



PODER JUDICIÁRIO  
Justiça do Trabalho  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

**PROCESSO TRT/SP Nº 0073300-98.2010.5.02.0022 (007332010022020000 – 10ª  
TURMA – FIs. 1**

**RECURSO ORDINÁRIO – RITO SUMARÍSSIMO**

**RECORRENTE:** Leandro Cunha Nascimento  
**RECORRIDO:** Arras Comércio de Alimentos Ltda.  
**ORIGEM:** 22ª Vara do Trabalho de São Paulo

**Ementa(s)**

**Enquadramento sindical. Unicidade.** Nos termos do artigo 581, § 1º, da CLT, o enquadramento sindical patronal se define através da atividade preponderante do estabelecimento e, em decorrência dessa categoria econômica é que se distingue a profissional. Nesse diapasão, os empregados se inserem naquela onde se situam os respectivos empregadores, admitindo exceção apenas na hipótese de existência de categorias diferenciadas, conforme artigo 511, § 3º, da CLT. É o chamado paralelismo entre as categorias profissional e econômica. O contrato social aponta que a reclamada tem por objetivo a “exploração e operação de restaurantes, cafés, tortas e doces em geral, sorvetes, quiosques de alimentação, por sua própria conta ou de terceiros”. Assim, está evidenciado que a reclamada tem como “atividade de peso” a área de vender e servir comidas, e não havendo prova de que outra tenha sido a atividade preponderante, caracterizado está o enquadramento sindical invocado na inicial, com aplicação da Convenção Coletiva do SINTHORESP. Nem se argumente que seja possível admitir sindicatos específicos por ramo culinário, pois o princípio da unicidade sindical, previsto no art. 8º, II, da Constituição Federal, proíbe referida cisão. O fato de o SINDIFAST encontrar-se registrado perante o Ministério do Trabalho não é motivo para verificar o enquadramento sindical da recorrente, uma vez que a maneira de se servir a comida não constitui critério de organização sindical. Cumpre salientar ainda que o Supremo Tribunal Federal, na hipótese de dúvida razoável a respeito do monopólio sindical, tem se pautado pelo princípio da anterioridade, prevalecendo o Sindicato mais antigo. No caso, o SINTHORESP é ao mesmo tempo o mais abrangente, mais coeso e também mais antigo. Dou provimento.

**Tíquete refeição. Lanche. Refeição.** Cláusula de Convenção Coletiva de Trabalho que prevê o fornecimento de refeição pelo empregador, ou o equivalente em vale-refeição, tem o escopo de garantir ao trabalhador o consumo de alimentos saudáveis, assegurando a este as forças necessárias para o desempenho de suas funções ao longo da jornada de trabalho. O lanche diário fornecido pela empresa, e constituído de um sanduíche, uma batata e um refrigerante, não constitui refeição salutar conforme os hábitos alimentares praticados no Brasil. Trata-se de produtos industrializados e desprovidos de nutrientes e vitamínicos, que não podem ser reconhecidos como “refeição” nos termos da cláusula convencional. Dou provimento.

**Jornada móvel e variável. Princípio protetor. Cláusula abusiva.** A cláusula contratual que adotou a jornada móvel e variável, ao submeter o empregado a horários de trabalho consoante a exclusiva necessidade do empregador, é nula de pleno direito. Aplica-se o art. 122 do Código Civil de 2002. Nem se alegue que as jornadas eram informadas com 10 dias de antecedência e que as variações observavam as necessidades do empregado. Isso porque viola os princípios



PODER JUDICIÁRIO  
Justiça do Trabalho  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

**PROCESSO TRT/SP Nº 0073300-98.2010.5.02.0022 (007332010022020000 – 10ª  
TURMA – FIs. 2**

---

básicos de proteção ao trabalhador, além de impossibilitar que o empregado se organize social e financeiramente. Inaplicáveis as normas coletivas do SINDIFAST, não há que se cogitar em violação ao art. 7º, XXVI. Admitido para trabalhar por 44 horas semanais ou 8 horas diárias, considero o reclamante mensalista. Os cálculos de liquidação deverão considerar 220 horas mensais e o piso normativo das normas coletivas do SINTHORESP para empregados mensalistas, observada a evolução salarial. Demissionário o reclamante, não há reflexos das diferenças em aviso prévio e multa de 40% do FGTS. Dou provimento em parte.

