



SINTTARESP

Sindicato dos Tecnólogos, Técnicos e Aux. em Radiologia

CNPJ: 59.950.410/0001-46

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ FEDERAL DA VARA DO TRABALHO DE CARAGUATATUBA/SP

SINDICATO DOS TECNÓLOGOS, TÉCNICOS E AUXILIARES EM RADIOLOGIA, DIAGNÓSTICO POR IMAGEM E TERAPIA NO ESTADO DE SÃO PAULO, entidade sindical, devidamente inscrito no CNPJ sob o nº 59.950.410/0001-46, com sede na Rua Demini, 471, Penha Franca, São Paulo/SP, CEP: 03641-040, vem, a presença de Vossa Excelência, com arrimo no com fundamento nos artigos 7º, III e XXVI, 8º, III e VI e 114 da Constituição Federal; 9º e 911-A, ambos da CLT, 186 do CCB; 300 e seguintes do NCPC, Lei n. 8.036/90, Súmulas n. 63, 305, 362 e 461, todas do C. TST e Súmula n. 301 da SDI-I do C. TST, **AÇÃO CIVIL COLETIVA** apresentar ação em face da 1) **TOTAL QUALITY MEDICINA DIAGNÓSTICA SOCIEDADE SIMPLES LTDA.**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita sob o CNPJ/MF sob nº 05.785.086/0001-29, com sede perante a Avenida Anchieta, 1010, Centro, Caraguatatuba/SP, CEP 11.660-010, anexo (docs. 12 e 13); 2) **UHC - UNIPACS HEALTH CARE LTDA.**, pessoa jurídica de direito privado, devidamente inscrita no CNPJ sob o nº 48.633.934/0001-97, com endereço na Avenida Anchieta, nº 1010, Centro, Caraguatatuba/SP, CEP: 11660-010, documentação anexa (docs. 15 e 16); 3) **UNIPACS HEALTH CARE ASSESSORIA E APOIO DE GESTAO A SAUDE LTDA**, pessoa jurídica de direito privado, devidamente inscrita no CNPJ sob o nº 33.333.762/0001-69, com endereço: Rua Sebastião Mariano Nepumuceno, nº 314, Centro, Caraguatatuba, CEP: 11660-130, anexo (docs. 17 e 18); 4) **L.C.A.K DO BRASIL GESTÃO DE INFORMÁTICA LTDA.**, pessoa jurídica de direito privado, devidamente registrada perante o CNPJ/MF sob nº 45.343.543/0001-40, com endereço: Rua Hans Staden, 58, Centro, Ubatuba/SP, CEP 11.690-021; 5) **ALEX WALTERSDORF**, brasileiro, casado,



SINTTARESP

Sindicato dos Tecnólogos, Técnicos e Aux. em Radiologia

CNPJ: 59.950.410/0001-46

empresário, portador da cédula de identidade RG nº 43.340.342-1, inscrito perante o CPF/MF sob nº 287.086.128-11, residente e domiciliado perante a Rua Quinze de Novembro, 442, Gurilândia, Ubatuba/SP; 6) **ORGANIZAÇÃO SOCIAL JOÃO MARCHESI**, associação privada, inscrito perante o CNPJ/MF sob nº 00.033.940/0001-87, com sede perante a Rodovia Sargento Luciano Arnaldo Covolan, sem número, Caixa Postal 14, Gilberto Elias Ferreira, Penápolis/SP, CEP 16.306-550, e; 7) **PREFEITURA DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE CARAGUATATUBA/SP**, ente público de direito público, inscrito perante o CNPJ/MF sob nº 46.482.840/0001-39, localizada perante a Rua Luiz Passos Júnior, 50, Centro, Caraguatatuba/SP, pelos fatos e argumentos a seguir expostos:

I – DA FORMAÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO ENTRE AS EMPRESAS REQUERIDAS E SEU ADMINISTRADOR

Excelência, antes de adentrar a fatos da presente ação propriamente dita, faz-se necessário esclarecer que a denúncia em apreço é dirigida a Grupo Econômico formado, pelo menos, pelas 04 (quatro) primeiras reclamadas são empresas administradas e **ADMINISTRADAS PELO REQUERIDO ALEX WALTERSDORF**.

É cediço que o grupo econômico, para fins justrabalhistas, não necessita se revestir das modalidades jurídicas típicas ao Direito Econômico ou Direito Comercial/Empresarial (holdings, consórcios, pools). Não se exige sequer a prova de sua formal institucionalização cartorial, **podendo se acolher a existência do grupo desde que emergjam evidências probatórias de que estão presentes os elementos de integração interempresarial de que falam o artigo 2º, §§ 2º e 3º, da CLT.**

O grupo econômico entre empresas não se caracteriza apenas quando existente a direção, o controle ou a administração entre essas empresas. Diante das modernas relações empresariais e das incansáveis tentativas de alguns empregadores de fugir da responsabilidade pelos direitos trabalhistas dos seus empregados, tem-se entendido que o grupo econômico também resta configurado quando as empresas, de forma coordenada, participam de empreendimentos de interesses comuns.



SINTTARESP

Sindicato dos Tecnólogos, Técnicos e Aux. em Radiologia

CNPJ: 59.950.410/0001-46

Nesse sentido, a formação do grupo, por si só, configura a solidariedade ativa do empregador, de modo que **o conjunto composto por pessoas jurídicas diferentes constitui um empregador único** para os efeitos jurídicos da relação de emprego, observados os limites da lei.

No caso em apreço o Grupo Econômico é formado pelas empresas:

1º) SIMEDI, atualmente denominada **TOTAL QUALITY MEDICINA DIAGNÓSTICA SOCIEDADE SIMPLES LTDA.**, pessoa jurídica de direito privado, devidamente inscrita no CNPJ sob o nº 05.785.086/0001-29, com sede no endereço: Avenida Anchieta, nº 1010, Centro, Caraguatatuba/SP, CEP: 11660-010, vide documentação anexa (*docs. 12 e 13*);

2º) UHC - UNIPACS HEALTH CARE LTDA, pessoa jurídica de direito privado, devidamente inscrita no CNPJ sob o nº 48.633.934/0001-97, com endereço na Avenida Anchieta, nº 1010, Centro, Caraguatatuba/SP, CEP: 11660-010, documentação anexa (*docs. 15 e 16*);

3º) UNIPACS HEALTH CARE ASSESSORIA E APOIO DE GESTAO A SAUDE LTDA, pessoa jurídica de direito privado, devidamente inscrita no CNPJ sob o nº 33.333.762/0001-69, com endereço: Rua Sebastião Mariano Nepumuceno, nº 314, Centro, Caraguatatuba, CEP: 11660-130, anexo (*docs. 17 e 18*).

4º) L.C.A.K DO BRASIL GESTÃO DE INFORMÁTICA LTDA., pessoa jurídica de direito privado, devidamente registrada perante o CNPJ/MF sob nº 45.343.543/0001-40, com endereço: Rua Hans Staden, 58, Centro, Ubatuba/SP, CEP 11.690-021 (anexo docs. XX e XX).



