

Edição nº 04/2010

## ❑ **NOTA OFICIAL**

### **Novas regras prejudicam competitividade industrial e relações trabalhistas**

*Para a Fiesp, a Portaria nº 1510/09, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), representa um retrocesso à atividade produtiva brasileira.*

A Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp) vem acompanhando de perto os impactos que as novas regras do registro do ponto eletrônico terão sobre a indústria brasileira.

A Fiesp entende que a Portaria nº 1510/09, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que regulamenta as normas, significa um retrocesso às empresas brasileiras. Os altos custos dos equipamentos devidamente adaptados e dos procedimentos técnicos e operacionais comprometerão a competitividade das micro e pequenas indústrias, principalmente.

Um dos seus aspectos mais preocupantes é a possibilidade de aumentar a animosidade das relações de trabalho. Isso porque com a implantação ou utilização dos novos moldes do sistema de ponto eletrônico deverão ser criados mecanismos de fiscalização e manutenção da regularidade pelo empregador, que podem ser entendidos como um ato de desconfiança por parte das entidades sindicais. Esta circunstância representa um retrocesso histórico à atual relação entre capital e trabalho, colocando em risco o equilíbrio que alcançou.

Além disso, a obrigatoriedade da entrega de um comprovante físico a cada marcação do empregado (entrada / saída para almoço / volta do almoço / saída) é altamente dispendiosa e não resolve os problemas existentes. Assim, os empregados serão obrigados a guardar os comprovantes fornecidos durante toda a relação contratual, pois estes serão as únicas provas dos horários que de fato trabalharam.

Por fim, além de todos os ônus à atividade produtiva, as regras não serão bem sucedidas em seu objetivo de evitar as fraudes e imprecisões nos registros de frequência, já que o sistema apresenta pontos de alta vulnerabilidade, como a porta USB para coleta de informações existentes no equipamento de registro. O mecanismo expõe dados pessoais dos trabalhadores, desrespeitando seu direito constitucional à privacidade.

Estes impasses inviabilizam o uso da tecnologia eletrônica de registro da jornada de trabalho e forçam as indústrias a utilizarem os meios obsoletos, dispendiosos e imprecisos de marcação, como o registro manual ou mecânico.

Por esses motivos, a Fiesp pede a suspensão, e se necessário a revogação, das novas regras impostas pelo Ministério do Trabalho, para que a indústria, as bases representativas dos trabalhadores e o governo possam traçar uma visão compartilhada e mais profunda dos impactos que a Portaria acarretará à sociedade brasileira.

**Federação das Indústrias do Estado de São Paulo**

## □ ÍNDICES SINDICAIS

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO QUE A FIESP COORDENA OU É PARTE INTEGRANTE - 2010					
<b>Categoria</b>	<b>Data Base</b>	<b>Reajuste (%)</b>	<b>Salário Normativo</b>	<b>INPC</b>	<b>Aumento Real</b>
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 Jundiá	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 do Interior	1/mai	7,50%	R\$759,00	5,49%	1,90%
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%

# Boletim Sindical

## NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DOS DIVERSOS SEGMENTOS INDUSTRIAIS, COMERCIAIS, SERVIÇOS E TRANSPORTE.

