

Boletim Sindical

Edição nº 02/2011

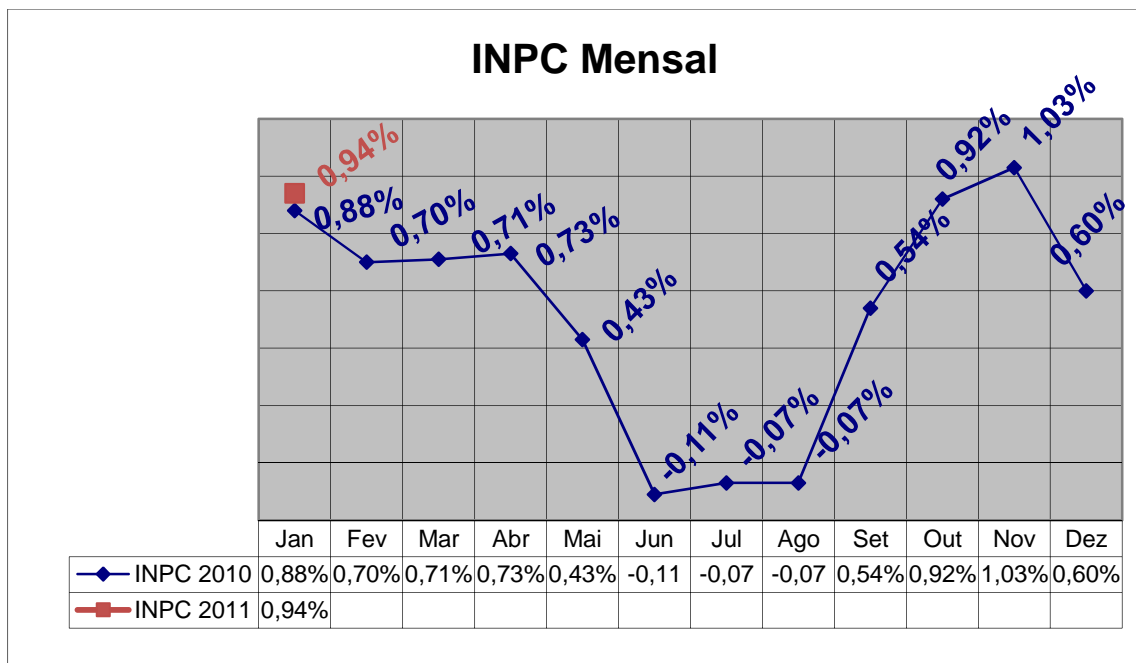
ÍNDICES SINDICAIS

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO QUE A FIESP COORDENA OU É PARTE INTEGRANTE - 2011

| Categoria | Data Base | Reajuste (%) | Salário Normativo | INPC | Aumento Real |
|------------------------------|-----------|--------------|-------------------|-------|--------------|
| Mobiliário de Ribeirão Preto | 1/jan | 9,00% | 795,00 | 6,47% | 2,38% |
| Alimentação de Bragança | 1/fev | 7,00% | 710,60 | 6,53% | 0,44% |

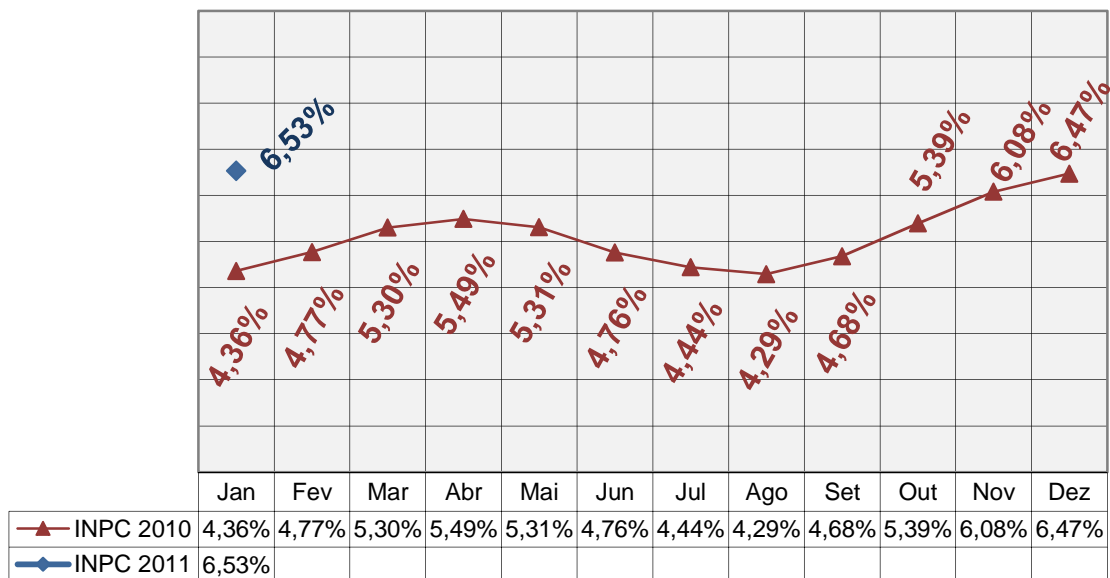
INDICADORES ECONÔMICOS

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



Boletim Sindical

INPC acumulado



❑ NOVIDADES LEGISLATIVAS

Programas de Aprendizagem

Foi publicada no DOU de 10 de fevereiro de 2011 a Portaria MTE nº 239/2011 que alterou a Portaria MTE nº 2.755/2010. A nova Portaria passa a disciplinar sobre a realização de parcerias ou cooperação entre as entidades qualificadas em formação técnico profissional-metódica com os estabelecimentos sujeitos à cota de aprendizagem, para desenvolvimento e a execução dos programas de aprendizagem quando houver carência de vagas ou de cursos nos Serviços Nacionais de Aprendizagem.

Prorrogação do prazo da declaração da RAIS para municípios em estado de calamidade pública.

Foi publicada no DOU de 09 de fevereiro de 2011 a Portaria MTE nº 228/2011 que prorroga o prazo para entrega da

declaração da RAIS ano-base 2010 aos estabelecimentos dos municípios que se encontram em estado de calamidade pública em função das catástrofes ocorridas por motivo das fortes chuvas do início do ano de 2011 para até 25.03.2011.

Proposta preliminar nova NR 36 – Trabalho em Altura.