**Manutenção do uniforme.** A cláusula 63ª da norma coletiva do reclamante determinou o pagamento de ajuda de custo ao empregado se as empresas não cuidassem, elas mesmas, da manutenção e lavagem dos uniformes. A defesa não atacou diretamente a pretensão, limitando-se a argumentar que a substituição do uniforme era realizado pelo menos uma vez a cada doze meses, invocando cláusula de norma coletiva inaplicável ao caso. Dou provimento.

**Multas convencionais.** A reclamada deixou de cumprir cláusulas inseridas nas normas coletivas que acompanharam a inicial e que lhe são aplicáveis. A controvérsia acerca das verbas deferidas em sentença não justifica o afastamento das penalidades previstas em instrumento normativo. Se houve violação a direitos trabalhistas, aplica-se a cominação correspondente. Consequentemente, são devidas as multas normativas previstas nas cláusulas 4ª piso salarial), 55ª (fornecimento de refeição) e 63ª (manutenção de uniforme) das CCTs de 2006/2008 e 2007/2009, por cada infração, mas a cada convenção (e não mensalmente). Reformo.

**Das multas dos artigos 467 e 477 da CLT.** Não é devida a multa do artigo 467 da CLT, ante a controvérsia instalada na presente lide. As verbas rescisórias foram pagas no prazo. Cabe a aplicação da multa do artigo 477, § 8º, quando ultrapassado o prazo estipulado no § 6º, que não ocorreu no caso em pauta.

**Honorários assistenciais.** O reclamante está assistido por advogado de sindicato e firmou a declaração de pobreza à fl. 27. Devidos os honorários assistenciais, na base de 15% sobre o valor da condenação.

## **RELATÓRIO**

Dispensado, nos termos do art. 852-I da CLT.

## **VOTO**

### **Conhecimento**

Atendidos os pressupostos de admissibilidade, conheço do



PODER JUDICIÁRIO  
Justiça do Trabalho  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

**PROCESSO TRT/SP Nº 0073300-98.2010.5.02.0022 (007332010022020000 – 10ª  
TURMA – Fls. 3**

---

recurso.

### Fundamentação

#### **Representação sindical**

Questiona-se, no caso, o sindicato representativo da categoria profissional.

O recorrente afirma que o Sindicato dos Empregados em Hotéis, Apart-hotéis, Motéis, Restaurantes, Bares, Lanchonetes e Similares de São Paulo – SINTHORESP é o legítimo representante dos empregados da recorrida. Esta, por sua vez, afirma que seus empregados são representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Refeições Rápidas (SINDIFAST). Resta, então, saber a qual sindicato cabe a representação dos empregados da recorrida.

A princípio, as questões envolvendo disputa sindical devem ser solucionadas pela via da ação declaratória, não sendo esta a ação cabível. Não obstante, a matéria pode ser decidida nos presentes autos de forma incidental, nos termos do art. 469, III, do CPC.

Pois bem.

Revedo posicionamento anterior, entendo que razão assiste ao reclamante.

Nos termos do artigo 581, § 1º, da CLT, o enquadramento sindical patronal se define através da atividade preponderante do estabelecimento e, em decorrência dessa categoria econômica é que se distingue a profissional.

Nesse diapasão, os empregados se inserem naquela onde se situam os respectivos empregadores, admitindo exceção apenas na hipótese de existência de categorias diferenciadas, conforme artigo 511, § 3º, da CLT. É o chamado paralelismo entre as categorias profissional e econômica.

O contrato social aponta que a reclamada tem por objetivo a “exploração e operação de restaurantes, cafés, tortas e doces em geral, sorvetes, quiosques de alimentação, por sua própria conta ou de terceiros, ou uma combinação de ambos, inclusive por meio de franquias” (cláusula 5ª - fl. 183)

Assim, está evidenciado que a reclamada tem como atividade principal vender e servir comidas, e não havendo prova de que outra tenha sido a atividade preponderante, caracterizado está o enquadramento sindical invocado na



PODER JUDICIÁRIO  
Justiça do Trabalho  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

**PROCESSO TRT/SP Nº 0073300-98.2010.5.02.0022 (007332010022020000 – 10ª TURMA – FIs. 4**

inicial, com aplicação da Convenção Coletiva dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Restaurantes, Bares, Lanchonetes e Similares de São Paulo – SINTHORESP.