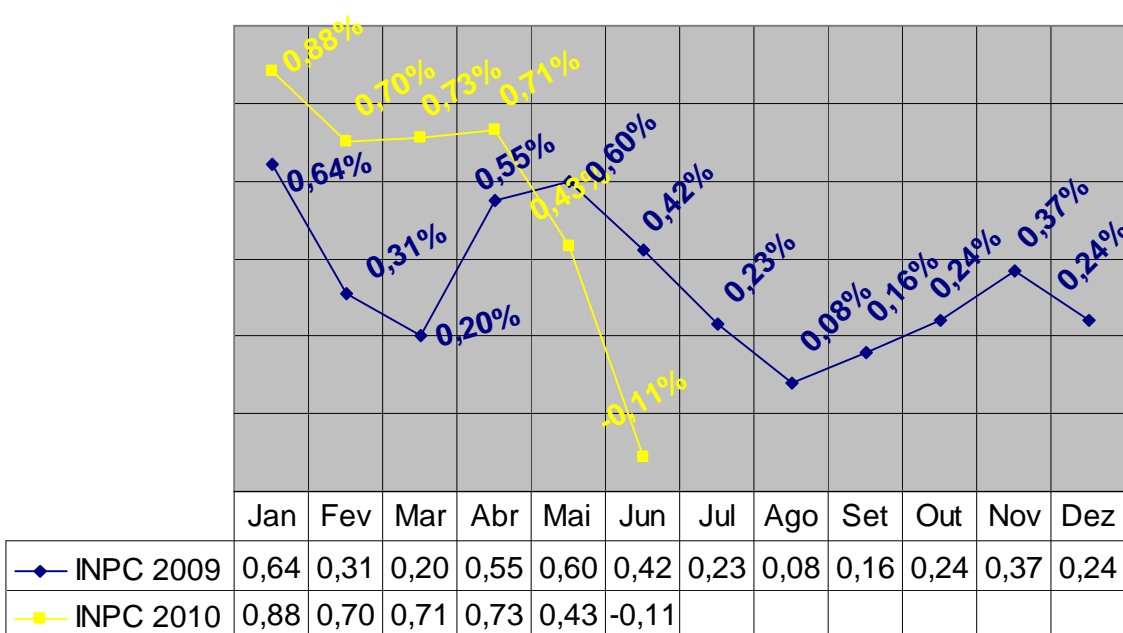
Categoria	Data Base	Reajuste	Observações
Extrativas de areia (fluvial)	1/fev	7,00%	<b>Salários normativos:</b> R\$577,58 e R\$1.318,26; PLR: R\$500,00 Cesta básica: R\$81,53 <b>Aumento real: 2,53%</b>
Bebidas Interior	1/mar	6,00%	teto R\$3.200,00 Salário normativo: R\$830,00 PLR R\$880,00 <b>Aumento real 1,17% (INPC 4,77%)</b>
Bebidas SP capital	1/abr	5,50%	Acima de R\$2.628,98 valor fixo de R\$144,60 Salário Normativo R\$980,00 PLR: R\$900,00 em duas parcelas Auxílio material Escolar R\$104,00 Reembolso creche: R\$78,00 <b>Aumento real 0,19% (INPC 5,30%).</b>
Cimento	1/mar	7,00%	Para quem percebia mais que R\$1.300,00 reajuste de 6,5% <b>Salário normativo:</b> Não qualificados R\$762,91 Qualificados R\$920,20 Não qualificados nas indústrias de fibrocimento R\$814,23 nos primeiros 90 dias e R\$876,86 após esse período. <b>Cesta básica</b> de 30 quilos PLR: R\$300,00 <b>Aumento real 2,13%</b>
Farmacêuticos	1/abr	6,80%	Para quem percebia mais que R\$4.950,00 uma parcela fixa de R\$336,60 <b>Salário normativo:</b> Empresas com até 100 empregados: R\$835,00 Empresas com mais de 100 empregados: R\$880,00 <b>PLR:</b> Empresas com até 100 empregados: R\$880,00 Empresas com mais de 100 empregados: R\$1.200,00 <b>Vale alimentação:</b> Empresas com até 100 empregados: R\$60,00 Empresas com mais de 100 empregados: R\$90,00 <b>Abono Salarial:</b> R\$500,00 <b>Aumento real: 1,42%</b>
Construção Civil SP	1/mai	8,01%	INCP: 5,49% <b>Salário Normativo:</b> não qualificados R\$829,40; qualificados R\$990,00 <b>Refeição:</b> Café da manhã, lanche da tarde e almoço completou ou cesta básica de 36 quilos ou tíquet supermercado. <b>Aumento real: 2,39%</b>
Construção Civil Interior (Feticon)	1/mai	8,01%	INPC: 5,49% <b>Salário Normativo:</b> não qualificados R\$770,00; qualificados R\$917,40 <b>Refeição:</b> Café da manhã, lanche da tarde e almoço completou ou cesta básica de 36 quilos ou tíquet supermercado. <b>Aumento real: 2,39%</b>

