

Edição nº 05/2010

ÍNDICES SINDICAIS

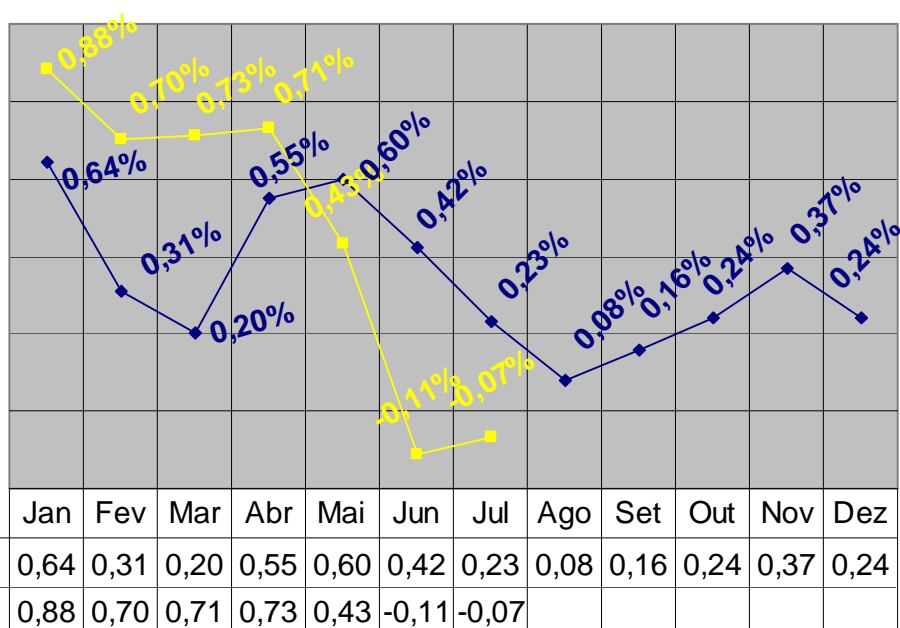
NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO QUE A FIESP COORDENA OU É PARTE INTEGRANTE - 2010					
Categoria	Data Base	Reajuste (%)	Salário Normativo	INPC	Aumento Real
Mobiliário de Ribeirão Preto	1/jan	6,00%	R\$ 730,00	4,11%	1,81%
Alimentação de Bragança	1/fev	5,00%	R\$ 653,40	4,36%	0,61%
Extrativas de Metais	1/fev	5,50%	R\$ 640,20	4,36%	1,09%
Telefonistas	1/mar	Preponderante	R\$ 884,00	-	-
Relojoaria	31/mar	6,50%	R\$ 618,00	5,30%	0,94%
Movimentadores de Mercadorias	1/mar	Preponderante	R\$690,00	-	-
CNTI	1/mai	Até R\$ 5.000,00 - 7% acima de R\$ 5.001,00 - fixo de R\$ 350,00	R\$ 609,40	5,49%	1,43%
Condutores do ABC	1/mai	5,49%	Preponderante	5,49%	0,00%
Condutores Jundiaí	1/mai	Preponderante	Preponderante	5,49%	0,00%
Condutores de Piracicaba	1/mai	Preponderante	Preponderante	-	-
Engenheiros	1/mai	5,49%	R\$ 3.060,00	5,49%	0,00%
Entidades Sindicais	1/mai	7,25%	Não qual. R\$690,58 Qual. R\$941,27	5,49%	1.66%
Médicos Veterinários	1/mai	Preponderante	R\$ 3.060,00	5,49%	0,00%
Mobiliário de Botucatu	1/mai	7,50%	R\$ 764,00	5,49%	1,91%
Mobiliário do Interior	1/mai	7,50%	R\$759,00	5,49%	1,91%
Pinturas Feticon/Sintracon e CUT	1/mai	8,01%	R\$ 829,40 R\$ 990,00	5,49%	2,39%
Secretárias do Estado / Campinas / ABC	1/mai	6,00%	R\$ 1.200,00 R\$ 860,00	5,49%	0,48%
Técnicos de Segurança	1/mai	5,49%	R\$ 2.127,40	5,49%	0,00%
Vendedores e Viajantes	1/jul	4,76%	Admissão: R\$710,23 Efetivação: R\$899,80	4,76%	0,00%
Técnicos de Nível Médio	1/jul	4,76%	R\$ 1.000,00	4,76%	0,00%
Contabilistas de Santos	1/out	Preponderante	R\$ 1.266,00	-	-

Boletim Sindical

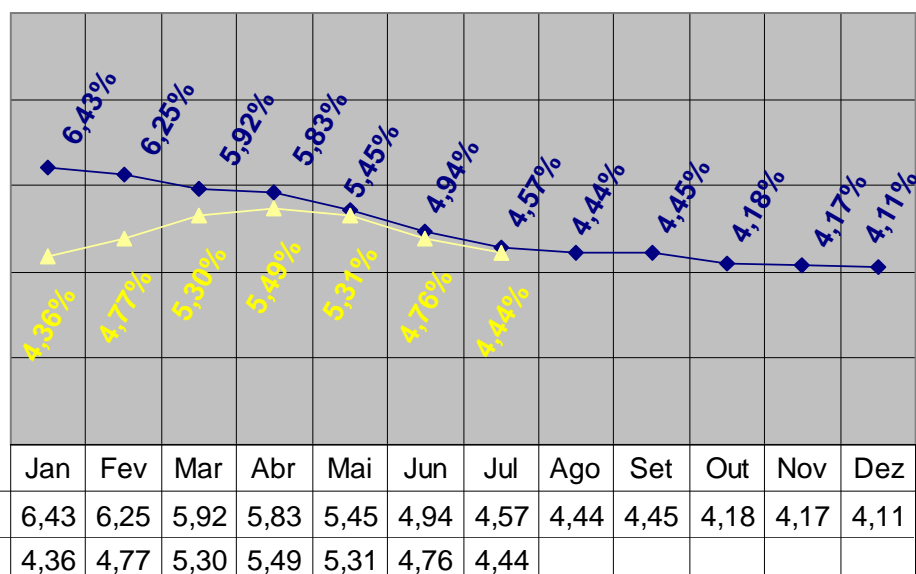
INDICADORES ECONÔMICOS

- INPC – ÍNDICE NACIONAL DE PREÇO AO CONSUMIDOR 2009/2010

INPC Mensal



INPC acumulado



Boletim Sindical

❑ **NOVIDADES “LEGISLATIVAS”**

20/08/2010 - Nova Certidão Sindical

Foi publicada no DOU de 20 de agosto de 2010 a Portaria MTE nº2003, que aprova o modelo de certidão de registro sindical expedida pela Secretaria de Relações do Trabalho.

Fica revogada a Portaria nº50, de 31 de janeiro de 2002, que tratava do assunto.

19/08/2010 - Ponto eletrônico, prorrogação - nova instrução normativa ministerial

Publicado no Diário Oficial da União de 19/08/10 – Seção I pág. 58, a **Portaria Nº 1987**, de 18 de agosto de 2010, alterando o prazo para o início da obrigatoriedade do Registro Eletrônico de Ponto - REP, Regulamentado pela Portaria nº 1.510, de 21 de agosto de 2009.

