



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região

4ª. TURMA
RECURSO:
RECORRENTE: **PROCESSO TRT/SP Nº: 0003060-26.2010.5.02.0203**
ORDINÁRIO
SINTHORESP – SINDICATO DOS EMPREGADOS
EM HOTÉIS, APART-HOTÉIS, MOTÉIS,
RESTAURANTES, BARES, LANCHONETES E
SIMILARES DE SÃO PAULO E REGIÃO
RECORRIDOS: **MIRCELA CAFÉ LANCHES REFEIÇÕES LTDA.**
ORIGEM: **03ª VT DE BARUERI**

EMENTAS: **1. NORMA COLETIVA. CLÁUSULAS. ULTRATIVIDADE E ADERÊNCIA LIMITADA POR REVOGAÇÃO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 277/TST.** As cláusulas normativas que traduzem condições benéficas ao trabalhador, integram seu contrato de trabalho enquanto não suprimidas por nova negociação coletiva, conforme entendimento do C. TST, consubstanciado na nova redação do verbete sumular nº 277. Cristalizou-se, pois, na jurisprudência sumulada, a incidência das teorias - ou regras interpretativas - da **ultratatividade** e da **aderência limitada por revogação**, que no dizer do Min. Maurício Godinho Delgado “instaura natural incentivo à negociação coletiva”. Sentença reformada, no particular. **2. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. PRESCRITIBILIDADE.** Embora coletivos, em sentido amplo, os direitos individuais homogêneos (art.81, III, CDC) pleiteados através de ação em que o Sindicato de classe age como substituto processual, não gozam da imprescritibilidade característica dos direitos difusos. Sentença mantida, no particular. **3. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DEVIDOS AO SINDICATO AUTOR.** A assistência conferida pelo sindicato à categoria, na condição de substituto processual, equivale à situação em que a entidade patrocina ações individuais, não havendo razão para que nesta última hipótese haja a condenação na honorária, e na primeira não. Nas duas situações o sindicato incorpora custos e mobiliza sua máquina assistencial, com mais razão ainda na substituição processual, em que busca resolver questões coletivas no atacado, atendendo ao escopo de fazer cumprir as normas legais e disposições normativas com vistas à paz social. Ademais, a matéria objeto da pretensão, nos presentes autos, é trabalhista, afeta ao Direito Coletivo do Trabalho, o que também justifica a pretensão honorária da entidade sindical acionante, sendo inaplicável, na espécie, a Instrução Normativa nº27 do C. TST. Sentença reformada. **4. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. RECEBIMENTO DOS VALORES PELOS SUBSTITUÍDOS.** A regra do art. 8º da CF que consagra a substituição processual não legitima o sindicato a receber e dar quitação, sendo necessária a presença dos empregados para o levantamento dos respectivos valores, vez que os substituídos são os titulares dos direitos substanciais. Não se pode confundir a legitimidade ampla para a propositura da ação, na qual se inclui a liquidação e a execução dos créditos reconhecidos aos trabalhadores, com a autorização para que sejam levantadas quantias em nome deles. Sentença mantida.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região

Contra a respeitável sentença de fls. 211/214, complementada às fls. 225 e vº, que julgou parcialmente procedente a ação de cumprimento, recorre, ordinariamente, o sindicato-autor, às fls. 227/238, requerendo o afastamento da prescrição e insistindo nos pedidos de intervenção do Ministério Público do Trabalho; exibição de documentos; incorporação da norma coletiva quanto às obrigações de fazer; diferenças salariais em razão da não concessão do plano de saúde; manutenção de uniforme; contribuições previdenciárias e honorários de advogado. Postula, ainda, a reforma quanto pagamento aos substituídos.

Contrarrrazões às fls. 240/243.

Manifestação do Digníssimo representante do Ministério Público do Trabalho à fl. 248 pelo prosseguimento do feito.

É o relatório.

V O T O

Conheço o recurso porque presentes os pressupostos de admissibilidade.

DA INTERVENÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO

O pedido está prejudicado, ante o despacho de fl. 246 determinando a remessa ao douto representante do Ministério Público, o qual se manifestou pelo prosseguimento do feito.

Prejudicado.