O Ministério do Trabalho e Emprego coloca a conhecimento público texto base preliminar da futura [Norma Regulamentadora – NR 36](#), que trata de Trabalho em Altura.

Como a nova Norma será discutida em Reunião da Comissão Tripartite Paritária Permanente – CTPP no final de março próximo, qualquer sugestões/considerações poderão ser encaminhadas ao cassind@fiesp.org.br e

Boletim Sindical

ou diretamente ao Setor de Segurança no Trabalho da CNI.

Aprovada alteração do anexo 13 (benzeno) da NR 15 – Atividades e Operações Insalubres.

Publicado no DOU de 01/02/2011, Seção I, pág. 180, a **PORTARIA DA SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO Nº 203**, de 28 de janeiro de 2011, que aprova alteração do Anexo 13 (Benzeno) da NR 15 – Atividades e Operações Insalubres.

Norma Regulamentadora (NR) nº 18 – Retificação

Foi retificada no DOU de 31.01.2011 a Portaria SIT nº 201/2011 que inseriu disposições relativas ao item andaimes na NR nº 18 (Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção). A retificação visa corrigir os subitens 18.39 (erro de grafia), 18.15.25.1 (de numeração de subitem que menciona) e 18.15.27 (para restringir o uso dos andaimes tubulares móveis).

ALTERADA A NR 22 – SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL NA MINERAÇÃO

Publicado no DOU de 27/01/2011, Seção I, págs. 104, a **PORTARIA DA SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO Nº 202**, de 26 de janeiro de 2011, que altera a Norma Regulamentadora nº 22, que trata da Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração (Trabalhos Subterrâneos), conforme cópia abaixo:

A SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO, no uso das atribuições conferidas pelo art. 14, inciso II, do Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004 e em face do disposto no inciso I do art. 155 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e no art. 2º da

Portaria MTb n.º 3.214, de 8 de junho de 1978, resolve:

Art. 1º A Norma Regulamentadora n.º 22, sobre Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração, aprovada pela Portaria MTb n.º 3.214, de 8 de junho de 1978, passa a vigorar com as seguintes alterações:

;22.8.1 No dimensionamento, projeto, instalação, montagem e operação de transportadores contínuos, devem ser observados, sem prejuízo das demais exigências desta Norma, os controles especificados nas análises de riscos constantes do Programa de Gerenciamento de Riscos previsto no subitem 22.3.7 e as especificações das normas técnicas da ABNT aplicáveis, especialmente as NBR

6.177, NBR 13.742 e NBR 13.862.; ;22.8.1.1 Os transportadores contínuos de correia já em uso e que foram construídos antes da vigência do estabelecido no subitem 22.8.1 devem possuir medidas de controle para mitigar os riscos identificados na fase de avaliação do Programa de Gerenciamento de Riscos.;

;22.36.7.....

g) realizar reuniões mensais em local apropriado e durante o expediente normal da empresa, em obediência ao calendário anual, com lavratura das respectivas atas e nos termos da Norma Regulamentadora n.º 5.;

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação, exceto quanto ao disposto no subitem 22.8.1.1, que entrará em vigor no prazo de sessenta meses contados da publicação deste ato.

ALTERADA A NR 18 – CONDIÇÕES E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO

Foi publicada no DOU de 24/01/2011, Seção I, págs. 100/101, a **PORTARIA DA SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO Nº 201**, de 21 de janeiro de 2011, que altera a Norma Regulamentadora nº 18, que trata das Condições e Meio Ambiente de Trabalho

Boletim Sindical

na Indústria da Construção, no que se refere ANDAIMES.

APROVADA A NOVA NR 34 – CONDIÇÕES E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO E REPARAÇÃO NAVAL

Foi publicada no DOU de 21/01/2011, Seção I, págs. 92 a 97, a PORTARIA DA SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO Nº 200, de 20 de janeiro de 2011, que aprova a nova Norma Regulamentadora nº 34, que trata das Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção da Construção e Reparação Naval.

ALTERAÇÃO NA NR 3 – EMBARGOS E INTERDIÇÃO

Foi publicado no DOU de 19/01/2011 a **PORTARIA DA SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO Nº 199**, de 17 de janeiro de 2011, que dispõe sobre alterações na referida norma regulamentadora, como segue abaixo:

SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

PORTARIA Nº 199, DE 17 DE JANEIRO DE 2011 (DOU de 19-01-2011 Seção I pág. 46)

A SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO, no uso de suas atribuições e em face da competência que lhe confere o art. 14 do Anexo I do Decreto n.º 5.063, de 3 de maio de 2004, que aprovou a estrutura regimental do Ministério do Trabalho e Emprego e o art. 2º da Portaria n.º 3.214, de 8 de junho de 1978, resolve:

Art. 1º Alterar a Norma Regulamentadora n.º 3, aprovada pela Portaria n.º 3.214, de 8 de junho de 1978, que passará a vigorar com a redação constante do Anexo desta Portaria.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

VERA LÚCIA RIBEIRO DE ALBUQUERQUE

ANEXO

NORMA REGULAMENTADORA Nº 3 - EMBARGO OU INTERDIÇÃO

“ 3.1 Embargo e interdição são medidas de urgência, adotadas a partir da constatação de situação de trabalho que caracterize risco grave e iminente ao trabalhador.

3.1.1 Considera-se grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença relacionada ao trabalho com lesão grave à integridade física do trabalhador.

3.2 A interdição implica a paralisação total ou parcial do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento.

3.3 O embargo implica a paralisação total ou parcial da obra.

3.3.1 Considera-se obra todo e qualquer serviço de engenharia de construção, montagem, instalação, manutenção ou reforma.

3.4 Durante a vigência da interdição ou do embargo, podem ser desenvolvidas atividades necessárias à correção da situação de grave e iminente risco, desde que adotadas medidas de proteção adequadas dos trabalhadores envolvidos.

3.5 Durante a paralisação decorrente da imposição de interdição ou embargo, os empregados devem receber os salários como se estivessem em efetivo exercício.”

Recolhimento de custas e emolumentos na Justiça do Trabalho sofre alterações

A partir de 1º de janeiro de 2011, o pagamento das custas e emolumentos no âmbito da Justiça do Trabalho deverá ser realizado exclusivamente mediante Guia de Recolhimento da União – GRU Judicial.