SINTTARESP

Sindicato dos Tecnólogos, Técnicos e Aux. em Radiologia

CNPJ: 59.950.410/0001-46

No caso em análise, verifica-se pelas fichas cadastrais simplificadas e documentos constitutivos anexados (*docs. 12 a 18*), que todas as empresas do grupo possuem objeto social em comum, todas atuantes no ramo de Saúde, compartilham a mesma sede, atuam na mesma cidade e prestam serviços médico, ambulatorial, recursos para realização de exames diversos, em especial Diagnóstico por Imagem com uso de Radiação Ionizante, aluguel de equipamentos científicos, médicos e hospitalares (Raio-X), e até Consultoria, Assessoria Administrativa, de Informática e Atividade de gestão.

E MAIS, TODAS AS EMPRESAS DO GRUPO ECONÔMICO POSSUEM O MESMO SÓCIO/ADMINISTRADOR: ALEX WALTERSDORF, CPF: 287.086.128-11.

A figura do grupo econômico, para fins trabalhistas, conforme disposição contida no art. 2º, §2º da CLT, caracteriza-se pela existência de vinculação, entre duas ou mais empresas, decorrente de relação de coordenação ou direção mantida entre elas em face de atividades industriais, financeiras ou de qualquer outra natureza econômica. As empresas denunciadas atuam no mesmo ramo, na mesma cidade, compartilhando a sede no mesmo endereço e possuem o mesmo indivíduo como sócio/administrador em todas as empresas do grupo.

O fato de possuir coincidentes objetos sociais, no caso de grupo econômico, configura a possibilidade de integração e coordenação entre as empresas, a fim de ganhar escala, eficiência e dificultar a entrada de concorrentes, como restou patente no presente caso.

Primazia da realidade que dispensa maiores elucubrações, porque evidente o abuso da personalidade jurídica entre as empresas, e diante da clareza do art. 9º da CLT e dos arts. 10 e 448, da mesma Consolidação.

Assim, reputa-se configurada a existência de grupo econômico formado pelas empresas denunciadas. Ante a formação do grupo econômico, assim sendo, todas as empresas do grupo assumem os riscos da atividade econômica (art. 2º da CLT), devendo, portanto, arcar com os prejuízos decorrentes. Nesse contexto, de ser reconhecido a formação do grupo econômico entre as empresas denunciadas, bem como a responsabilidade solidária entre elas.



SINTTARESP

Sindicato dos Tecnólogos, Técnicos e Aux. em Radiologia

CNPJ: 59.950.410/0001-46

II – DO DESCUMPRIMENTO REITERADO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E DAS NORMAS COLETIVAS

As quatro primeiras empresas reclamadas, por determinação de seu administrador, têm como costume realizar o pagamento de salários, 13º terceiros e férias em atraso. Não estamos falando de uma realidade restrita a um mês, ou a algum ponto isolado, mas é um caso que se mostra reiterado ao longo do tempo. Um costume que perfaz a filosofia de trabalho das requeridas e impacta de maneira impar na vida do trabalhador.

Ademais, as 4 primeiras requeridas, em momento somente adimpliu o Vale Refeição no mês de agosto de 2019, depositando valores inferiores nos meses de setembro e novembro de 2019 (R\$ 141,00 e R\$ 200,00) e deixando de pagar o benefício em todos os outros meses.

A mão de obra das quatro reclamadas, são administradas pela quinta reclamada, e essa mão de obra toda é colocada, exclusivamente, em prol da Sexta Reclamada (através do sistema de terceirização do departamento de diagnóstico por imagem), organização social para a saúde, que conduz e gerência, diversos hospitais, UBS, AMA's e clínicas da rede pública de saúde municipal que a Sétima Reclamada.

III – DA SIMULAÇÃO DE SUCESSÃO ENTRE EMPRESAS

Recentemente a empresa **TOTAL QUALITY MEDICINA DIAGNÓSTICA SOCIEDADE SIMPLES LTDA.**, antigamente denominada **SIMEDI** anexo (*docs. 12 e 13*), vem de tempos em tempos encerrando inúmeros contratos de trabalho, transferindo/repassando esses contratos para as demais empresas do Grupo Econômico: **UNIPACS HEALTH CARE ASSESSORIA E APOIO DE GESTÃO À SAÚDE EIRELI E UHC**, **UNIPACS HEALTH CARE LTDA.**, **UNIPACS HEALTH CARE ASSESSORIA E APOIO DE GESTÃO A SAÚDE LTDA** e **L.C.A.K DO BRASIL GESTÃO DE INFORMÁTICA LTDA.**

Essa sucessão empresarial se dá com o claro objetivo de fraudar direitos trabalhistas desses profissionais, quando da transferência desses empregados as empresas denunciadas deixam de recolher corretamente o FGTS, remuneram os salários com valor abaixo do piso e deixam de pagar as horas extras laboradas.



SINTTARESP

Sindicato dos Tecnólogos, Técnicos e Aux. em Radiologia

CNPJ: 59.950.410/0001-46

Insta informar que desde que essas empresas passaram a atuar da forma denunciada, o RH da TOTAL QUALITY que presta serviços as demais empresas do Grupo, passou a solicitar ao Sindicato Denunciante que alterasse os boletos de cobrança de mensalidade associativa dos empregados filiados ao sindicato, fazendo constar nos referidos boletos o nome da UNIPACS, alegando que esses funcionários teriam sido transferidos para outra empresa do Grupo, vide documento anexo (*doc. 19*).

Ressalte-se que todas essas empresas atuam sob a gestão de **ALEX WALTERSDORF**, que Sócio/Administrador de todas as empresas do Grupo Econômico.

O DISPARATE NÃO SE ENCERRA POR AÍ, MUITO PELO CONTRÁRIO, O ADMINISTRADOR DESSAS EMPRESAS OBRIGA QUE OS EMPREGADOS REGISTRADO PELA TOTAL QUALITY, ANTIGA SIMEDI REALIZEM SEU LABOR EM FAVOR DAS DEMAIS EMPRESAS DO GRUPO ECONÔMICO.

Não se mostra audaz dizer, mas a UNIPACS (bem como a UHC – UNIPACS HEALTH CARE LTDA.) são uma reencarnação maldita da SIMEDI, na tentativa de se criar uma fachada ou escudo, para dar aparência de legalidade, simulando uma relação saudável e respeitável, escudando os sócios da verdadeira fraude entre essas empresas e os trabalhadores sob a guarida da legislação trabalhista – **fato este que óbvio não é verdadeiro.**

Estamos diante de formação de “grupo econômico” com viés fraudulento.

O legislador deixou de adotar o conceito de grupo econômico vertical, ou por subordinação, e passou a adotar o conceito de grupo econômico por coordenação ou horizontal, o que dá mais abrangência em relação à sua conceituação, e é o que ocorre no caso entelado.