DA PRESCRIÇÃO

O sindicato-autor sustenta, basicamente, que a presente ação busca a tutela de direitos metaindividuais, motivo pelo qual é imprescritível.

Sem razão.

A sentença recorrida assim decidiu a questão:



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região

2.3. Da Prescrição

O autor atua no feito na condição de substituto processual de direitos individuais de integrantes da categoria profissional empregados da ré, aplicando-se, pois à espécie a regra do art. 7º, XXIX, da CF/88.

Proposta a ação em 26/10/2010, declara-se a prescrição total da pretensões veiculadas na ação de cumprimento relativas aos empregados da ré cujo contrato de trabalho extinguiu-se antes de 26/10/2008.

Em relação aos empregados substituídos cujos contratos de trabalho encontram-se em vigência ou se situam fora do prazo de prescrição bienal, declara-se a prescrição dos créditos trabalhistas anteriores a 26/10/2005, por força do disposto no art. 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal e art. 11, inciso I, da CLT.”

O pleito versa sobre direitos individuais homogêneos, nos termos do artigo 81, III do CDC. Todavia, apesar de se caracterizarem como direitos coletivos em sentido amplo, não têm o atributo de imprescritibilidade, característico dos direitos difusos.

Com efeito, a ação coletiva que tem por objeto direitos individuais homogêneos persegue, antes de tudo, a facilitação de ingresso da demanda, tramitação e apreciação judicial dos direitos, os quais, pelo caráter idêntico na origem e expressão, ou seja, por sua homogeneidade, podem ser analisados num único feito, poupando o ingresso de várias ações individuais e a movimentação de todo o aparato judiciário em muitas ações que poderiam ser decididas conjuntamente.

Dessa forma, correta a decisão primária.

Mantida a prescrição, resta prejudicado o apelo no tocante à manutenção do uniforme, uma vez que fundado unicamente na tese de inaplicabilidade do instituto prescricional.

Mantenho.

DA EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS

Insurge-se o sindicato autor quanto ao pedido de exibição de documentos. Aduz que “*não obstante tenha a r. decisão indeferido o pedido de apresentação de documentos, é certo informar que o referido pedido tem previsão legal, portanto, plenamente cabível, conforme abalizado no artigo 839 do CPC c/c 769 do CLT*”.

Sem razão.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região

Constou da sentença de origem:

“2.10. Da Exibição de Documento

Não existe previsão normativa obrigando ré a exhibir ao autor livro de registro de empregados

Juntou a ré aos autos RAIS de todo o período reclamado, que é o documento previsto em norma coletiva para exibição pela ré e que mostra evolução do quadro de empregados da ré.

Não há, pois, que se falar em cominação de astreintes à ré ou de imposição de obrigação de exibição de documentos.

Outrossim, deve-se observar que os documentos que se pretende ver exibidos são relativos às obrigações da ré, o que atrai aplicação do art. 359 do CPC, que não estabelece cominação de astreinte mas sim presunção de veracidade do fatos que deveriam ser provados pelos documentos que a parte deveria apresentar.”

Na inicial, à fl. 21, o sindicato autor pleiteou a exibição de “livro de registro dos empregados desde a constituição da empresa; recibos de pagamentos desde a constituição da empresa; apólice de seguro de vida em grupo, bem como cópias dos boletos de pagamento desde a constituição da empresa; cópia das RAIS dos últimos 5 anos.”.

Acompanho, *in totum*, os fundamentos de condenação primária, eis que, a despeito de estar obrigada a apresentar apenas a RAIS (fls. 210/261 do volume de documentos), a ré juntou aos autos vários dos documentos solicitados pelo autor. Veja-se o conteúdo dos volumes de documentos em apartado, nos quais foram anexados recibos de pagamentos de salários dos empregados (fls. 6/140), folha de pagamento (fls. 141/210), RAIS (fls. 210/261), documentação relativa ao seguro saúde (fls. 262/352) e convenções coletivas da categoria (353/435).

Ademais, quanto à juntada de “livro de registro dos empregados desde a constituição da empresa”, a pretensão não guarda relevância para solução da lide posta: **a uma**, porque não é controvertida, nos autos, a relação nominal dos empregados; **a duas**, porque, em sendo a documentação necessária ao deslinde da causa, a não apresentação pela ré atrairia a aplicação do artigo 359 do CPC.