Isso é o que determina o [ATO CONJUNTO n.º 21/2010 TST.CSJT.GP.SG](#), divulgado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho de 09/12/2010.

Boletim Sindical

A migração da arrecadação de custas e emolumentos de DARF para GRU proporcionará aos Tribunais Regionais do Trabalho um melhor acompanhamento e controle, uma vez que, com o uso da GRU, será possível verificar cada recolhimento efetuado individualmente, por meio de consulta ao SIAFI, e obter informações sobre Unidade Gestora, contribuinte, valor pago e código de recolhimento.

Fonte: Notícias TST 28/12/2010.

RAIS – RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS (Ano-base 2010)

Foi publicada no DOU de 07 de janeiro de 2011 a Portaria MTE nº 10/2011, que aprova as instruções para a declaração da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, ano-base 2010.

O prazo legal de entrega da declaração RAIS ano-base 2010, inicia-se em 17 de

janeiro de 2011 e encerra-se em 28 de fevereiro de 2011.

Estão obrigados à entrega da RAIS - ano base 2010 os empregadores urbanos e rurais, filiais, agências, sucursais, representações ou quaisquer outras formas de entidades vinculadas à pessoa jurídica domiciliada no exterior, autônomos ou profissionais liberais que tenham contratado empregados, sociedades civis, condomínios, consórcios de empresas, cartórios extrajudiciais, entidades da administração pública direta, indireta e fundacional.

A entrega da declaração é obrigatória, o atraso na entrega está sujeito a multa conforme previsto no ART. 25 da Lei nº 7.998, de 11/01/1990.

A Portaria MTE nº 10/2011 entra em vigor no dia 17 de janeiro de 2011, revogando a Portaria MTE nº 2.590/2009, que disciplinava o assunto.

❑ JURISPRUDÊNCIA

11/02/2011 - Ausência de intervalo para recuperação térmica gera direito a horas extras

A 9ª Turma do TRT-MG analisou o caso de um trabalhador que prestava serviços no setor de miúdos de um frigorífico, sob uma temperatura média de 8,9 °C, sem que fosse adotado o intervalo para recuperação térmica, previsto na CLT. Os julgadores mantiveram a condenação da empresa ao pagamento de 20 minutos extras a cada período de uma hora e quarenta minutos trabalhados.

De acordo com a juíza convocada Denise Amâncio de Oliveira, o artigo 253, da CLT, dispõe que os empregados que trabalham no interior das câmaras

frigoríficas e os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa têm direito a um intervalo para recuperação térmica. Já o parágrafo único desse artigo, considera que o local é artificialmente frio quanto a temperatura interna for inferior a 15º, 12º ou 10º dependendo da zona climática em questão (e estas são mapeadas em norma técnica específica).

Mas, segundo esclareceu a magistrada, o Tribunal Superior do Trabalho vem reconhecendo o direito a esse intervalo aos empregados que trabalham em ambientes artificialmente frios, mesmo que os serviços não sejam realizados dentro de câmaras frigoríficas, nem em

Boletim Sindical

trânsito entre o ambiente frio e o quente ou normal. E é esse o caso do processo, já que o empregado trabalhava em um local com temperatura de 8,9 °C, durante toda a jornada, e sem receber os necessários equipamentos de proteção individual, conforme apurado pelo perito.

Como o intervalo do artigo 253, da CLT, não era concedido ao trabalhador, a juíza convocada manteve a condenação do frigorífico ao pagamento de horas extras pelo período em que o empregado deveria fazer as pausas para recuperação térmica. (RO nº 00712-2010-157-03-00-1)

Fonte: Notícias TRT03

11/02/2011 - Irregularidade no recolhimento do FGTS é motivo de rescisão indireta do contrato de trabalho

Um empregado da empresa Futurama Ribeirão Preto Comércio, Importação e Exportação Ltda., alegando irregularidade dos recolhimentos fundiários por parte do empregador, interpôs recurso de revista no TST pleiteando o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho e o consequente pagamento das verbas rescisórias requeridas na inicial. O Tribunal Superior do Trabalho acatou o apelo do trabalhador, consignando assim entendimento contrário à decisão do Regional.

O acórdão do TRT da 15.ª Região (Campinas/SP) destacou que, embora comprovada a denúncia do autor, o fato por si só não é suficiente para a rescisão indireta, já que na constância do vínculo, o empregado não suporta prejuízo com a ausência ou irregularidade dos recolhimentos fundiários. Ressaltou ainda o Regional que o motivo, assim como acontece na justa causa, deve ser sério e inquestionável, de modo a tornar

impossível a continuidade do contrato de trabalho o que, segundo afirmou, não ocorreu no caso em análise. A decisão inicial de não reconhecimento da rescisão indireta do contrato foi, portanto, mantida pelo TRT.

A rescisão indireta do contrato de trabalho está disciplinada pelo artigo 483, "d", da CLT. Ele dispõe que o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando o empregador não cumprir suas obrigações contratuais. Foi com base no mencionado artigo que o relator do recurso no TST, ministro Augusto César Leite de Carvalho, acatou o pedido do trabalhador.

Dessa forma, a Sexta Turma do TST, por maioria, acolheu o recurso do trabalhador e reconheceu a rescisão indireta por ele pleiteada, condenando a empresa ao pagamento das verbas rescisórias reclamadas na inicial. Ficou vencido o ministro Aloysio Corrêa da Veiga. ([RR-42500-02.2004.5.15.0066](http://rr-42500-02.2004.5.15.0066))

Fonte: Notícias TST

10/02/2011 - Empregador deve respeitar liberdade de associação dos trabalhadores

Pode o empregado público participar de assembleia geral, realizada durante o horário de trabalho, para tratar de interesses da categoria? A juíza substituta Maria Irene Silva de Castro Coelho respondeu a esse questionamento, ao atuar na 2ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, no julgamento de uma ação que versava sobre a matéria. E a resposta foi positiva. Acolhendo o pedido formulado pelo sindicato-autor, a magistrada ressaltou que impedir a participação de empregados em assembleias sindicais significaria impedir que eles exerçam direitos inerentes à condição de sindicalizados, o que representa uma

Boletim Sindical

violação aos princípios da liberdade associativa e sindical. *"Importante asseverar que a assembleia geral é o órgão por meio do qual a categoria manifesta sua vontade e autoriza o sindicato a defender seus interesses e direitos"*, enfatizou a julgadora.