# Boletim Sindical

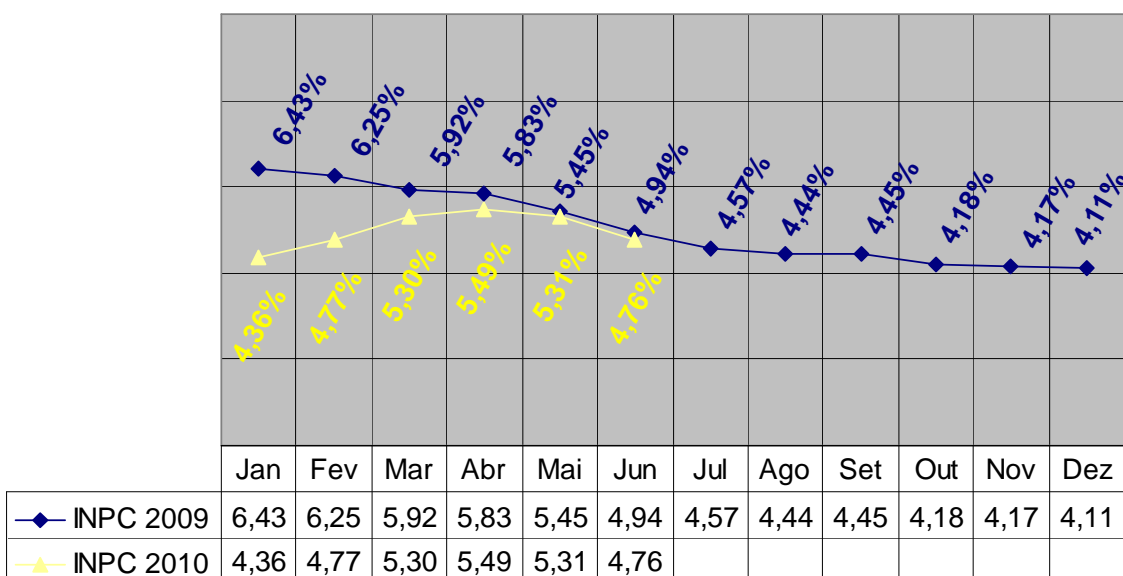
## INDICADORES ECONÔMICOS

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

### INPC Mensal



### INPC acumulado



# Boletim Sindical

## ❑ **NOVIDADES “LEGISLATIVAS”**

### **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 dispondo 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

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.

### **31/05/2010 – Testagem relacionada ao vírus da imunodeficiência adquirida (HIV)**

Foi publicada no DOU de 31 de maio de 2010, a Portaria MTE nº 1.246/2010 que visa orientar as empresas e os trabalhadores em relação à testagem relacionada ao vírus da imunodeficiência adquirida - HIV.

A portaria em consonância com a legislação em vigor, prevê que não será permitida, de forma direta ou indireta, nos exames médicos por ocasião da admissão, mudança de função, avaliação periódica, retorno, demissão ou outros ligados à relação de emprego, a testagem do trabalhador quanto ao HIV.

Prevê ainda, que são permitidas campanhas ou programas de prevenção de saúde que estimulem os trabalhadores a conhecer seu estado sorológico.

A portaria entra em vigor na data da publicação.

### **20/05/2010 – Redução de Intervalo Intra jornada**

Foi publicada no DOU de 20 de maio de 2010, a Portaria MTE nº 1.095 de



# Boletim Sindical

19 de maio de 2010 que disciplina os requisitos para a redução do intervalo intrajornada.

