se ao biênio 2015/2016, o que não prejudica a análise, uma vez que as cláusulas encontravam-se em vigor na data da conclusão da pesquisa (01/07/2016), em decorrência da instauração de dissídio coletivo para decisão sobre cláusulas da norma a vigorar no biênio 2016/2017 e ainda pendente de julgamento pelo Tribunal Regional de Trabalho da 5ª Região.

Na análise foram destacadas as cláusulas que contém ampliação de direitos do empregado ou efetividade da permanência da condição mais benéfica ao trabalhador, que tornam a norma mais favorável quando da sua confrontação com outros instrumentos normativos jurídicos trabalhistas.

Neste passo, as cláusulas abordadas na análise permitem a aplicação da Teoria do Conglobamento, adotada pelos tribunais pátrios e que indica, no caso concreto, a aplicação geral da norma que for mais favorável ao empregado em um eventual conflito de normas trabalhistas, quando diversos instrumentos normativos incidem sobre o contrato de trabalho.

A norma coletiva em estudo atribuiu a data base da negociação como sendo o dia 1º de abril, proporcionando às partes a possibilidade de instituir, modificar ou suprimir suas regras a cada ano, ajustando seus efeitos a eventuais modificações econômicas, sociais e políticas, devendo, para tanto, iniciar sua discussão 60 (sessenta) dias antes do seu termo final.

Não obstante a previsão legal contida no art. 614, parágrafo 3º, da CLT, limite em dois anos o prazo de vigência de Convenção ou Acordo Coletivo, com o objetivo de resguardar eventuais mudanças no cenário social e econômico, a Teoria da Ultratividade impõe a eficácia da norma mesmo após expirado o prazo da sua vigência, quando nova não houver lhe substituído, situação amparada pela exegese da Súmula nº 277, do TST, que assegura a prorrogação dos efeitos das cláusulas dos instrumentos regulatórios normativos sobre os contratos individuais de trabalho, permitindo sua modificação ou supressão apenas mediante negociação coletiva.

Súmula nº 277 do TST
CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE
TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do
Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado
em 25, 26 e 27.09.2012.

As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2012)

Nesse contexto, a convenção coletiva comerciária abrange todos os comerciários e comerciantes do município de Teixeira de Freitas, base territorial dos convenentes, que não estejam amparados por sindicatos específicos ou não sejam profissionais de categorias diferenciadas, demonstrando respeito ao princípio da unicidade sindical que impõe a existência de uma única organização sindical por categoria, nos termos do art. 8, II, da Constituição Federal do Brasil e limita a base territorial, não podendo essa ser inferior a área de um município.

6.3 Das condições econômicas em geral

O capítulo que trata das especificidades econômicas é o que traz os maiores avanços da norma comerciária, cuidando de abarcar todas as categorias profissionais que laboram no comércio, inclusive os trabalhadores que, de forma autônoma e diferenciada, combinaram os seus salários acima dos pisos ou cujas funções não constam da convenção.

Assim, por exclusão a norma coletiva concedeu ajuste de 9% aos empregados que exercem funções não descritas na cláusula 4ª, que contempla a maioria dos empregados exercentes de funções no comércio. O percentual é maior do que o anunciado pelo Governo Federal (8,84%) para o salário mínimo nacional. (GLOBO, 2014)

O instrumento normativo autônomo ainda define os pisos salariais para diversas funções no âmbito do comércio, sempre maiores do que o salário de referência nacional, concluindo-se que a nenhum comerciário do município é permitido o pagamento do salário mínimo em vigor no país, o que por si só já resulta na ampliação da renda das famílias e certamente impacta tanto na economia do município quanto na elevação do cálculo do seu PIB.

Outro ponto a ser destacado refere-se previsão de pagamento de triênio, considerado uma conquista sindical, porque não há qualquer previsão no

ordenamento trabalhista que trate da implementação desse benefício para o empregado de empresa privada. A norma obriga o pagamento de triênio (3%) após o empregado completar três anos na mesma empresa, majorando o percentual para 4% após seis anos de trabalho sem rescisão contratual e segundo as regras tributárias poderá ter incidência em contribuições do INSS, FGTS e IRRF (Imposto sobre a renda retido na fonte), além de ser somado no cálculo de horas extras, adicional noturno e quando da rescisão contratual.

A norma convencional dispõe acerca da equiparação salarial quando da ocorrência de desvio de função ou substituição por interinidade, transcrevendo o quanto previsto na Súmula nº 159, I do TST, que determina a obrigatoriedade de as empresas, em havendo desvio de função procederem a sua correção, equiparando os salários a partir de 1º de abril de 2015, *in verbis*:

Súmula 159 do TST.

I – Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2003).

Registre-se que no exercício da soberania dos sindicatos para decidir em nome dos seus representados, é possível tornar as regras protetivas do empregado ainda mais benéficas, não constituindo mera faculdade sendo, também, uma obrigação do empregador.

O dispositivo celetista veda a possibilidade de serem efetuados descontos nos salários dos empregados, salvo quando resultarem de adiantamentos, dispositivos de lei ou de contrato coletivo, ou ainda em caso de dano causado pelo obreiro se acordada esta possibilidade ou se cometido com dolo.

A previsão normativa determina o pagamento adicional de 15% a título de quebra de caixa para as empresas que descontarem as eventuais diferenças dos seus empregados, percentual maior que o previsto no Precedente Normativo nº 103 do TST, *verbis*:

PRECEDENTES NORMATIVOS DA SEÇÃO DE DISSÍDIOS COLETIVOS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (SDC DO TST)

Nº 103 GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

Concede-se ao empregado que exercer permanentemente a função de caixa a gratificação de 10% sobre seu salário, excluídos do cálculo adicionais, acréscimos e vantagens pessoais (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 1992).

Muito embora demonstre um avanço no percentual do adicional de quebra de caixa, a norma foi omissa por não especificar se a diferença encontrada no caixa será descontada integralmente no salário do empregado ou no limite da gratificação recebida, como se vê na decisão do egrégio TST:

BANCÁRIO. GRATIFICAÇÃO COMISSÃO DE CAIXA. VALIDADE DOS DESCONTOS. CULPA PRESUMIDA.

II MÉRITO

De fato, genericamente, descontos só podem ser efetuados quando há, pelo menos culpa, do empregado. No entanto, esta é uma circunstância especial, por dois motivos. O primeiro deles é que se trata de caixa de banco que já recebe uma gratificação destinada especificamente a cobrir eventuais diferenças de caixa. O segundo é que, como caixa, tendo somente ele a posse do dinheiro, se falta algum numerário, a sua culpa é presumida. Evidentemente que é dado ao caixa fazer prova de que não teve culpa na falta de numerário, quando, por exemplo, foi vítima de um assalto ou outra hipótese qualquer. Entretanto, o desconto no salário do empregado só é válido até o limite do valor da gratificação de quebra de caixa (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2009).

Verifica-se ainda outra omissão quanto a possibilidade de o adicional de quebra de caixa ser integrado ao salário do trabalhador para fins de cálculos trabalhistas, conforme entendimento simétrico adotado pela Súmula 247, do TST, aplicada aos bancários que impõe: “A parcela paga aos bancários sob a denominação quebra-de-caixa possui natureza salarial, integrando o salário do prestador dos serviços, para todos os efeitos legais” (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2003).

Por iguais razões, a vedação de descontos indevidos está em consonância com as normas laborais vigentes. Pelo princípio da alteridade, o risco do negócio é do empregador, conforme estabelece o art. 2º, da CLT, conceituando que: “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943)

Desta forma, não responde o empregado por eventual inadimplemento dos clientes do estabelecimento comercial. Todavia, o empregado deve ter o dever de diligência no trato com suas funções, sendo lícito ao empregador o desconto em caso de inobservância das normas da empresa, desde que estejam assinadas pelas partes e entregues a todos os empregados.

A Orientação Jurisprudencial 251, do TST, admite tal possibilidade ao afirmar que “É lícito o desconto salarial referente à devolução de cheques sem fundos,

quando o frentista não observar as recomendações previstas em instrumento coletivo” (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2002)

A lei 10.820/2003, conhecida como lei do consignado traz a previsão do limite para consignação de 40% da remuneração disponível, índice mantido pela norma coletiva, que excepciona a possibilidade do desconto atingir 80% em se tratando de situação inadiável de saúde devidamente autorizado pelo obreiro (BRASIL, 2003).

Cumprir assinalar que, amparada pelo princípio protetor, a norma objeto do estudo traz previsões legais e reafirma a igualdade de pagamento para ambos os sexos, apresentando alteração na base de cálculo para o pagamento dos empregados comissionados, diversa da prevista no art. 142, parágrafo 3º, da CLT (média de 12 meses), reduzindo para a média das seis últimas remunerações, comissões e horas extras habituais (BRASIL, 1943).

De modo geral, os empregados tem garantido o reembolso das despesas de alimentação e pernoite quando na execução de tarefas em outros municípios, conforme previsão do art. 457, parágrafos 1º e 2º, da CLT que tratam da integração ao salário, entre outras, das despesas de diárias para viagens, restringindo sua inclusão as que não excedam de 50% do salário percebido pelo empregado. Através de uma análise teleológica da norma coletiva, percebe-se a previsão do reembolso de tais despesas por parte do empregador, de índole imperativa, garantindo o custeio das despesas efetuadas pelo empregado (BRASIL, 1943).

No liame de garantia de avanços, a convenção cuida de estabelecer limites temporais quanto à aplicação das cláusulas que instituíram vantagens ao empregado em detrimento da convenção anterior. Assim, de acordo com o princípio da condição mais benéfica, os efeitos da convenção em tela são prospectivos, ou seja, veda ao empregador reclamar restituição de valores já percebidos a qualquer título no passado, com base no novo instrumento normativo, preservando a segurança jurídica, a inviolabilidade do ato jurídico perfeito e o direito adquirido.

Os negociadores da Convenção Coletiva atentaram-se ainda em dispor sobre os adiantamentos de salários, prática legal com previsão na CLT e aceitação na jurisprudência, determinando que “ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo” (BRASIL, 1943).

Relativamente ao limite para pagamento do salário, a norma segue a mesma regra da CLT (art. 459, parágrafo 1º), segundo a qual, quando o pagamento houver

sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido. A convenção cria progressividade no índice de percentual da multa a ser aplicada, conforme a quantidade de dias de atraso, deixando seu cômputo de ser sobre o saldo salarial, conforme previsão da Precedente Normativo nº 72, passando a ser sobre o salário integral (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 1992).

O instrumento autônomo veda a prática do salário complessivo, obrigando a discriminação das parcelas quitadas no mês, respeitando a previsão da Súmula nº 91, do TST, *verbis*: “Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador” (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2003).

A norma prevê as datas para o pagamento do 13º salário, bem como o parâmetro para aplicação de multa por sua inadimplência, sem prejuízo das eventuais penalidades aplicadas administrativamente pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Além disso, o Sincomércio e Sindec cuidaram de regular as situações em que o pagamento de salário seja realizado por meio de cheque, circunstância na qual fica garantido ao trabalhador a possibilidade de descontá-lo no próprio dia e a vedação do pagamento com cheque de terceiros ou de outra praça, devendo as empresas zelarem para que os seus empregados adotem conta salário sem qualquer ônus, permissivo da previsão constante no art. 464, da CLT:

O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo.

Parágrafo único. Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho (BRASIL, 1943).

No sentido de propor diversas melhorias no plano financeiro do trabalhador, os entes convenientes trataram de dispor acerca de garantias econômicas consideradas suplementares, mas que indubitavelmente consubstanciam-se em melhorias nas condições de trabalho do empregado.

Dentre essas, a garantia de fornecimento gratuito de lanche para o empregado que labore em trabalho extraordinário mais de uma hora e meia, pois essa disposição sequer encontra-se em qualquer legislação estatal trabalhista e

trata-se progressão de direito que contribui para melhorias na qualidade de trabalho e vida do trabalhador.

Outro avanço é o fornecimento de três uniformes por ano ao empregado, sem qualquer ônus, pois a falta de disposição legal criou a necessidade de a convenção coletiva cuidar da padronização dos trabalhadores quanto às vestimentas de trabalho, salientando a obrigatoriedade de não oneração do trabalhador para a sua obtenção.

Nesse passo, a Convenção Coletiva auferiu outra grande melhoria para o empregado ao tratar do vale-transporte, direito garantido ao empregado pela lei 7.418/85, com a alteração da lei 7.619/87, que consiste na antecipação por parte do empregador do benefício de utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa (BRASIL, 1987).

Na legislação, o empregador encontra o permissivo do desconto da parcela equivalente de 6% do salário-base ou vencimentos do empregado, salvo previsão normativa em contrário.

Entretanto, adentrando ao âmbito do comércio da cidade de Teixeira de Freitas, no qual há a vigência da Convenção Coletiva Sindec/Sincomércio, existe benefício para o empregado, vez que o vale-transporte é concedido sem ônus, ou seja, é vedado o desconto de 6 % por parte do empregador.

6.4 Das condições sociais em geral

As condições econômicas são componentes para a melhoria na qualidade de vida e trabalho do empregado, entretanto não é fator único para mensurá-la. Dessa forma, os sindicatos convenientes preocuparam-se em estabelecer as condições sociais de labor dos trabalhadores, principalmente nas funções ou empregados que, em virtude da sua natureza ou qualidade, necessitam de tratamento diferenciado.

Dentre essas, a Convenção Coletiva dispôs algumas condições para os empregados que exerçam a função de caixa, assegurando o direito do empregado de presenciar a sua conferência, isentando-o de responsabilidade se tal condição não for atendida e normatiza, com base na NR17, as condições ergonômicas de trabalho, criando a obrigatoriedade da utilização do apoio para os pés e fixando a

vedação do labor quando a esteira do caixa não esteja funcionando por período superior a 24 horas (MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL, 1990).

Acerca do empregado comissionista, regulado pela lei 3.207/57, a norma coletiva disciplinou alguns aspectos, como a obrigatoriedade de constar no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) o discriminado das comissões e horas suplementares recebidas pelo obreiro nos últimos seis meses, vedando a transferência do empregado de um estabelecimento para outro, não sendo de sua vontade, na hipótese de haver prejuízo. O instrumento autônomo dá rigidez ao parágrafo segundo do art. 2º da lei supracitada que prevê mínimo de remuneração do empregado, mas não veda a sua transferência se conveniente para o empregador (BRASIL, 1957).