Ressalta-se que a postura da SIMEDI / TOTAL QUALITY além de fraudar direitos trabalhistas inafastáveis do trabalhador, como: Piso Salarial, Horas Extras e FGTS, também viola o Termo de Ajustamento de Conduta celebrado com este e a Procuradoria Federal do Trabalho.



SINTTARESP

Sindicato dos Tecnólogos, Técnicos e Aux. em Radiologia

CNPJ: 59.950.410/0001-46

A primazia da realidade dispensa maiores elucubrações, porque evidente o abuso da personalidade jurídica e confusão patrimonial acima apontado, e diante da clareza do art. 9º da CLT e dos arts. 10 e 448, da mesma Consolidação.

O artigo 50 do Código Civil reza (com nosso grifo) que:

Art. 50. Em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade, ou pela confusão patrimonial, pode o juiz decidir, **a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo**, que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares dos administradores ou sócios da pessoa jurídica.

É patente a intenção do legislador no sentido de **garantir o pagamento dos créditos trabalhistas**, impondo responsabilidade solidária às empresas integrantes do mesmo conglomerado.

IV – DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA SEXTA E SÉTIMA RECLAMADAS

Lei 6.019, que dispõe sobre o trabalho temporário e a terceirização de serviços, estabelece que a empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que tenha ocorrido a prestação de serviços (art. 5º-A, §5º, da Lei 6.019).

Permite-se, portanto, ao trabalhador disponibilizado para a prestação de serviços que tenha as suas obrigações inadimplidas, na insuficiência de patrimônio da prestadora de serviços para solver a dívida, responsabilizar a tomadora de serviços pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que os serviços foram prestados à tomadora, nos termos do art. 5º-A, §5º, da Lei 6.019.

Ressalta-se que essa possibilidade não se restringe à tomadora de serviços imediata, estendendo-se à tomadora mediata, na hipótese da quarteirização de serviços.



SINTTARESP

Sindicato dos Tecnólogos, Técnicos e Aux. em Radiologia

CNPJ: 59.950.410/0001-46

No mesmo sentido deste entendimento, destaca-se a jurisprudência abaixo:

“QUARTEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. ENTE PÚBLICO. Configurada a quarterização de serviços em favor de ente público, é devida sua responsabilização subsidiária, na forma do entendimento consagrado na Súmula nº 331 do c. TST, pois, o STF, ao julgar a ADC 16/DF, que trata da responsabilidade subsidiária do ente público, não afastou a aplicação da aludida jurisprudência cristalizada do TST, apenas reconheceu a constitucionalidade do art. 71 da Lei 8.666 /93, deixando consignado, contudo, que nada impediria que fosse o ente público responsabilizado de forma subsidiária, se restasse comprovada a falha na fiscalização.”

Neste sentido, não resta dúvida de que, tanto a 6ª quanto a 7ª Reclamadas, podem ser responsabilizadas pelas obrigações trabalhistas da 1ª, 2ª, 3ª e 4ª Reclamadas, em relação ao período da prestação de serviço.

Por outro lado, deve-se atentar ao fato de que a responsabilidade dos entes integrantes da administração pública direta e indireta pelas obrigações trabalhistas é subjetiva, ficando condicionada à negligência do administrador em fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas pela prestadora de serviços (Súmula nº 331 do TST).

Nota-se que, no caso em tela, a 6ª Reclamada nunca fiscalizou o cumprimento das obrigações trabalhistas pelas Quatro primeira Reclamadas. Se assim fosse, não se chegaria ao ponto em que fosse necessário celebrar um TAC para o saneamento das irregularidades trabalhistas emanadas dos contratos de trabalho celebrados.

Sendo assim, resta evidente que a 6ª e a 7ª Reclamadas têm responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas, referentes ao período da prestação de serviços.

Posto isso, requer o Reclamante a responsabilização subsidiária da 6ª e da 7ª Reclamadas pelas obrigações trabalhistas do Reclamante, em relação ao período da prestação de serviços.



SINTTARESP

Sindicato dos Tecnólogos, Técnicos e Aux. em Radiologia

CNPJ: 59.950.410/0001-46

V – DOS PREJUÍZOS AOS TRABALHADORES

V.I – DOS ATRASOS E INADIMPLÊNCIA AOS PAGAMENTOS DE VALE TRANSPORTE, CRECHE E/OU AUXÍLIO CRECHE, E CESTA BÁSICA

É de conhecimento desta entidade sindical que as empresas reclamadas não realizam regularmente o pagamento de Vale Transporte, Vale Refeição e/ou Alimentação, bem como ao fornecimento de Creche e/ou Auxílio Creche, deixando os trabalhadores em total e completo desalento.

Imperioso ressaltar que as empresas reclamadas violam e desrespeitam não apenas a legislação trabalhista, mas também a Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria, conforme passamos a expor.

Os benefícios aqui reclamados estão previstos na Convenção Coletiva de Trabalho – CCT da Categoria e os termos e condições para pagamentos de alguns desses benefícios estão estabelecidos na Convenção Coletiva de Trabalho – CCT da Categoria Preponderante, conforme orienta a cláusulas violadas, senão vejamos:

CLÁUSULAS VIOLADAS NA CCT DA CATEGORIA:

CLÁUSULA 33 – CRECHE OU AUXÍLIO CRECHE

Assegura-se aos Tecnólogos, Técnicos e Auxiliares de Radiologia os mesmos benefícios constantes de norma coletivas de trabalho, aplicáveis para a categoria profissional preponderante nas empresas, respeitando-se as respectivas localidades da prestação dos serviços”.

CLÁUSULA 37 – VALE TRANSPORTE

Fica estabelecida a obrigatoriedade da concessão do vale transporte, nos termos da legislação vigente. Possibilita-se aos empregadores o fornecimento do benefício em dinheiro, em caráter salarial, com devido destaque na folha de pagamento.



SINTTARESP

Sindicato dos Tecnólogos, Técnicos e Aux. em Radiologia

CNPJ: 59.950.410/0001-46

CLÁUSULA 41 – CESTA BÁSICA

Assegura-se aos Tecnólogos, Técnicos e Auxiliares de Radiologia os mesmos benefícios constantes de norma coletivas de trabalho, aplicáveis para a categoria profissional preponderante nas empresas, respeitando-se as respectivas localidades da prestação dos serviços”.

Sobre a aplicação das Normas da Categoria Preponderante, tem previsão da CCT da categoria na cláusula 46, que estabelece: *“Respeitadas as cláusulas objeto do presente instrumento coletivo, fica facultada as empresas se utilizarem por extensão das cláusulas e condições previstas nas normas coletivas e termo aditivos da categoria preponderante, desde que não disciplinadas nesse instrumento.”*

Assim sendo, compulsando a CCT da categoria preponderante, o qual segue anexo, podemos verificar que os benefícios violados pelas empresas requeridas ficaram assim estabelecidos:

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CRECHE OU AUXÍLIO CRECHE

As empresas que não possuem creche própria ou convênio creche concederão, mensalmente, auxílio creche, a título de reembolso, no importe equivalente a R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), por filho, observados os valores estabelecidos na Cláusula 5ª, às empregadas mães, com filhos até 06 (seis) anos de idade, a partir da competência de setembro de 2023.