O prazo para o início da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto- REP, previsto no artigo 31 da Portaria nº 1510/2009, foi fixado para o dia 1º de março de 2011.

18/08/2010 - Tabela do salário-de-contribuição dos trabalhadores - efeitos a partir de 16 de junho de 2010

Publicado no Diário Oficial da União de 18/08/10 – Seção I pág. 58, a **Portaria Interministerial MF/MPS nº 408/2010** alterando a **Portaria interministerial MF/MPS nº 333/2010**, que reajustou valores de

benefícios pagos pelo INSS, valores da Previdência Social e dos salários-de-contribuição dos empregados, domésticos e trabalhadores avulsos.

A Portaria Interministerial MF/MPS nº 333/2010 foi publicada no Diário Oficial da União de 30.06.2010 e estabeleceu os novos valores com efeitos retroativos desde 1º de janeiro de 2010. Todavia, de acordo com a nova Portaria, para efeitos fiscais, o limite máximo do salário-de-contribuição fixado em R\$ 3.467,40 (três mil, quatrocentos e sessenta e sete reais e quarenta centavos) incidirá a partir de 16 de junho de 2010.

No mesmo sentido, as contribuições dos segurados empregados, inclusive o doméstico e o trabalhador avulso, relativamente aos fatos geradores que ocorrerem a partir de 16 de junho de 2010 serão calculadas com base na tabela do Anexo II da Portaria Interministerial MF/MPS nº 333/2010.

Caso a empresa tenha adequado suas contribuições com base na nova tabela de forma retroativa à competência janeiro de 2010, fica dispensada de proceder à nova retificação da GFIP (Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social).

27/07/2010 NOVA INSTRUÇÃO NORMATIVA MINISTERIAL

Publicado no Diário Oficial da União, de 27/07/10 – Seção I pág. 61/62, a Instrução Normativa Nº 85, de 26 de

Boletim Sindical

julho de 2010, disciplinando a fiscalização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto- SREP, Regulamentado pela Portaria nº 1.510, de 21 de agosto de 2009, e fixa prazo para o critério da dupla visita em relação à obrigatoriedade da utilização do equipamento nela previsto.

O Registrador Eletrônico de Ponto – REP conterá empregados do mesmo empregador, e aqueles empregados com subordinação direta, ou seja, o tomador de serviços, e empresas de um mesmo grupo econômico que compartilhem o mesmo local de trabalho ou que estejam trabalhando em outra empresa do mesmo grupo econômico.

O seu artigo 15 dispõe que deverá ser observado o critério da dupla visita em relação a obrigatoriedade da utilização do REP – Registrador Eletrônico de Ponto nas ações iniciadas até 25 de novembro de 2010.

30/06/2010 - Reajuste dos benefícios pagos pelo inss

Publicado no Diário Oficial da União, de 30/06/10 – Seção I pág. 9, a Portaria Interministerial MPS/MF nº 333, de 29/06/2010, dispendo sobre o salário mínimo e o reajuste dos benefícios pagos pelo INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social.

O salário mínimo, como é de conhecimento público, o valor é de R\$ 510,00, e o salário de contribuição de R\$ 510,00 a 3.467,40, dispendo ainda sobre os valores dos benefícios

previdenciários, pensões, dentre outros, tabelas de contribuição do segurado e tabela do fator de reajuste dos benefícios.

16/06/2010 - Salário Mínimo Nacional

Foi publicada no DOU de 16 de junho de 2010 a Lei nº. 12.255/2010 que dispõe sobre o salário mínimo a partir de 1º de janeiro de 2010, estabelece diretrizes para a política de valorização do salário mínimo entre 2012 e 2023 e revoga a Lei nº. 11.944, de 28 de maio de 2009.

Dentre as previsões, a lei dispõe que a partir do dia 1º de janeiro do ano corrente, o salário mínimo será de R\$510,00 por mês, R\$17,00 por dia e R\$2,32 por hora.

Até 31 de março de 2011, o Poder Executivo encaminhará ao Congresso Nacional projeto de lei dispendo sobre a política de valorização do salário mínimo para o período de 2012 e 2023, com a revisão das regras de aumento real do salário mínimo a serem adotadas para os períodos de 2012 a 2015, 2016 a 2019 e 2020 a 2023.

Fica revogada, a partir de 1º de janeiro de 2010, a Lei no 11.944/2009 que disciplinava a matéria.

14/06/2010 - FAP alterações

Publicado no Diário Oficial da União, dia 14/06/2010, a **Resolução do Conselho Nacional de Previdência Social nº 1316, de 31/05/2010**, que altera o Anexo da Resolução MPS/CNPS nº 1.308, de 27 de maio de 2009, que dispõe sobre a nova

Boletim Sindical

metodologia para o cálculo do Fator Acidentário de Prevenção – FAP, em substituição à Resolução MPS/CNPS

nº 1.269/2006. A nova resolução entra em vigor a partir de sua publicação.

❑ JURISPRUDÊNCIA

27/08/2010 - Decisão final em ação coletiva só alcança sindicalizado

Com a sentença já transitada em julgado – ou seja, sentença definitiva, sem possibilidade de recurso -, na qual houve a delimitação do rol dos nomes dos substituídos processualmente em uma ação coletiva ajuizada pelo sindicato da categoria, é inviável a extensão dos efeitos da decisão a um profissional não sindicalizado. Esse foi o entendimento da Seção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho que, ao julgar embargos do Banco Itaú S.A., em fase de execução, reformou decisão da Primeira Turma e restabeleceu o acórdão regional quanto à questão. Por entender que a coisa julgada na ação coletiva abrange todos os membros da categoria, a Primeira Turma estendeu os benefícios ao trabalhador não filiado ao sindicato. Para isso - e por não haver normatização sobre o tema na CLT -, se fundamentou no artigo 8º, III, da Constituição, que dá aos sindicatos a legitimidade para a defesa dos direitos e interesses coletivos da respectiva categoria profissional em questões judiciais, e no Código de Defesa do Consumidor, que estabelece parâmetros a respeito do instituto da coisa julgada nas ações coletivas.

A conclusão da Primeira Turma é de que as sentenças de reclamações trabalhistas, “ajuizadas pelo sindicato representativo da categoria profissional em defesa de direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos sujeitam-se, ante a ausência de normatização sobre o assunto na CLT, à legislação que disciplina o processo coletivo, em especial o Código de Defesa do Consumidor, no tocante aos efeitos da coisa julgada”.

SDI-1 - Inconformado com a decisão da Primeira Turma, o Banco Itaú recorreu à SDI-, e alcançou o objetivo desejado. Segundo o relator dos embargos, ministro João Batista Brito Pereira, a jurisprudência do TST reconhece a ampla legitimidade do sindicato para atuar como substituto processual, abrangendo toda a categoria. No entanto, a questão, no caso, é que o pedido de extensão, feito por empregado não filiado ao sindicato, dos efeitos da decisão proferida na ação proposta pelo sindicato, com trânsito em julgado, esbarrou nos limites estabelecidos na sentença, com a indicação dos substituídos relacionados na petição inicial.