No caso, ficou evidenciada a comunicação feita pelo SINDIBEL (Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Belo Horizonte) à BELOTUR (Empresa Municipal de Turismo de Belo Horizonte), solicitando a liberação de 40 empregados para participação em assembleia geral do sindicato. Em resposta, a empresa informou que a solicitação não poderia ser atendida pelo fato de a assembleia ter sido marcada no horário de trabalho, o que prejudicaria as atividades da Belotur.

A magistrada explicou, em sua sentença, a diferença entre "reunião" e "associação", termos que estão interligados, sendo este último mais amplo, uma vez que o princípio da liberdade de associação assegura a liberdade de reunião pacífica de um grupo de pessoas, agregadas por objetivos comuns, não necessariamente ligadas em função de interesses econômicos ou profissionais. *"Entende-se por reunião a agregação episódica de pessoas em face de problemas e objetivos comuns; já por associação, a agregação permanente de pessoas em face de problemas e objetivos comuns"*, pontuou a julgadora, acrescentando que a liberdade de reunião é condição importante para o alcance da liberdade de associação. Inclusive, os direitos de reunião pacífica e de associação sem caráter paramilitar estão assegurados na Constituição. No sindicalismo, continuou a juíza, vigora o princípio da liberdade associativa e sindical, o qual defende a prerrogativa de criação e desenvolvimento das entidades sindicais, para que se tornem efetivos sujeitos do

Direito Coletivo do Trabalho, garantindo o exercício pleno de sua mais importante função: a representação da categoria, sempre em busca de melhores condições de vida e de trabalho dos representados.

Conforme salientou a julgadora, a empregadora não comprovou o alegado prejuízo das suas atividades no caso de atendimento da solicitação do sindicato, principalmente levando-se em conta que a empresa possui mais de 100 empregados e foi solicitada a presença de apenas 40 filiados, cujas atividades não se relacionam com o atendimento ao público. Por esses fundamentos, a juíza determinou que a Belotur libere seus empregados filiados ao sindicato-autor para participação em todas as assembleias gerais designadas, para tratar e discutir interesses da categoria, assegurado o atendimento externo ao público. De acordo com a sentença, o descumprimento dessa obrigação acarretará o pagamento, em favor do sindicato, de multa no valor de R\$ 1.500,00, por empregado que tiver seu direito de reunião violado, independente do trânsito em julgado da decisão. A condenação foi mantida pelo TRT mineiro. ([nº 00341-2009-002-03-00-8](#))

Fonte: Notícias TRT03

10/02/2011 - Não deve incidir contribuição previdenciária sobre os valores pagos a título de participação nos lucros e resultados

Empresa recorreu ao TRF da 1ª Região para requerer reforma de decisão de 1º grau, objetivando a suspensão da exigibilidade dos créditos tributários relativos à suposta incidência de contribuições previdenciárias sobre as parcelas pagas pela autora aos seus empregados a título de participação nos lucros e resultados (PLR), conforme a cláusula 10ª do Acordo Coletivo de Trabalho.

Boletim Sindical

A Fazenda Nacional alegou que não ficou configurada nenhuma das hipóteses previstas no art. 557 do Código de Processo Civil. Sustenta também que a contribuição previdenciária só será afastada se a verba paga a título de participação nos lucros for instituída em conformidade com as disposições legais, o que, de acordo com a Fazenda, não ficou comprovado pela empresa. Afirma, ainda, que o pagamento das verbas em questão não foi efetuado nos termos da legislação então vigente.

A relatora, desembargadora federal Maria do Carmo, explicou que no Acordo de Participação de Trabalhadores nos Lucros ou Resultados da Empresa, celebrado em 2008, a empresa estabeleceu o pagamento aos empregados de ganhos variáveis adicionais à remuneração anual, sem substituir ou complementá-la, sob a forma de participação nos lucros ou resultados (PLR). No referido acordo ficou estabelecido, nos termos do art. 7º, XI, da Constituição Federal, e da Lei 10.101/2000, que os valores pagos aos empregados estariam desvinculados do salário.

Ademais, lembrou a magistrada que a caracterização das verbas pagas pelo empregador aos trabalhadores como distribuição de lucros, nos termos da Lei 10.101/2000, depende da desvinculação da remuneração e da ausência de habitualidade, o que, para a relatora, ficou demonstrado pela empresa.

A relatora afirmou que, conforme jurisprudência dominante nos tribunais, o benefício em questão não comporta natureza salarial, pois não há contraprestação ao trabalho realizado, e não deve sobre ele incidir a contribuição previdenciária.

AI - Agravo de Instrumento 2009.01.00.003064-4.

(Notícias TRF 1ª Região)

09/02/2011 - Empregador deve procurar se informar se empregado precisa de vale-transporte

Como a concessão do vale transporte é uma obrigação legal do empregador, ele é quem deve exigir do empregado, na admissão, as informações a respeito de seu endereço e dos meios de transporte necessários para a ida ao trabalho. Deve ainda colher do trabalhador a declaração de renúncia ao benefício, quando não houver interesse no recebimento. Isso também se aplica no caso de mudança de endereço no curso do contrato de trabalho. Foi com esse entendimento que a 4ª Turma do TRT-MG deu razão parcial ao trabalhador e reconheceu o seu direito a receber a indenização substitutiva do vale-transporte.

O pedido havia sido indeferido pelo juiz de 1º Grau, sob o fundamento de que ele não provou ter comunicado ao empregador a sua mudança de endereço no curso do contrato e nem que esse novo local não era servido pelo transporte fornecido pela empresa. No entanto, de acordo com o desembargador Antônio Álvares da Silva, a alteração de endereço no registro funcional do empregado deixa claro que a empresa, localizada no município de Betim, tinha conhecimento da mudança do empregado. O próprio preposto admitiu que a empresa fornece transporte, mas o município de Esmeraldas, onde o trabalhador passou a morar, não está abrangido no percurso.