Quando o convênio creche distanciar-se do estabelecimento de serviço de saúde mais de 500 metros, as empresas colocarão à disposição da empregada mãe condução para ida e volta, para levar as crianças no percurso entidade- creche-entidade. Se não houver possibilidade do empregador fornecer a condução retro aludida, a empresa deverá proceder o pagamento do auxílio creche, na forma acima estabelecida.

Parágrafo Primeiro: O auxílio creche será extensivo ao empregado pai, que mantém a guarda judicial da criança de 0 (zero) a 6 (seis) anos de idade.

Parágrafo Segundo: Para manter o benefício, o empregado pai deverá comprovar semestralmente a manutenção da guarda judicial do(a) filho (a).

Parágrafo Terceiro: Na hipótese do empregado pai perder a guarda judicial do filho e não comunicar a empresa, ficará sujeito às penalidades legais.



SINTTARESP

Sindicato dos Tecnólogos, Técnicos e Aux. em Radiologia

CNPJ: 59.950.410/0001-46

Parágrafo Quarto: A documentação exigível das empregadas e dos empregados-pais para o recebimento do auxílio creche será: certidão de nascimento do filho, carteira de vacinação, declaração anual de próprio punho afirmando o direito de guarda e a dependência econômica da criança, além de declaração que comprove ficar a criança sob o cuidado de terceiros (instituição ou pessoa física), bem como o correspondente comprovante de despesa, observado o limite máximo previsto no caput. O empregado pai deverá, ainda, fazer a prova de que trata o parágrafo 2º da presente cláusula.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CESTA BÁSICA

Concessão pelos empregadores aos empregados que não tiverem 3 (três) ou mais faltas injustificadas durante o mês, de uma cesta básica mensal, ou vale cesta, ou ticket cesta, sem caráter salarial, conforme deferido nos autos do processo de Dissídio Coletivo nº 33/91-A e 146/91-A, que será entregue até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao de referência, devendo o empregado retirá-la na empresa, ou onde esta indicar, no prazo de 20 (vinte) dias.

Parágrafo Único: A cesta básica a que se refere esta cláusula conterà a seguinte composição:

- 10 (dez) quilos de arroz;
- 03 (três) quilos de feijão;
- 03 (três) latas de óleo de soja;
- 1/2 (meio) quilo de café torrado e moído;
- 05 (cinco) quilos de açúcar;
- 01 (um) quilo de macarrão;
- 01(um) quilo de farinha de trigo;
- 02(duas) latas de 140 (cento e quarenta) gramas de extrato de tomate;
- 01 (um) quilo de sal refinado;
- 1/2 (meio) quilo de milharia;
- 01 (um) pacote de 200 (duzentos) gramas de biscoito doce;
- 01 (um) pacote de 200 (duzentos) gramas de biscoito salgado;
- 02 (duas) latas de leite em pó de 400 (quatrocentos) gramas.

Para as empresas com mais de 20 (vinte) empregados, a partir de 1º de maio de 2023, o vale cesta ou ticket cesta será fornecido no valor de R\$ 195,00 (cento e noventa e cinco reais).

Para as empresas com até 20 (vinte) empregados, a partir de 1º de maio de 2023, o vale-cesta ou ticket cesta será fornecido no valor de R\$ 178,00 (cento e setenta e oito reais).

Parágrafo Primeiro: O benefício da cesta básica será mantido mesmo quando do afastamento do trabalhador, por atestado médico, auxílio doença e auxílio acidentário, pelo prazo de 3 (três) meses.

Parágrafo Segundo: As diferenças do vale cesta ou ticket cesta, oriundas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão ser quitadas no mês de competência setembro de 2023, ou seja até o 5º dia útil de outubro de 2023.



SINTTARESP

Sindicato dos Tecnólogos, Técnicos e Aux. em Radiologia

CNPJ: 59.950.410/0001-46

Em defesa desses trabalhadores, o sindicato autor tentou por diversas vezes que a situação fosse normalizada, mas a Reclamada continuou inadimplente.

É inescusável que tal situação trouxe graves transtornos e prejuízos aos empregados, que sequer podem manter o sustento próprio, da família e seus compromissos financeiros.

Por esse motivo, é imperioso que a reclamada seja intimada a comprovar nos autos desta demanda que vem cumprindo as Convenções Coletiva de Trabalho, especialmente no que diz respeito aos benefícios de CESTÁ BÁSICA, AUXÍLIO CRECHE E VALE TRANSPORTE, durante o período imprescrito, sob pena de ser condenada a realizar os pagamentos retroativos com as devidas atualizações e demais encargos financeiros de praxe.

Diante do exposto, requer a condenação da reclamada ao pagamento de CESTÁ BÁSICA, AUXÍLIO CRECHE E VALE TRANSPORTE, do período imprescrito, sem prejuízo ao pagamento das multas convencionais.

V.II – DO ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS E DO DÉCIMO TERCEIRO

As empresas requeridas têm por costume atrasar salários e décimo terceiro salário, remunerando os trabalhadores sempre na forma que melhor lhes convém, assim sendo, é incomum receber os salários até o quinto dia útil de cada mês, assim como é comum a remuneração do décimo terceiro salário nos meses subseqüente ao vencimento estabelecido pela lei.

Instituído em 1962, o **13º salário** representa para o empregado brasileiro um alívio no orçamento doméstico e, por isso, é o mais aguardado dos salários. Devido a empregados com carteira assinada, aposentados, pensionistas e servidores, o benefício, também conhecido como gratificação natalina, **deve ser pago pelo empregador em duas parcelas: a primeira entre 1º de fevereiro e 30 de novembro; e a segunda até 20 de dezembro.**



SINTTARESP

Sindicato dos Tecnólogos, Técnicos e Aux. em Radiologia

CNPJ: 59.950.410/0001-46

Com relação aos salários o mesmo deve ser pago todo dia 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, a regra está insculpida no artigo 459, § 1º da CLT (Decreto Lei nº 5.452), que dispõe:

Art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

§ 1º 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 norma legal foi transportada para a Convenção Coletiva de Trabalho vigente, bastando uma leitura conjugada da Cláusula 10 da CCT da Categoria Profissional representada por esta entidade sindical, c/c com a Cláusula 62 da categoria preponderante, *in verbis*:

“Cláusula 10 – PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Assegura-se aos Tecnólogos, Técnicos e Auxiliares de Radiologia os mesmos benefícios constantes de norma coletivas de trabalho, aplicáveis para a categoria profissional preponderante nas empresas, respeitando-se as respectivas localidades da prestação dos serviços”.

“CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - MULTAS

1) Fica estabelecida a multa de um salário dia do empregado por dia de atraso, caso o empregador não satisfaça nos prazos previstos em lei o pagamento dos salários e gratificações natalinas, em favor do empregado.