Para o ministro Brito Pereira, embora seja prescindível o rol dos substituídos no tipo de ação em questão, o sindicato assegurou estar atuando como substituto processual dos empregados associados, e a decisão transitou em julgado. “Essa

Boletim Sindical

circunstância”, esclarece o relator, “impede a extensão da decisão ao trabalhador que não se insere no grupo de empregados indicado na petição inicial, sob pena de ofensa à coisa julgada”. Com essa fundamentação, o relator concluiu que “não se pode, na fase de execução, promover a ampliação dos legitimados e elastecer o comando condenatório proferido na ação coletiva sob pena de ofensa à coisa julgada ali produzida, que tornou imutável a questão dos titulares do direito reconhecido”.

A SDI-1, então, por maioria, restabeleceu, quanto ao tema, o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), que declarou a extinção do processo de execução do trabalhador não filiado ao sindicato, sem resolução do mérito. Na votação, ficou vencido o ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho e houve ressalvas de entendimento dos ministros Rosa Maria Weber e Augusto César Leite de Carvalho. ([E-RR - 9863340-09.2006.5.09.0011](#))

Fonte: Notícias TST

26/08/2010 - Ponto eletrônico dificulta continuidade de Lupi no ministério do Trabalho

Apesar do imbróglio causado pela criação — e posterior suspensão pelo presidente Lula — de uma portaria obrigando as empresas a adotar o ponto eletrônico na aferição da jornada de trabalho dos funcionários, o ministro do Trabalho, Carlos Lupi, do PDT, já se movimenta para permanecer no cargo num eventual governo Dilma Rousseff.

Hoje, o principal trunfo de Lupi junto a Lula e Dilma é a gratidão de ambos por sua atuação decisiva na campanha, tendo trabalhado para convencer seu colega de partido e senador Osmar Dias, a se candidatar ao governo do Paraná.

Através dessa manobra, arquitetada por Lula, Lupi ajudou a implodir a candidatura do senador Álvaro Dias, irmão de Osmar, que seria vice na chapa do tucano José Serra.

Mas por outro lado, em função do ponto eletrônico, Lupi, um sindicalista de carreira, acabou se desidratando tanto com Lula, quanto com Dilma — para não falar do setor privado.

Na bolsa de especulações sobre o futuro do ministro, diz-se tanto que ele poderia continuar à frente do ministério, como ser removido para uma pasta com menos visibilidade — e menor potencial de atrito com o setor empresarial.

Se Dilma ganhar a eleição e se Lupi permanecer no cargo, certamente ele irá insistir pela entrada em vigor do ponto eletrônico, agora prevista para março.

Tal cenário implicaria uma bela trombada entre o Planalto e o setor privado, logo no início do novo governo.

Mas se Lupi não estiver no ministério, a ideia do ponto eletrônico obrigatório poderia simplesmente caducar...

Fonte: Portal Exame

Boletim Sindical

26/08/2010 - Liminar do TRT/RJ suspende fiscalização do MTE sobre ponto eletrônico

O juiz Américo Cesar Brasil Corrêa, da 1ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, concedeu liminar para que o Ministério do Trabalho e Emprego, na pessoa do seu Superintendente Regional, se abstenha de autuar e aplicar multas decorrentes da vigência da Portaria nº 1510/2009, que disciplina o registro eletrônico de ponto e a utilização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP.

A decisão foi proferida nos autos de mandado de segurança coletivo, impetrado pelo Sindicato da Indústria de Artefatos de Cimento Armado do Município do Rio de Janeiro, contra ato do Superintendente Regional do Trabalho do Rio de Janeiro que possa produzir efeitos concretos na aplicação da Portaria do MTE.

Segundo a tutela, a regulamentação dos controles de ponto pelo Ministério do Trabalho e Emprego extrapolou os limites permitidos em lei, contrariando o disposto no Artº 5, II da Constituição Federal, “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de Lei” (princípio da reserva legal). Neste caso, a Portaria inovou a ordem jurídica criando obrigações e deveres não previstos em lei ferindo o princípio da divisão dos Poderes da União (Art. 2º da CF).

Proc. nº MSCol 0000905-04.2010.5.01.0001

Fonte: Editora Magister

23/08/2010 - Prescrição de norma coletiva é parcial

Segundo a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, a prescrição do direito de requerer diferenças salariais pelo descumprimento de cláusula normativa é parcial, e não total como no caso de pedido que decorre de alteração do pactuado. A orientação está prevista na Súmula nº 294 do TST.

Por essa razão, a Quinta Turma do TST, em decisão unânime, rejeitou (não conheceu) recurso de revista da Volkswagen do Brasil. A relatora, ministra Kátia Magalhães Arruda, considerou inaplicável ao processo o artigo 7º, XXIX, da Constituição, como pretendia a empresa, por não tratar de descumprimento de cláusula normativa.

Como esse dispositivo estabelece prazo de cinco anos para o trabalhador propor ação quanto a créditos trabalhistas até o limite de dois anos após a extinção do contrato, no entender da empresa, o ex-empregado deveria ter ajuizado a ação nos cinco anos seguintes à alteração, pois as diferenças salariais pretendidas decorrem de ato único e exclusivo do empregador, sendo a prescrição total, nos termos da Súmula 294/TST.

Nem o juízo de primeiro grau nem o Tribunal do Trabalho de São Paulo (2ª Região) concordaram com os argumentos da empresa. O TRT negou provimento ao recurso ordinário da Volks ao concluir que a alteração unilateral do contrato promovida pela empresa produziu

Boletim Sindical

redução salarial proibida pela Constituição (artigo 7º, VI) e, nessas situações, as diferenças resultantes estão sempre sujeitas à prescrição parcial, conforme excepciona a referida súmula.

Na Quinta Turma, a ministra Kátia Arruda ressaltou que a Súmula nº 294 do TST é perfeitamente aplicável à hipótese e não foi contrariada, como alegou a empresa. Se por um lado a súmula prevê prescrição total em caso de ação com pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, por outro, garante a prescrição parcial quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

Assim, concluiu a relatora, a exceção prevista na parte final da súmula autoriza a aplicação da prescrição parcial pelo descumprimento de cláusula normativa. (RR-223500-39.2002.5.02.0462).

Fonte: Notícias TST

18/08/2010 - Ampliado prazo para adoção do ponto eletrônico

Falta de equipamentos no mercado leva à decisão do MTE

Portaria a ser publicada nesta quinta-feira no Diário Oficial da União amplia para o dia 1º de março de 2011 o prazo para as empresas se adaptarem a nova regulamentação do Registro de Ponto Eletrônico, conforme Portaria 1.510/09. A data inicial de vigência estava prevista para o próximo dia 26, mas estudo da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) mostrou que poderia haver falta de equipamentos

necessários para atender à nova regulamentação.

O estudo realizado pelo Ministério do Trabalho detectou que a média mensal de relógios eletrônicos de ponto produzidos no Brasil é de 184 mil, e os números da Relação Anual de Índices Sociais (RAIS), mostram que pelo menos 700 mil empresas em todo Brasil já utilizam sistema de ponto eletrônico.