Além disso, a norma desobriga o empregado comissionado de tarefas de cargas e descargas ou entrega de mercadorias fora do estabelecimento e fica obrigado a permitir o acesso do seu empregado ao relatório de venda, no caso de haver divergência no montante.

Com relação ao empregado estudante é importante fazer menção ao art. 468 da CLT, que determina as condições para que haja alteração no contrato de trabalho, devendo haver mútuo consentimento e que não resulte em prejuízos ao empregado.

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (BRASIL, 1943).

Desta forma, a norma coletiva foi incisiva na determinação de que a jornada de trabalho do empregado estudante não poderá sofrer qualquer alteração se dela implicar prejuízo à frequência escolar.

No que concerne ao empregado acidentado o instrumento autônomo normativo reafirma a previsão do art. 22, da lei nº 8.213/91, que dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e da lei 6.367/67, em seu art.10, que regulamenta o seguro de acidentes do trabalho, obrigando o empregador a intervir junto ao INSS visando facilitar o acesso do empregado ao correspondente benefício. A convenção não auferiu vantagens ao empregado em relação à legislação, apenas

subscreveu direitos garantidos por lei.

No tocante ao direito de seguro, importa apontar a Constituição Federal no seu Capítulo II, que trata dos direitos sociais, prevê no art. 7º, inciso XXVIII, como direitos dos trabalhadores urbanos e rurais: “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa” (BRASIL, 1988).

Com base nisso, se observa que a Convenção Coletiva avança no sentido de impor a realização do seguro em caso de morte do empregado, com ônus apenas para o empregador.

Em continuidade dos avanços das condições sociais dos trabalhadores com alguma qualidade especial, a norma coletiva dispôs sobre a empregada gestante, reafirmando a previsão legal de proteção dessa trabalhadora constante no artigo 392, § 4º, inciso I, da CLT, garantindo o direito à “transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho” (BRASIL, 1943).

Além disso, diferencia do quanto previsto no art. 389, parágrafo 1º, da CLT, que obriga aos “estabelecimentos em que trabalharem pelo menos trinta mulheres com mais de 16 anos de idade a terem local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação” (BRASIL, 1943)

Outra conquista relevante é a ampliação da estabilidade da empregada gestante. Segundo o ordenamento trabalhista pátrio, elevado à norma constitucional, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa “da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”, (ADCT) sendo este posicionamento objeto da Orientação Jurisprudencial 30 da Seção de Dissídios Coletivos do TST, que declara “nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes a manutenção do emprego e salário” (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 1998). A norma coletiva prevê que, além da estabilidade constitucional, as empregadas gozam de estabilidade por mais 90 dias, incluindo aviso.

Vale trazer o entendimento atual do TST, pronunciado através da Súmula nº 244, tratando da estabilidade provisória da gestante.

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA N.º 244. GESTANTE.
ESTABILIDADE PROVISÓRIA

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II. A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III. A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2012).

De acordo com a convenção coletiva, a obrigatoriedade de manter local apropriado para a guarda dos filhos, se dará para as empresas que contarem com mais de 15 empregadas com filhos em idade de amamentação, facultado convênio com creche, assegurando intervalo para amamentação em qualquer hipótese.

Há uma evidente dificuldade criada pelo instrumento autônomo coletivo ao impor a obrigatoriedade da disponibilização de local para a guarda dos filhos para as empresas que tenham, simultaneamente, 15 empregadas com filhos em amamentação, situação esdrúxula, porque praticamente inalcançável na realidade da área de sua abrangência.

A norma também avança no sentido de conceder estabilidade aos empregados afastados por auxílio doença, que tem origem a partir do acometimento do empregado por uma incapacidade ou doença não relacionada ao trabalho, situação não prevista para este tipo de benefício.

Ainda é possível observar a ampliação das garantias do empregado, ao impedir a demissão do trabalhador nos 12 meses que antecedem a aquisição da sua aposentadoria, salvo por justa causa.

No que tange a estabilidade, importa abordar normatização do TST, a qual, em princípio, determina que o empregador não pode mover o trabalhador sem o seu consentimento para local diverso do que foi contratado, salvo na hipótese de necessidade do serviço e se não implicar em transferência de um município para outro, ou ainda se o empregado exercer cargo ou função de confiança com cláusula contratual prevendo essa possibilidade. A transferência que não decorrer de necessidade de serviço é considerada abusiva, nos termos da Súmula n° 43, do TST.

Presume-se abusiva a transferência de que trata o § 1º do art. 469 da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2003).

Diante disso, a conquista detectada na convenção, com relação à estabilidade, se dá pela constituição da estabilidade provisória do empregado por 6 meses da data da transferência, possibilitando ainda, no caso de não adaptação, ser reconduzido ao local de origem.

Por fim, quanto à aplicação das normas de higiene e segurança do trabalhador (previstas em todo ordenamento justralhista), a norma coletiva foi afirmativa, impondo ao sindicato dos empregados a fiscalização e acompanhamento quanto ao seu cumprimento.

6.5 Da jornada de trabalho

A Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XIII, assegura aos trabalhadores “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” e o inciso XVI determina que a remuneração do serviço extraordinário seja superior no mínimo, em 50% à do normal, sendo limitada a 2 horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado ou mediante contrato coletivo de trabalho (BRASIL, 1988).

O instrumento normativo amplia sobremaneira os percentuais referentes a remuneração das horas extras determinando 60% nas duas primeiras horas diárias e 110% nas horas que as excederem, além da jornada cumprida aos domingos e feriados.

Conforme previsão normativa, as horas extraordinárias poderão sofrer compensação mensal até o máximo de oito horas, dentro do mesmo mês ou, no máximo, até os 45 dias subsequentes.

Outra questão relevante trazida pela norma convencional é a vedação da abertura do comércio de qualquer natureza aos domingos e feriados, prevendo aplicação de multa em caso de descumprimento, tanto em favor do sindicato quanto de cada trabalhador que prestar serviços nesses dias.

A possibilidade de flexibilização via negociação coletiva garantiu aos comerciários teixeirenses maiores garantias quando da necessidade de recebimento de auxílio doença, mesmo se comparadas às trazidas pela Constituição Federal ou nos regulamentos da Previdência Social. Com efeito, a Convenção Coletiva garantiu de maneira mais simples e objetiva o direito ao auxílio doença, já que não exigiu do trabalhador requisitos para o exercício do direito, mas apenas adotou como critério o tempo de serviço e o conseqüente percentual da diferença salarial.

Outro ponto a ser destacado é o adicional noturno, previsto na Carta Magna no artigo 7º, inciso IX, que estabelece entre os direitos dos trabalhadores, além de outros, remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, estando disciplinada no art. 73, da CLT, percentual mínimo de 20% sobre a hora diurna (BRASIL, 1988).

A Convenção Coletiva Sincomércio – Sindec 2015/2016 prevê o adicional noturno de 25% sobre a hora normal, além de alterar a base de cálculo para pagamento do adicional de insalubridade normatizada pelo TST, utilizando o piso salarial recebido pelo empregado como referência, ao invés do salário mínimo nacional, representando tal melhoria, avanço positivo para o empregado que trabalha sob essas condições.

6.6 Da contratação, relação de trabalho e rescisão

Os entes convenientes preocuparam-se em tratar acerca de algumas regras relativas a contratação, relação de trabalho e rescisão, impondo regras com relação a esses elementos e impondo sanções mais pesadas, se comparadas a legislação trabalhista geral, para o empregador no caso de descumprimento de algumas normas.

No que concerne à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), a Convenção Coletiva reafirma um direito do trabalhador contemplado pela Consolidação das Leis do Trabalho em seu art. 29, de ter sua carteira assinada no prazo de 48 horas (BRASIL, 1943). O descumprimento dessa norma, de acordo com a CLT acarreta a lavratura de auto de infração pelo fiscal do trabalho para instauração do processo de anotação, enquanto que a norma coletiva especifica a penalidade pela inobservância, atribuindo multa diária de 3,5% sobre o valor do piso

em favor do empregado até o limite de 1,5 pisos.

O instrumento autônomo traz ainda a penalidade pela retenção da carteira profissional, previsão esta também contida no art. 53, da CLT, que incide em multa de valor igual à metade do salário mínimo, após a retenção por mais de 48 horas. A Convenção, por sua vez, penaliza o empregador com o pagamento ao empregado de um dia de salário por dia de atraso pela retenção da CPTS após 10 dias, prazo dilatado para 14 dias se a empresa contar com matriz e departamento de pessoal fora da área de abrangência da norma (BRASIL, 1943).

Com relação ao contrato de experiência, o parágrafo único do art. 445, da CLT dispõe que esse não excederá a 90 dias, restando claro o avanço da conquista sindical quando reduz para 60 dias o tempo para esse tipo de contrato, uma vez que busca a efetivação do posto de trabalho dentro de menor prazo (BRASIL, 1943).

No que se refere aos cursos de capacitação e reciclagem, o instrumento autônomo normativo, *prima facie*, não contempla os requisitos previstos no art. 476-A, da CLT, que trata da possibilidade de suspensão do contrato de trabalho por um período de 2 a 5 meses para a participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho e com aquiescência do empregado, mas conduz à interpretação da necessidade da promoção de cursos de capacitação sem ônus para os empregados e comunicação prévia da sua realização (BRASIL, 1943).

Outro avanço é no sentido de que a norma coletiva cria a exigência de apresentação, quando da rescisão do contrato de trabalho ou da sua homologação, comprovantes de recolhimento de FGTS e INSS, evitando, destarte, a omissão de informações de eventual apropriação indébita de valores descontados do obreiro ou da falta de recolhimento de obrigações e ainda cria a obrigação de comprovar aos sindicatos convenientes o pagamento da taxa negocial, taxa laboral e mensalidade sindical no prazo assinalado.

Em relação às férias do empregado, inicialmente é importante abordar a art. 129, da CLT, que garante a todo empregado o direito ao gozo de período de férias, anualmente, sem prejuízo da sua remuneração. As férias são fixadas pelo empregador, considerando o período que melhor atenda aos interesses da empresa, observando para que não ultrapasse o limite dos 11 meses subseqüentes ao período aquisitivo (BRASIL, 1943).

Nesse sentido, o avanço é detectado quando a norma comerciária impõe que

os empregadores consultem os seus empregados quando da definição da escala anual de férias, buscando o consenso e comunicando com antecedência de 30 dias o seu início.

A Convenção Coletiva ainda dispôs acerca do Dia do Comerciante, em que o instrumento normatizou data diversa da prevista na lei 12.790/13, que estabeleceu o 30 de outubro de cada ano como o referido dia, compensando a abertura do comércio na data respectiva com fechamento na segunda-feira que antecede o feriado de carnaval (BRASIL, 2013).

Relativamente à faltas abonadas é essencial abordar o disposto no art. 473, inciso VII, da CLT, que não traz previsão de quantos dias o empregado poderá se ausentar para realizar provas de exame e vestibular. Diferentemente do estatuto celetista, a convenção amplia as espécies de exames, limita a 3 por ano, exige comprovação e ciência do empregador em até 4 dias antes da realização da prova (BRASIL, 1943).

Nessa perspectiva, a Convenção Coletiva amplia a previsão contida no art. 473, inciso I, da CLT que dispõe sobre o abono de 2 dias de falta do empregado no caso de falecimento de ascendentes, descendentes e cônjuge para 3 dias consecutivos ou 4 se o falecimento se der fora da área de abrangência da norma. No mesmo sentido, amplia a regra do art. 473, inciso II, de 3 para 4 dias de faltas abonadas em decorrência de casamento do obreiro, abonando ainda a falta do empregado no dia do internamento, da cirurgia e da alta quando acompanhando dependentes em tratamento médico (BRASIL, 1943).

O aviso prévio é outro instituto importante quando na rescisão do contrato de trabalho e devido a isso, a norma coletiva não deixou de tratar desse fator, inovando ao prever pagamento de abono aos empregados com mais de 48 anos de idade e que tenham acima de 5 anos de trabalho ininterrupto na mesma empresa.

No que diz respeito à rescisão e homologação do contrato de trabalho, o instrumento coletivo repete os prazos previstos na legislação trabalhista e amplia a possibilidade de pagamento de multas em caso de descumprimento, facultando o cumprimento de aviso prévio, se a rescisão do contrato se der por iniciativa do empregado, comprovada a admissão em novo emprego, fazendo restrição apenas nos casos em que a empresa tenha até 3 funcionários exercendo a mesma função, situação em que o empregado deverá cumprir apenas 1/3 do aviso.

Disciplina ainda os procedimentos para homologação da rescisão trabalhista

e determina a expedição de carta de referência dos seus empregados.

Dentre essas garantias e avanços, os entes convenientes buscaram fortalecer as ações sindicais, para isso autorizaram as visitas dos representantes dos sindicatos às empresas, após a comunicação devida, bem como a instalação de quadro de avisos do sindicato dos empregados para comunicações pertinentes.

Nesse passo, a norma coletiva procura disciplinar a situação funcional do empregado regularmente eleito para efetivo exercício do mandato sindical, os quais não poderão sofrer qualquer limitação em sua remuneração ou seus direitos a partir da previsão da norma coletiva, respeitando o prazo para a sua requisição.

6.7 Das condições diferenciadas para o Pátio Mix Shopping Center

A implantação do Shopping Pátio Mix Center inovou o cenário econômico e social da cidade de Teixeira de Freitas, impondo a discussão da norma em vigor, diante dos novos parâmetros utilizados pelo centro comercial, em decorrência da sua incompatibilidade com o modelo de funcionamento de shoppings.

Desta forma, uma das inovações foi impor jornada única diária de 6 horas ininterruptas e prever punição em caso de descumprimento, além de inexigir a proibição de fechamento dos estabelecimentos comerciais aos domingos, mas obrigando que o empregado labore em domingos alternados, sem prejuízo da folga semanal e remunerado como hora extra a 110%, não se aplicando aos empregados de hipermercados e congêneres.