2) Multa por descumprimento de todas as obrigações de fazer inseridas na presente norma coletiva e que não possuam cominações próprias, equivalentes a 5% (cinco por cento) do piso geral da categoria, cujo valor está previsto no caput da Cláusula 5ª (quinta) em favor da parte prejudicada”.



SINTTARESP

Sindicato dos Tecnólogos, Técnicos e Aux. em Radiologia

CNPJ: 59.950.410/0001-46

Assim sendo, tendo em vista o péssimo costume das requeridas em descumprir desde a Lei até as Normas Coletivas, faz-se necessário o chamamento dessas empresas a ordem, devendo essas sofrerem as reprimendas previstas em lei, para que sofram penas pedagógicas e cessem com os desmandos e violações tanto as normas coletivas, quanto as normas legisladas.

Multa esta que deve incidir toda vez que um trabalhador não recebeu o seu salário dentro do prazo legal, e deve contemplar cada trabalhador e observando o mês que foi efetivamente descumprido.

V.III – DA FALTA DE PAGAMENTO DAS FÉRIAS DENTRO DO PRAZO LEGAL

É de amplo conhecimento deste Juízo, mas de acordo com a legislação trabalhista brasileira, especificamente regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os trabalhadores que estão sob este regime têm o direito de usufruir de 30 dias de férias a cada 12 meses trabalhados. Esse direito é acompanhado do pagamento de um terço do salário bruto, que constitui um adicional de férias obrigatório, conforme estipulado pela legislação.

É importante ressaltar que esse adicional deve ser pago mesmo nos casos em que as férias são usufruídas de forma fracionada. Por exemplo, se um trabalhador optar por tirar 15 dias de férias em um período do ano e os outros 15 dias em outro momento, ele terá direito ao terço de férias proporcional em ambas as ocasiões, garantindo-se, assim, o direito proporcional correspondente ao período gozado.

Seguindo as determinações legais, o valor do terço de férias deve ser depositado até dois dias antes do início do período de férias do empregado. Adicionalmente, é essencial destacar que o período de férias será considerado, para todos os efeitos legais, como tempo efetivamente trabalhado, garantindo-se os direitos e benefícios correspondentes a esse período para o trabalhador.

Além disso, a legislação estabelece a obrigação da empresa em comunicar ao trabalhador o aviso de férias com uma antecedência mínima de 30 dias, assegurando ao colaborador o tempo necessário para se preparar para o período de descanso.



SINTTARESP

Sindicato dos Tecnólogos, Técnicos e Aux. em Radiologia

CNPJ: 59.950.410/0001-46

As quatro primeiras Reclamadas fazem menoscabo dessas regras, deixando de avisar sobre as férias antes do prazo estabelecido, quando informado descumpre o prazo para pagamento relativo ao gozo das férias e seu respectivo acréscimo constitucional.

O Supremo Tribunal Federal (STF), em decisão majoritária, declarou a inconstitucionalidade da Súmula 450 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a qual previa o pagamento em dobro das férias, incluindo o terço constitucional, em caso de atraso por parte do empregador. A deliberação ocorreu durante o julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 501, concluída em 5 de agosto, em sessão virtual.

A referida súmula do TST estipulava que o pagamento em dobro, sancionado legalmente para atrasos na concessão das férias (conforme o artigo 137 da CLT), fosse aplicado também quando o pagamento ocorresse fora do prazo legal estabelecido, mesmo que a concessão das férias acontecesse no momento adequado (conforme o artigo 145 da CLT).

A maioria dos ministros seguiu a linha de argumentação do ministro relator, Alexandre de Moraes, ao considerar que o enunciado violava preceitos fundamentais da legalidade e da separação dos Poderes. Além disso, o Plenário invalidou decisões judiciais ainda não definitivas que, embasadas na referida súmula, tenham aplicado, por analogia, a sanção de pagamento em dobro com base no artigo 137 da CLT.

Na fundamentação de sua decisão, o ministro relator apontou que a jurisprudência que embasou o enunciado acabou por penalizar o empregador, por analogia, por não cumprir uma obrigação (o pagamento das férias) com uma sanção destinada ao descumprimento de outra obrigação (a concessão das férias).

Para o ministro, é essencial que a proteção ao trabalhador não resulte na aplicação de sanções não previstas na legislação vigente, visto que o Judiciário não pode atuar como legislador. Ele ressaltou a necessidade de se respeitar a Constituição Federal, argumentando que os tribunais não devem ampliar penalidades previstas na CLT para situações não previstas na legislação.



SINTTARESP

Sindicato dos Tecnólogos, Técnicos e Aux. em Radiologia

CNPJ: 59.950.410/0001-46

Ao abordar o uso da construção analógica, o ministro explicou que essa técnica presume a existência de uma lacuna a ser preenchida, mas, no caso, a CLT já prevê a penalidade para o descumprimento do pagamento das férias com antecedência de dois dias, no artigo 153.

Ele também destacou a impossibilidade de transportar uma sanção fixada para um caso de inadimplemento para uma situação diferente, enfatizando a necessidade de interpretar de forma restritiva as normas que impõem sanções. Além disso, mencionou que o próprio TST, em decisões mais recentes, tem adotado uma postura mais restritiva em relação à aplicação da súmula em casos de atrasos mínimos no pagamento das férias.

No entanto, falta entendimento das consequências aos empregados para compensar os danos sofridos se faz mister salientar que venha através do competente dano moral, sofrido por cada trabalhador que teve suas férias pagas com atraso, de forma parcial e ainda sem o aviso de 30 (trinta) dias. Utilizando a nova interpretação dada pelo Supremo Tribunal Federal estamos diante de uma ofensa leve, realizada sempre que os ditames do gozo de férias não foram observados – indenização esta que deve ser realizada aos trabalhadores efetivamente prejudicado.

VI – DA PRÁTICA ANTISSINDICAL

O sócio administrador das empresas **TOTAL QUALITY MEDICINA DIAGNÓSTICA SOCIEDADE SIMPLES LTDA, UHC - UNIPACS HEALTH CARE LTDA, UNIPACS HEALTH CARE ASSESSORIA E APOIO DE GESTAO A SAUDE LTDA, L.C.A.K DO BRASIL GESTÃO DE INFORMÁTICA LTDA.**, o empresário **ALEX WALTERSDORF (5º Reclamado)**, tem agido com conduta antissindical, o mesmo tem espalhado *Fake News* no que diz respeito a entidade sindical, alegando que as eleições realizadas por esta entidade sindical para o quadriênio 2021/2025 foram fraudadas, e não tem validade, criando verdadeiro alvoroço na base da categoria profissional representada, estimulando e fomentando desfiliações, inadimplência entre os associados, tudo para enfraquecer a luta e a força sindical.