Dentre as alterações promovidas, destacamos:

- Compete privativamente ao Superintendente Regional do Trabalho e Emprego a competência para decidir sobre o pedido da redução de intervalo para repouso ou refeição;
- os instrumentos coletivos deverão especificar o período do intervalo;

- Não se admite supressão total, diluição ou indenização do intervalo intrajornada, e ainda, deverá ser garantido um intervalo mínimo de trinta minutos;

- o pedido à SRTE deverá ser acompanhado do instrumento coletivo;

- a autorização terá vigência máxima de 02 anos

A Portaria revogou a Portaria nº. 42/2007 que regulava a matéria anteriormente, e entra em vigor na data da publicação.

## **JURISPRUDÊNCIA**

### **01/07/2010 - Súmula nº. 85/TST não se aplica a banco de horas**

A compensação de jornada de trabalho de que trata a Súmula nº 85 do Tribunal Superior do Trabalho é inaplicável aos conflitos envolvendo banco de horas. Esse verbete jurisprudencial tem como parâmetro de compensação o limite da jornada máxima semanal, que corresponde a quarenta e quatro horas semanais. Diferentemente, o banco de horas admite sistema de compensação anual e deve ser fixado em instrumento coletivo, como prevê o artigo 59, § 2º, da CLT (com a redação da Lei nº 9.601/98).

Com esse entendimento unânime, a Seção I Especializada em Dissídios Individuais do TST deu provimento a recurso de embargos de ex-empregado da Companhia Ultragaz para restabelecer decisão do Tribunal

paranaense (9ª Região) que declarara a nulidade do banco de horas e condenara a empresa ao pagamento das horas excedentes da 8ª diária e da 44ª semanal (de forma não cumulativa) como extras e reflexos.

A relatora, ministra Maria de Assis Calsing, explicou que, nos termos da CLT, o excesso de horas em um dia pode ser compensado com a diminuição em outro dia, desde que não ultrapasse, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho, nem o limite máximo de dez horas diárias.

Portanto, na opinião da relatora, o empregado tinha razão quando contestava a aplicação ao caso da Súmula nº. 85 pela Sétima Turma do Tribunal, que determinou o pagamento das horas que ultrapassem a jornada semanal

# Boletim Sindical

normal como horas extraordinárias e o pagamento apenas do adicional por trabalho extraordinário em relação às horas trabalhadas além da jornada diária normal.

A ministra Calsing destacou que as convenções coletivas da categoria a que o empregado pertencia proibiam qualquer tipo de compensação de horas extras até setembro de 2003. A partir desta data, os acordos passaram a autorizar a compensação pelo sistema de banco de horas, desde que cumpridos alguns requisitos, como, por exemplo: o fornecimento mensal do extrato de saldo de horas dos empregados e a observância do limite de dez horas diárias de trabalho - requisitos de validade que foram desrespeitados pela Ultragaz.

Assim, a relatora concluiu que essa não era a hipótese de aplicação da Súmula nº 85 do TST, como fez a Turma equivocadamente. O correto seria o reconhecimento da nulidade do banco de horas, com o consequente pagamento das diferenças de horas extraordinárias correspondentes, da forma como proposto pelo Regional. (E-ED—RR-23240-15.2006.5.09.0654)

Fonte: Notícias do TST

## **28/06/2010 - Contratação de aprendiz está na mira do Ministério Público**

O Ministério Público do Trabalho (MPT), por meio da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região (PRT-2), em São Paulo, vai chamar as 500 maiores empresas da capital e abrirá procedimentos para verificar o cumprimento da cota legal de

contratação de menores aprendizes. A Lei 10.097, regulamentada em 2005, obriga empresas a contratar adolescentes e jovens com idade entre 14 e 24 anos em 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, do total de trabalhadores. As micro e pequenas empresas não estão obrigadas a cumprir a exigência. Como incentivo, a alíquota dos depósitos do FGTS cai de 8% para 2%.

A coordenação nacional do MPT também encaminhou para todas as regionais uma relação de 100 empresas e foram abertos procedimentos investigatórios em face dessas empresas.