Nesse passo, a Convenção autoriza o trabalho em feriados exceto em 1º de janeiro, natal, 1º de maio, sexta-feira da paixão e dia de finados. Os demais feriados, quando trabalhados, terão acréscimo de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais) na remuneração do empregado.

É importante ressaltar que o descumprimento implica em punição com pena pecuniária para as empresas infratoras, conforme previsto na norma coletiva.

6.8 Das disposições concernentes aos Sindicatos

No que se refere à taxa assistencial laboral, o art. 513, da CLT, traz, entre outras prerrogativas dos sindicatos, a necessidade de “impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas” (BRASL, 1943). Diante disso, após apresentação do pleito em assembleia, o Sindec obteve o direito de descontar na folha de pagamento dos comerciários, 1,65% nos meses de junho, agosto, outubro e dezembro de 2015 e fevereiro de 2016, inclusive dos trabalhadores não associados a título de contribuição assistencial/retributiva, visando o custeio do Sistema Confederativo da Representação Sindical, garantindo o direito de oposição do empregado através de correspondência enviada à empresa com a concordância do sindicato dos empregados.

Nesse passo, o instrumento autônomo coletivo também normatiza a contribuição negocial patronal que objetiva custear o processo da negociação coletiva de trabalho, devidamente aprovada em assembléia geral e calculado com base na quantidade de empregados na empresa.

6.9 Das disposições que vedam o descumprimento da Convenção Coletiva 2015/2016

A CCT estipulou penalidade para os sindicatos convenientes no caso de descumprimento das obrigações constantes na convenção, revertendo a multa em favor da outra e para os empregadores a partir da infração à norma, revertendo a multa em favor do empregado prejudicado.

6.10 Análise da efetividade da norma coletiva do comércio de Teixeira de Freitas – um panorama jurisprudencial

Apresentados os avanços e ampliação dos direitos trabalhistas inseridos na Convenção Coletiva de Trabalho do comércio de Teixeira de Freitas, é necessário

analisar a sua efetividade com base nas ações propostas no âmbito da Vara do Trabalho (TRT-5), à luz dos dispositivos contidos nas sentenças, sem considerar eventuais recursos às instâncias superiores.

Nessa análise quantitativa e qualitativa observa-se que nos últimos anos foram propostas pelo Sindec vinte e duas ações judiciais em favor dos seus representados ou objetivando o cumprimento da norma coletiva, sendo que sete envolveram cláusulas econômicas, seis tratavam de jornada de trabalho e quatro buscavam a efetivação das cláusulas normativas. Três ações encontram-se arquivadas pelo não comparecimento do autor à audiência, uma encontra-se em fase instrutória e uma outra foi julgada improcedente.

Das ações que versaram sobre jornada de trabalho, todas objetivavam o cumprimento da cláusula normativa que veda a abertura do comércio aos domingos e feriados, sendo cinco julgadas improcedentes, em razão da falta robusta de provas da utilização da mão-de-obra de empregados nestes dias e uma parcialmente procedente, resultando na condenação da empresa infratora ao pagamento das multas previstas na convenção.

É mister relatar que a cláusula normativa que prevê o fechamento do comércio varejista aos domingos, inclusive dos supermercados, foi objeto de Ação Anulatória (TST-RO-21-64.2010.5.05.0000) proposta por empresa integrante da categoria econômica, que obteve concessão de medida liminar suspendendo a incidência da cláusula impugnada, mas, ao final, julgada improcedente por ilegitimidade *ad causam*, prestigiando o entendimento de que a legitimidade para ajuizar esta ação é restrita ao Ministério Público do Trabalho e às entidades sindicais representantes das categorias profissional e econômica por elas alcançadas.

A majoração do valor da hora extraordinária também impactou no cumprimento da convenção, conforme visto nas três decisões que consideraram a aplicação do percentual previsto no instrumento autônomo, com base no princípio da norma mais favorável ao empregado.

Verificou-se ainda o ajuizamento de duas ações propostas pelo sindicato dos empregados pleiteando o pagamento dos pisos salariais convencionados, bem como o adimplemento dos seus reajustes com base em índices superiores aos nacionais.

Aliás, essas cláusulas convencionais são constantemente descumpridas em virtude do desconhecimento dos empregados quanto os seus direitos e garantias previstos na norma coletiva, o que facilita que alguns empregadores tentem burlar o

comando coletivo, pagando ao empregado o salário mínimo de referência nacional ou reajustando-o conforme os índices gerais.

Em decorrência dessa manobra, as empresas que desrespeitaram os pisos salariais e os índices de reajustes negociados, foram condenadas a pagar as respectivas diferenças e reajustar o salário dos empregados conforme previsto na Convenção Coletiva.

Ainda no âmbito das cláusulas econômicas, uma reclamação trabalhista ocupou-se do pagamento de verbas rescisórias a empregado no comércio, considerando a previsão de leis gerais e de cláusulas normativas e outra cuidou de indenizar o empregado pelo desconto indevido em seu salário do percentual referente ao fornecimento de vale-transporte, retenção absolutamente vedada pela Convenção Coletiva Sindec/Sincomércio.

Em sua defesa a empresa buscou o reconhecimento da previsão legal contida na Lei 7.418/85 (Lei do Aviso Prévio), entretanto, com base na análise principiológica do Direito do Trabalho, fundamentada no princípio da proteção do empregado, deve-se adotar a norma que for mais favorável para o empregado e, nesse caso, a Convenção Coletiva é mais vantajosa para o obreiro, prevendo o seu fornecimento sem desconto no salário, restando a determinação para que a empresa procedesse o ressarcimento ao empregado do valor descontado indevidamente.

Pelo descumprimento das cláusulas da Convenção Coletiva, observou-se nas sentenças que a cláusula que prevê penalidade pelo descumprimento do instrumento autônomo coletivo, foi aplicada pelos julgadores. Nas situações em que restou caracterizado o não cumprimento da norma por parte do empregador, as empresas foram condenadas a pagar o valor imposto pela norma coletiva em favor do Sindec e do empregado que teve seu direito violado.

Quatro ações foram ajuizadas referindo-se ao descumprimento de obrigações decorrentes da aplicabilidade da própria norma, que impõe obrigações às empresas quanto ao repasse de contribuições sindicais vencidas, exibição de documentos e pagamentos das multas normativas aplicadas em favor do sindicato.

Uma razão importante a ser destacada é que, muito embora a pesquisa tenha buscado tipos diversos de ações judiciais propostas pelo Sindec, o baixo número encontrado se dá pelo fato de o instrumento normativo das relações juslaborais não conter em seu bojo dispositivos que colidam ou reduzam direitos considerados absolutos do empregado, protegidos pela tutela estatal e que se encontram previstos

em outras normas, restando constatado que a transação de direitos ocorrida na norma versou sobre normas de indisponibilidade relativa ou trouxe benefícios diretos aos trabalhadores.

A Vara do Trabalho de Teixeira de Freitas recebe, em média, anualmente, cerca de 2.500 reclamações trabalhistas, conforme dados levantados no órgão, número justificado por sua abrangente jurisdição e pela expansão da silvicultura do eucalipto, em decorrência da instalação de fábricas de papel e celulose em toda a região.

É válido consignar, uma vez mais, que não foram objeto da pesquisa eventuais reclamações trabalhistas ajuizadas pelos trabalhadores de forma individual, por postulação própria ou através de advogados, inexistindo ainda ações do sindicato em substituição processual, restringindo o estudo às ações promovidas pelo Sindec, por seu caráter de representação e acompanhamento do cumprimento da norma laboral.

Com as características de autorregulamentação dos seus interesses, os sindicatos, espontaneamente, respeitando o quanto disposto no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, promoveram mudanças significativas no panorama social e econômico de Teixeira de Freitas, a partir da valorização da negociação direta da norma coletiva e sua adesão ao universo de contratos de trabalho, o que permitiu, conseqüentemente, a geração de resultados que apontaram melhorias no padrão da qualidade de vida dos teixeirenses.

7. CONCLUSÃO

Considerando a importância política e o crescimento econômico vislumbrado pelo município de Teixeira de Freitas, observados através de dados coletados em órgãos oficiais, nota-se, como principal efeito, o desenvolvimento das relações juslaborais, impondo a necessidade de aperfeiçoamento e criação de regras trabalhistas próprias que condissessem com a nova realidade vivida pela cidade.

Nesse contexto, iniciou-se um processo de organização dos empregados do comércio que cresceu na direção dos patrões, no sentido de viabilizar melhores condições de trabalho, através do exercício de movimentos sindicais e da análise da conjuntura econômica e social vivida pelos comerciários e comerciantes.

Diante da previsão legal para a realização do processo de negociação coletiva contida na Constituição Federativa do Brasil, em seu artigo 7º, XXVI, através do reconhecimento às convenções e acordos coletivos, restou viabilizada juridicamente a transação dos direitos trabalhistas, respeitando-se os seus padrões mínimos e permitindo o fortalecimento da ideia de construção de uma norma comerciária.

Essa conjuntura levou os sindicatos, após intensa luta do Sindec, a iniciarem o processo negocial que culminou com a implementação da norma trabalhista do comércio de Teixeira de Freitas, instrumento fundamental para a ampliação dos direitos mínimos garantidos na legislação estatal.

A norma coletiva patrocinou diversos avanços nas condições sociais e econômicas dos empregados do comércio teixeirense, se comparadas com outras fontes formais do Direito do Trabalho, como por exemplo, a Constituição Federal, a CLT e outras leis infraconstitucionais que abrigam a proteção ao trabalhador.

No âmbito da transação de direitos é imprescindível analisar dois fatores: a importância dos sindicatos na negociação coletiva e as suas limitações no processo negocial.

O Sindec e o Sincomércio, sindicatos signatários da Convenção Coletiva sob análise, representam, respectivamente, os trabalhadores e os empregadores e são entes são indispensáveis ao processo de construção da norma coletiva, porquanto legitimados ao exercício da negociação e sem os quais não seria possível a criação da norma em estudo.

Os sindicatos, portanto, tem o dever de defender, no processo negocial, as aspirações das respectivas categorias que representam, e, posteriormente, assegurar a efetividade do que foi negociado e implementado.

A liberdade de negociar, entretanto, encontra limitações se estiver em risco o princípio da dignidade da pessoa humana, não sendo permitido negociar sobre matérias que versem sobre saúde, segurança e higiene do trabalhador, consideradas normas de indisponibilidade absoluta. Assim, estão sujeitas à negociação coletiva as normas de indisponibilidade relativa, desde que não sofram qualquer redução que acarrete prejuízo ou diminuição nos direitos dos trabalhadores, garantidos pela legislação estatal ou por norma coletiva anterior.

Dessa maneira, as limitações de matérias e a proibição de diminuição do mínimo legal no processo de negociação coletiva, são formas protetivas do direito do trabalhador, visto a sua hipossuficiência na relação juslaboral. Aliás, no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, o supremo princípio da proteção é substituído pelo princípio da autonomia privada coletiva, que garante o interesse coletivo dos grupos, em razão de não existir a hipossuficiência justificadora da sua aplicação.

Na análise da concretização da norma coletiva comerciária teixeirense, estabeleceu-se um paralelo da sua importância para o desenvolvimento territorial e vice-versa.

Anterior a essas justificativas, fez-se necessário explicar, sucintamente, acerca de espaço, territorialização e territorialidade. O primeiro é apenas o local vazio de interações humanas, o segundo é o processo pelo qual acontecem as modificações dos homens, tendo como consequência a territorialidade, produto das interações históricas e sociais humanas.

Nesse sentido, verificou-se que o espaço de Teixeira de Freitas, a partir do seu povoamento, sofreu as modificações produzidas pelos novos atores sociais, deflagrando um processo de territorialização permeado por uma série de condições importantes, como o poderio econômico, político e social, fundamentais para o desenvolvimento da cidade, mas ensejadores de práticas abusivas que foram preponderantes para o surgimento da norma coletiva.

Desse modo, a Convenção Coletiva comerciária de Teixeira de Freitas é consequência e resultado da participação de indivíduo e instituições, atores sociais, que modificaram o espaço e, mais especificamente, a realidade econômica e social do município.

Apontadas às características legais do processo de negociação coletiva, o surgimento da norma convencional e os avanços da Convenção Coletiva de Teixeira de Freitas, foi analisada a efetividade dos direitos garantidos na referida norma e a sua concretização para os entes subscritores.

Contudo, apesar de ter se visualizado o descumprimento pontual da norma trabalhista comerciária, tem-se que o número de ações judiciais é bastante pequeno se comparado com o universo de estabelecimentos comerciais do município, permitindo concluir que a norma tem sido efetivada pela maior parte dos empregadores, garantindo melhoria na condição geral de vida do empregado do comércio, seja do ponto de vista social, seja sob o enfoque econômico.

Insta relevar que as distâncias geográficas comprometem uma maior atuação do Ministério Público do Trabalho em Teixeira de Freitas, em razão de sua sede estar localizada em Eunápolis, distante cerca de 160 km (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2016). O município conta ainda com uma Gerência do Ministério do Trabalho e Emprego, onde seis auditores fiscais do trabalho atuam na fiscalização das relações trabalhistas (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2016).

A forte fiscalização e influência do Sindec na área de abrangência da CCT pode justificar o cumprimento das garantias trabalhistas em elevado índice, bem como o fato de o instrumento autônomo não conter violação às normas tuteladas pelo Estado ou colisão com preceitos legislativos trabalhistas heterônomos.

A aplicabilidade da Convenção Coletiva de Trabalho deve ser compulsória e, portanto, depende da atuação sistemática das entidades convenientes para ratificar a sua importância e assegurar a sobrevivência da atuação sindical no comércio de Teixeira de Freitas, proporcionando ao trabalhador a efetivação de instrumento que regule de forma ampliada as suas relações trabalhistas e lhe oportunize melhores condições de vida.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA; ARRAES (ORGS.). **É geografia é Paul Claval**. Goiânia: FUNAPE, 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 2 de março de 2016.

BRASIL. **DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Brasília, DF, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 2 de março de 2016.