SINTTARESP

Sindicato dos Tecnólogos, Técnicos e Aux. em Radiologia

CNPJ: 59.950.410/0001-46

A **conduta antissindical** é um comportamento adotado por empregadores ou gestores que visa restringir ou impedir a liberdade de associação dos trabalhadores, prejudicando a atuação dos sindicatos e das organizações de representação dos trabalhadores.

Classifica-se como atos antissindiciais, portanto, toda e qualquer discriminação de natureza sindical ou que tenha por finalidade prejudicar, dificultar ou impedir de algum modo a organização, a administração, a ação sindical, o direito de sindicalização e a negociação coletiva.

Os atos enquadrados como antissindiciais não podem ser cancelados pelo Judiciário.

Uma conduta igual do empresário das empresas Reclamadas mina completamente a credibilidade e a função do sindicato, atrapalhando seu engajamento e no mais interfere nas atividades sindicais, desestimulando a filiação e enfraquecendo uma classe operaria.

Observamos que ALEX WALTERSDORF vem praticando condutas que ferem a livre iniciativa, a CLT, a Convenção Coletiva e a Constituição Federal da República, sendo necessário ser tratada com todo o rigor da lei para que se coíba essas práticas reprováveis.

O empresário deve ser responsabilizado pelos atos levianos praticados contra a entidade sindical, devendo se abster de fazer alegações falsas e levianas contra a entidade sindical, com escopo a desmobilizar a luta sindical, devendo sofrer forte reprimenda deste judiciário.

VII - DO DANO MORAL COLETIVO:

O dano moral coletivo é a lesão na esfera moral de uma comunidade, isto é, a violação de direito transindividual de ordem coletiva, valores de uma sociedade atingidos do ponto de vista jurídico, de forma a envolver não apenas a dor psíquica, mas qualquer abalo negativo à moral da coletividade.



SINTTARESP

Sindicato dos Tecnólogos, Técnicos e Aux. em Radiologia

CNPJ: 59.950.410/0001-46

Assim, o dano moral coletivo é aferível *in re ipsa*, ou seja, sua configuração decorre da mera constatação da prática de conduta ilícita que, de maneira injusta e intolerável, viole direitos de conteúdo extrapatrimonial da coletividade, revelando-se despicienda a demonstração de prejuízos concretos ou de efetivo abalo moral.

A reparação adequada do dano moral coletivo deve refletir sua função sancionatória e pedagógica, desestimulando o ofensor a repetir a falta, sem constituir, de outro lado, um ônus financeiro capaz de inviabilizar a continuidade da atividade empresarial exercida pelo causador.

Como conceitua XISTO TIAGO MEDEIROS NETO, dano moral coletivo é a:

[...] lesão injusta e intolerável a interesses ou direitos titularizados pela coletividade (considerada em seu todo ou em qualquer de suas expressões – grupo, classes ou categorias de pessoas), os quais possuem natureza extrapatrimonial, refletindo valores e bens fundamentais para a sociedade.

A ré sonega direitos trabalhistas, causando assim danos à coletividade, por consectário lógico.

Trata-se, portanto, de “*direitos e interesses titularizados pela coletividade. Refletindo valores e bens fundamentais para a sociedade*”, conforme supramencionado. Marcelo Freire Sampaio sustenta que há um tripé justificador do dano moral coletivo, quais sejam: a) dimensão ou projeção coletiva do princípio da dignidade da pessoa humana; b) ampliação do conceito de dano moral coletivo envolvendo não apenas a dor psíquica; c) coletivização dos direitos ou interesses por intermédio do reconhecimento legislativo dos direitos coletivos em sentido lato.

No que tange ao primeiro item (dimensão coletiva do princípio da dignidade humana) o autor extrai o conceito de Sarlet para quem o referido princípio representa a existência de um dever geral de respeito no âmbito da comunidade dos seres humanos.



SINTTARESP

Sindicato dos Tecnólogos, Técnicos e Aux. em Radiologia

CNPJ: 59.950.410/0001-46

O descumprimento por parte da requerida em relação à não observância do piso salarial normal, aplicação de todos os reajustes salariais aplicáveis após 1º de agosto de 2016 e demais direitos convencionais, desrespeita a dignidade da pessoa humana de todos os trabalhadores. O descumprimento contratual é ofensa grave que não observa o referido dever geral de respeito a todos os trabalhadores da categoria.

O dano moral não envolve somente a dor psíquica. A proteção na atualidade abarca todo e qualquer dano extrapatrimonial, não estando limitada ao rol do inciso X do art. 5º da CF (intimidade, vida privada, honra e imagem), tendo o caráter meramente exemplificativo como leciona Caio Mário da Silva Pereira .

O simples descumprimento contratual por parte da requerida empresa de um contrato de caráter coletivo gera o dano a todos os trabalhadores que viram frustrados os recebimentos salariais expressos em seus holerites. Houve o descumprimento da função social da empresa assumida em contrato coletivo de trabalho.

O dano moral é tema relevante no âmbito trabalhista, assim como nas demais relações jurídicas. Nesse contexto, a própria CRFB/88 institui a "*dignidade da pessoa humana*" como fundamento do "*Estado Democrático de Direito*". Seguindo, portanto, esta linha de raciocínio, tem-se que o legislador constituinte preceituou que "*são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação*".

Nem se argumente que os artigos 223-A, 223-B e 223-G seriam óbices ao pedido de dano moral coletivo tal como ora pleiteado, na medida em que as alterações sofridas pelo Texto Celetista devem ser interpretadas em consonância com o arcabouço jurídico nacional, destacando-se que nesta seara o princípio norteador é a dignidade da pessoa humana (art. 1º, inc III, da CF), não se podendo olvidar do quanto preconizado pelos artigos 5º, incisos V e X, 7º. E 129, "caput", todos da Constituição Federal, artigo 26 do Pacto San Jose da Costa Rica, bem como nas Leis 8078/90, 4347/85, 4717/65, Estatuto da Criança e Adolescente e Estatuto do Idoso.



SINTTARESP

Sindicato dos Tecnólogos, Técnicos e Aux. em Radiologia

CNPJ: 59.950.410/0001-46

Os trabalhadores representados nesta demanda sofreram constrangimento, intimidade, imagem e honra violados em razão da criminosa redução salarial, ainda durante o período de ocorrência da pandemia por coronavírus, recebendo seus salários, décimo terceiro, férias em atraso. Tendo contas atrasadas,

O dano moral constitui ofensa aos direitos inerentes e essenciais à pessoa humana, cujo ato lesivo causa sofrimento psíquico ou físico.

Qualificam-se como morais os danos em razão da esfera da subjetividade, ou do plano valorativo da pessoa na sociedade, em que repercute o fato violador, havendo-se, portanto, como tais aqueles que atingem os aspectos mais íntimos da personalidade humana (o da intimidade e da consideração pessoal), ou o da própria valoração da pessoa no meio em que vive e atua (o da reputação ou da consideração social).