"Os fabricantes têm capacidade de produzir, em três meses, que é a data da obrigatoriedade do sistema de regulamentação, até 550 mil equipamentos, e estimamos que mais de 700 mil empresas no Brasil tenham que se adequar. A conta é simples: iria faltar equipamentos no mercado, e poderíamos sofrer ações judiciais das empresas, com toda a razão, dizendo que não tinha o equipamento disponível, e por isso não poderiam ser multados", explicou Lupi

A nova portaria, que será publicada nesta quinta-feira (19), modifica apenas a data de entrada em vigência, que seria no próximo dia 26 de agosto, para o dia 1º de março. O novo equipamento de ponto eletrônico terá que imprimir um comprovante ao trabalhador toda vez que houver registro de entrada e saída, possibilitando, desta forma, maior controle do trabalhador no final do mês sobre suas horas trabalhadas.

Lupi também reafirmou que nenhuma empresa será obrigada a adotar o sistema de ponto eletrônico,

Boletim Sindical

e apenas aquelas que já utilizam o sistema terão que se adequar.

"Não estamos obrigando ninguém a adotar o ponto eletrônico. Estamos apenas regulamentando para aquelas empresas que já possuem o sistema. Estamos garantindo ao trabalhador que possa acompanhar sua situação de entradas e saídas para evitar erros sobre horas extras e outras medidas ligadas ao seu registro diário", alertou Lupi.

REP - A Portaria 1.510 chega para disciplinar o Registro Eletrônico de Ponto e a utilização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto (SREP). Composto por 31 artigos, o documento enumera itens importantes que trazem eficiência, confiança e segurança ao empregador e ao trabalhador.

O controle eletrônico de ponto, previsto no artigo 74, parágrafo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), apresenta vantagens frente aos métodos manuais, seja pela facilidade com que permite a aferição da jornada dos trabalhadores, seja pela velocidade conseguida na transmissão das informações para os sistemas de folha de pagamento. Contudo, dada a falta de regulamentação sobre o tema, a mesma tecnologia utilizada na elaboração dos sistemas controladores de ponto pode servir para esconder ou mascarar operações fraudulentas na marcação dos horários, como alteração de registros de horas trabalhadas.

As fraudes possíveis levam à subtração de salário e escondem

excessos de jornada, que atentam contra a saúde do trabalhador. Além de disso, implicam na concorrência desleal com os empregadores que agem corretamente e dificultam a fiscalização pelo MTE. Implicam, ainda, na redução das contribuições para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), Previdência Social e no Imposto de Renda de Pessoa Física.

Fonte: Assessoria de Imprensa do MTE

12/08/2010 - PLR paga mensalmente pela Volkswagen tem natureza indenizatória

Reconhecendo a natureza indenizatória de parcela de participação nos lucros paga mensalmente pela Volkswagen, a Seção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-I) reformou decisão da Sétima Turma, que havia entendido pelo caráter salarial da verba.

A empresa e o sindicato da categoria haviam firmado em acordo coletivo que o pagamento referente à Participação nos Lucros e resultados (PLR) seria feito de forma mensal, na proporção de 1/12, fato que ocorreu no período de janeiro de 1999 a abril de 2000. Ocorre que a Lei nº 10.101/2000, nos artigos 3º, § 2.º, proibiu o pagamento da participação nos lucros de forma parcelada, ou seja, em periodicidade inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil.

Com isso, um funcionário da empresa requereu na Justiça do Trabalho o reconhecimento da natureza salarial, e não

Boletim Sindical

indenizatória, das parcelas da PLR pagas mensalmente, bem como a integração ao salário regular.

Chegando o caso ao TST, por meio de recurso de revista da Volkswagen, a Sétima Turma reformou decisão do Tribunal Regional da 2ª região (SP), que aceitava a natureza salarial da parcela. Para a Sétima Turma, o acordo coletivo foi inválido quanto ao parcelamento do PLR, pois contrariou o disposto na Lei nº 10.101/2000.

Novamente a Volkswagen recorreu, desta vez à SDI-I, por meio de recurso de embargos, alegando a validade do acordo coletivo. O relator, ministro Lelio Bentes Corrêa, aplicou à matéria a interpretação majoritária da SDI-I, embora tenha entendimento divergente.

Nestes casos, ressaltou o ministro, a SDI-I firmou posição no sentido de que os termos do acordo coletivo devem ser reconhecidos, por retratar fielmente o interesse dos empregados, representados pelo Sindicato profissional, a despeito da vedação expressa da lei. Assim, o pagamento mensal e fracionado da participação nos lucros estabelecidos no acordo não descaracteriza a sua natureza indenizatória da parcela.

Seguindo o voto do relator, que fez ressalva de entendimento, a SDI-I, por unanimidade, deu provimento ao recurso de embargos da Volkswagen e restabeleceu a sentença que reconhecia a natureza indenizatória da parcela. (RR-9500-50.2004.02.0461-Fase Atual: E-ED).

12/08/2010 - SDC decide sobre legitimidade de sindicato para representar categoria profissional

A Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento ao recurso do Sindiaeroespacial (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construção de Aeronaves, Equipamentos Gerais Aeroespacial, Aeropeças, Montagem e Reparação de Aeronaves e Instrumentos Aeroespacial do Estado de São Paulo) e confirmou a legitimidade de entidade sindical mais antiga para representar profissionais ligados à atividade de metalurgia de material aéreo na região. A SDC acompanhou, por unanimidade, voto da relatoria do ministro Márcio Eurico Vitral Amaro.

O Sindiaeroespacial ajuizou dissídio coletivo de natureza econômica em maio de 2007 contra a Fiesp (Federação das Indústrias do Estado de São Paulo) para que fosse incluída, na convenção coletiva de trabalho da categoria de 2006-2008, cláusula com garantia de emprego ao empregado acidentado. Entretanto, o Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Botucatu e a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado de São Paulo alegaram que eram os legítimos representantes da categoria profissional nas respectivas bases territoriais.

Boletim Sindical

O Tribunal do Trabalho da 2ª Região (SP) extinguiu o processo, sem exame do mérito, por entender que o Sindiaeroespacial, de fato, não possuía legitimidade de representação para propor o dissídio coletivo. Para o TRT, os sindicatos buscam a representação da mesma categoria profissional, cujos associados exercem atividade de metalurgia de material aéreo, mas a base dos sindicatos litigantes equivale ao mesmo município – o que é vedado pelo princípio da unicidade sindical (artigo 8º, II, da Constituição).

No recurso ordinário ao TST, o Sindiaeroespacial argumentou que o direito de representar a categoria dos trabalhadores do setor aeroespacial nos Municípios de Botucatu e Gavião Peixoto foi confirmado por sentença da 5ª Vara de São José dos Campos. Desse modo, o sindicato considera que o dissídio pode ser julgado tendo em vista a sua legitimidade de representação nas localidades fora da base territorial em litígio.