Mantenho.

**DA INCORPORAÇÃO DA NORMA COLETIVA QUANTO
ÀS OBRIGAÇÕES DE FAZER**



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região

O sindicato-autor insiste quanto ao pedido em tela, aduzindo que *“as vantagens previstas nas normas coletivas integram o patrimônio do trabalhador, bem como disciplinam a relação capital trabalho durante a sua vigência, desta feita correspondem a direitos adquiridos dos trabalhadores da categoria”*.

Com razão parcial.

Trata-se de pedido de natureza declaratória, na qual o sindicato autor requer a declaração de que as obrigações de fazer convencionadas por meio de instrumento normativo incorporam-se ao contrato de trabalho dos substituídos.

A sentença assim decidiu a esse respeito (fls. 211vº):

*“2.4. Da Incorporação de Cláusulas Normativas ao Contrato de Trabalho
A norma coletiva é expressão de autonomia privada coletiva que se traduz em ajuste contratual com vigência definida no instrumento normativo, não havendo, pois, que se cogitar em ultratividade da norma coletiva.*

Assim as disposições de norma coletiva são aplicáveis no período de sua vigência. No caso em tela a questão da ultratividade encontra ainda óbice no fato de que o sindicato autor tem ajustes normativos sucessivos em todo o período imprescrito, de tal sorte que novo ajuste normativo passa a regular relações individuais de trabalho no âmbito de representação de sindicatos convenientes, havendo a cada novo ajuste repactuação dos ajustes normativos aplicáveis no âmbito da categoria.

Rejeita-se, pois, pedido de declaração de incorporação de cláusulas normativas ao contrato de trabalho.

Isto, porém, não se confunde com caducidade do direito albergado por norma coletiva após sua vigência, de tal sorte que direitos albergados por norma coletiva relativos a período não prescritos são exigíveis e passíveis de deferimento caso procedente a pretensão.”

Revendo posicionamento anterior, entendo que as cláusulas normativas, por serem condições benéficas ao trabalhador, integram o contrato de trabalho enquanto não suprimidas por nova negociação coletiva, conforme o mais recente entendimento do C. TST, consubstanciado na nova redação do verbete sumular nº 277:

“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 modificados ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região

Neste sentido, os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado, em Curso de Direito do Trabalho, 7ª edição, 2008, LTr, págs.1398/1400:

“Importante debate surge no presente tema: que relação há, do ponto de vista temporal, entre as regras de acordos coletivos e convenções coletivos com os contratos de trabalho? Elas aderem permanentemente ao contrato empregatício ou não?

Três posições interpretativas principais há a esse respeito. A primeira (aderência irrestrita) sustenta que os dispositivos de tais diplomas ingressam para sempre nos contratos individuais, não mais podendo deles ser suprimidos. Na verdade, seus efeitos seriam aqueles inerentes às cláusulas contratuais, que submetem à regra do artigo 468, CLT.

Tal vertente já foi prestigiada na jurisprudência do país, quando não se reconhecia à negociação coletiva o poder de criar efetivas normas jurídicas. A partir da Carta de 1988 – que pioneiramente (se considerada a tradição dos 50 anos anteriores) impulsionou a negociação coletiva no Brasil, reconhecendo seu caráter de fonte criativa de normas (e não simples cláusulas) –, a antiga posição perdeu densidade e prestígio jurídicos.

(...)

Em pólo oposto à antiga vertente situa-se a posição interpretativa que considera que os dispositivos dos diplomas negociados vigoram no prazo assinado a tais diplomas, não aderindo indefinidamente a eles (aderência limitada pelo prazo)

(...)

Entre as duas vertentes interpretativas, há a que defende a aderência limitada por revogação. É a posição tecnicamente mais correta e doutrinariamente mais sábia (...).

Para esta posição intermediária, os dispositivos dos diplomas negociados vigorariam até que novo diploma negocial os revogasse. É óbvio que a revogação consumir-se-ia não apenas de modo expresse, podendo também se passar tacitamente (tal como acontece com qualquer norma jurídica). A revogação tácita ocorreria, por exemplo, em virtude de novo diploma regular o conjunto da matéria omitindo preceitos da velha convenção ou acordo coletivo, independentemente de haver efetiva incompatibilidade entre dispositivos novos e antigos; ocorreria também se despontasse incompatibilidade entre os preceitos encontrados.