Clayton Reis, por sua vez, apresenta a seguinte definição de dano moral:

“Trata-se de uma lesão que atinge os valores físicos e espirituais, a honra, nossas ideologias, a paz íntima, a vida nos seus múltiplos aspectos, a personalidade da pessoa, enfim, aquela que afeta de forma profunda não os bens patrimoniais, mas que causa fissuras no âmago do ser, perturbando-lhe a paz de que todos nós necessitamos para nos conduzir de forma equilibrada nos tortuosos caminhos da existência”.

Segundo Carrion, dano moral é o que afeta os direitos da personalidade, não valorados economicamente, a exemplo da dor psíquica ou física e se caracteriza pelos abusos cometidos pelos sujeitos da relação de emprego.

Menciona-se, ainda, que na doutrina de Wilson Melo da Silva danos morais são as lesões sofridas pela pessoa física ou natural de direito, em seu patrimônio ideal, ou seja, o conjunto de tudo aquilo que não pode ser avaliado economicamente, em contraposição ao material. Esse conceito é ampliado por Diniz, que inclui como sujeito de direito a pessoa jurídica, que sofre dano a interesse extrapatrimonial provocado por fato lesivo.



SINTTARESP

Sindicato dos Tecnólogos, Técnicos e Aux. em Radiologia

CNPJ: 59.950.410/0001-46

Registre-se que o elemento característico do dano moral é a dor em sentido amplo, que engloba sofrimentos físicos ou psíquicos, decorrentes de eventos que provocam lesões a direitos extrapatrimoniais do ser humano.

Para a apreciação do dano moral é necessária, como em qualquer outro caso de responsabilidade civil, a presença dos pressupostos consistentes na existência do dano, decorrente de um ato ilícito e nexo de causalidade entre esse dano e a respectiva ação que o produziu.

À parte requerente cabe a demonstração do prejuízo que sofreu, pois, essa noção é um dos pressupostos de toda a responsabilidade civil. Só haverá a responsabilidade civil se houver um dano a reparar.

O salário, bem como a sua regularidade no pagamento, é princípio basilar, necessário, da relação de trabalho. Afinal o empregado vende a sua força de trabalho, seu suor, sua vida em troca do necessário para sua subsistência. Trabalhando de sol a sol, assiduamente e não vê reciprocidade na sua dedicação. As primeiras requeridas realizam o pagamento de suas obrigações quando tem vontade.

Tais fatos, sem dúvida, trouxeram ofensa à dignidade dos trabalhadores representados, condenável, uma vez que a Constituição Federal, em seu art. 1º, inciso III, fundamenta como um dos pilares do Estado Democrático de Direito, a dignidade da pessoa humana.

Com efeito, a requerida praticou ato ilícito, com evidente dano moral decorrente dos prejuízos causados, do desconforto proporcionado, do vexame causado e do sofrimento imposto aos representados pelo autor, obrigando-se, portanto, a promover a respectiva reparação, posto que presentes o nexo causal entre o ato ilícito e o dano moral ensejador de tal reparação.

O dano moral é de natureza íntima e pessoal envolvendo a própria dignidade da pessoa humana, diante da situação social em que vive.

Deste modo, requer-se o deferimento à parte autora o pedido de recebimento de indenização por danos morais decorrentes de atos ilícitos, praticados por representantes da requerida, conforme demonstrado.



SINTTARESP

Sindicato dos Tecnólogos, Técnicos e Aux. em Radiologia

CNPJ: 59.950.410/0001-46

As normas constitucionais impedem o tabelamento dos danos extrapatrimoniais haja vista que a teoria da reparação integral (artigo 5º, incisos V e X da Constituição Federal de 1988) determina a reparação proporcional ao dano causado à vítima, bem como, o livre convencimento (artigo 93, IX da Constituição Federal de 1988), que possui o órgão julgador não pode sofrer limitações sob pena de ferir a prestação jurisdicional efetiva.

Restringir o valor da reparação pela dor do trabalhador constitui inegável discriminação e violação aos arts. 3º, IV e 5º, caput, da Constituição da República. O fato de a pessoa humana estar envolvida em relação laboral não torna sua dor menor dos demais membros da sociedade.

Ademais, a indenização deve ter não somente um caráter pedagógico, para que o réu repense suas atitudes, a fim de que não ocorra novamente fato dessa natureza, como também um caráter punitivo, pois o valor indenizatório não devolve à parte requerente ofendida a honra ou a autoestima que foi diminuída.

Diante de todo o exposto e fundamentado, fixa-se o montante indenizatório pelos danos morais sofridos pela parte autora em R\$ 250.000,00 (duzentas e cinquenta mil reais), cujo valor deverá ser atualizado nos moldes da Súmula 439 do C. TST.

XIX - DA EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS

Excelência, a empresa denunciada se recusa a fornecer relação de funcionários pertencentes a categoria profissional representada, assim sendo, o que nos impede de vislumbrar a realidade fática da situação desses profissionais junto a requerida, o que além de afastar trabalhadores dos benefícios proporcionados pelo Sindicato, deixa-os sem a devida representação sindical.

Assim sendo, tendo em vista que o presente procedimento tem por escopo o “descobrimento da verdade”, pede-se que seja determinado a exibição de documentos pela empresa denunciada, para que possamos evidenciar a existência ou não das irregularidades relatadas, nos termos dos arts. 378, 396 e 400, todos do NCPC, deste modo deve a empresa denunciada exhibir:



SINTTARESP

Sindicato dos Tecnólogos, Técnicos e Aux. em Radiologia

CNPJ: 59.950.410/0001-46

- 1) Os Livros ou fichas de registro dos empregados (todas as folhas frente e verso inclusive da última página em branco), do período imprescrito;**
- 2) RAIS dos últimos 05 (cinco) anos;**
- 3) CAGED mensal, dos últimos 05 (cinco) anos;**
- 4) relação de funcionários registrados, representados por este sindical, com seus respectivos salários nos últimos 05 (cinco) anos;**
- 5) Termos de Rescisão dos Contratos de Trabalho dos empregados dispensados no período imprescrito.**
- 6) Folhas de Ponto dos Funcionários das 04 (quatro) empresas do Grupo Econômico pelos últimos 05 (cinco) anos;**
- 7) Extrato de FGTS dos Funcionários das 04 (quatro) empresas do Grupo Econômico pelos últimos 05 (cinco) anos;**
- 8) Holerites/Contracheque dos Funcionários das 04 (quatro) empresas do Grupo Econômico pelos últimos 05 (cinco) anos;**
- 9) Recibo de pagamento, bem como, as cartas de aviso de gozo das férias das mesmas;**
- 10) Recibos e comprovantes de pagamentos de Auxílio Creche, Vale Transporte e Cestas Básicas dos últimos 05 (cinco) anos.**

Tais documentos, servirão para demonstrar o número exato dos trabalhadores ativados junto a denunciada e que atuam nas áreas radiológicas, possibilitando o direcionamento do procedimento em tela de forma proporcional eficiente, impedindo que algum substituído fique desamparado com relação aos direitos pleiteados.