Na visão do desembargador, a presunção é de que o empregado precisa do transporte coletivo para se deslocar para o trabalho. Caberia à empresa provar o contrário, o que não ocorreu. *"Deve, portanto, arcar com o pagamento de indenização substitutiva, no valor de R\$ 13,50 por dia de trabalho, limitada, não obstante, ao valor que exceder a 6% do*

Boletim Sindical

salário básico do empregado" - concluiu.
 ([RO nº 01871-2009-027-03-00-0](#))

Fonte: Notícias TRT03

09/02/2011 - Elastecimento de jornada em turnos ininterruptos de revezamento gera hora extra

O elastecimento da jornada de trabalho de 6 para 8 horas em turnos ininterruptos de revezamento pode ser realizada se for autorizada por meio de regular negociação coletiva. Caso contrário, as horas excedentes à 6ª serão computadas como extras. Com esse entendimento, a Seção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho deferiu as horas extras reclamadas por um empregado da Philip Morris Brasil S. A.

O empregado recorreu à Seção especializada contra decisão desfavorável da Segunda Turma do Tribunal, alegando que tinha direito às verbas porque o acordo coletivo que teria estabelecido a jornada e trabalho em 8 horas não foi devidamente autorizado em assembleia sindical da categoria, como exige a legislação pertinente.

O caso foi examinado na SDI-1 pela relatora ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Segundo informou, a Súmula nº 423 do TST valida a jornada até oito horas em turnos ininterruptos de revezamento desde que a nova jornada tenha sido "autorizada por instrumento coletivo sem vícios formais". Não foi o que ocorreu no caso, pois o Tribunal Regional da 9ª Região (PR) noticiou que as renovações relativas ao elastecimento da jornada não foram precedidas de assembleia, informou a ministra.

Dessa forma, a relatora confirmou a nulidade do acordo coletivo e restabeleceu a decisão regional quanto à

jornada em turnos ininterruptos de revezamento, deferindo as horas extras ao empregado.

Os horários do trabalhador obedeciam aos seguintes horários: 6 às 15h; 13 às 22h e 22 às 6h, com alternância a cada quatro semanas. O voto da relatora foi aprovado por unanimidade. ([E-ED- RR-3145600-19.1999.5.09.0015](#))

Fonte: Notícias TST

08/02/2011 - Norma coletiva que estabelece jornada francesa é inválida

Acompanhando o voto do desembargador Anemar Pereira Amaral, a 6ª Turma do TRT-MG deu razão ao recurso do reclamante e declarou inválida a cláusula da norma coletiva que estabelece turno ininterrupto de revezamento com jornada de 12 horas, por quatro dias contínuos, seguidos de quatro dias de folga, a chamada jornada francesa. Como consequência, a empresa reclamada foi condenada a pagar como extras as horas trabalhadas pelo empregado a partir da 8ª diária, com reflexos nas demais parcelas.

Conforme esclareceu o desembargador, o empregado trabalhava em turnos ininterruptos de revezamento de 12 horas, das 7h às 19h, em dois dias, e, por mais dois dias, de 19h às 7h. Só após esses quatro dias de trabalho é que ele tinha direito a outros quatro dias de descanso. No entender do relator, a jornada francesa não tem validade em nosso ordenamento jurídico. Isso porque a Constituição Federal, por meio do artigo 7º, XIV, estabeleceu a jornada diária de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento exatamente para compensar o maior desgaste do empregado, além de promover a

Boletim Sindical

melhoria de sua condição social e econômica.

Mesmo assim, explicou o relator, o artigo 59, da CLT, possibilitou que a duração normal do trabalho seja acrescida de horas extraordinárias, não excedentes de duas por dia, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou por contrato coletivo de trabalho. Tanto que a Súmula 423, do TST, determina que, se a jornada superior a seis horas for elastecida para, no máximo, oito horas por dia, por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não receberão a sétima e oitava horas como extras.

Como não é esse o caso do processo, já que a jornada chegava a 12 horas diárias, o desembargador concluiu que o trabalhador tem direito a receber como extraordinárias as horas que ultrapassaram a oitava diária.

Fonte: Notícias TRT03

07/02/2011 - Adicional noturno pode ser pago conforme acordo coletivo

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso de revista de ex-empregado da Perdigão Agroindustrial que pleiteava diferenças salariais relativas a adicional noturno. Em decisão unânime, o colegiado entendeu ser válida cláusula coletiva que altera norma da CLT sobre o pagamento de hora noturna trabalhada.

O relator do acórdão no TST, ministro Renato de Lacerda Paiva, explicou que o trabalho noturno é aquele executado entre 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, sendo que o artigo 73, §1º, da CLT estabelece que a hora de trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos com

pagamento de adicional de, pelo menos, 20%.

Já o acordo coletivo firmado entre empresa e sindicato dos trabalhadores, informou o ministro Renato, prevê a hora noturna de 60 minutos com adicional de 40%. Ou seja, a hora de trabalho é mais extensa, porém com pagamento de adicional em valor superior ao previsto em lei.

Segundo o relator, a cláusula coletiva promoveu uma compensação financeira da hora noturna reduzida. Em caso de descumprimento da hora reduzida, por exemplo, a empresa teria que pagar esses minutos trabalhados a mais. Com o instrumento coletivo, ficou convencionado o pagamento de um percentual maior do adicional.

Tanto o juízo de origem quanto o Tribunal do Trabalho paranaense (9ª Região) consideraram válida a cláusula de acordo coletivo prevendo a hora noturna de 60 minutos em troca do pagamento de adicional de 40%. Para o TRT, como não houve desrespeito às normas de proteção aos trabalhadores, o empregado não tinha direito a diferenças de adicional noturno.

O ex-empregado da Perdigão tentou reformar essa decisão no TST, entretanto, seu recurso de revista não foi conhecido. O ministro Renato Paiva descartou a existência de violação do artigo 73, §1º, da CLT e de exemplos de decisões divergentes para autorizar o exame do mérito do recurso.

O relator esclareceu que a Constituição Federal (artigo 7º, XXVI) garante o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Assim, se o sindicato, que defende direitos da classe que representa, renuncia a determinados direitos para obter outras vantagens, o resultado dessa negociação

Boletim Sindical

representa a vontade das partes e deve ser observado.

Ainda de acordo com o ministro Renato, é preciso prestigiar e valorizar a negociação feita pelas organizações sindicais, que, cada vez mais, tentam compatibilizar interesses básicos dos empregados, como a preservação dos empregos, com a necessidade de tornar as empresas competitivas no mercado.