Como esclareceu o relator do processo, ministro Márcio Eurico, a jurisprudência do TST já está consolidada no sentido de que, havendo disputa judicial sobre a representatividade da categoria, permanece como representante o sindicato mais antigo. No caso, o Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região exerce a representação há mais de 50 anos, diferentemente do Sindiaeroespacial, que obteve o registro sindical em 2006.

Ainda segundo o relator, a Sétima

Turma e a Seção I Especializada em Dissídios Individuais do TST confirmaram a representatividade do sindicato mais antigo em julgamentos anteriores. Além do mais, observou o ministro Márcio, a questão da representatividade da categoria profissional em relação aos Municípios de Botucatu e Gavião Peixoto e de São José dos Campos, Jacareí, Caçapava, Santa Branca e Igaratá está pendente de decisão definitiva, embora o Sindiaeroespacial conte com registro sindical.

Assim, o relator defendeu a extinção do processo sem resolução do mérito, na medida em que a questão controvertida diz respeito justamente à possibilidade de dissociação sindical da categoria dos metalúrgicos para instituir representação específica de trabalhadores de empresas do ramo aeroespacial, em particular da Embraer, com sede e cadeia produtiva no Município de São José dos Campos e Região. (RODC-2025200-52.2007.5.02.0000).

Fonte: Notícias TST

04/08/2010 - Acordo coletivo firmado sem a participação do sindicato é inválido

A celebração direta de norma coletiva entre empregados e empregadores depende necessariamente da participação dos sindicatos representantes. Com esse entendimento, a Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento a agravo de instrumento da Fleury S.A, empresa de análises clínicas de São Paulo, que buscava

Boletim Sindical

validar acordo feito diretamente com seus trabalhadores.

Uma empregada propôs ação trabalhista requerendo diferenças salariais em relação a abono concedido pela empresa aos empregados por meio de acordo coletivo, como substituição a um reajuste salarial.

O juiz do trabalho negou o pedido da empregada que, insatisfeita, recorreu ao Tribunal Regional da 2ª Região (SP). O TRT reformou a sentença e condenou a empresa a pagar as diferenças desejadas. Segundo o regional, o acordo coletivo não produziu efeitos, pois não contou com a participação do sindicato da categoria nem preencheu os requisitos do artigo 617 da CLT.

A CLT estabelece que os empregados que decidirem celebrar acordo coletivo com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução ao sindicato da categoria, no prazo de oito dias, para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados. Se sindicato não realizar esse encargo, os interessados poderão dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.

A demanda chegou ao TST em sede de agravo de instrumento. A empresa alegou que o acordo seria válido, por ter sido aprovado pelos

empregados interessados, reunidos em assembléia. Destacou, também, que houve recusa por parte do sindicato profissional em participar das negociações.

O relator do agravo na Primeira Turma, ministro Walmir Oliveira da Costa, manteve o entendimento do TRT. Segundo o ministro, o artigo 8º, VI, da Constituição Federal é explícito quanto à obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. "Se o sindicato não participar das negociações, caberá a provocação da federação e da confederação correspondente, o que não ocorreu".

(AIRR-127640-88.2003.5.02.0037)

Fonte: Notícias TST

03/08/2010 - Período de férias inferior a dez dias é irregular e deve ser pago em dobro

Ao julgar recurso de revista da empresa Calçados Azaléia S.A. quanto à concessão de férias em período inferior a dez dias, na situação de fracionamento, a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o apelo da empregadora para alterar sentença que julgou irregular o procedimento. Para a Quarta Turma, não se trata apenas de mera infração administrativa. Nessa situação, o empregador deverá pagar em dobro ao trabalhador.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, no Rio Grande do Sul, manteve a sentença e ressaltou que, no caso, trata-se de concessão de dias por liberalidade do empregador,

Boletim Sindical

e não de férias, pois não foi observada a lei em relação ao descanso anual. Para o Regional, a situação é caracterizada como fraude e desvirtuamento às normas da CLT que se referem ao direito às férias.

Em sua fundamentação, o TRT/RS esclareceu que a concessão de férias não previstas nos moldes legais constitui ato nulo, de acordo com o artigo 9º da CLT. Isso implica a “obrigação da empregadora em conceder novamente tal período ou efetuar o pagamento das frações de férias inferiores a 10 dias”, concluiu o Regional em sua decisão.

Ao julgar o recurso de revista da empresa, a Quarta Turma decidiu conforme diversos precedentes do TST, e negou provimento ao apelo. A relatora do recurso, ministra Maria de Assis Calsing, destacou que o legislador, ao impor a concessão de férias em um só período, deixa clara sua intenção quanto à finalidade do instituto, qual seja, a proteção à saúde física e mental do trabalhador, mas permite no parágrafo primeiro, do artigo 134 da CLT, a possibilidade de fracionamento, em casos excepcionais, em dois períodos, ressaltando-se a impossibilidade de fracionamento em período inferior a dez dias corridos.

Segundo a ministra Calsing, o TST já firmou seu entendimento no sentido de que “a concessão de férias por período inferior ao mínimo de dez dias, conforme previsto na CLT, mostra-se ineficaz, por não atingir o seu fim precípuo assegurado por lei, afastando a tese de mera infração administrativa e determinando o pagamento em dobro do período”.

[\(RR - 17100-77.2005.5.04.0382\)](https://rr-17100-77.2005.5.04.0382)

Fonte: Notícias TST

23/07/2009 - TST suspende decisão que mandou reintegrar dirigente sindical

O presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministro Milton de Moura França, concedeu efeito suspensivo pedido pelo Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo no Estado do Piauí (Sescoop/PI) contra decisão que determinou a reintegração de um superintendente afastado. O superintendente era membro eleito da diretoria do Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional no Estado do Piauí e, nessa condição, alegou ter direito à estabilidade provisória, deferida pela Justiça do Trabalho da 22ª Região (PI).

Na ação cautelar trazida ao TST, o SESCOOP/PI sustentou que o superintendente exercia cargo de confiança, de livre nomeação e demissão, e, portanto, não teria a garantia de emprego conferida pela Constituição Federal ao dirigente sindical. Alegou também a possibilidade de engessamento das suas atividades, pois o superintendente, dentre as muitas competências regimentais que possui, pode sustar pagamentos, negar autorização a saques na conta bancária da entidade, demitir e admitir empregados, assinar cheques e praticar “toda sorte de atos para prejudicar a administração”. Mais ainda, afirmou que os empregados do SESCOOP/PI ameaçam demissão

Boletim Sindical

coletiva se o antigo superintendente retornar ao cargo, paralisando totalmente suas atividades.