BRASIL. **Lei nº 11.648/2008**. Diário Oficial da república Federativa do Brasil. Brasília, DF, 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm>. Acesso em: 7 de maio de 2016.

BRASIL. **Lei nº 12.790/2013**. Diário Oficial da república Federativa do Brasil. Brasília, DF, 2013. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2013/lei-12790-14-marco-2013-775555-norma-pl.html>>. Acesso em: 20 de abril de 2016.

BRASIL. **LEI nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002**. Brasília, DF, 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 18 de abril de 2016.

BRASIL. **Lei nº 7.783/1989**. Diário Oficial da república Federativa do Brasil. Brasília, DF, 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm>. Acesso em: 18 de abril de 2016.

BRASIL. **Lei nº 3.207/57**. Diário Oficial da república Federativa do Brasil. Brasília, DF, 1957. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3207.htm>. Acesso em: 24 de abril de 2016.

BRASIL. **Lei nº 7.619/1987**. Diário Oficial da república Federativa do Brasil. Brasília, DF, 1987. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7619.htm>. Acesso em: 18 de abril de 2016.

BRASIL. **Lei nº 10.820/2003**. Diário Oficial da república Federativa do Brasil. Brasília, DF, 2003. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.820.htm>. Acesso em: 20 de abril de 2016.

CARRION, Valentin. **Comentários das Leis do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 1995.

CERTEAU, Michael de; GIARD, Luce; MAYOL, Pierre. **A invenção do cotidiano**. 9ª Ed., Petrópolis: Vozes, 2009.

COSTA, Orlando Teixeira da. **O Direito do Trabalho na sociedade moderna**. São Paulo: LTr: 1999.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo. LTr, 2006.

FILHO, Evaristo de Moraes. **A organização sindical perante o Estado**. São Paulo: Revista LTr, 1988.

FILHO, Georgenor de Sousa Franco. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo. LTr, 2016.

GIDDENS, Anthony. **As consequências da modernidade**. São Paulo: Editora UNESP, 1991.

GLOBO. **Governo sanciona lei de reajuste do salário mínimo regional para 2015**. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/sc/santa-catarina/noticia/2015/03/governo-sanciona-lei-de-reajuste-do-salario-minimo-regional-para-2015.html>>. Acesso em: 4 de março de 2016.

GOMES, Orlando, GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

HONNET, Axel. **Luta por reconhecimento: A gramática moral dos conflitos sociais**. São Paulo: Editora 34, 2003.

IBGE. **Bahia » Teixeira de Freitas**. Teixeira de Freitas, 2010. Disponível em: <<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?codmun=293135>>. Acesso em: 2 de março de 2016.

IBGE. **Nas duas últimas décadas houve uma queda substancial do tamanho da família.** [s.l], [ca. 2002]. Disponível em: <<http://hamiltont.blogspot.com.br/2009/05/abnt-nbr-6023-nocoos-basicas-parte-3.html>>. Acesso em: 2 de março de 2016.

IVER, Mac; PAGE, Charles. **Sociologia.** Madrid: Tecnos, 1963.

JAVILLIER, Jean-Claude. **Manual de Direito do Trabalho.** Tradução de Rita Asdine Bozaciyan. São Paulo. LTr, 1988.

JUNIOR, Ricardo Mendes Antas. **Território e regulação: espaço geográfico, fonte material e não formal do direito.** São Paulo: Associação Editorial Humanitas: FAPESP, 2005.

JÚNIOR, Rubens Fernando Clamer dos Santos. **O PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO: CONSIDERAÇÕES APÓS A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/04.** Rev. TST, nº 2, Brasília, 2010. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1312891/4.+O+poder+normativo+da+Justi%C3%A7a+do+Trabalho+-+considera%C3%A7%C3%B5es+ap%C3%B3s+a+Emenda+Constitucional+n.+45-04>>. Acesso em: 25 de maio de 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso do Direito do Trabalho.** 5ª ed. São Paulo. Saraiva, 2014.

MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de direito do trabalho: parte geral.** 4ª ed. São Paulo. LTr, 1993.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 31ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2015.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho.** 15ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2007.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **PTM de Eunápolis.** Salvador, 2016. Disponível em: <<http://www.prt5.mpt.gov.br/procuradorias/ptm-eunapolis>>. Acesso em: 20 de agosto de 2016.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Gerências**. Salvador, 2016. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/rede-de-atendimento/rede-de-atendimento-do-trabalho/rede-ba>>. Acesso em: 20 de agosto de 2016.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Norma Regulamentadora Nº 17 – Ergonomia**. Brasília, 1990. Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras/norma-regulamentadora-n-17-ergonomia>>. Acesso em: 5 de maio de 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 3ª ed. São Paulo. LTr, 2003.

NEVES, José Tôres. **O PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO**. Rev. TST, nº 2, Brasília, 2011. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/2071945/O+poder+normativo+da+Justi%C3%A7a+do+Trabalho>>. Acesso em: 5 de abril de 2016.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT**. 5ª Edición. Ginebra: OIT, 2006.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação nº163**. Genebra, 1981. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/sobre-promo%C3%A7%C3%A3o-da-negocia%C3%A7%C3%A3o-coletiva>>. Acesso em: 25 de março de 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **CONVENÇÃO N. 87**. São Francisco, 1948.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **CONVENÇÃO N. 98**. Genebra, 1951. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/465>>. Acesso em: 13 de maio de 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **CONVENÇÃO N. 154**. Genebra, 1981. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/503>>. Acesso em: 13 de maio de 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **CONVENÇÃO N. 155**. Genebra, 1981. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/504>>. Acesso em: 13 de maio de 2016.

PAPA LEÃO XIII. **CARTA ENCÍCLICA DE SUA SANTIDADE O PAPA LEÃO XII.** Roma, 1891. Disponível em: <<http://www.montfort.org.br>>. Acesso em: 4 de agosto de 2016.

PEREIRA, Alexandre Pimenta Batista; CASTRO, Nara Araújo Gomes. **Apontamento sobre a validade da flexibilização autônoma no direito do trabalho.** São Paulo, 2014.

PNUD. **Sobre o PNUD.** Brasília, 2016. Disponível em: <<http://www.pnud.org.br/SobrePNUD.aspx>>. Acesso em: 26 de abril de 2016

RAFFESTIN, Claude. **“O que é o território?”**. In: Por uma Geografia do Poder. São Paulo: Ática, 1993.

ROCHA, Daniel. **Alguns fatos históricos da cidade de TEIXEIRA DE FREITAS.** Teixeira de Freitas, 2014. Disponível em: <<http://www.teixeiradefreitas.ba.gov.br/n/historia/>>. Acesso em: 15 de abril de 2016.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho.** 5ª Tiragem. São Paulo: Editora LTr, 1997.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado.** 2º ed. São Paulo. Saraiva, 2014.

RUPRECHT, Alfredo J. **Relações coletivas de trabalho.** São Paulo. LTr, 1995.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical.** 2.ed. Rio de Janeiro. Forense, 1990.

SACK, R. D. **Human territoriality: its theory and history.** University Press Cambridge: Cambridge, 1986.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Uma cartografia simbólica das representações sociais: prolegômenos a uma concepção pós-moderna do direito.** [s.l]: Revista Crítica de Ciências Sociais, 1988.

SANTOS, Milton. **A Natureza do Espaço: Técnica e Tempo, Razão e Emoção.** São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2006.

SINCOMÉRCIO. **História**. Teixeira de Freitas, 2015. Disponível em: <<http://www.sincomercioba.com.br/>>. Acesso em: 20 de abril de 2016.

SINDEC. **História**. Teixeira de Freitas, 2016. Disponível em: <<http://www.sindectf.org.br/sindec/historia/>>. Acesso em: 20 de abril de 2016.

SINDEC. **Convenções**. Teixeira de Freitas, 2014. Disponível em: <<http://www.sindectf.org.br/categoria/publicacoes/convencoes/>>. Acesso em: 20 de abril de 2016.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **EMB.DECL. NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 590.415 SANTA CATARINA**. Brasília, 2016. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=2629027>>. Acesso em: 20 de agosto de 2016.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **MI 144/SP, Tribunal Pleno, ADMC 1.121/RS, Tribunal Pleno**. São Paulo, 1993. Disponível em: <<http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/750847/mandado-de-injuncao-mi-144-sp>>. Acesso em: 20 de maio de 2016.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RE 198092, Relator Ministro Carlos Velloso, Segunda Turma, julgamento em 27.8.1996, DJ de 11.10.1996**. Brasília, 1996. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=2204>>. Acesso em: 15 de maio de 2016.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA BAHIA. **TRT/BA - 00887-2007-341-05-00-3 - Rel. Desembargador Esequias de Oliveira – Publ. em 02/12/2008**. Salvador, 2007. Disponível em: <<http://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7643326/recurso-ordinario-ro-887008920075050341-ba-0088700-8920075050341/inteiro-teor-13214536>>. Acesso em: 15 de maio de 2016.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DE MINAS GERAIS. **TRT/MG - 01512.2001.018.03.00.4 - Rel. Designado: Juiz Júlio Bernardo do Campo – Publ. em 07/06/2002**. Belo Horizonte, 2001. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/78657071/trt-23-judiciario-21-10-2014-pg-454>>. Acesso em: 17 de maio de 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **RE 161.547, rel. min. Sepúlveda Pertence, julgamento em 24-3-1998, Primeira Turma, DJ de 8-5-1998**. Brasília,

1998. Disponível em:
 <<http://www.stf.jus.br/portal/constituicao/artigo.asp?item=173&tipo=CJ&termo=37>>.
 Acesso em: 10 de abril de 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **TST-RODC 2017400-02.2009.5.02.0000, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 12/03/2012, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 30/03/2012.** Brasília, 2009. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/98784190/tst-judiciario-27-08-2015-pg-171>>. Acesso em: 14 de maio de 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **TST - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA : RO 2027300092009502 2027300-09.2009.5.02.0000.** Brasília, 2009. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19956554/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2027300092009502-2027300-0920095020000>>. Acesso em: 21 de abril de 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 157 do TST.** Brasília, 2003. Disponível em:
 <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-157>. Acesso em: 16 de maio de 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 437 do TST.** Brasília, 2012. Disponível em:
 <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437>. Acesso em: 15 de maio de 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 374 do TST.** Brasília, 2003. Disponível em:
 <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-374 17/04>. Acesso em: 16 de maio de 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **TST - RECURSO ORDINARIO EM Acao ANULATORIA: ROAA 7498359220015035555 749835-92.2001.5.03.5555.** Brasília, 2001. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1702395/recurso-ordinario-em-acao-anulatória-roaa-7498359220015035555-749835-9220015035555/inteiro-teor-10775202.17/04>>. Acesso em: 15 de maio de 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 277 do TST.** Brasília, 2012. Disponível em:
 <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277>. Acesso em: 20 de abril de 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **TST - RECURSO DE REVISTA RR 9729020125030017 972-90.2012.5.03.0017 – TST.** Brasília, 2012. Disponível em:

<<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23555468/recurso-de-revista-rr-9729020125030017-972-9020125030017-tst>>. Acesso em: 13 de abril de 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **TST - RECURSO DE REVISTA : RR 14042520115040403.** Brasília, 2011. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/121576550/recurso-de-revista-rr-14042520115040403/inteiro-teor-121576570>>. Acesso em: 23 de abril de 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **TST - RECURSO DE REVISTA : RR 342004720085010342.** Brasília, 2008. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/122797853/recurso-de-revista-rr-342004720085010342>>. Acesso em: 3 de maio de 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Nº 103 GRATIFICAÇÃO DE CAIXA (positivo).** Brasília, 1992. Disponível em: <www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html#Tema_PN103>. Acesso em: 14 de abril de 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **TST - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA : RO 2027300092009502 2027300-09.2009.5.02.0000.** Brasília, 2009. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=5679>. Acesso em: 3 de maio de 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 247 do TST.** Brasília, 2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-247>. Acesso em: 2 de maio de 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **OJ-SDI1-251 DESCONTOS. FRENTISTA. CHEQUES SEM FUNDOS.** Brasília, 2002. Disponível em: <<http://www.jurisway.org.br/v2/sumula.asp?idmodelo=2991>>. Acesso em: 28 de abril de 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **TST – Precedente normativo nº 072 - Multa - atraso de pagamento do salário.** Brasília, 1992. Disponível em: <<http://www.jurisway.org.br/v2/sumula.asp?idmodelo=2769>>. Acesso em: 2 de maio de 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 91 do TST.** Brasília, 2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-91>. Acesso em: 29 de abril de 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **OJ-SDC-30 ESTABILIDADE DA GESTANTE. RENÚNCIA OU TRANSAÇÃO DE DIREITOS CONSTITUCIONAIS. IMPOSSIBILIDADE.** Brasília, 1998. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/home?p_p_id=15&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_15_struts_action=%2Fjournal%2Fview_article&_15_groupId=10157&_15_articleId=63246&_15_version=1.1>. Acesso em: 20 de abril de 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 244 do TST.** Brasília, 2012. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244>. Acesso em: 15 de abril de 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 43 do TST.** Brasília, 2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-43>. Acesso em: 2 de maio de 2016.

ANEXOS

ANEXO A – Convenção Coletiva de Trabalho do Comércio de Teixeira de Freitas 2015/2016

Celebram a presente convenção Coletiva de Trabalho, de um lado o SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE TEIXEIRA DE FREITAS, CNPJ nº 63.178.180/0001-16, doravante denominado Sincomércio, com sede na Rua Antônio Chicon Sobrinho, 291, Centro, por seu presidente Allisson Alves Ferreira, e, de outro lado, o SINDICATO DOS EMPREGADOS O COMÉRCIO DE TEIXEIRA DE FREITAS, CNPJ nº 16.237.802/0001-50 doravante denominado Sindec, com sede à Rua Mauá, 54, Centro, ambos nesta cidade, por seu presidente José Carlos Cabral de Carvalho, que assinam o presente instrumento, com base nas seguintes cláusulas:

CAPÍTULO I – ABRANGÊNCIA E DURAÇÃO

Cláusula 1ª – Data-base – Vigência

A presente Convenção vigorará no período de 1º de abril (data-base da categoria) de 2015 a 31 de março de 2016. As partes se comprometem a iniciar a discussão para renovação da mesma, 60 dias antes do seu vencimento; e, através de termo aditivo, se for o caso, formalizar a prorrogação, a inserção de novos assuntos que foram ajustados de interesse das categorias.