Além do mais, concluiu o relator, o valor arbitrado a título de adicional noturno não se encontra inserido no rol dos direitos mínimos assegurados ao trabalhador, portanto, na medida em que o acordo coletivo é ato livre e voluntário entre as partes, garantido pela Constituição, o instrumento coletivo questionado pelo ex-empregado deve ser respeitado e cumprido. (RR-44900-88.2008.5.09.0656)

[Fonte: Notícias TST](#)

04/02/2011 - Juíza decide que período de treinamento deve integrar contrato de emprego

Atuando na 5ª Vara do Trabalho de Uberlândia, no julgamento de uma ação civil pública, a juíza substituta Tânia Mara Guimarães Pena se deparou com dois tipos de irregularidades praticadas pela empresa reclamada. Ficou comprovado no processo que a empregadora efetuava descontos indevidos na folha de pagamento dos trabalhadores, chegando a comprometer o salário integral do mês. Além disso, a empresa se utilizava de mão de obra de trabalhadores de uma empresa de trabalho temporário, para a execução de tarefas essenciais ao desenvolvimento da atividade empresarial, e ainda se valia de "treinamentos" de forma indevida. Ou seja, no período anterior ao registro do contrato de emprego, o trabalhador permanecia em treinamento durante

cerca de um mês, cumprindo jornada de seis horas, de segunda a sexta-feira, mas sem receber salário. Reprovando a conduta patronal, a magistrada considerou que esses procedimentos desrespeitaram direitos básicos do trabalhador.

O MPT apurou que a empresa efetuava descontos de maneira irregular no salário de seus empregados, resultando no comprometimento da remuneração mensal. Em sua sentença, a magistrada explicou que os descontos salariais somente serão permitidos em casos especiais, previstos em lei. Essas exceções estão descritas no artigo 462, da CLT: adiantamentos salariais, descontos autorizados por norma coletiva, descontos resultantes de lei, como, por exemplo, impostos de renda e vale-transporte, descontos relativos a dano causado pelo empregado, ocorrendo dolo ou culpa (no último caso, a possibilidade deve contar com ajuste prévio) e descontos relativos a bens ou serviços colocados à disposição do empregado pelo empregador ou por entidade a este vinculada, desde que contem com autorização prévia e por escrito do empregado. *"As possibilidades de atenuação da regra da intangibilidade devem ser interpretadas com rigor e restritivamente, sob pena de as exceções se tornarem a regra"*, alertou a julgadora. No caso, ela constatou que, com exceção do desconto de contribuição previdenciária, os demais descontos não são resultantes de lei ou acordo coletivo de trabalho. Por isso, a magistrada determinou que a empresa se abstenha de promover descontos nos salários dos seus empregados, exceto nas situações permitidas pela CLT, sob pena de multa de R\$10.000,00 a cada constatação do descumprimento desta obrigação.

O MPT apurou ainda que a empresa mantinha 53 empregados sem os respectivos registros em livros ou fichas,

Boletim Sindical

também havendo 107 trabalhadores sem registro ou anotação na CTPS. A própria empresa admitiu que os trabalhadores em treinamento não recebem salários, porque não são considerados empregados. Entretanto, a juíza, que já analisou várias ações semelhantes, envolvendo a mesma empregadora, não concordou com esse posicionamento. Isso porque os operadores de *call center* que estavam em treinamento eram submetidos às mesmas condições de trabalho dos atendentes já contratados e ficavam à disposição da empresa. No entender da magistrada, trata-se de um típico contrato de experiência, com o intuito de avaliar a capacidade do trabalhador, e, nessa modalidade contratual, o empregado recebe salário normalmente. Um detalhe que merece destaque, segundo a julgadora, é o fato de que, no caso em questão, o treinamento ministrado pela reclamada revelou-se como verdadeiro processo de capacitação, um período de integração do novo empregado, e não mera seleção de candidatos, pois abrangia explicações sobre o produto e sobre o atendimento de clientes. Portanto, de acordo com o posicionamento da juíza, o período destinado à realização de treinamentos, que antecedeu a assinatura da CTPS, deve integrar o contrato de emprego.

Para a magistrada, as provas foram suficientes para confirmar que a empresa realmente mantém empregados trabalhando sem o competente registro, quando admite prestação de serviços por trabalhadores de empresa de trabalho temporário e também quando realiza treinamentos sem antes formalizar o contrato de trabalho. Em face disso, a juíza sentenciante determinou que a empresa se abstenha de admitir ou manter trabalhadores sem a formalização do contrato de emprego, sob as alegações de treinamento ou de trabalho temporário, sob pena de multa no valor de R\$10.000,00 a cada constatação do descumprimento da

obrigação e por trabalhador.(nº 00349-2010-134-03-00-0)

Fonte: Notícias TRT03

02/02/2011 - Acordo entre empresa sucessora e sucedida não tem valor na Justiça do Trabalho.

Publicada originalmente em 24/08/2010

No recurso analisado pela 3ª Turma do TRT-MG, a empresa sucessora tentava convencer os julgadores a incluírem na execução a sócia da empresa sucedida, requerendo a penhora sobre os veículos pertencentes a ela. O pedido foi baseado em cláusula do contrato de compra e venda, em que a empresa vendedora assumiu a responsabilidade por eventuais débitos trabalhistas e previdenciários, eximindo a empresa compradora de quaisquer ônus. A turma julgadora negou razão à recorrente, sob o fundamento de que não repercute na esfera trabalhista esse acerto contratual.

Conforme esclareceu o desembargador Irapuan de Oliveira Teixeira Lyra, o processo envolve uma sucessão trabalhista, uma vez que a clínica odontológica recorrente foi instalada no mesmo endereço da clínica odontológica ex-empregadora da reclamante, utilizando-se, inclusive, de toda a infraestrutura da antecessora.

Analisando o caso, o relator constatou que o contrato de compra e venda dispõe, em sua cláusula 3ª, que a empresa sucessora estaria eximida dos débitos trabalhistas e previdenciários referentes aos empregados da clínica odontológica, até 14.03.2008, ficando acertado que a vendedora é quem responderia por eles. *¿Não obstante, ainda que o teor desse acerto contratual implique em repercussões na esfera civil entre ambas, não é oponível às obrigações trabalhistas porque não tem*

Boletim Sindical

o condão de afastar a responsabilidade operada pela sucessão trabalhista havida, que tem a sua origem em dispositivos legais de natureza cogente, no caso, os artigos 10 e 448 da CLT - frisou.