Ao analisar a cautelar, o ministro Moura França observou que o artigo 8º, inciso VIII da Constituição Federal se limita a dispor sobre a proibição de dispensa de empregado sindicalizado, a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical, até um ano após o fim do mandato, sem discutir, porém, a natureza do cargo ou função por ele exercido. A CLT, por sua vez, prevê, no artigo 499, que “não haverá estabilidade do exercício dos cargos de diretoria, gerência ou outros de confiança imediata do empregador”. Para o presidente do TST, a ordem de reintegração afrontou, em tese, esse dispositivo legal. “A determinação para que o trabalhador seja reintegrado no emprego, quando aparentemente exerceu cargo de confiança, poderá agravar possível incompatibilidade de sua permanência com as relevantes atribuições que até então desempenhava”, concluiu, ao deferir efeito suspensivo até o julgamento do mérito do recurso de revista do Sescop/PI. ([AC-212282/2009-000-00-00.0](#))

Fonte: Notícias TST

20/07/2010 - Cláusula de norma coletiva que restringe a estabilidade da gestante é inválida

A Constituição da República, por meio do artigo 10, II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, conferiu à empregada gestante garantia no emprego, desde

a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Trata-se de um direito irrenunciável e indisponível, que não pode ser limitado por negociação coletiva. Aplicando ao processo esse entendimento e o disposto na Súmula 244, II, do TST, a 6ª Turma do TRT-MG deu razão, em parte, aos argumentos da ex-empregada e condenou a reclamada ao pagamento dos salários do período da estabilidade, desde a data da dispensa até cinco meses depois do parto.

A trabalhadora alegou que foi admitida em 17.05.08 e dispensada sem justa causa em 24.01.09, quando já estava no terceiro mês de gestação. A reclamada sustentou que não teve notícia da gravidez durante o contrato de emprego e que a própria empregada declarou em outra reclamação trabalhista proposta que somente teve conhecimento do seu estado em 28.03.09, no sexto mês de gestação. O juiz de 1º Grau indeferiu o pedido de reintegração ou pagamento dos salários do período, com fundamento no desconhecimento da gravidez pela empresa e na norma coletiva que estabelece critérios para a concessão da estabilidade após a dispensa.

Analisando o caso, o desembargador Anemar Pereira Amaral constatou, pela ata da outra reclamação ajuizada, que, realmente, a própria trabalhadora somente ficou sabendo de sua gravidez em março de 2009, o que demonstra que, de fato, a reclamada, ao realizar a dispensa, não teve a intenção de impedir o direito da empregada à obtenção da estabilidade provisória no emprego. Mas a Súmula 244, II, do TST,

Boletim Sindical

estabelece que o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta a sua obrigação ao pagamento da indenização correspondente à estabilidade da gestante.

Por outro lado, destacou o relator, ainda que a convenção coletiva contenha cláusula estabelecendo que a trabalhadora, no caso de rescisão contratual, deva comprovar sua gravidez, no prazo de quinze dias após o último dia de trabalho, essa norma é inválida, porque ela contraria norma de ordem pública, que proíbe a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, conforme disposto no artigo 10, II, b, do ADCT. *"Isso, porque o legislador constituinte não condicionou a estabilidade provisória ao fato de o empregador, ou mesmo a empregada, conhecer o estado gravídico no momento da rescisão contratual, mas adotou a teoria da responsabilidade objetiva patronal"* – destacou, concluindo que, em razão de a gravidez ter ocorrido durante a vigência do contrato de trabalho, a ex-empregada tem direito à indenização substitutiva da estabilidade provisória. (RO nº 01401-2009-017-03-00-9)

Fonte: Notícias TRT03

15/07/2010 - Governo lança sistema que permite rescisões de contrato de trabalho pela internet

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) apresentou hoje (14/7) o sistema homolognet, que permitirá aos empregadores rescindir contratos de trabalho pela internet. O sistema

foi lançado em fase de experiência e poderá ser obrigatório a partir do próximo ano. Diversas ferramentas serão acrescentadas para permitir, por exemplo, o acesso de sindicatos às informações mediante uso de certificação digital.

O ministro do Trabalho, Carlos Lupi, afirmou que, com o homolognet, o tempo entre a demissão de um empregado e a concessão do seguro-desemprego será reduzido. Atualmente, a liberação do seguro leva, em média, 20 dias, prazo que poderá cair para apenas cinco dias com o novo sistema. No momento, esta facilidade está disponível apenas no Distrito Federal e em quatro estados: Tocantins, Rio de Janeiro, Santa Catarina e Paraíba.

Lupi disse ainda que o sistema reduzirá a ocorrência de fraudes e que o ministério está aberto para aperfeiçoar a ferramenta tecnológica. O serviço público federal deverá estar inserido no programa até o final do ano, de acordo com o ministro.

O presidente da Nova Central Sindical, José Calixto Ramos, afirmou que a possibilidade de rescindir contratos de trabalho pela internet, por meio do sistema homolognet, vai evitar falhas humanas, além de garantir cálculos corretos dos valores que o trabalhador tem a receber. As empresas menores, que têm dificuldades para fazer as rescisões, também serão beneficiadas, segundo ele.

Para fazer uma rescisão contratual, o empregador precisa entrar no ícone

Boletim Sindical

homolognet, à direita da página do ministério na internet, e inserir dados como os números do Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) da empresa e do Cadastro de Pessoa Física (CPF) do responsável pela empresa, além dos dados do empregado. O sistema faz o cruzamento das informações e calcula os valores da rescisão.

Fonte: Notícias Editora Magister c/c Ag. Brasil

15/07/2010 - Ação individual deve ser extinta se já houver outra igual apresentada pelo sindicato

De acordo com a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, o ajuizamento pelo empregado de ação individual não implica a desistência de ação já proposta pelo sindicato a que pertence, na qualidade de substituto processual. Nessas condições, o processo individual deve ser extinto, sem julgamento do mérito, pois ocorre litispendência, ou seja, duas ações com mesmo objeto e causa de pedir.

Por esse motivo, a Seção I Especializada em Dissídios Individuais do TST, em decisão unânime, negou provimento aos embargos de uma trabalhadora e manteve a extinção do seu processo contra a Funasa – Fundação Municipal de Saúde. O relator, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, explicou que o sistema jurídico nacional adota a “teoria da tríple identidade”, o que significa que duas ações são idênticas quando têm as mesmas partes, causa de pedir e objeto.

Assim, segundo o relator, quando há duas demandas idênticas, a litispendência acarreta a extinção do processo sem julgamento do mérito, conforme estabelece o artigo 267, V, do CPC. No entanto, essa teoria não prevê todas as hipóteses possíveis de tramitação dos processos, daí a necessidade de utilizar a “teoria da identidade da relação jurídica”, concluiu o ministro Aloysio.

Então, também ocorrerá a litispendência, quando houver, entre as ações em curso, identidade da relação jurídica de direito material deduzida em ambos os processos, ainda que haja diferença quanto a algum dos elementos identificadores da demanda (no caso, o nome das partes). Como a trabalhadora é titular da relação jurídica nos dois processos e será beneficiária de uma eventual decisão judicial favorável, a SDI-1 concluiu que estava configurada a litispendência, devendo permanecer extinta a ação individual proposta pela empregada. (E-RR-3900-67.2008.5.22.0003)

Fonte: Notícias TST

10/07/2009 - Sindicato é condenado por impedir atuação de dirigente

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) confirmou o pagamento de indenização por dano moral, no valor de R\$ 30.000,00, a ex-delegado do Sindicato dos Engenheiros do Estado do Pará (SENGE), por ter sua atuação sindical impedida pelo órgão de classe. Eleito em 2003 como delegado da categoria perante à Federação Nacional dos Engenheiros,

Boletim Sindical

durante todo o mandato de três anos não foi indicado como representante do sindicato em nenhum encontro da Federação - foram oito no período.