Clausula 2ª – Abrangência

Aplica-se a presente Convenção a todos os comerciários e comerciantes do comércio em geral e de bens serviços estabelecidos do município de Teixeira de Freitas que compõe a base territorial do convencionados.

CAPÍTULO II – ESPECIFICIDADES ECONÔMICAS PRINCIPAIS

Cláusula 3ª – Reajuste Salarial

Será concedido o reajuste de 9% (sete por cento), retroativo a 1º de abril de 2015, para todos os empregados que não estejam contemplados nos pisos da cláusula seguinte. Observando a proporcionalidade dos últimos 12 meses, podem ser descontadas as antecipações de reajustes eventualmente concedidas no período.

Cláusula 4ª – Piso Salarial Mensal

Fica garantido, a partir de 1º de abril de 2015, os seguintes pisos:

a) para as funções de Empacotador de fundo de caixa, Office boy, Copeiro, zelador, Vigia e Auxiliar de Escritório, o piso de R\$ 815,00; Piso esse, também, referência para os contratados por experiência na forma da cláusula 29ª - Entende-se Por Office-boy a função com o sentido de apoio no estabelecimento; e que não caracterize a prática de qualquer outra função específica;

b) para a função de motorista:

- Motoristas de veículos leves, inclusive motos, o piso de R\$ 879,40;

- Motoristas de veículos médios, o piso de R\$ 1.096,30;

- Motoristas de veículos pesados, o piso de R\$ 1.597,80;

c) para as funções de açougueiro e balconista de açougue:

- Açougueiro, o piso de R\$ 1.026,30;

- Balconista de açougue, o piso de R\$ 886,40;

d) para as funções de confeitoiro e padeiro:

- Confeitoiro, o piso de R\$ 1.049,70'

- Padeiro, o piso de R\$ 1.028,70;

e) Montador de móveis, o piso de R\$ 985,50;

f) Promotor de vendas, o piso de R\$ 944,70;

g) Para todas as demais funções não descritas anteriormente, o piso de R\$ 845,00.

Parágrafo primeiro - O empregado da empresa que nunca antes tenha trabalhado em uma das funções de padeiro, confeitoiro, açougueiro e balconista de açougue e que desejar ingressar na profissão, será ele submetido a um estágio probatório por um período máximo de 120 (cento e vinte) dias. Findo este prazo, se mantido na nova função será automaticamente efetivado e classificado para a mesma, passando a perceber o piso da função. Caso contrário ,retomará para a função de origem com a mesma remuneração da função anterior.

Parágrafo segundo - Nenhum trabalhador do comércio poderá perceber, em

nenhuma hipótese, mesmo que a tempo parcial, salário inferior ao piso mínimo definido na sua função.

Cláusula 5ª – Triênio

O empregado ao completar três anos na mesma empresa receberá, mensalmente, a título de triênio, 3% incidente sobre o salário nominal; e, após seis anos, 4%.

Cláusula 6ª – Interinidade – Equiparação – Desvio de função

Enquanto perdurar a substituição o empregado terá direito à diferença entre o salário que recebe e o salário do substituído, pagos como verba de substituição de função, no contracheque. Ficam as empresas obrigadas a efetuarem a equiparação salarial, nos termos da lei, bem como corrigir possíveis desvios de funções a partir de 1º de abril 2015.

Cláusula 7ª – Quebra de Caixa

Ao empregado que exerça a função de caixa será pago um adicional de 15% (quinze por cento), a título de "quebra de caixa", incidente sobre o piso da categoria. Não ficam obrigadas a esse pagamento as empresas que não descontarem de seus empregados as diferenças que houver no caixa

Cláusula 8ª – Comissões

Os empregadores garantirão a todos os comissionados o piso convencionado; o percentual das comissões na mesma função para ambos os sexos; e obrigatoriedade em constar na CTPS o percentual das comissões;

Parágrafo primeiro - o cálculo para pagamento dos comissionados, nas férias, 13º salário, salário maternidade, aviso prévio, indenização e multas será feito pela média das seis últimas remunerações, comissões e horas extras habituais percebidas;

Parágrafo segundo - O repouso semanal remunerado será pago acrescido da média dos valores das comissões do mês em curso.

Cláusula 9ª – Jornada de Trabalho – Horas Extras – Compensação

As empresas remunerarão as horas extras da seguinte forma:

- 60% (sessenta por cento) nas duas primeiras horas diárias;
- 110% (cento e dez por cento) para as horas extras que excederem das duas horas diárias, além das laboradas em domingos e feriados;
- a) a média de horas extras para os que percebem salários fixos será feita com base nos últimos seis meses, para o cálculo de férias, 13º salário, aviso prévio, indenização e multas;
- b) é devido o Repouso Remunerado sobre horas extras habituais a todos trabalhadores que as praticarem;
- c) as empresas poderão compensar mensalmente até o máximo de oito (8) horas. Não acontecendo a compensação no mesmo mês, a mesma poderá acontecer, no máximo, de até os 45 dias subsequentes.

Parágrafo único. - Não haverá abertura do comércio de qualquer natureza em dias de domingo ou feriado. Em caso de abertura a infratora será penalizada com a aplicação de uma multa equivalente a três pisos (menor piso da categoria), em favor do Sindec e mais um piso, (também menor piso da categoria), para cada trabalhador que prestar serviço em cada domingo ou feriado trabalhado.

- Havendo interesse de uma empresa do ramo de supermercados em abrir, deverá manifestar o interesse perante o Sindec, que poderá discutir com a mesma viabilidade ou não. Caso concorde com o prosseguimento da discussão, o Sindec convocará uma comissão de trabalhadores do estabelecimento para participar do processo. Antes de manifestar o interesse a empresa deverá apresentar carta de regularidade obtida junto ao Sincomércio.

Cláusula 10ª – Auxílio Doença

Aos empregados com mais de um ano de serviço na mesma empresa e que forem afastados por doença, fica garantida, até quando durar a licença, a complementação do salário pela empresa da seguinte forma:

- De um a dois anos, 20% (vinte por cento) da diferença;
- De dois a cinco anos, 30% (trinta por cento) da diferença;

- Acima de cinco anos, 50% (cinquenta por cento) da diferença.

Cláusula 11ª – Adicionais

A hora noturna trabalhada será paga com um adicional de 25% (vinte e cinco por cento), sobre a hora normal. O adicional de insalubridade, quando devido, será calculado sobre o piso recebido pelo empregado e não sobre o salário mínimo.

Cláusula 12ª – Descontos

Nenhum empregado será responsável pelo inadimplemento dos clientes nas vendas a prazo - ou com cheques não compensados ou sem fundo - não podendo haver qualquer prejuízo para os seus salários, desde que atendidas as normas da empresa observando documento devidamente assinado por ambas as partes e entregues a todos os empregados no ato do repasse da orientação.

Parágrafo único – O desconto máximo em folha será de até 40% da remuneração mensal do empregado; incluem-se neste limite adiantamentos e os descontos de compras efetuados na própria empresa e nos convênios. Excepcionalmente, o desconto pode chegar a 80%, quando se tratar de questão inadiável de saúde e desde que autorizado pelo empregado.

Cláusula 13ª – Reembolso

Fica garantido o reembolso das despesas de alimentação e pernoite a todos os trabalhadores quando na execução de tarefas em outros municípios.

Cláusula 14ª – Restituição

Não haverá restituição por parte do empregado em consequência da presente convenção.

Cláusula 15ª – Adiantamento – Pagamento

O adiantamento de salário será feito até o último dia útil da 1ª quinzena do mês, para as empresas que assim procedem. Já o pagamento terá que ser até o quinto dia útil do mês subsequente, devendo anexar holerite de pagamento com as parcelas discriminadas, inclusive descontos:

- Na hipótese de atraso de pagamento, fica estabelecida a multa de 1% do valor do salário por dia; de 10% entre o 11º e o 20º dia e de mais 5% por dia no período subsequente;

a) as empresas deverão efetuar o pagamento do 13º salário em duas parcelas, sendo a primeira durante o mês de novembro e a segunda até o dia 20 de dezembro. Caso isto não ocorra será devido ao empregado uma multa no valor igual ao seu salário

Parágrafo primeiro - Se o pagamento do salário for feito em cheque, a empresa dará ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo no mesmo dia. Não será permitido o pagamento com cheque de terceiros, nem com cheque de outra praça mesmo sendo da própria empresa.

Parágrafo segundo - As empresas diligenciarão para que todos seus empregados tenham preferencialmente conta salário sem ônus.

CAPÍTULO III – ESPECIFICIDADES ECONÔMICAS SUPLEMENTARES

Cláusula 16ª – Lanche

As empresas se obrigam a fornecer lanches para seus empregados, gratuitamente, quando os mesmos forem escalados para trabalhos extraordinários, superiores à uma hora e meia.

Cláusula 17ª – Uniforme

As empresas que exigirem uniformes deverão fornecê-los, sem ônus para os empregados, em número de três por ano, sob caução.

Cláusula 18ª – Vale Transporte

As empresas concederão vale transporte a todos os seus empregados, que faz jus segundo a Legislação, sem ônus para os mesmos, em número suficiente para uso mensal. Ficam dispensadas dessa obrigação as empresas que oferecerem outro meio de transporte, bem como para as novas contratações com salários a partir de 5 pisos profissionais.

Parágrafo primeiro - Quando o meio de transporte oferecido for bicicleta fica assegurado ao empregado o direito de aceitar ou não; caso aceite deverá ser com anuência do Sindec.

Parágrafo Segundo - Ficam preservados os casos em vigor e não contemplados nesta cláusula.

CAPÍTULO IV – CONDIÇÕES SOCIAIS ESPECIAIS

Cláusula 19ª – Caixa

Ao empregado que exerça a função de caixa, assegura-se o direito de presenciar a conferência do mesmo, ficando isento de qualquer responsabilidade se a conferência não lhe for permitida;

Parágrafo Primeiro - Será feita a avaliação ergonômica do trabalho nos caixas, nos termos da NR 17. Independente de avaliação, será fornecido apoio para os pés.

Parágrafo Segundo - Não se permitirá o trabalho em equipamento que a esteira não esteja funcionando por prazo superior a 24 horas. Exceto nos casos de equipamentos automáticos, não haverá pesagem nos caixas;

Cláusula 20ª – Empregado Comissionado

É obrigatório constar no instrumento da rescisão o rol das comissões e horas suplementares realizadas nos últimos seis meses.

Parágrafo primeiro - Não haverá transferência do empregado comissionado de um estabelecimento para outro, contra a sua vontade, se da remoção resultar prejuízo para o mesmo;

Parágrafo segundo - O empregado comissionado, o balconista e todos que exerçam funções específicas, não relacionadas com cargas, não estão obrigados a tarefas de cargas e descargas, ou entrega de mercadorias fora do estabelecimento;

Parágrafo terceiro - As empresas que adotarem o sistema de pagamento com base em comissões auferidas nas vendas de seus empregados deverão permitir aos mesmos o acesso sobre suas vendas efetivamente realizadas, caso haja divergência no montante.

Cláusula 21ª – Empregado Estudante

A jornada de trabalho do empregado estudante não poderá ser alterada se tal fato implicar em prejuízo ao comparecimento às aulas.

Cláusula 22ª – Empregado Acidentado

Em caso do empregado acidentado no trabalho, ou no trajeto, o empregador prestará toda assistência necessária ao empregado, junto ao atendimento médico, bem como o preenchimento imediato da CAT e intervenção junto ao INSS para facilitar o acesso do trabalhador ao benefício.

Cláusula 23ª – Aposentadoria

A documentação exigida pelo INSS para fins de auxílio doença ou aposentadoria será fornecida pela empresa imediatamente após a solicitação ou na data da dispensa.

Cláusula 24ª – Seguro

É garantido o seguro por acidente ou morte, sem ônus, a todo empregado. Sendo mantidas as condições mais favoráveis já existentes.

Parágrafo único – A empresa que deixar de cumprir o disposto no *caput* desta cláusula, será penalizada com os mesmos valores estabelecidos no parágrafo único da cláusula 9ª desta Convenção.

Cláusula 25ª – Empregada Gestante

A comerciária que trabalha em local insalubre ou incompatível com sua situação,

mediante apresentação de atestado médico, será obrigatório o remanejamento da mesma para local e função compatível com o seu estado, sem prejuízo do salário.

Parágrafo único - As empresas que contarem com mais de 15 empregadas com filhos em idade de amamentação, obrigam-se a manter local destinado à guarda dos mesmos, facultado o convênio com creches. Independente da especificação desse parágrafo as empresas deverão conceder intervalo com o tempo necessário para amamentação.

Cláusula 26ª – Estabilidade

Os empregados afastados por auxílio doença terão garantia de emprego, ao cessar tal benefício, por sessenta dias. Ficando incluído no prazo, no máximo, trinta dias de aviso.

Parágrafo primeiro - Fica assegurada, a partir da data-base da presente Convenção a estabilidade por seis meses aos optantes com 12 anos de serviço na mesma empresa, bem como aos empregados com cinquenta anos de idade ou mais e que tenham mais de cinco anos de serviço com o mesmo empregador;

Parágrafo segundo - Fica vedada a demissão do trabalhador nos doze últimos meses que antecedem a aquisição da aposentadoria, exceto nos casos de justa causa;

Parágrafo terceiro - Fica vedada a demissão de empregada ex-gestante pelo prazo de noventa dias, com a inclusão do aviso, após o término da estabilidade constitucional.

Cláusula 27ª – Transferência

Assegura-se ao empregado transferido, na forma do Art. 469 da CLT, a garantia de emprego por seis meses após a data da transferência; devendo, caso não se adapte ao novo local, ser reconduzido ao de origem.

CAPÍTULO V – CONTRATAÇÃO, RELAÇÃO DE TRABALHO E RESCISÃO

Cláusula 28ª – Registro na CTPS – Documentos

As empresas se comprometem a realizar as anotações na CTPS no prazo máximo de 48 horas. Caso não o faça, o empregador será penalizado com uma multa diária de 3.5% sobre o valor do piso, em favor do empregado, limitando-se no total ao valor de 1.5 pisos.