Da mesma forma, acrescentou o magistrado, é irrelevante o fato de a empregada não ter prestado serviços à sucessora, pois a assunção do empreendimento acarreta como consequência a responsabilização pelos créditos dos empregados que trabalharam na empresa sucedida. *«Em verdade, não faz jus a empresa sucessora nem mesmo do direito de indicar bens à penhora da empresa sucedida ou, como no caso, de sua sócia, pois as obrigações lhe foram transferidas, pelo que não merece reparos a decisão de origem» - concluiu, determinando o prosseguimento da execução contra a própria empresa recorrente. (AP nº 00595-2007-111-03-00-3)*

Fonte: Notícias TRT03

02/02/2011 - Trabalhador da Sadia ganha horas extras por tempo gasto na troca de uniforme

Um empregado da empresa Sadia S.A. recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho pleiteando a remuneração do tempo gasto com a troca de uniforme. No TST, a Oitava Turma decidiu favoravelmente ao trabalhador reformando, desse modo, o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 12.ª região (SC).

O TRT considerou válido o argumento da empresa de que os minutos gastos com a troca de uniforme não constituem tempo de efetivo serviço, pois assim fora acordado em instrumentos coletivos da categoria, que excluíram do cômputo da jornada de trabalho os sete minutos e trinta segundos iniciais e finais.

Assim, ressaltando que as partes claramente estabeleceram nos instrumentos vigentes que o tempo despendido na troca de uniforme não será considerado efetivamente trabalhado, e, não havendo norma legal que obrigue o empregador à remuneração, o Regional absolveu a empresa da condenação deferida na sentença inicial.

O empregado, por sua vez, requereu ao TST a reforma do acórdão regional, ao argumento de que o tempo destinado à troca de uniforme (tempo médio diário de catorze minutos) deve ser remunerado como extraordinário e, ainda, afirmou ser inválido o acordo coletivo de trabalho que não considera esse período como tempo à disposição do empregador.

A ministra Dora Maria da Costa, relatora do acórdão na Oitava Turma, deu razão ao trabalhador. Destacou o entendimento do TST, nos termos da Súmula 366, no sentido de que a troca de uniforme, o lanche e a higiene pessoal do empregado serão considerados tempo à disposição do empregador se o período exceder cinco minutos na entrada e cinco na saída do trabalho.

Em conformidade com a conclusão da ministra-relatora de que, no caso, a decisão regional deu-se em desacordo com a Súmula 366/TST, a Oitava Turma, unanimemente, conheceu do recurso do empregado e manteve a condenação imposta à empresa. (RR-86000-06.2009.5.12.0009)

Fonte: TST

02/02/2010 - Intervalo intrajornada é direito indisponível

Um empregado da Light Serviços de Eletricidade S/A que trabalhava como

Boletim Sindical

eletricista obteve indenização relativa aos intervalos intrajornada que não lhe eram concedidos pela empresa. Conforme decisão da 10ª Turma do TRT/RJ, o repouso integra o rol dos direitos trabalhistas indisponíveis.

Nas razões do recurso ordinário interposto contra a sentença da 64ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que julgou procedentes em parte os pedidos, a empregadora justificou a supressão do intervalo para descanso ou alimentação com base em norma coletiva da categoria, que estabelecia turnos ininterruptos de revezamento e estabelecia um regime de trabalho de 8 horas corridas, sem intervalo.

O relator do recurso, desembargador Marcos Cavalcante, ressaltou que o artigo 71 da CLT estabelece o intervalo mínimo de uma hora para as jornadas de trabalho superiores a seis horas. Complementou, ainda, mencionando a Orientação Jurisprudencial nº 342, da Seção de Dissídios Individuais I do TST, a qual declara expressamente inválido o instrumento coletivo que autorize a redução ou supressão do intervalo intrajornada.

Ainda segundo o desembargador, a referida jurisprudência traz como exceção apenas a situação dos motoristas e cobreadores rodoviários que, pelas condições especiais de trabalho a que se sujeitam, podem ter seu intervalo reduzido, desde que também seja reduzida a jornada de trabalho.

“Ressalte-se, por oportuno, que a intenção do legislador constituinte ao estabelecer a prevalência das convenções e acordos coletivos não foi reconhecer-se como válida a norma coletiva que se contrapõe à legislação atinente à segurança e saúde no trabalho. Com efeito, as normas coletivas não têm o condão de validar a supressão ou a diminuição de direitos

trabalhistas indisponíveis”, concluiu o relator.

A 10ª Turma negou provimento ao recurso ordinário por unanimidade, mantendo a condenação ao pagamento do intervalo não concedido, com acréscimo de 50%. PROCESSO: 0097300-97.2009.5.01.0064 - RTOrd

Fonte: TRT 1

31/01/2011 - Convenção coletiva não pode suprimir horas itinerantes

É possível, coletivamente, negociar e fixar uma estimativa diária, semanal ou mensal de horas referente ao tempo despendido no percurso da residência ao local de trabalho. No entanto, a negociação coletiva não pode suprimir o direito. Com esse entendimento, a Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reformou acórdão regional e determinou o retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem para que seja apurada a quantidade de horas itinerantes - ou in itinere - gastas por um empregado da Safi Brasil Energia S.A., empresa localizada no Mato Grosso do Sul.

O Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (MS) manteve a sentença que indeferiu o pedido do trabalhador para receber as horas itinerantes do período de 1º/5/2008 a 30/4/2009, por verificar que havia convenção coletiva eliminando a parcela. O TRT julgou válida a pactuação, considerando que não se tratava de direito indisponível e que deveria ser respeitada a vontade das partes. Ressaltou, ainda, que o sindicato, em contrapartida, havia conquistado outros benefícios para a categoria, elencados na cláusula que suprimia as horas itinerantes.

Inconformado com a decisão, o empregado recorreu ao TST. O ministro Mauricio Godinho Delgado, relator do recurso de revista julgado na Sexta

Boletim Sindical

Turma, explicou que a flexibilização quanto às horas in itinere por meio de norma coletiva era válida até 19/06/2001, com o advento da Lei 10.243/01. A partir daí, prevalece a norma legal. Segundo o relator, quando não existia lei imperativa, mas simples entendimento jurisprudencial - ou seja, a Súmula 90 do TST-, a flexibilização era ampla. No entanto, com o surgimento da lei, acrescentando dispositivos ao artigo 58 da CLT, não há como suprimir o direito.