A Quinta Turma rejeitou recurso do sindicato e manteve a condenação imposta pela Justiça do Trabalho da 8ª Região (PA/AP). "O sindicato tentou frustrar a atuação sindical do reclamante, não apenas em seu detrimento, mas alienando todos da categoria que nele votaram", concluiu o ministro Emmanoel Pereira, relator do processo.

Pelo estatuto do sindicato, são eleitos dois delegados. O órgão, em sua defesa, alega o poder de escolha de um dos dois para representá-lo em cada reunião da Federação, pois só tem direito a um voto, baseado na garantia constitucional de independência dos sindicatos. Para o relator, a legislação garante a "liberdade do sindicato elaborar seus estatutos e a liberdade de escolha de seus dirigentes sem ingerência do Poder Executivo", mas não daria o direito de impedir um dirigente sindical de exercer a sua função. Assim, estaria comprovado o "prejuízo à sua imagem perante a categoria, e, portanto, o dano moral sofrido". (A-ED-RR 543/2006-006-08-00.5)

Fonte: Notícias TST

09/07/2010 - Cláusula normativa que prevê cobrança de taxa de empresa em favor de sindicato profissional é inválida

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho considera inválida a cobrança de taxa a ser paga pelas

empresas com o objetivo de remunerar o sindicato profissional devido a sua participação em negociações coletivas. Assim, em decisão unânime, o colegiado deu provimento ao recurso de revista da Tecplast Indústria e Comércio de Fibras de Vidro para declarar a nulidade de cláusula de convenção coletiva nesse sentido.

O relator do processo, ministro Emmanoel Pereira, esclareceu que o Tribunal do Trabalho da 15ª Região (Campinas) manteve a sentença que concluíra pela validade da cláusula coletiva que estipulou taxa de contribuição do sindicato patronal em favor do sindicato profissional, no caso, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Bauru e Região, por concluir que a taxa negocial foi objeto de negociação e concordância entre as partes, logo não havia afronta às normas legais.

Contudo, no entendimento do relator, as contribuições para a manutenção das entidades sindicais têm natureza tributária e só podem ser instituídas por lei. Portanto, como argumentou a defesa da Tecplast, uma convenção coletiva não poderia criar taxa para o empregador a fim de custear atividades do sindicato profissional.

Ainda segundo o ministro Emmanoel, a Constituição, no artigo 8º, IV, estabelece as formas de custeio da atividade sindical, e a Consolidação das Leis do Trabalho (artigo 579) prevê o pagamento da contribuição sindical por todos aqueles que participam de determinada categoria

Boletim Sindical

econômica ou profissional – normas que não autorizam a cobrança de taxa de empregador em benefício do sindicato profissional.

No mais, afirmou o relator, o objeto das convenções coletivas deve estar restrito às condições de trabalho aplicáveis às relações individuais de trabalho. Sem falar que o financiamento da atividade do sindicato profissional pelas empresas compromete a liberdade e autonomia da entidade na condução dos interesses dos trabalhadores.

Por fim, o relator recomendou a declaração de nulidade da cláusula e julgou improcedente o pedido relativo ao pagamento da taxa convencional. (RR-41500-58.2005.15.0089)

Fonte: Notícias TST 09/07/2010

30/06/2010 - Sindicato deve comprovar declaração de pobreza jurídica dos representados para receber honorários advocatícios

A Subseção I Especializada de Dissídios Individuais (SDI-I) excluiu a obrigação de a empresa Telemar Norte Leste S/A pagar honorários advocatícios ao Sindicato os Trabalhadores em Telecomunicações do Estado do Piauí (PI), que atuava como substituto processual da categoria em ação trabalhista contra a empresa.

No julgamento do recurso de revista da empresa, a Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão do Tribunal Regional da 22ª Região (PI), que não aceitou o pedido da Telemar e

entendeu devido o pagamento de honorários advocatícios ao sindicato. O caso envolve discussão sobre a necessidade, ou não, de o sindicato comprovar a hipossuficiência dos substituídos para se receber honorários advocatícios por êxito em ação judicial.

Nesse sentido, o item I da Súmula nº 219 do TST dispôs que a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, na Justiça do Trabalho, não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário-mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. Segundo o entendimento da Primeira Turma, a interpretação sistemática da legislação sobre o caso leva à conclusão de que é devido sim o pagamento de honorários advocatícios ao sindicato que atua como substituto processual, independentemente da exigência de comprovação da hipossuficiência de cada um dos substituídos. Isso porque, diante do prestígio dado aos sindicatos na defesa dos integrantes da categoria, deve-se proporcionar ao ente sindical os meios necessários para o custeio das despesas do processo – incluída aí a remuneração dos serviços do profissional da advocacia.

Diante dessa decisão da Primeira Turma, a empresa interpôs recurso de embargos à SDI-1, alegando contrariedade à Súmula nº 219. O relator do processo, ministro Horácio de Senna Pires, destacou que a lei

Boletim Sindical

que regulamenta a concessão da verba, da qual resultou a Súmula nº 219, ainda é aplicada na Justiça do Trabalho às lides decorrentes de relação de emprego. Assim, conforme essa Súmula, a condição do sindicato como substituto processual – em que pleiteia em nome próprio direito material alheio – deve preencher o requisito de declaração de pobreza dos substituídos para receber honorários advocatícios, aspecto que não ficou demonstrado no processo, observou o relator.

Assim, seguindo o entendimento do relator, a SDI-1, por unanimidade, excluiu da condenação contra a empresa o pagamento de honorários advocatícios ao sindicato. Fizeram ressalva de entendimento os ministros Lelio Bentes Corrêa, Augusto César Leite de Carvalho e a ministra Rosa Maria Weber. (RR-50200-97.2002.5.22.0003-Fase Atual: E)

Fonte: Notícias TST

16/06/2010 - Descumprimento de acordo coletivo pela empresa não autoriza greve sem negociação

Embora a legislação garanta que a greve não é abusiva quando tem por objetivo exigir o cumprimento de item de convenção ou acordo coletivo, esse fato, por si só, não garante a legalidade da paralisação dos trabalhadores. Também é necessário comprovar que foram esgotadas todas as possibilidades de negociações dos trabalhadores com as empresas, antes do início do movimento grevista. Com esse

entendimento, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho (SDC) manteve o julgamento do TRT que considerou abusiva a greve de trabalhadores da Proen Projetos Engenharia Comércio e Montagem Ltda., da cidade de São Sebastião do Passé (BA) e, em consequência, determinou multa diária de R\$ 70 mil, à época, em caso da continuação da paralisação.