Parágrafo primeiro - Será devido ao empregado a indenização correspondente a um dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de dez dias. Para as empresas com matriz e departamento de pessoal fora, o prazo de catorze dias;

Parágrafo segundo - Os empregadores se obrigam a fornecer recibo dos documentos aos candidatos pretendentes a emprego, no ato do recebimento dos mesmos.

Cláusula 29ª – Experiência

O contrato de experiência será, no máximo, de 60 (sessenta) dias para o empregado que já tenha trabalhado no comércio; e de até 90 (noventa) dias para quem nunca tiver trabalhado no comércio.

Cláusula 30ª – Estagiário

O trabalho do estagiário será permitido apenas em função que guarde relação direta com a sua formação. Não sendo permitido que o mesmo assuma qualquer função que não seja inerente às atribuições curriculares para o próprio estagiário.

Cláusula 31ª – Capacitação

As empresas, levando em conta seus interesses, promoverão periodicamente cursos de capacitação e reciclagem - isoladamente, ou em parceria com entidades promotoras - para seus empregados, sem ônus para os mesmos, devendo comunicar com antecedência mínima de 72 horas.

Cláusula 32ª – FGTS/Extrato Analítico – Comprovantes de Taxas/Imposto

As empresas se obrigam a fornecer o Extrato Analítico da conta do FGTS, bem

como o extrato Módulo Visão Previdenciária (CNIS) ao trabalhador no momento da rescisão de contrato ou de sua homologação.

Parágrafo primeiro - As empresas encaminharão ao Sindec, até o vigésimo dia do mês subsequente ao desconto, conforme preceitua o Artigo 583, § 2º da CLT, todo comprovante de recolhimento/depósito da contribuição sindical dos seus empregados.

Parágrafo segundo - As empresas encaminharão, mensalmente: - ao Sincomércio, comprovatórios de pagamento das Taxa Negocial; - ao Sindec, comprovatórios de pagamento da taxa laboral e mensalidade sindical, até o dia 10 do mês subsequente ao recolhimento.

Cláusula 33ª – Programa de Férias

Os empregados consultarão os seus empregados na definição do programa anual de férias, estabelecendo o período de gozo sempre que possível de consenso entre as partes sendo que a comunicação ao empregado será feita com antecedência de trinta dias, ressaltando-se que os inícios das mesmas não coincidirão com sábados, domingos e feriados ou dias úteis já compensados.

Cláusula 34ª – Dia do Comerciante

Reconhecem os empregadores, expressamente, a terceira segunda-feira do mês de outubro como sendo o dia do comerciante, todavia, os estabelecimentos comerciais não funcionarão na segunda-feira que antecede o feriado de carnaval que será compensado pela terceira segunda-feira do mês de outubro, ficando garantido os salários de seus funcionários para todos os efeitos legais.

Cláusula 35ª – Faltas Abonadas

Serão abonadas as faltas nas condições descritas a seguir:

- a) as faltas do empregado decorrentes de exame do vestibular, supletivo, provas curriculares e concursos oficiais, limitada a três por ano e desde que comprovadas e cientificado o empregador com quatro dias de antecedência;
- b) durante três dias consecutivos no caso de falecimento de ascendentes,

descendentes ou cônjuge dentro do município e quatro dias consecutivos caso o falecimento seja fora do município; sendo que nos dois casos será considerado somente até o 1º grau (pai, mãe, filhos) e irmãos, além do cônjuge;

c) durante quatro dias consecutivos para casamento do empregado;

d) no dia do internamento, da cirurgia (se for o caso) e da alta, quando acompanhando dependentes;

e) quando necessário para obtenção de documentos legais e desde que devidamente comprovado (certificado de reservista, certidões de nascimento e casamento, título de eleitor, passaporte, carteira de habilitação de motorista, certidões da justiça e da SSP).

f) cinco dias quando se trata de nascimento de filho, nos termos do ADCT da CF

Parágrafo único - Fica assegurado ao empregado que for submeter-se a exame vestibular, supletivo ou concursos oficiais, ausentar-se do trabalho no dia anterior à realização do exame, sendo que tal falta será tida como justificada.

Cláusula 36ª – Recebimento do PIS

Garante-se ao empregado licença do tempo necessário no dia em que tiver de se afastar para recebimento do PIS, quando não for creditado em conta do empregado.

Cláusula 37ª – Aviso Prévio

Para os empregados com mais de 48 anos de idade e que tenham acima de 5 anos de trabalho ininterrupto na mesma empresa será concedido um abono equivalente a uma remuneração correspondente a um mês de salário.

Parágrafo único – O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhado.

Cláusula 38ª – Rescisão – Homologação

A rescisão contratual será paga dentro dos dez dias após o aviso prévio indenizado, e no primeiro dia útil após o término do contrato quando o aviso for trabalhado. Em caso de descumprimento, sem prejuízo da multa legal, será devido ao empregado

uma multa de 5% nos primeiros 15 dias, 10% do 16º ao 30º dia, e a partir do 31º dia, a cada 15 dias será devido mais 15% sobre o salário base da rescisão até o limite do valor da rescisão.

Parágrafo primeiro - Em caso de rescisão de contrato por iniciativa do empregado, ficará este dispensado do cumprimento do aviso prévio, desde que comprove que tenha obtido novo emprego. Nesta hipótese receberá os dias trabalhados e as parcelas devidas; o pagamento das verbas rescisórias deverá ser realizado até o 10º (décimo) dia do último dia trabalhado, exceto se o afastamento ocorrer depois do vigésimo dia do aviso trabalhado, quando a rescisão deverá ser paga no final da data prevista do aviso ou no primeiro dia útil. Caso a empresa tenha só até 3 funcionários na função do demissionário, ele deverá cumprir pelo menos 1/3 do aviso para ter direito a tal benefício.

Parágrafo segundo – Será feito agendamento prévio para a homologação com antecedência mínima de cinco dias, ocasião em que será comunicado da exigência de regularidade junto ao Sincomércio. Em caso de recusa poderá se manifestar por escrito diante do Sincomércio num prazo mínimo de 48 horas antes da data prevista para homologação, devendo apresentar tal manifestação com a resposta correspondente do Sincomércio no ato da homologação, que será realizada nos horários das 8h às 11h30 e das 14h às 16h30, de segunda a sexta-feira, portando todos os documentos necessários e mediante a apresentação do atestado de regularidade ou justificativa escrita do Sincomércio.

a) Caso o empregado não compareça no dia e horário previsto, o Sindec, constatada a exatidão dos documentos, procederá ao registro do comparecimento do empregador com declaração de presença no TRCT.

b) Quando o valor referente ao TRCT for creditado em conta bancária do empregado, o empregador terá no máximo trinta dias para proceder a homologação. Após o prazo será devida uma multa no valor equivalente a maior remuneração do empregado

Parágrafo terceiro - Os empregadores fornecerão carta de referência aos seus empregados demitidos ou que se demitam.

Parágrafo quarto - Para obtenção do atestado de regularidade com as obrigações sindicais perante o Sincomércio os empregadores deverão comparecer a sede do mesmo, munidos do comprovante de recolhimento da guia da GRCSU dos cinco últimos anos e do comprovante do FGTS devidamente recolhido dos últimos cinco

meses.

Parágrafo quinto - No ato da homologação deverá ser apresentada certidão, negativa ou positiva, de recolhimento da Contribuição Sindical das Entidades Sindicais, Profissional e Patronal, juntamente com os demais documentos necessários à homologação.

Parágrafo sexto – Quando a quitação do termo se der por crédito em conta do empregado, deverá a empresa apresentar recibo do depósito e o empregado extrato de confirmação do mesmo.

Cláusula 39ª – Acesso aos Locais de Trabalho – Quadro de Aviso

Os representantes do sindicato poderão, nos termos da lei, visitar os locais de trabalho para contrato, filiação e divulgação das atividades sindicais aos comerciários, após prévia comunicação por escrito à empresa com antecedência de até 24 horas, aguardando em igual prazo a resposta. As empresas com cinco empregados ou mais, disponibilizarão espaço para quadro de avisos do Sindec para comunicados de interesses do empregado.

Cláusula 40ª – Representantes e Dirigentes Sindicais

Nas empresas que contarem com 25 ou mais empregados e tiverem dirigentes sindicais do Sindec, fica garantida a liberação de um por empresa, cinco dias por mês, sem prejuízo de sua remuneração, a pedido do Sindec com 3 dias de antecedência.

CAPÍTULO VI - CONDIÇÕES DIFERENCIADAS PARA O PÁTIO MIX SHOPPING CENTER

Cláusula 41ª Jornada de trabalho

Para o empregado-comerciário que labora em empresas estabelecidas no Pátio Mix Shopping Center a jornada diária de trabalho será de seis (6) horas ininterruptas.

Parágrafo único - A infração ao disposto nesta cláusula será punida com multa nos valores iguais aos descritos no parágrafo único da cláusula nona desta Convenção.

Cláusula 42ª Do labor aos domingos e feriados

A proibição estabelecida no parágrafo único da cláusula nona desta Convenção, não se aplica aos empregados que laboram no Pátio Mix. Entretanto, obrigatoriamente, o labor será em domingos alternados, sem prejuízo da folga semanal, e será remunerado como hora extra a 110% (cento e dez por cento).

Parágrafo primeiro – Fica autorizado a utilização de mão de obra do empregado-comerciário em dias de feriados; exceto nos feriados de 1º de janeiro, natal, 1º de maio, sexta-feira da paixão e dia de finados, que fica vedado, ainda que sem expediente externo, o labor do empregado, mesmo que tais feriados coincida com domingos. Pelo labor em dia de feriado e como pagamento extra, o empregado terá acrescido a sua remuneração o valor de R\$ 45,00, por dia de feriado trabalhado.

Parágrafo segundo - O disposto no *caput* desta cláusula não se aplica a empregados de empresas de gênero alimentícios (hipermercados, supermercados, auto-serviços, atacadistas e de gêneros alimentícios, atacarejo, mercearias e hortifrutigranjeiros), que estão ou venham a ser situados no âmbito do Shopping Center.

Parágrafo terceiro – As infrações ao disposto nesta cláusula e seus parágrafos, será punida com valores iguais aos descritos no parágrafo único da cláusula nona desta Convenção.

CAPÍTULO VII - OUTRAS DISPOSIÇÕES

Cláusula 43ª – Taxa Assistencial Laboral

Em Assembléia realizada em 25 de janeiro de 2015, em conformidade com o Edital publicado no Jornal Alerta, edição de 18 de janeiro de 2015, publicado no Informativo dos Comerciários, edição de 18 de janeiro de 2015; e afixado na Justiça do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego de Teixeira de Freitas a categoria aprovou o desconto em folha de pagamento de 1,65% (hum vírgula sessenta e cinco por cento) nos meses de junho, agosto, outubro e dezembro de 2015, e mais fevereiro de 2016 do salário nominal, de todos os trabalhadores da categoria não associados, abrangidos pelos benefícios previsto nesta Convenção, a título de

Contribuição Assistencial/Retributiva, para custeio do Sistema Confederativo da Representação Sindical, conforme previsto no Art. 8º, inciso IV da Constituição Federal, recolhendo-as até o dia 10 do mês subsequente ao mês descontado. No caso de atraso incidirá multa de 2% sobre o valor e juros de 1% ao mês. O pagamento deverá ser feito preferencialmente na Caixa Econômica Federal, através de boletos específicos.

Parágrafo Primeiro - O desconto observado no caput será feito também do empregados admitido após assinatura da presente convenção, devendo ter o nome relacionado no verso das guia de recolhimento. Para as que não efetuaram o desconto no mês de junho, fica facultado fazê-lo no mês de julho.

Parágrafo Segundo - Quanto aos descontos aqui permitidos, fica garantido o direito de oposição até o dia 25 de julho, devendo o empregado encaminhar correspondência à empresa com o visto de concordância do Sindec.

Cláusula 44ª – Contribuição Negocial Patronal

Nos termos do Artigo 8º, IV, da CF e Art. 513, "e" da CLT, e deliberado pela categoria em assembléia extraordinária realizada em 05/03/2015, todos os integrantes da categoria econômica abrangidos pela presente Convenção, independentemente do regime tributário, porte da empresa ou número de empregados, recolherão uma contribuição mínima para o Sincomércio para custear o processo da negociação coletiva de trabalho.

Parágrafo Primeiro - Conforme aprovado pela assembléia geral extraordinária, todas as empresas comerciais varejistas que não contribuíram com a GRCSU do exercício 2015, recolherão a esse Sindicato o valor devido segundo planilha abaixo, por meio de boleto bancário, referente a taxa assistencial negocial 2015/2016.

Parágrafo segundo - O recolhimento deverá ser efetuado até 21/01/2016. Caso o pagamento seja posterior será acrescido da multa de 2%, além de juros e mora de 1% ao mês.

Parágrafo terceiro - As empresas com vários estabelecimentos na base do Sincomércio recolherão a taxa assistencial negocial referente a cada estabelecimento contribuinte.

Parágrafo quarto - O atestado de regularidade de obrigações com o Sincomércio poderá ser apresentado em forma de certidões negativas dentro da validade

estabelecida ou em forma de carimbo padronizado contendo o atestado de regularidade devidamente assinado e poderá, a critério do Sincomércio, ter validade de até 90 dias.

Parágrafo sexto - O valor da contribuição será calculado com base na quantidade de empregados, conforme aprovado pela assembléia geral extraordinária, de acordo com a tabela abaixo:

TIPO DE EMPRESA	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL CONVENCIONAL
De 1 a 5 empregados	R\$ 195,00
De 6 a 10 empregados	R\$ 265,00
De 11 a 15 empregados	R\$ 320,00
De 16 a 20 empregados	R\$ 380,00
De 21 a 30 empregados	R\$ 485,00
De 31 a 45 empregados	R\$ 645,00
De 46 a 60 empregados	R\$ 810,00
De 61 a 75 empregados	R\$ 915,00
De 76 a 100 empregados	R\$ 1.075,00
Acima de 101 empregados	R\$ 1.340,00

Cláusula 45ª – Descumprimento – Penalidade

Fica estipulada a multa de 3 (três) pisos profissional (demais funções) para o caso de descumprimento das obrigações constantes desta convenção, ocorrência de infração cometida por qualquer das entidades convenientes a multa reverterá em favor da outra; Quando a infração cometida pelo empregador, será este penalizado com a multa em favor do empregado prejudicado à razão de 1 (um) o piso profissional atingido.