Tal posição é tecnicamente mais correta, por se estar tratando de norma jurídica – e norma provisória é, regra geral, uma excepcionalidade. Doutrinariamente é também mais sábia, por ser mais harmônica aos objetivos do Direito Coletivo do Trabalho, que são buscar a paz social, aperfeiçoar as condições laborativas e promover a adequação setorial justralhista. Ora a provisoriedade conspira contra esses objetivos, ao passo que o critério da aderência por revogação instaura natural incentivo à negociação coletiva.”.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região

Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, em Direito do Trabalho, 6ª edição, 2012, LTr, pág.1840 acrescentam uma quarta corrente, para a qual “há cláusulas que se incorporam e outras não”.

No caso dos autos, aduziu o sindicato na inicial, às fls. 23/25, que “as cláusulas previstas nas convenções coletivas continuam a gerar efeitos quando renovadas nas novas convenções coletivas firmadas entre os legitimados. Nessa esteira, requer o autor seja declarada que as cláusulas convencionais vigentes à época do contrato de trabalho dos substituídos integram as condições de trabalho, determinando-se o cumprimento das referidas normas pelo reclamado, conferindo ao reclamante, em sentença, a possibilidade de demonstrar nos autos a renovação das cláusulas convencionais na fase de liquidação de sentença mediante juntada de documento (...)”, pleiteando, basicamente, a incidência da **teoria da aderência** limitada por revogação, o que merece prosperar.

Dessa forma, declara-se que as cláusulas normativas da convenção coletiva firmada entre o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE SÃO PAULO E REGIÃO e o SINDICATO DOS HOTÉIS RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE SÃO PAULO (fls. 111/138) integram os contratos de trabalho dos empregados da ré e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante nova negociação coletiva de trabalho, conferindo-se ao sindicato-autor a possibilidade de demonstrar nos autos a renovação das cláusulas convencionais na fase de liquidação de sentença mediante juntada de documento, nos termos do pedido e da súmula nº 277 do C. TST.

Reformo.

DAS DIFERENÇAS SALARIAIS

No caso vertente, sustenta o sindicato-autor serem devidas diferenças salariais em razão da não concessão de plano de saúde pela ré aos substituídos, conforme determinado nas Convenções coletivas. Aduz o recorrente, à fl. 234: “Não obstante, tenha a r. decisão indeferido o pedido de diferenças salariais, sob a fundamentação de que a recorrida regularizou o plano de saúde a partir de 24/07/2007 (...) a concessão de plano de saúde deve ser realizada no início da contratação de cada empregado, sendo certo que a recorrida não o fez, devendo ser considerado o maior piso da categoria a todos os empregados, para que não ocorra prejuízo ou redução de seus salários (...)”.

Todavia, sem razão.

A Convenção Coletiva da categoria dos anos 2006/2008, em sua



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região

cláusula 4ª, estabelece:

“Cláusula 4ª – Pisos salariais

§1º - Para as empresas que já concedem o Plano de Saúde ou venham a conceder planos de saúde, os Pisos Salariais serão os seguintes:

- a) Piso salarial para as micro-empresas, a partir de 1º de julho de 2006, de R\$ 489,00 (quatrocentos e oitenta e nove reais) para os mensalistas ou R\$ 2,22 (dois reais e vinte e dois centavos) por hora trabalhada para os empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horistas);*
- b) Piso salarial para as empresas enquadradas no regime do SIMPLES, a partir de 1º de julho de 2006, de R\$ 529,00 (quinhentos e vinte e nove reais) para os mensalistas ou R\$ 2,40 (dois reais e quarenta centavos) por hora trabalhada para os empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horistas);*
- e*
- c) Piso salarial para as demais empresas, a partir de 1º de julho de 2006, de R\$ 565,00 (quinhentos e sessenta e cinco reais) para os mensalistas ou R\$ 2,56 (dois reais e cinquenta e seis centavos) por hora trabalhada para os empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horistas);*

§2º - Para as empresas que não concedem e que não venham a conceder plano de saúde os Pisos Salariais serão os seguintes:

- d) Piso salarial para as micro-empresas, a partir de 1º de julho de 2006, de R\$ 537,00 (quinhentos e trinta e sete reais) para os mensalistas ou R\$ 2,44 (dois reais e quarenta e quatro centavos) por hora trabalhada para os empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horistas);*
- e) Piso salarial para as empresas enquadradas no regime do SIMPLES, a partir de 1º de julho de 2006, de R\$ 578,00 (quinhentos e setenta e oito reais) para os mensalistas ou R\$ 2,62 (dois reais e sessenta e dois centavos) por hora trabalhada para os empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horistas); e*
- f) Piso salarial para as demais empresas, a partir de 1º de julho de 2006, de R\$ 617,00 (seiscentos e dezessete reais) para os mensalistas ou R\$ 2,80 (dois reais e oitenta centavos) por hora trabalhada para os empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horistas).*

Depreende-se do texto acima transcrito que a norma coletiva, ao estabelecer pisos salariais distintos para as “empresas que já concedem plano de saúde ou venham a conceder” daquelas que “não concedem e que não venham a conceder plano de saúde”, faculta a implementação do plano de saúde no curso do contrato de trabalho, não sendo imprescindível a sua adoção quando da contratação.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região

Ademais, a alegada redução salarial não restou comprovada pelo sindicato-autor. O que se reduziu foi apenas o piso salarial, mas não o salário percebido por cada empregado, conforme se depreende das relações de salários dos meses de março, abril e maio de 2007 (fls. 121/132 do volume de documentos), meses anterior e posterior à contratação do plano de saúde.

Assim, tenho que a sentença primária deve ser referendada.

Mantenho.

DO PAGAMENTO AOS SUBSTITUÍDOS

O recorrente requer seja afastada da sentença de origem a determinação de que “os créditos deferidos aos substituídos na hipótese de execução deverão permanecer nos autos até habilitação de seus beneficiários.”. Alega que “tal decisão está completamente equivocada, haja vista que a legitimidade do sindicato substituto é ampla”.

Sem razão.

Constou da sentença (fl. 213):

“2.11. Do Pagamento aos Substituídos

Conforme pacífico na doutrina e jurisprudência, a substituição processual é instituto por meio do qual alguém legitimado pleiteia em nome próprio direito de outrem. Sem sombra de dúvidas, pois, que o titular do direito em litígio são os substituídos.

A legitimação de sindicato para atuar como substituto processual em defesa de direitos individuais homogêneos é tese que é acolhida pela jurisprudência do STF e do TST e é expressamente prevista no inciso III, do art. 8º, da CF/88, conforme se vêipsis literes: Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - (omissis) II - idem; III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; (grifei).

Conforme expressa disposição do citado dispositivo constitucional o sindicato está legitimado atuar na defesa de interesses individuais, homogêneos de integrantes da categoria, o que inclui defesa de tais interesses inclusive por meio de ação de cumprimento, onde pode inclusive impulsionar a execução.

A defesa de direitos, todavia, não se confunde com a autorização para que alguém em nome próprio receba pagamento em nome de outrem.

O direito reconhecido em sentença pertence aos substituídos e só eles podem receber o seu crédito ou autorizar seu levantamento por procurador. O CPC (art. 38), é expresso em estabelecer que para receber e dar quitação se exige poderes específicos, exigência que não é suprimida pela substituição



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região

processual.

Assim os créditos deferidos aos substituídos, na hipótese de execução deverão permanecer nos autos até habilitação de seus beneficiários a tal levantamento, pois a ação de cumprimento não autoriza pagamento de créditos dos trabalhadores ao sindicato profissional.”

Com efeito, a regra prevista no artigo 8º da CF não consagra a pretendida substituição processual a fim de legitimar o sindicato a receber e dar quitação, sendo necessária a presença dos empregados para o levantamento do respectivo valor, vez que os substituídos são os titulares dos direitos substanciais. Não se pode confundir a legitimidade ampla para a propositura da ação, na qual se inclui a liquidação e a execução dos créditos reconhecidos aos trabalhadores, com a autorização para que sejam levantadas quantias em nome deles.

Dessa forma, andou bem o juízo de origem ao determinar que o pagamento de eventuais créditos seja feito diretamente aos substituídos.

Mantenho.