O ministro Maurício Godinho Delgado, relator original do processo, votou favorável ao recurso dos trabalhadores contra a decisão TRT, mas seu voto acabou sendo vencido na SDC. Em sua avaliação, o caso, em que a greve teve como motivação o pagamento de insalubridade determinado em cláusula de convenção coletiva, se enquadraria “na hipótese do art. 14, parágrafo único, “I”, da Lei 7783/89, que assim dispõe: “não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que: I - tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição (de acordo ou convenção coletiva)”. O que dispensaria, na hipótese do processo, a obrigatoriedade da negociação determinada pelo artigo 3º da mesma lei. “Isso porque a existência de uma convenção coletiva plenamente vigente indica que a cláusula descumprida pela categoria econômica já foi amplamente discutida e negociada entre as partes”, argumentou ele. Assim, seria “inviável a exigência de que os trabalhadores novamente negociem com empresa que já está descumprindo o que foi previamente ajustado”.

Boletim Sindical

No entanto, não foi esse o entendimento majoritário dos ministros da SDC, que votaram de acordo com a divergência aberta pelo ministro João Oreste Dalazen, nomeado, ao final do julgamento, como relator designado. Em sua análise, o item do artigo 14 citado pelo relator original não desobrigaria da necessidade de se esgotarem todas as possibilidades de negociação antes do início da greve. Como fundamento, o ministro Dalazen mencionou as informações do TRT de que “as negociações coletivas se encontravam em andamento”, com requerimento dos próprios trabalhadores para mediação do Ministério Público do Trabalho. “E, mesmo ciente da data designada para a tentativa de composição do conflito, em 1.º/10/09, com nova audiência marcada para 06/10/09, (os trabalhadores) optaram pela paralisação do trabalho, como medida extrema, a partir do dia 17/09/09. (...) o que caracteriza violação ao art. 3.º da Lei nº 7.783/89 e, consequentemente, um abuso no exercício desse direito”.

Fonte: Notícias TST

14/06/2010 - SDI-I: aposentados conseguem manter benefícios que haviam sido retirados por norma coletiva

Assegurando o respeito ao direito adquirido dos trabalhadores, a Seção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) deu provimento ao recurso de embargos de aposentados da empresa Espírito Santo Centrais Elétricas (Escelsa), que tiveram benefícios médicos

suprimidos por norma coletiva da empresa. Os aposentados haviam requerido na Justiça do Trabalho o restabelecimento de assistência médico-odontológica e o seguro de vida, concedidos pela empresa desde 1978. Na ação, os aposentados alegaram que os benefícios integrais foram suprimidos por normas coletivas posteriores que os obrigaram a arcar com parte da cobertura dos planos.

Ao analisar o recurso da Escelsa, a Quarta Turma do TST havia restabelecido a decisão do juiz de primeiro grau (Vara do Trabalho) que julgou improcedente o pedido dos aposentados. Contra isso, eles ingressaram com recurso de embargos à SDI-1, alegando que os benefícios haviam se incorporado ao contrato de trabalho, não os alcançando as mudanças introduzidas por norma coletiva posterior. Os aposentados ainda argumentaram que um acordo coletivo de 1988 dispôs pela manutenção dos benefícios aos empregados admitidos até agosto de 1987.

O relator do recurso na SDI-1, ministro Lelio Bentes Corrêa, deu razão aos aposentados. Em sua avaliação, nesse caso há uma tensão entre duas garantias constitucionais: uma, o direito adquirido, e outra, a validade dos acordos e convenções coletivas. Embora o artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal reconheça validade aos acordos coletivos, não se pode concluir que as convenções podem prejudicar o direito adquirido dos empregados aos benefícios previstos em norma interna da empresa, que integraram ao contrato

Boletim Sindical

de trabalho. Dessa forma, para o relator, prevalece o direito adquirido dos aposentados, sobretudo tratando-se de direito relacionado à saúde do empregado. Para reforçar esse argumento, o ministro Lelio Bentes Corrêa ainda apresentou decisões da SDI-1 que seguem esse entendimento.

Assim, conforme o voto do relator, a SDI-1, por unanimidade, restabeleceu decisão do TRT da 17ª Região (ES), que deferiu aos aposentados a manutenção da assistência médico-odontológica e do seguro de vida. (RR-680842-41.200.5.17.5555-Fase Atual: E)

Fonte: Notícias TST

08/06/2010 - Apenas cláusula coletiva não garante reintegração se há controvérsia sobre doença profissional

Não é unicamente por haver cláusula de norma coletiva assegurando a estabilidade que a empresa pode ser condenada a reintegrar o empregado devido a doença profissional. Se há controvérsia quanto aos fatos, eles têm que ser examinados. Ao julgar recurso de revista da Alcan Alumínio do Brasil Ltda., a Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho verificou haver controvérsia quanto à perda auditiva do empregado e determinou o retorno ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) para que analise a questão.

A reclamação com o pedido de reintegração foi julgada improcedente na primeira instância, que entendeu que a cláusula normativa que dava apoio ao pedido

do trabalhador só teve duração até 31 de março de 1994, não permanecendo nas convenções posteriores. Trabalhador e empresa recorreram ao TRT/SP, que rejeitou o recurso patronal e acolheu o do empregado. Na decisão, o TRT reformou a sentença e determinou a reintegração, condenando a Alcan ao pagamento dos salários devidos desde o afastamento.

Em recurso ao TST, a Alcan sustentou que a decisão regional é nula devido a supressão de instância. O Regional, ao adotar o entendimento de que seria irrelevante a existência da norma no momento da rescisão, porque seus efeitos perdurariam além de sua vigência, deveria, segundo a empresa, determinar o retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem. Para a relatora do recurso de revista, ministra Dora Maria da Costa, a empregadora tem razão.

Ao afastar a declaração de inexistência de cláusula coletiva que assegure a estabilidade provisória ao trabalhador, diz a relatora, nada impede o Regional de proceder ao exame dos pedidos apresentados na reclamação, “condenando o empregador ao pagamento das verbas respectivas, desde que não haja controvérsia quanto à matéria fática, tampouco prejuízo à parte processual vencida”. No caso em questão, segundo a ministra Dora, houve essa controvérsia e a insurgência patronal quanto à existência de doença profissional e em relação aos requisitos definidos pela norma coletiva para a garantia de emprego.



Assim, ao verificar que o Regional não emitiu qualquer juízo a respeito das provas apresentadas pelas partes quanto àqueles aspectos, a relatora entendeu que haveria, em princípio, prejuízo processual à parte vencida. Nesse sentido, a ministra Dora Maria afirma, em sua fundamentação, que a “busca pela entrega de uma célere prestação jurisdicional não pode levar a um distanciamento dos princípios norteadores do processo nem a uma acomodação na garantia à ampla defesa da parte”.

A relatora concluiu então que, se há controvérsia quanto à matéria fática, há a necessidade do retorno dos autos ao TRT/SP para que aprecie as questões referentes “à existência de nexo de causalidade entre as atividades desenvolvidas pelo trabalhador e a doença que o acometeu, bem como o preenchimento dos requisitos previstos na norma coletiva para assegurar a estabilidade”. A Oitava Turma, então, acompanhou o voto da ministra Dora Maria da Costa. ([RR - 5917600-90.2002.5.02.0900](#))

Fonte: Notícias TST