Nem se argumente que seja possível admitir sindicatos específicos por ramo culinário, pois o princípio da unicidade sindical, previsto no art. 8º, II, da Constituição Federal, veda referida cisão. Portanto, o fato do SINDFAST encontrar-se registrado perante o Ministério do Trabalho não é motivo para verificar o enquadramento sindical da recorrente, uma vez que a maneira de se servir a comida não constitui critério de organização sindical.

Menciono a seguinte decisão:

**Enquadramento sindical. Unicidade. Categoria. Representatividade.** O sistema brasileiro adotou a unicidade sindical que traz como consequência para o empregador: a vedação quanto a escolha do sindicato para o qual recolher e destinar as contribuições compulsórias, bem como, quanto à entidade com a qual celebrar acordos e/ou convenções. Portanto, enquanto sobrevier o modelo *Unicidade Sindical*, a categoria profissional será definida ou por atividade idêntica ou pela similitude de condição de vida da profissão ou do trabalho, como se traduz no presente caso. Por conseguinte, não basta que haja a criação de um sindicato adotando como sua bandeira, a representatividade dos trabalhadores em “fast-foods”, já que constitui um critério subjetivo incompatível com a objetividade defendida no art. 511 da CLT e do art. 8º da CF/88. (TRT02, RO 01577.2007.054.02.00-4, 4ª Turma, Des. Ivani Contini Bramante, DOE 19.10.2010, destaques originais)

Cumpra salientar ainda que o Supremo Tribunal Federal, na hipótese de dúvida razoável a respeito do monopólio sindical, tem se pautado pelo princípio da anterioridade. Ou seja, prevalece o Sindicato mais antigo.

No caso, o SINTHORESP é ao mesmo tempo o mais abrangente, mais coeso e também mais antigo.

Dou provimento.

**Jornada móvel e variável**

Com razão o recorrente ao postular a nulidade da cláusula contratual que adotou a jornada móvel e variável (contrato de trabalho, cláusula II, doc. 3 – volume anexo).

Veja-se que, no caso, o reclamante ficava à disposição da



PODER JUDICIÁRIO  
Justiça do Trabalho  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

**PROCESSO TRT/SP Nº 0073300-98.2010.5.02.0022 (007332010022020000 – 10ª  
TURMA – FIs. 5**

reclamada por 44 horas mensais, mas recebia apenas as horas de efetivo trabalho. Mencione-se o mês de agosto de 2006 (doc. 12), quando o reclamante trabalhou por 3 horas e meia (dia 1º), 5 horas (dia 16), 7 horas (dia 26). Recebeu apenas pelas horas trabalhadas. A jornada de trabalho adequou-se às necessidades da empresa e passou a ser variável em função do arbítrio do empregador.

De acordo com o art. 122 do Código Civil de 2002, “São lícitas, em geral, todas as condições não contrárias à lei, à ordem pública ou aos bons costumes; entre as condições defesas se incluem as que privarem de todo efeito o negócio jurídico, ou o sujeitarem ao puro arbítrio de uma das partes.

A cláusula contratual firmada pelas partes, ao sujeitar o empregado a horários de trabalho consoante a exclusiva necessidade do empregador, é nula de pleno direito (CLT, art. 9º).

Nem se alegue que as jornadas eram informadas com 10 dias de antecedência e que as variações observavam as necessidades do empregado. Isso porque, em razão das flutuações inerentes ao sistema implantado (jornada e renda), o empregado teve prejudicada sua organização social e financeira.

Nesse sentido, é o seguinte julgado:

**JUSTA CAUSA – DESÍDIA – CONFIGURAÇÃO** – Embora não conste do elenco taxativo do art. 482 da CLT a tipificação específica de falta grave por ausências injustificadas ao trabalho, visto que a própria CLT autoriza em tese que o empregado possa faltar de 24 a 32 dias por ano sem que perca o direito às férias (art. 130, IV, CLT), o absenteísmo injustificado do empregado pode ensejar a perda do emprego por justa causa, na modalidade da desídia, concebida como o descaso ou desinteresse do trabalhador em cumprir suas obrigações contratuais. In casu, tendo o reclamante sido advertido, suspenso e, voltando a desafiar o poder de comando do empregador com nova falta injustificada, resulta configurado quadro comportamental desidioso ensejador da justa causa (art. 482, e CLT). **EMENTA 2: MCDONALD'S – JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL – INVÁLIDA** – É inválida a "jornada móvel e variável" implantada pelo McDonald's porque sujeita ao inteiro alvedrio da empresa a estipulação unilateral da quantidade de horas de labor diário que a ela interessa, inviabilizando a organização da vida particular do trabalhador. A ilegalidade não decorre da duração do trabalho, mas sim, da pactuação de condição leonina que deixa ao exclusivo arbítrio do empregador a modulação da jornada, transferindo para o empregado os custos de um sistema que só interessa à empresa, ao arripio dos arts. 2º, 9º, 468 da CLT e art. 115 do C. Civil de 1916 (art. 122 do NCC). Admitido para uma jornada contratual básica reduzida, o excedente deve ser considerado como extra, sendo todavia, devido apenas o adicional de horas extras por se tratar de empregado horista. Recurso a que se dá parcial provimento. (TRT 2ª R.– RO 00498-2004-054-02-00 – (20060689352) – 4ª T. – Rel. p/o Ac. Juiz Ricardo Artur Costa E Trigueiros – DOESP 18.09.2006)



PODER JUDICIÁRIO  
Justiça do Trabalho  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

**PROCESSO TRT/SP Nº 0073300-98.2010.5.02.0022 (007332010022020000 – 10ª  
TURMA – FIs. 6**

---

Não há que se cogitar em ofensa ao art. 7º, XXVI da CF/88. Na medida em que as normas coletivas do SINDIFAST são inaplicáveis ao caso concreto, são também inaplicáveis as disposições normativas permissivas da jornada móvel e variável.

Admitido para trabalhar por 44 horas semanais ou 8 horas diárias, considero o reclamante mensalista. Os cálculos de liquidação deverão considerar 220 horas mensais e o piso normativo das normas coletivas do SINTHORESP para empregados mensalistas, observada a evolução salarial.

Não prospera a pretensão do reclamante de fixação do salário mediante cálculo da hora paga multiplicado por 220, tendo-se por base o último salário. A pretensão não observa a natural evolução salarial ao longo do tempo, além de que o reclamante foi contratado para receber piso normativo.

As diferenças salariais são devidas, considerando-se o piso salarial estabelecido nas normas coletivas do SINTHORESP e reflexos em férias mais 1/3, gratificação de natal e depósitos do FGTS.

O reclamante é demissionário e foi dispensado do cumprimento do aviso prévio: não há pagamento de diferenças a título de aviso prévio e multa de 40% do FGTS.

Dou provimento em parte.

### **Vale refeição**

Insurge-se o reclamante contra a r. sentença de origem, alegando que o lanche diário fornecido pela reclamada não constituía refeição nos termos da norma coletiva da categoria, devendo o julgado ser parcialmente reformado para que o valor correspondente ao vale-refeição seja incluído na condenação.

Observo, inicialmente, que não prevalece a cláusula 60ª levantada em defesa, eis que a norma coletiva do SINDIFAST é inaplicável ao caso.

Com efeito. A questão envolve diretamente a saúde do trabalhador. O termo “refeição” traduz-se por “qualquer porção de alimento, de comida, de repasto” (Aurélio).

As entidades profissional e patronal, ao estabelecerem em convenção coletiva de trabalho que a empresa se obriga a fornecer refeição gratuita



PODER JUDICIÁRIO  
Justiça do Trabalho  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

**PROCESSO TRT/SP Nº 0073300-98.2010.5.02.0022 (007332010022020000 – 10ª  
TURMA – Fls. 7**

---

aos empregados, ou vale-refeição em valor equivalente, por certo pretenderam garantir que o trabalhador se alimentasse convenientemente, para haurir as forças necessárias ao desempenho de suas funções ao longo da jornada de trabalho.

O lanche fornecido pela recorrida não se presta a ser reconhecido como refeição. Um lanche, uma batata e um refrigerante não constituem alimento sadio e não se coadunam com os hábitos alimentares praticados no Brasil, onde a farta agricultura e pecuária oferecem opções bem mais saudáveis. Os alimentos comercializados pela empregadora são industrializados, e nesse processo certamente perdem muito em nutrientes.