Parágrafo único – Os benefícios concedidos na presente Convenção - observando o índice de aumento e pisos, retroativos a 1º de abril de 2015, devem ser repostos até a competência de julho de 2015, inclusive rescisão complementar ocorrida no período.

Cláusula 46ª – Condições de trabalho, saúde e segurança

As empresas promoverão a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, realizando a análise ergonômica do trabalho, devendo a mesma abordar, no mínimo, as condições de trabalho, conforme estabelecido na NR17;

- a) Não será exigido nem admitido o transporte manual de cargas, por um trabalhador cujo peso seja suscetível de comprometer sua saúde ou sua segurança;
- b) Sempre que o trabalho puder ser executado na posição sentada, o posto de trabalho deve ser planejado ou adaptado para esta posição.
- c) Para as atividades em que os trabalhos devam ser realizados de pé, devem ser colocados assentos para descanso em locais em que possam ser utilizados por todos os trabalhadores durante as pausas.
- d) Para trabalho sentado ou que tenha de ser feito em pé, as bancadas, mesas escritaninhas, monitores ou equivalentes e os painéis devem proporcionar ao trabalhador condições de boa postura, visualização e operação e devem atender aos seguintes requisitos mínimos:
 - 1) ter altura e características da superfície de trabalho compatíveis com o tipo de atividade, com a distância requerida dos olhos ao campo de trabalho e com a altura do assento;
 - 2) ter área de trabalho de fácil alcance e visualização pelo trabalhador;
 - 3) ter características dimensionais que possibilitem posicionamento e movimentação adequados dos segmentos corporais;
- e) Nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores deve ser observado o seguinte;
- f) todo e qualquer sistema de avaliação de desempenho para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie deve levar em consideração as repercussões sobre a saúde dos trabalhadores;
- g) devem ser incluídas pausas para descanso;
- h) quando do retorno do trabalho, após qualquer tipo de afastamento igual ou superior a quinze dias, a exigência de produção deverá permitir um retorno gradativo aos níveis de produção vigente na época anterior ao afastamento.
- i) Nos trabalhos realizados a céu aberto serão exigidas medidas especiais (como por exemplo, o uso de filtro solar, camisa com um tecido especial, dentre outras) que

protejam os trabalhadores contra a insolação excessiva, o calor, o frio, a umidade e os ventos inconvenientes, sem prejuízo do uso de EPI para os casos em que a atividade exigir.

j) As empresas manterão instalações sanitárias que deverão ser separadas por sexo. O lavatório deverá ser provido de material de limpeza, enxugo ou secagem das mãos, proibindo-se o uso de toalhas coletivas.

k) Em todos os locais de trabalho deverá ser fornecida água potável, em condições higiênicas, fornecida por meio de copos individuais e em condições higiênicas, sendo proibido o uso de recipientes coletivos. Onde houver rede de abastecimento de água, deverão existir bebedouros de jato inclinado e guarda protetora, proibida sua instalação em pias ou lavatórios, e na proporção de 1 (um) bebedouro para cada cinquenta empregados. Devendo garantir, nos locais de trabalho, suprimento de água potável e fresca em quantidade superior a $\frac{1}{4}$ (um quarto) de litros (250ml) por hora/homem de trabalho.

l) as infrações e os preceitos legais e/ou regulamentadores sobre segurança e saúde dos trabalhadores terão as penalidades aplicadas conforme disposto no quadro de graduação de multas (Anexo I), obedecendo as infrações previstas no quadro de classificações das infrações (Anexo II) da NR 28 e ainda o valor equivalente a 50% do menor piso da categoria por trabalhador lotado na empresa.

m) O Sindec fiscalizará e acompanhará o cumprimento das disposições contidas nesta cláusula.

Cláusula 47ª – Não Punição

As empresas respeitarão os direitos coletivos ou individuais dos trabalhadores que reivindicarem das mesmas o cumprimento da presente convenção.

Cláusula 48ª – Horário em Datas Especiais

O horário de funcionamento do comércio, exceto shopping Center, em períodos que antecedem o dia das mães, dia dos pais e dia das crianças, poderá ser estendido até às 20h nas quintas e sextas-feiras e aos sábados até às 18h.

Cláusula 49ª – Foro Competente

Fica eleito o da Justiça do Trabalho de Teixeira de Freitas.

E por assim estarem justos e acertados assinam a presente Convenção Coletiva, a qual é elaborada em três vias de igual teor.

Teixeira de Freitas, 10 de julho de 2015

ANEXO B – Decisões judiciais coletadas na Justiça do Trabalho de Teixeira de Freitas

Número	Pedidos	Fundamentação/Dispositivo	Observações
0001783-40.2011.5.05.0531 Acum	Jornada de Trabalho (Abertura aos domingos)	<p>Fundamentação: Atente-se que notório, portanto independente de prova, ser comum, nos empreendimentos de pequeno porte, a abertura pelos próprios empresários, daí haver necessidade de prova ROBUSTA de trabalho por empregado.</p> <p>Dispositivo: Posto isto, resolve esta Juíza julgar IMPROCEDENTES OS PEDIDOS DA RECLAMAÇÃO, nos termos da fundamentação supra, que integra a presente decisão como se aqui estivesse literalmente transcrita.</p>	IMPROCEDENTE
03129-2008-531-05-00-7 ACP	Econômicas (Pagamento de horas extras)	<p>Fundamentação: Pugna a trabalhadora pelo pagamento de horas extras. Alega que laborava das 7h30min/08h às 18h30min/19h, de segunda a sexta, com uma hora de intervalo, e aos sábados das 8 às 13 horas, laborando ainda em dois domingos por mês no mesmo horário apontado para o dia de sábado. A reconvinde alega que o labor era das 8 às 12 e das 14 às 18 horas, de segunda a sexta, e aos sábados das 8 às 12 horas, não havendo que se falar em horas extras. Reconheço que houve prestação de serviços em labor extraordinário, pois os registros de ponto juntados pela empresa, referentes aos meses de AGOSTO, SETEMBRO, OUTUBRO E NOVEMBRO, contemplam jornada esticada, além das 8 horas diárias e 44 semanais, inclusive em dias de sábado e em alguns domingos, fls. 79/82. Quanto aos meses em que a jornada</p>	PARCIALMENTE PROCEDENTE

não é comprovada por cartões de ponto, MAIO, JUNHO E JULHO, aplico pena de confissão à reconvinda quanto à matéria, uma vez que comprovadamente a jornada da obreira era controlada e os registros foram injustificadamente omitidos pela empresa, mas fixo o horário de trabalho da ex-empregada das 8 às 18 horas, com uma hora de intervalo, de segunda a sexta, e aos sábados das 8 às 13, com um domingo por mês, das 8 às 13 horas, ante o vacilo da obreira em apontar na reconvenção sua jornada com precisão. Assim, condeno a reconvinda a pagar à reconvinte as horas extras prestadas, conforme parâmetros acima, com adicionais dispostos na cláusula 9ª da Convenção Coletiva da categoria, fl. 53 dos autos.

Multas convencionais – A reconvinte junta aos autos a Convenção Coletiva de Trabalho referente aos exercícios de 2008/2009/2010, firmada entre o Sindicato do Comércio Varejista e Atacadista de Teixeira de Freitas e Sindicato dos Empregados no Comércio de Teixeira de Freitas, fls. 49/63, invocando a aplicação de multas, em seu favor, por conta de descumprimento de várias cláusulas da referida norma por parte da reconvinda. Vamos por partes: a) Indefiro o pedido “9” da reconvenção, referente a aplicação da multa prevista na cláusula 28ª, fl. 56, por falta de anotações na CTPS, em razão da obreira não ter sequer juntado aos

autos cópia da sua Carteira de Trabalho, não havendo como aferir este magistrado se a mesma foi ou não anotada, quanto à baixa; b) Indefiro o pedido “10” da reconvenção, fl. 45, relativo à aplicação de suposta multa prevista na cláusula 39ª da CCT, em razão da referida cláusula convencional, fl. 59, versar sobre assunto diverso, não prevendo aplicação de qualquer multa; c) Indefiro também o pedido “14” da reconvenção, uma vez que a cláusula 43ª igualmente não prevê aplicação de qualquer multa; d) Indefiro ainda o pedido “16” da reconvenção, referente à cláusula 15ª, uma vez que não há comprovação de que a empresa pagava salários fora do prazo previsto na lei.

Dispositivo: Ante o exposto, e por tudo o mais que dos autos consta: 1) julgo TOTALMENTE IMPROCEDENTES os pedidos elencados na Ação de Consignação em Pagamento ajuizada por SANDES CENTRO MÉDICO ESPECIALIZADO LTDA contra ELISANGELA GONÇALVES SANTOS; 2) julgo PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos elencados na Reconvenção apresentada por ELISANGELA GONÇALVES SANTOS contra SANDES CENTRO MÉDICO ESPECIALIZADO LTDA, e condeno esta a pagar à reconvincente as parcelas deferidas na fundamentação, que integra este decisum como se aqui estivesse transcrita, no prazo de 05 dias após a intimação da liquidação do

<p>0152100- 21.2009.5.0 5.0531 RTOOrd</p>	<p>Econômicas (Diferença salarial)</p>	<p>julgado. Liquidação por cálculos. Deverá a consignatária/reconvinte, no prazo de 10 dias após o trânsito em julgado, proceder a liquidação do julgado, sob pena de arquivamento do feito. Custas pela reconvida, no importe total de R\$ 300,00, calculadas sobre R\$ 15.000,00, valor provisoriamente arbitrado à condenação.</p> <p>Fundamentação: A reclamante alega que o salário de R\$ 600,00 (seiscentos reais) ajustado inicialmente não teria sido majorado, apesar da previsão na convenção coletiva (6,5%, cláusula 3ª). Pede o pagamento em dobro. A reclamada contesta a assertiva, sob o argumento de que teria reajustado o salário da reclamante na forma estabelecida na convenção mencionada. O cotejo entre os contracheques e a norma coletiva de 2008 mostra que a reclamante teve o salário reajustado em 6,5%, conforme prevê a cláusula 3ª. Indefiro o pedido “d”.</p> <p>No entanto, a majoração salarial ocorreu com atraso, pois houve o pagamento com atraso. A norma coletiva prevê a implementação das suas cláusulas a partir de junho de 2008, com efeitos retroativos a maio do mesmo ano (cláusula 43ª). Conforme reconheceu a própria reclamada, o reajuste foi concedido no contracheque de novembro, embora conste também a diferença havida até então. Isto posto, defiro a multa normativa (cláusula 42ª, parágrafo único), correspondente a 20% sobre o piso</p>	<p>PARCIALMENTE PROCEDENTE</p>
---	--	--	------------------------------------

		<p>da categoria.</p> <p>Dispositivo: Isto posto, julgo PARCIALMENTE PROCEDENTES os embargos opostos pela reclamante, e IMPROCEDENTES os opostos pela reclamada, nos termos da fundamentação.</p>	
0002211-85.2012.5.05.0531 RTOOrd	Cumprimento (Pagamentos de multa da convenção coletiva)	<p>Dispositivo: Ante o exposto e considerando o que mais dos autos consta, decide-se JULGAR PROCEDENTE EM PARTE o pedido objeto da reclamação trabalhista ajuizada por LUCIANO SILVA DE DEUS contra SUPERMERCADOS CASAGRANDE LTDA., para condenar esta a pagar ao autor, o prazo de 48 horas da liquidação deste julgado, os valores correspondentes aos títulos a seguir elencados, acrescidos de juros e correção monetária: c) Multas normativas, 01 por cada instrumento descumprido (2010/2011, 2011/2012 e 2012/2013), previstas na cláusula 43a das convenções coletivas carreadas.</p>	PARCIALMENTE PROCEDENTE
0004900-78.2007.5.05.0531 RTOOrd	Econômicas (Multas da convenção e indenização por desconto de vale-transporte)	<p>Fundamentação: MULTA DO ART. 477 da CLT: Trata-se de pleito inadmissível por ausência de causa de pedir. A reclamante refere-se à multa, sua possível cumulação com penalidade prevista em convenção coletiva, mas não menciona qualquer dado ou fato de que se possa inferir a ocorrência de mora no pagamento das verbas rescisórias. Indevida. INDENIZAÇÃO DA QUANTIA EQUIVALENTE AO FGTS: O pleito refere-se ao período de 26.05.04 a 30.06.2004. Negado o labor no período</p>	PARCIALMENTE PROCEDENTE

anterior ao anotado da CTPS, a reclamante não logrou demonstrá-lo. Uma de suas testemunhas foi admitida muito depois e a outra, sustentando a mesma versão, em Juízo e em seu próprio benefício, não poderia senão confirmá-la. MULTAS DAS CLÁUSULAS 28ª, 39ª e 43ª DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO: Não demonstrado o tardio registro do reclamante na empresa, é devida a multa prevista na cláusula 28ª, respeitado e limite também ali estabelecido. Pelas mesmas razões aduzidas para se repelir o pleito de multa do art. 477, rejeita-se o pedido relativo à sanção prevista na cláusula 39ª. Indevida também a multa convencionada na cláusula 43ª, pois, como visto, foi rejeitado o pedido de horas extras. INDENIZAÇÃO DOS VALORES DESCONTADOS A TÍTULO DE VALE-TRANSPORTE E DE UNIFORME: Não há prova de ter a reclamante sofrido desconto a título de uniforme. A referência feita pelo representante perante a Delegacia do Trabalho (fl.09) é genérica. Quanto ao vale-transporte a defesa admite a dedução ao proclamar que o desconto foi o “legalmente permitido”, quando a cláusula 18ª prevê que será sem ônus para o empregado. MULTA PARA OBRIGAÇÃO DE FAZER: A sentença não impõe à reclamada obrigação de tal natureza. Indefere-se.