SINTTARESP

Sindicato dos Tecnólogos, Técnicos e Aux. em Radiologia

CNPJ: 59.950.410/0001-46

XI - DOS PEDIDOS:

Diante de todo o exposto e pelo mais que dos autos consta, requer seja a presente ação julgada **TOTALMENTE PROCEDENTE**, condenando-se a Ré nos seguintes termos:

a) a **antecipação dos efeitos da tutela** para determinar o cumprimento das cláusulas coletivas de trabalho, impondo-se à associação-ré as seguintes obrigações de fazer. Com fulcro nos artigos 373, II, 396, 399, II e 400 do NCPC, c/c a Súmula 461 do TST, requer que a requerida seja compelida a exibir documentos, **juntando aos autos**:

- 1) Os Livros ou fichas de registro dos empregados (todas as folhas frente e verso inclusive da última página em branco), do período imprescrito;
- 2) RAIS dos últimos 05 (cinco) anos;
- 3) CAGED mensal, dos últimos 05 (cinco) anos;
- 4) relação de funcionários registrados, representados por este sindical, com seus respectivos salários nos últimos 05 (cinco) anos;
- 5) Termos de Rescisão dos Contratos de Trabalho dos empregados dispensados no período imprescrito.
- 6) Folhas de Ponto dos Funcionários das 04 (quatro) empresas do Grupo Econômico pelos últimos 05 (cinco) anos;
- 7) Extrato de FGTS dos Funcionários das 04 (quatro) empresas do Grupo Econômico pelos últimos 05 (cinco) anos;



SINTTARESP

Sindicato dos Tecnólogos, Técnicos e Aux. em Radiologia

CNPJ: 59.950.410/0001-46

8) Holerites/Contracheque dos Funcionários das 04 (quatro) empresas do Grupo Econômico pelos últimos 05 (cinco) anos;

9) Recibo de pagamento, bem como, as cartas de aviso de gozo das férias das mesmas;

10) Recibos e comprovantes de pagamentos de Auxílio Creche, Vale Transporte e Cestas Básicas dos últimos 05 (cinco) anos.

b) o requerente desde já requer a manifestação do Ilustre Ministério Público do Trabalho em todo o rito processual;

c) no mérito, uma vez julgado o presente feito totalmente procedente, requer-se a condenação da reclamada:

1) Pagamento da multa relativa ao atraso no pagamento dos salários e, bem como, do décimo terceiro salário, nos termos estabelecidos nas convenções coletivas acarreadas nos autos – pedido que será liquidado em sentença;

2) Bem como a condenação em dano moral pelo descumprimento dos ditames relativas as férias, sendo necessário o pagamento das indenizações por dano moral, por empregador, da cifra de 3 (três) vezes o salário pago aos representados pelo Reclamante;

3) Requer-se a responsabilização do empresário ALEX WALTERSDORF, para condená-lo ao pagamento de multa no importe de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), em razão das práticas antissíndicas, as quais ferem o direito Constitucional a livre iniciativa, a CLT, a Convenção Coletiva e a Constituição Federal da República;



SINTTARESP

Sindicato dos Tecnólogos, Técnicos e Aux. em Radiologia

CNPJ: 59.950.410/0001-46

4) Requer-se a condenação da reclamada ao pagamento do Auxílio Creche, Vale Transporte, e Cestas Básicas pelos últimos 05 (cinco) anos, cujo o valor adequado será indicado após a devida liquidação de sentença, que deverá se debruçar sobre os documentos apresentados com a Contestação, assim sendo, o valor aqui indicado representa mera estimativa, ficando no importe de R\$ 68.550,00 (sessenta e oito mil reais, quinhentos e cinquenta reais);

d) declarar a responsabilização pessoal do(s) administrador(es) público(s) ou privado(s) causador(es) do dano, solidariamente, com a pessoa jurídica que representa, pelo pagamento das multas eventualmente devidas pelo descumprimento da liminar e/ou da sentença;

e) declarar que a cominação de multa não implica em sucedâneo do cumprimento das obrigações, de modo que a cobrança de astreintes em nada prejudica a busca da tutela jurisdicional executiva para cumprimento das obrigações específicas.

f) condenar a requerida ao pagamento do dano moral coletivo na cifra de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

g) condenar a requerida ao pagamento dos honorários advocatícios sucumbências, nos termos da fundamentação;

XII - DOS REQUERIMENTOS FINAIS:

Requer, por derradeiro:

1) ante ao exposto, requer que Vossa Excelência se digne determinar a Notificação da Requerida, na pessoa de seus representantes legais, para que, no dia e hora designados por esse M.M. Juízo, compareçam à audiência e, querendo, apresente defesa, a presente reclamatória, sob pena de revelia e confissão quanto à matéria fática;



SINTTARESP

Sindicato dos Tecnólogos, Técnicos e Aux. em Radiologia

CNPJ: 59.950.410/0001-46

- 2) neste passo, cabe requerer a aplicação do que dispõe a lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985, em seu artigo 18, qual seja, a isenção de qualquer condenação;
- 3) seja deferido ao Autor os benefícios da gratuidade judicial, nos termos da legislação vigente;
- 4) protesta provar o alegado por todos os meios em direito admitidos, especialmente, depoimento pessoal do representante legal da REQUERIDA, oitiva de testemunhas, perícia, juntada de outros documentos e outros meios de prova, se necessários;

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE DOS DOCUMENTOS QUE ACOMPANHAM A INICIAL

Por derradeiro, o Signatário, nos termos do art. 830 da CLT, e súmula 415 do C. TST, atesta sob a fé de seu grau que as cópias que acompanham a presente são autênticas e conferem com os originais.

XIII - DAS INTIMAÇÕES NOS TERMOS DA SÚMULA Nº 427 – TST

Outrossim, requer que todas as notificações, publicações e intimações sejam realizadas em nome dos advogados, **Dr. WILLIAM J. REZENDE GONÇALVES, OAB/SP 214.023**, com escritório na Rua Demini, 471, Penha França- Vila Matilde, Cep:03641-040 São Paulo/SP, conforme inteligência da Súmula nº 427 - TST “*Havendo pedido expresso de que as intimações e publicações sejam realizadas exclusivamente em nome de determinado advogado, a comunicação em nome de outro profissional constituído nos autos é nula, salvo se constatada a inexistência de prejuízo*”.

Termos em que, dando-se à causa o valor de R\$ 368.550,00 (trezentos e sessenta e oito mil, quinhentos e cinquenta reais), para efeitos fiscais, D., R. e A. esta, com os inclusos documentos, p. deferimento.



SINTTARESP

Sindicato dos Tecnólogos, Técnicos e Aux. em Radiologia

CNPJ: 59.950.410/0001-46

Nestes Termos, Pede Deferimento.

São Paulo, 22 de novembro de 2023.

GILVANDERSON DE JESUS NASCIMENTO
OAB/SP 374.685

RÔMULO PALERMO PEREIRA CARUSO
OAB/SP 293.468