Segundo a procuradora do trabalho Mariza Mazotti de Moraes, coordenadora do núcleo de erradicação do trabalho infantil da PRT-2, a medida foi tomada porque São Paulo tem uma "situação peculiar" por concentrar um terço da demanda total de aprendizes do País. "Adotamos esse critério e solicitamos à junta comercial uma relação das 500 maiores empresas de São Paulo, pelo capital social", afirmou a procuradora em entrevista exclusiva ao DCI. De acordo com Mariza, o Ministério Público deverá, no futuro, chegar a outras empresas, de médio porte.

A procuradora, que preferiu não informar quais empresas serão apuradas, explica que o MPT não sabe ainda se elas cumprem as cotas. Por conta das limitações do órgão, não serão instaurados os 500 procedimentos de uma vez; na capital, são quatro os procuradores do núcleo. Depois disso, há um prazo

# Boletim Sindical

para que as empresas se manifestem e juntem documentos, e eventualmente uma fiscalização pode ser solicitada. A partir daí, é marcada uma segunda audiência e, caso a cota não tenha sido cumprida, um termo de ajustamento de conduta (TAC) é assinado. Se ela não concordar e estiver irregular, o MPT entra com ação civil pública.

Mariza Mazotti afirma que hoje são firmados mais acordos: "Não costumamos ter maiores problemas na assinatura de termos de ajustamento". As multas em TACs dependem de cada caso examinado (número de empregados e lesão) e os valores são revertidos para fundo do trabalhador ou da infância e da adolescência.

O governo federal estipulou como meta que 800 mil aprendizes sejam contratados até o fim de 2010. O objetivo, no entanto, está longe de ser cumprido: estima-se que menos de 200 mil aprendizes estejam trabalhando. "Por parte das empresas, ninguém se escusa do cumprimento da lei alegando ignorância. Falta o cumprimento espontâneo e uma fiscalização mais intensa", diagnostica a procuradora.

De acordo com o superintendente de operações do Centro de Integração Empresa Escola (CIEE), Eduardo de Oliveira, 9.500 empresas têm parceria com a entidade de capacitação e mais de 18 mil jovens foram contratados. "Os números são tímidos, tendo em vista que é uma lei e que há um grande espaço para a contratação de milhares de jovens", afirma.

Outro projeto que deve ser colocado em prática na segunda quinzena de julho é uma parceria com os principais clubes de futebol de São Paulo para implementar um programa de formação profissional para os atletas menores de idade. A ideia é regularizar a situação e assegurar direitos dos futuros jogadores, com uma carga horária correta, autorização dos pais e contratos.

Quanto ao trabalho infantil, Mariza destaca que ele é visto principalmente no comércio informal. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2008, existem 4,5 milhões de crianças no mercado de trabalho (quase 610 mil em São Paulo). "O trabalho infantil é aceito culturalmente. A legislação é boa, mas é preciso a participação do poder público, família e sociedade", diz a procuradora.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) em São Paulo vai chamar as 500 maiores empresas da capital e abrirá procedimentos para verificar o cumprimento da cota legal de contratação de menores aprendizes.

Fonte: Notícias MPT

**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



# Boletim Sindical

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”.

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: TST 16/06/2010

**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

# Boletim Sindical

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 nexos 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

# Boletim Sindical

assegurar a estabilidade”. A Oitava Turma, então, acompanhou o voto da ministra Dora Maria da Costa. ([RR - 5917600-90.2002.5.02.0900](#))

Fonte: TST 08/06/2010

## **04/06/2010 - SDI-1: processo sindical é limitado aos associados quando há citação dos representados**

Mesmo com ampla legitimidade do sindicato na defesa dos interesses da categoria profissional, as ações judiciais de sua autoria ficam limitadas aos associados quando há citação expressa dos beneficiados. Com esse entendimento, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) acatou, por maioria, recurso do Banco Itaú S.A. e reverteu decisão anterior da Primeira Turma do TST.