Dispositivo: - Ante o exposto, julgo

		<p>PROCEDENTE EM PARTE a reclamatória para condenar a reclamada a pagar, no prazo de 8 dias, a reclamante a quantia líquida de R\$, conforme planilha anexa, na forma da fundamentação supra que integra este “decisum”, como se aqui transcrita estivesse, já abatidos os descontos referentes à Previdência Social e do Imposto de Renda. Incidem juros e correção monetária. Custas pela reclamada de R\$, calculadas sobre R\$, valor atribuído à causa somente para esse efeito.</p>	
0001856-12.2011.5.05.0531 RTOrd	Econômicas (Pagamento de horas extras)	<p>Dispositivo: Como a mencionada jornada ultrapassa o limite legal, julgo procedente o pedido para condenar a Reclamada no pagamento das horas extras, assim consideradas as excedentes à 8ª diária e 44ª semanal, as quais deverão ser acrescidas do adicional normativo de 60% ou 110% de acordo com a cláusula 9ª da CCT no período de vigência da norma 10 coletiva ou do adicional legal de 50% no período em que não for vigente a norma coletiva (conforme cláusula 1ª de fls. 09) e integradas à remuneração operária por habituais, observado o teor da súmula 264 do TST, com reflexos em RSR, férias + 1/3, 13º salário e FGTS + 40%.</p>	PARCIALMENTE PROCEDENTE
0001857-94.2011.5.05.0531 RTOrd	Econômicas (Pagamento de horas extras)	<p>Dispositivo: Como a mencionada jornada ultrapassa o limite legal, julgo procedente o pedido para condenar a Reclamada no pagamento das horas extras, assim consideradas as excedentes à 8ª diária e 44ª</p>	PARCIALMENTE PROCEDENTE

		<p>semanal, as quais deverão ser acrescidas do adicional normativo de 60% ou 110% de acordo com a cláusula 9ª da CCT no período de vigência da norma coletiva ou do adicional legal de 50% no período em que não for vigente a norma coletiva (conforme cláusula 1ª de fls. 15) e integradas à remuneração operária por habituais, observado o teor da súmula 264 do TST, com reflexos em RSR, férias + 1/3, 13º salário e FGTS + 40%.</p>	
0001788-62.2011.5.05.0531 Acum	Jornada de Trabalho (Abertura aos domingos e feriados)	<p>Dispositivo: Atente-se que notório, portanto independente de prova, ser comum, nos empreendimentos de pequeno porte, a abertura pelos próprios empresários, daí haver necessidade de prova ROBUSTA de trabalho por empregado, como disposto na norma coletiva – parágrafo único da cláusula nona (fl.09).</p>	IMPROCEDENTE
00542-2009-531-05-00-0 ACum	Jornada de Trabalho (Abertura aos domingos e feriados)	<p>Dispositivo: Julgo PROCEDENTES EM PARTE os pedidos formulados pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DE TEIXEIRA DE FREITAS contra CL FARIAS LTDA., para condenar o demandado a pagar a quantia líquida de R\$ 10.361,50, correspondente as sete multas previstas no termo aditivo à convenção em favor do sindicato em decorrência da abertura do supermercado nos dias 07, 14, 21 e 28 de setembro/2008; 05 e 12 de outubro/2008 e 18/01/2009. Condeno também a CL FARIAS LTDA a pagar multas no valor de R\$ 425,00 (quatrocentos e vinte</p>	PARCIALMENTE PROCEDENTE

		<p>reais) para cada substituído e para cada dia de trabalho, as quais serão liquidadas por artigos, oportunidade em que os substituídos deverão ser individualizados, bem como indicados os domingos trabalhados por cada um dos substituídos, entre aqueles reconhecidos na presente sentença. Por fim, condeno também a CL FARIAS LTDA a pagar os honorários ao sindicato, no percentual de 15% sobre o valor das multas devidas aos empregados.</p>	
<p>0001330-79.2010.5.05.0531 RTOOrd</p>	<p>Econômicas (Verbas rescisórias)</p>	<p>Dispositivo: Defiro o pagamento das horas extraordinárias, a partir da 8ª diária e a 44ª semanal. No entanto, os adicionais previstos na convenção coletiva (60% e 110%) somente serão aplicados às extrapolações diárias (cláusula 9ª, fl. 10), não às semanais. Por força da habitualidade, defiro a integração do labor extraordinário para fins de 13º salário, férias + 1/3, repouso semanal remunerado e FGTS + 40%. O reclamante requereu o pagamento de duas multas normativas (cláusulas 28ª e 42ª). A primeira se refere à falta de anotação da CTPS, enquanto a segunda, de forma geral, ao descumprimento da convenção. Com relação à primeira, a multa é devida no valor de um piso salarial e meio, porque é incontroverso que a reclamada não procedeu à assinatura da CTPS do reclamante. A segunda também deve ser imposta à reclamada, por causa da ausência de pagamento dos adicionais normativos das</p>	<p>PROCEDENTE</p>

		horas extraordinárias. Defiro os pedidos “i” e “j”.	
01993-2007-531-05-00-3-RTOrd	Cumprimento (Pagamento de multas normativas)	<p>Fundamentação: MULTAS NORMATIVAS: Procedem os pedidos i, j da inicial ante o descumprimento pelo empregador das cláusulas 28ª, 39ª e 43ª da Convenção Coletiva de Trabalho. Em conseqüência do descumprimento pelo réu da cláusula 28ª da CCT, procede o pleito o da inicial. CTPS: Reconhece a defesa que não foi dada baixa na CTPS da reclamante. Defere-se o pedido I da inicial.</p> <p>Dispositivo: Ante o exposto, julgo PROCEDENTE EM PARTE a reclamatória para condenar o reclamado a pagar, no prazo de 8 dias, a reclamante a quantia líquida de R\$2.067,60, conforme planilha anexa, na fundamentação supra que integra este “decisum”, como se aqui transcrita estivesse, já abatidos os descontos referentes à Previdência Social e ao Imposto de Renda. Custas pelo reclamado de R\$45,38, calculadas sobre R\$2.268,91.</p>	PARCIALMENTE PROCEDENTE
0001789-47.2011.5.05.0531 ACUM.	Jornada de Trabalho (Abertura aos domingos e feriados)	<p>Fundamentação: Atente-se que notório, portanto independente de prova, ser comum, nos empreendimentos de pequeno porte, a abertura pelos próprios empresários, daí haver necessidade de prova ROBUSTA de trabalho por empregado, como disposto na norma coletiva – parágrafo único da cláusula nona. Assim, como dos elementos trazidos aos autos não se pode concluir pela existência de trabalho por empregado, muito</p>	IMPROCEDENTE

<p>0001595-76.2013.5.05.0531 RTOOrd</p>	<p>Econômicas (Diferença salarial)</p>	<p>ao contrário considerando o documento de fls.22/25, inexistente penalidade a ser imposta ao réu.</p> <p>Dispositivo: Posto isto, resolve esta Juíza julgar IMPROCEDENTES OS PEDIDOS DA RECLAMAÇÃO, nos termos da fundamentação supra, que integra a presente decisão como se aqui estivesse literalmente transcrita, E CONDENAR A PARTE AUTORA, SINDEC – SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE TEIXEIRA DE FREITAS, A PAGAR AO RÉU, JUVENAL ETELVINA LAUREANO ME, A TÍTULO DE SUCUMBÊNCIA, OS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS NO VALOR DE R\$ 4.000,00 (QUATRO MIL REAIS). CUSTAS pelo reclamante no importe de R\$ 800,00 calculadas sobre o valor de R\$ 40.000,00.</p> <p>Fundamentação: A reclamante juntou a convenção coletiva da categoria profissional, a qual foi firmada entre o SINCOMÉRCIO e o SINDEC (fls. 13/39) e pede diferença salarial, sob o argumento de que receberia abaixo do piso salarial de sua categoria. Aduz que a quantia devida encontra-se na cláusula 4ª, item “g” da norma coletiva. Pede o pagamento de diferença salarial.</p> <p>A Reclamada contesta o pedido genericamente e afirma que o pagamento do salário era cumprido devidamente em observância à convenção coletiva. Juntou aos autos recibos de pagamento. Ocorre que</p>	<p>PARCIALMENTE PROCEDENTE</p>
---	--	--	--------------------------------

o piso salarial, constante da norma coletiva mencionada pelo autor, é de R\$ 730,00, enquanto os contracheques constantes aos autos, demonstram que o autor recebia um salário mínimo. Isto posto, defiro a diferença salarial, no valor de R\$ 52,00 mensais, durante todo o vínculo.

Dispositivo: Posto isso, resolve o Juízo da Vara do Trabalho de Teixeira de Freitas julgar **PROCEDENTE EM PARTE** a reclamação, condenando o Reclamado, a pagar a parte autora, no prazo de oito dias, com juros e correção monetária, as seguintes parcelas deferidas na fundamentação supra, que aqui se integram: diferença salarial, no valor de R\$ 52,00 mensais, durante todo o vínculo; aviso prévio com integração ao tempo de serviço; 13º salário proporcional (7/12); férias proporcionais, acrescidas de 1/3 (7/12); multa do art. 467 da CLT; multa do art. 477 da CLT; salários dos meses de maio e junho/2013. Os valores deverão de ser elaborados mediante liquidação por cálculos, observando-se a variação salarial da parte autora e deduzindo-se os valores já pagos sob o mesmo título, bem como os dias não trabalhados. Firme-se de logo, que passamos a adotar a Súmula 381 do TST que estipula a atualização monetária dos salários. INSS e Imposto de Renda, nos termos dos Provimentos 01/96 e 03/2005 da Corregedoria Geral do TST e Súmula 368 do

		TST. Custas pelo Reclamado, no valor de R\$120,00 calculadas sobre R\$6.000,00, arbitrado para este fim.	
0001786-92.2011.5.05.0531 Acum	Jornada de Trabalho (Abertura aos domingos e feriados)	<p>Fundamentação: Atente-se que notório, portanto independente de prova, ser comum, nos empreendimentos de pequeno porte, a abertura pelos próprios empresários, daí haver necessidade de prova ROBUSTA de trabalho por empregado, como disposto na norma coletiva – parágrafo único da cláusula nona (fl.09).</p> <p>Dispositivo: Posto isto, resolve esta Juíza julgar IMPROCEDENTES OS PEDIDOS DA RECLAMAÇÃO, nos termos da fundamentação supra, que integra a presente decisão como se aqui estivesse literalmente transcrita, e condenar a parte autora, sindec – sindicato dos empregados no comércio de Teixeira de Freitas, a pagar ao réu, jv comércio de alimentos Ltda. me, a título de sucumbência, os honorários advocatícios no valor de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais). Custas pelo reclamante no importe de R\$ 800,00 calculadas sobre o valor de R\$ 40.000,00.</p>	IMPROCEDENTE
0002095-11.2014.5.05.0531 RTOrd	Cumprimento (Exibição de documentos)	<p>Fundamentação: Dessa forma, não há a definição de valores, elemento essencial à ação de cobrança. Pode a autora manejar a ação de cobrança indicando com precisão os valores a serem pagos, se houver. Julgo extinto o processo sem resolução de mérito, quanto ao item "b", por inépcia, e defiro o pedido de exibição de documentos, já</p>	PARCIALMENTE PROCEDENTE

		<p>satisfeito pela empresa.</p> <p>Dispositivo: Do exposto, JULGO PROCEDENTE EM PARTE a pretensão da parte autora, tudo na forma da fundamentação supra. Condeno a reclamada em custas, no importe de R\$10,64 de logo dispensadas eis que não há condenação em valores, como fixado acima. Partes cientes. Após trânsito em julgado, a autora pode fazer extração dos documentos juntados pela ré. Nada mais. Audiência encerrada as 15h:30.</p>	
0002119-39.2014.5.05.0531 RTOrd	Cumprimento (Cobrança das contribuições sindicais)	<p>Dispositivo: Ante o exposto e com base na fundamentação TOTALMENTE IMPROCEDENTES os pedidos da parte Autora em face da Parte Ré. Custas pela parte Autora no importe de R\$ 100,00, considerando o valor arbitrado como sendo R\$ 5.000,00 e honorários advocatícios de R\$ 750,00, a cargo da parte autora calculados no patamar de 15% sobre o valor da condenação supra.</p>	IMPROCEDENTE.
0002136-75.2014.5.05.0531 RTOrd.	N/A	Em andamento.	SEM DECISÃO
0002193-93.2014.5.05.0531 RTOrd.	N/A	<p>Dispositivo: Não tendo comparecido o (a) reclamante, pelo (a) Exmo (a). o (a) juiz do Trabalho foi dito que declara o arquivamento da ação, nos termos do artigo 844 da CLT, determinando que a Secretaria remeta os autos ao arquivo geral.</p>	ARQUIVAMENTO
0002194-	N/A	<p>Dispositivo: Não tendo comparecido o (a)</p>	ARQUIVAMENTO

78.2014.5.0 5.0531RTO rd		reclamante, pelo (a) Exmo (a). o (a) juiz do Trabalho foi dito que declara o arquivamento da ação, nos termos do artigo 844 da CLT, determinando que a Secretaria remeta os autos ao arquivo geral.	
0001788- 62.2011.5.0 5.0531 Acum	Jornada de Trabalho (Abertura aos domingos e feriados)	Dispositivo: Atente-se que notório, portanto independente de prova, ser comum, nos empreendimentos de pequeno porte, a abertura pelos próprios empresários, daí haver necessidade de prova ROBUSTA de trabalho por empregado, como disposto na norma coletiva – parágrafo único da cláusula nona (fl.09).	IMPROCEDENTE
0001776- 48.2011.5.0 5.0531 RTOrd	N/A	N/A	IMPROCEDENTE
0000891- 34.2011.5.0 5.0531 RTOrd	N/A	Dispositivo: Não tendo comparecido o (a) reclamante, pelo (a) Exmo (a). o (a) juiz do Trabalho foi dito que declara o arquivamento da ação, nos termos do artigo 844 da CLT, determinando que a Secretaria remeta os autos ao arquivo geral.	ARQUIVAMENTO