O relator esclareceu que a jurisprudência do TST firmou entendimento no sentido de que, em relação às horas itinerantes, "é possível à negociação coletiva estipular um montante estimativo de horas diárias, semanais ou mensais, pacificando a controvérsia, principalmente em virtude de o próprio legislador ter instituído poderes maiores à negociação coletiva neste específico tema". No entanto, frisou o ministro Godinho Delgado, "não é viável à negociação coletiva suprimir o direito, porém apenas fixar-lhe o montante numérico".

A Sexta Turma acompanhou o voto do relator e deu provimento para condenar a empresa a pagar ao trabalhador as horas in itinere. (RR - 1195-80.2010.5.24.0000)

Fonte: TST

25/01/2011 - Empregador pode parcelar participação nos lucros com negociação coletiva

O pagamento aos empregados de valores relativos à participação nos lucros ou resultados da empresa pode ocorrer de forma parcelada e mensal desde que a medida tenha sido aprovada em norma coletiva. Foi o que aconteceu no caso envolvendo ex-empregado da Indústria de Veículos Volkswagen. Por meio de negociação coletiva, a parcela

passou a ser paga como antecipação, na razão de 1/12 avos do valor da participação nos lucros, a fim de minimizar perdas salariais dos trabalhadores.

Na Justiça do Trabalho, o ex-operário da empresa questionou a forma de recebimento da participação nos lucros. Alegou que o artigo 3º, § 2º, da Lei nº 10.101/2000 estabelece que a antecipação ou distribuição a título de participação nos lucros deve ocorrer em periodicidade nunca inferior a um semestre ou mais de duas vezes no ano cível. Como consequência, pediu a integração da parcela ao salário.

O Tribunal do Trabalho de Campinas (15ª Região), apesar de reconhecer a existência de norma coletiva tratando da questão, concluiu que havia divergência com o comando da Lei nº 10.101/2000. Por esse motivo, o TRT determinou a integração da parcela paga mensalmente a título de participação nos lucros ao salário do empregado - o que se refletiu no cálculo de outras parcelas devidas pela Volks.

Mas quando a natureza jurídica da parcela participação nos lucros e resultados foi discutida na Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, a presidente e relatora do recurso de revista da Volks, ministra Maria Cristina Peduzzi, esclareceu que a questão deve ser decidida com amparo nos princípios constitucionais da autonomia coletiva e da valorização da negociação coletiva (nos termos dos artigos 7º, XXVI, e 8º, da Constituição Federal).

Para a relatora, a decisão regional desrespeitou o princípio constitucional que garante o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (artigo 7º, XXVI), pois a cláusula que instituiu a verba indenizatória e o seu pagamento parcelado está de acordo com a

Boletim Sindical

prerrogativa conferida pela Constituição a trabalhadores e empregadores. O acordo coletivo tornou realidade o direito dos empregados à participação nos lucros ou resultados das empresas, desvinculada da remuneração, conforme previsto no artigo 7º, XI, do texto constitucional.

Segundo a ministra Cristina Peduzzi, a legislação ordinária não pode ser interpretada de forma restritiva ao exercício das garantias constitucionais. No caso, a negociação coletiva estabeleceu o pagamento de parcela constitucionalmente desvinculada da remuneração, ainda que de maneira diferente da disposição legal. Contudo, como não houve vício de consentimento das partes, o acordo deve ser prestigiado e cumprido.

Nesse ponto, a relatora deu provimento ao recurso da empresa para julgar improcedente o pedido do trabalhador de integração da parcela referente à participação nos lucros ao salário e foi acompanhada pelos demais integrantes da Turma. O trabalhador ainda apresentou embargos de declaração que foram rejeitados pelo colegiado. (RR-48000-89.2005.15.0009)

Fonte: TST

12-01-2011-Incidência de contribuição previdenciária sobre participação nos lucros é tema com repercussão geral

O Plenário Virtual – ambiente no qual os ministros do Supremo Tribunal Federal (STF) deliberam sobre os assuntos que tem ou não repercussão geral para efeito de exame pela Corte - reconheceu a repercussão do tema tratado no Recurso Extraordinário (RE 569441), no qual o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) contesta decisão da Justiça Federal da 4ª Região que considerou isenta de contribuição previdenciária a

verba paga aos trabalhadores a título de participação nos lucros ou resultados (PLR) das empresas.

O Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF-4) declarou a não incidência da contribuição previdenciária sobre as parcelas pagas a título de PLR desde a Constituição de 1988 até a edição da Medida Provisória nº 794, de dezembro de 1994, que regulou a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade.

No STF, o INSS sustentou que, no caso em questão, trata-se de PLR paga em janeiro de 1994, ou seja, antes da entrada em vigor da legislação específica que veio a regulamentar a norma constitucional. A autarquia asseverou o caráter remuneratório da participação nos lucros a dar respaldo à cobrança da contribuição previdenciária em período anterior à edição da MP, por considerar que o caso amolda-se ao disposto no artigo 28, parágrafo 9º, alínea "J", da Lei nº 8.212/91, na ausência de lei específica.

A participação nos lucros ou resultados está entre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais previstos na Constituição Federal (artigo 7º, inciso XI). Mas o dispositivo deixa claro que a PLR é "desvinculada da remuneração". De acordo com o relator do recurso, ministro Dias Toffoli, a questão posta no recurso extraordinário relativamente à eficácia do artigo 7º, inciso XI, da Constituição quanto à desvinculação entre a participação nos lucros e a remuneração do trabalhador, ultrapassa os interesses subjetivos das partes e possui "densidade constitucional suficiente" para que seja levada ao exame do Plenário da Corte.

"Ademais, a discussão relativa ao caráter remuneratório da participação nos

Boletim Sindical

lucros, tal como sustentado pela autarquia, e ao tratamento legal emprestado pela legislação ordinária no período questionado está a merecer uma posição definitiva da Corte, à luz dos princípios que limitam o poder de tributar”, conclui o ministro Dias Toffoli. Quando o STF reconhece a repercussão geral de um tema jurídico, todos os

recursos que discutem a mesma questão ficam aguardando a definição dos ministros da Suprema Corte. A decisão do STF no recurso (chamado de “paradigma”) é aplicada em todos os processos similares.

Fonte: STF