No caso, após o sindicato de sua categoria ter ganhado vantagens salariais em ação trabalhista, um empregado do banco não associado à entidade entrou com outra ação para ter os mesmos direitos. Mas, como o sindicato indicou apenas os seus associados como representados na solicitação (petição) inicial do primeiro processo, tanto o juízo de primeiro grau como o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) limitaram os benefícios aos integrantes do órgão de classe.

Ao acatar recurso do trabalhador, a Primeira Turma argumentou que o Supremo Tribunal Federal já se pronunciou pela ampla legitimidade do sindicato como representante da sua categoria profissional. Assim, os direitos reivindicados pelos sindicatos

transcenderiam a esfera individual do empregado. Com isso a coisa julgada, a legitimidade de partes e outros institutos jurídicos deveriam levar em conta as peculiaridades do processo, sob pena de violar o art. 8º da Constituição.

Inconformado, o Banco Itaú recorreu com sucesso à SDI-1. A ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, relatora da ação, mesmo reconhecendo a ampla autonomia sindical atual, argumentou que: “se a entidade de classe, usando da faculdade que lhe é constitucionalmente concedida, indica expressamente os substituídos que pretende defender, e a sentença explicitamente limita seus efeitos àqueles substituídos, não cabe (...) ampliar os limites subjetivos da lide (do processo), sob pena de afronta à intangibilidade da coisa julgada”.

Com esse entendimento, a SDI-1 deu provimento ao recurso do Banco Itaú para restabelecer a decisão do TRT que limitou os benefícios da ação ajuizada pelo sindicato aos seus associados. (RR-9869540-

32.2006.5.09.0011

Fonte: TST 04/06/2010

## **02/06/2010 - SDI1 nega estabilidade a suplente de dirigente sindical**

Em julgamento realizado pela Seção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, um empregado da Rádio e Televisão Bandeirantes Ltda. teve seus embargos rejeitados. Neles, buscou ser readmitido aos quadros da empresa, com base na

# Boletim Sindical

estabilidade garantida por lei a suplente de dirigente sindical.

Uma das razões alegadas pelo ministro Augusto César Leite, relator na SDI-1, para rejeitar os embargos foi que ao transcrever trechos do acórdão, para comprovar divergência jurisprudencial, o embargante não teve o cuidado de anexar o modelo na íntegra, pois o DJ publica tão somente a ementa e parte dispositiva dos acórdãos, não havendo a divulgação do seu inteiro teor, a inviabilizar o confronto de teses.

Contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO), que rejeitou seu recurso e manteve a sentença que indeferiu seu pedido de reintegração, o empregado interpôs recurso à Terceira Turma do TST.

Afirmou ser membro suplente do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Radiodifusão e Televisão do Distrito Federal, cujo estatuto prevê a eleição de vinte dirigentes: sete titulares, sete suplentes, três do conselho fiscal e três do conselho fiscal suplente e que ele ocupava o décimo segundo lugar na relação dos eleitos. Assim, sendo 14 o número de diretores estáveis, e não apenas sete, segundo decisão, não poderia ter sido demitido, por deter a estabilidade prevista nos artigos 8º, VIII, da CF e 543 da CLT.

O Regional se posicionou em harmonia com a Súmula nº 369/TST – dispõe sobre a estabilidade provisória do dirigente sindical – afirmou a Terceira Turma, para destacar que o previsto no item II - o

art. 522 da CLT que limita a sete o número de dirigentes sindicais, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. “Nessa esteira, embora as entidades sindicais possam fixar por injunção do art. 8º, 1, da CF/88, o número de dirigentes sindicais que lhes aprover, no máximo sete dentre eles serão destinatários da garantia de emprego prevista no art. 8º, VIII, da Lei Maior” e dessa forma rejeitar o recurso do empregado.