DESCONTOS FISCAIS E PREVIDENCIÁRIOS.

O recorrente requer que toda contribuição previdenciária e fiscal fique a cargo da ré.

Sem razão.

A pretensão do empregado, de que a recorrida arque com a totalidade dos recolhimentos previdenciários e fiscais, afronta a lei e a jurisprudência dominante, esta última cristalizada nas Súmulas 368, item II, e Orientação Jurisprudencial nº 363 do C. TST, *in verbis*:

“Súmula 368 - Descontos previdenciários e fiscais. Competência. Responsabilidade pelo pagamento. Forma de cálculo.

II. É do empregador a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscais, resultante de crédito do empregado oriundo de condenação judicial, devendo incidir, em relação aos descontos fiscais, sobre o valor total da condenação, referente às parcelas tributáveis, calculado ao final, nos termos da Lei nº 8.541/1992, art. 46, e Provimento da CGJT nº 03/2005.

“Orientação Jurisprudencial 363. Descontos previdenciários e fiscais. Condenação do empregador em razão do inadimplemento de verbas



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região

remuneratórias. Responsabilidade do empregado pelo pagamento. Abrangência. (DJ 20.05.2008). *A responsabilidade pelo recolhimento das contribuições social e fiscal, resultante de condenação judicial referente a verbas remuneratórias, é do empregador e incide sobre o total da condenação. Contudo, a culpa do empregador pelo inadimplemento das verbas remuneratórias não exime a responsabilidade do empregado pelos pagamentos do imposto de renda devido e da contribuição previdenciária que recaia sobre sua quota-parte.*”

Mantenho.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

O cancelamento da Súmula nº 310, que em seu inciso VIII negava honorários advocatícios ao sindicato que agia como substituto processual da categoria, devolveu o tema a debate.

Data venia dos entendimentos em contrário, considero que a assistência conferida pelo sindicato à categoria, na condição de substituto processual, equivale à situação em que a entidade patrocina ações individuais, não havendo razão para que nesta última hipótese haja a condenação na honorária, e na primeira hipótese não.

Nas duas situações o sindicato incorpora custos e mobiliza sua máquina assistencial, com mais razão ainda na substituição processual, em que busca resolver questões coletivas no atacado, atendendo ao escopo de fazer cumprir as normas legais e disposições normativas com vistas à paz social. Ademais, a matéria objeto da pretensão, nos presentes autos, é trabalhista, afeta ao Direito Coletivo do Trabalho, o que também justifica a pretensão honorária da entidade sindical acionante, sem que se invoque a aplicação da Instrução Normativa nº27 do C. TST, incabível na espécie. Com efeito, não se trata aqui, de pura e simples aplicação da sucumbência, que particularmente entendo incabível no processo trabalhista. E nem há contradição em conceder a honorária ao sindicato, e negá-la à empresa quando esta vem a sair vencedora neste tipo de ação, vez que ao contrário do sindicato, cujo orçamento depende da contribuição sindical e destes insumos vitais (contribuição assistencial e confederativa), a empresa tem como repassar ao preço de seus produtos e serviços, o eventual custo das despesas jurídicas.

Desse modo, concedo honorários ao sindicato-autor, na base de



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região

15%, sobre o montante da condenação que vier a ser apurado em liquidação.

Reformo.

Do exposto,

ACORDAM os Magistrados da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: conhecer do recurso ordinário interposto e, no mérito, **DAR PARCIAL PROVIMENTO** ao apelo para condenar a reclamada ao pagamento de honorários advocatícios, na base de 15%, sobre o montante da condenação que vier a ser apurado em liquidação, e bem assim, para declarar que as cláusulas normativas da convenção coletiva firmada entre o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE SÃO PAULO E REGIÃO e o SINDICATO DOS HOTÉIS RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE SÃO PAULO (fls. 111/138) integram os contratos de trabalho dos empregados da ré e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante nova negociação coletiva de trabalho, conferindo-se ao sindicato-autor a possibilidade de demonstrar nos autos a renovação das cláusulas convencionais na fase de liquidação de sentença mediante juntada de documento, nos termos do pedido e da súmula nº 277 do C. TST, na forma da fundamentação do voto do Relator, mantendo-se no mais a decisão primária.

RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS

Desembargador Relator