Ora, esse lanche não pode ser reconhecido como refeição.

Faz jus o recorrente ao valor correspondente ao vale-refeição, nos termos da norma coletiva do SINTHORESP, observada a evolução normativa e os dias de efetivo trabalho, impondo-se a reforma parcial do r. julgado hostilizado.

**Manutenção do uniforme**

A cláusula 63ª da norma coletiva do reclamante determinou o pagamento de ajuda de custo ao empregado se as empresas não cuidassem, elas mesmas, da manutenção e lavagem dos uniformes.

A defesa não atacou diretamente a pretensão, limitando-se a argumentar que a substituição do uniforme era realizado pelo menos uma vez a cada doze meses, invocando cláusula de norma coletiva inaplicável ao caso.

Dou provimento.

**Multas convencionais**

A reclamada deixou de cumprir cláusulas inseridas nas normas coletivas que acompanharam a inicial e que lhe são aplicáveis.

Verificado o descumprimento das obrigações contidas nas normas coletivas, são devidas as sanções.

Consequentemente, são devidas as multas normativas previstas nas cláusulas 4ª (piso salarial), 55ª (fornecimento de refeição) e 63ª (manutenção de uniforme) das CCTs de 2006/2008 e 2007/2009, por cada infração e a cada convenção (e não mensalmente).



PODER JUDICIÁRIO  
Justiça do Trabalho  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

**PROCESSO TRT/SP Nº 0073300-98.2010.5.02.0022 (007332010022020000 – 10ª  
TURMA – FIs. 8**

---

Observar-se-á o art. 412 do CC/2002.

O reclamante desligou-se em 22.04.2008 e recebeu as verbas rescisórias no dia 30.04.2008. Não há descumprimento da cláusula 53ª.

A norma coletiva não estabelece que a multa deva ser revertida ao sindicato. O prejudicado direto pela não observância das normas coletivas é o empregado, sendo as multas devidas ao autor, que é parte legítima ao recebimento da verba.

#### **Multas dos artigos 467 e 477 da CLT**

Não é devida a multa do artigo 467 da CLT, ante a controvérsia instalada na presente lide.

As verbas rescisórias foram pagas no tempo correto. Cabe a aplicação da multa do artigo 477, § 8º, quando ultrapassado o prazo estipulado no § 6º, que não ocorreu no caso em pauta.

#### **Honorários assistenciais**

O reclamante está assistido por advogado de sindicato e firmou a declaração de pobreza à fl. 27. Devidos os honorários assistenciais, na base de 15% sobre o valor da condenação.

#### **DISPOSITIVO**

Isto posto, **ACORDAM** os Magistrados da 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região em: **DAR PROVIMENTO EM PARTE** ao recurso ordinário, para julgar procedente em parte o pedido e condenar a ré a pagar ao autor: (1) diferenças salariais e reflexos em férias mais 1/3, depósitos do FGTS e gratificações de natal; (2) indenização de vale-refeição; (3) indenização da ajuda de custo pela manutenção do uniforme; (4) multa normativa, tudo nos termos da fundamentação e em valores a serem apurados em liquidação de sentença.

Imposto de renda e contribuição previdenciária na forma da Súmula 368 do TST e OJ 363 da SDI-I, excluídas as verbas de caráter indenizatório (FGTS, vale refeição, manutenção de uniforme, multas normativas).



PODER JUDICIÁRIO  
Justiça do Trabalho  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

**PROCESSO TRT/SP Nº 0073300-98.2010.5.02.0022 (007332010022020000 – 10ª  
TURMA – Fis. 9**

---

Os juros de mora não compõem a base de cálculo do imposto de renda (OJ 400, SDI-I do TST) .

Juros conforme art. 39 da Lei n. 8.177/91. Correção monetária na forma da Súmula n. 381 do C. TST, limitada sua aplicação aos salários e títulos a ele jungidos, sendo que as demais verbas, como 13º salário e férias, deverão ser atualizados com os índices pertinentes às épocas das respectivas concessões.

Devidos honorários assistenciais de 15% sobre o valor da condenação.

Custas por reversão, no importe de R\$ 200,00, calculadas sobre R\$ 10.000,00 – valor ora arbitrado à condenação.

**MARTA CASADEI MOMEZZO**  
Desembargadora Relatora