O argumento do empregado, nos embargos à SDI-1, foi ter sido má aplicada a Súmula nº 333/TST, eis que a Turma e o Regional não interpretaram corretamente a Súmula nº 369/TST, pois o número de dirigentes sindicais nela estabelecido corresponde a sete titulares e sete suplentes.

Nas razões para rejeitar os embargos, o ministro Augusto César disse que o recurso não pode ser conhecido por divergência jurisprudencial, porque inservíveis os arestos ou inespecíficos. “O de fls. 379/383, além de inespecífico à luz da Súmula 296/TST, porque trata da possibilidade de norma coletiva ampliar o limite previsto no art. 522 da CLT, matéria distinta da que está sendo apreciada nos autos, não observa a Súmula 337, I, b, do TST”. (RR-38300-04.2008.5.10.0016)

Fonte: TST 02/06/2010

**02/06/2010 - Aviso de eleição após prazo legal não tira estabilidade de dirigente sindical**

A comunicação para a empresa da escolha de trabalhador como



# Boletim Sindical

dirigente sindical em prazo superior ao período de 24 horas previsto na CLT (art. 543) não extingue o direito à estabilidade legal do ocupante do cargo. Com esse entendimento, a Seção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) rejeitou (não conheceu) recurso da Produtos Roche Químicos e Farmacêuticos S.A contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região (RJ) desfavorável à empresa.

De acordo com o processo, a eleição do diretor do sindicato ocorreu em 22 de maio e a comunicação do fato, em 24 de maio, 48 horas depois do prazo estabelecido pela CLT, e a dispensa do empregado se deu dois anos depois. Ao confirmar entendimento do juízo de primeiro grau, o TRT o fez sob o fundamento de que o TST “já firmou entendimento (...) de que é indispensável a comunicação pela entidade sindical, ao empregador, na forma do art. 543, § 5º, da CLT”.

Ao julgar novo recurso da Roche, o ministro Lelio Bentes Côrrea, relator do processo na SDI-1, confirmou o julgamento do TRT e citou decisões anteriores da Subseção especializada em que a simples “irregularidade do cumprimento do prazo” não impediu o reconhecimento da estabilidade sindical, quando constatado que foi atingida a finalidade da lei: impedir que o empregador seja surpreendido ao tentar despedir o empregado.

Para o ministro, se, no caso, a própria empresa admite que tomou ciência da eleição do sindicato em 26/5/1995, e o dirigente foi dispensado do emprego em

23/5/1997, ela “teve ciência da eleição do reclamante antes da data da rescisão do contrato de trabalho, ainda que fora do prazo estabelecido no artigo 543 da CLT, atingindo-se, assim, a finalidade da exigência legal.” (RR-721340-83.2006.5.12.0035)

Fonte: TST 02/06/2010

## **01/06/2010 - Cartões-ponto com horários invariáveis de entrada e saída não valem como prova em ação trabalhista**

Os cartões-ponto que apresentam os mesmos horários de entrada e saída do empregado, todos os dias, são considerados inválidos como prova em ação trabalhista. Com esse entendimento, a 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul (TRT-RS) deferiu o pagamento de horas extras a um ex-auxiliar de segurança, considerando como verdadeira a jornada de trabalho informada pelo autor (das 6h45 até 19h.)

Em sua defesa, a reclamada apresentou cartões-ponto com horários invariáveis, alegando que a pontualidade era uma exigência na empresa. Porém, os registros foram desconsiderados pelos magistrados. Não é lícito nem razoável crer, ante as atribuições da vida moderna, com inúmeros e inevitáveis transtornos no desempenho de atividades (notadamente nas atividades bancárias, como o caso dos autos), bem como nos deslocamentos, em razão dos mais diversos problemas no trânsito e nos transportes, que um trabalhador consiga chegar, usufruir dos



# Boletim Sindical

intervalos para repouso e/ou alimentação e, ainda, deixar o trabalho diário com a invariabilidade demonstrada nos registros, destaca o relator, Desembargador Milton Varela Dutra.

Quando o registro apresentado pela reclamada é considerado inválido como prova, a empresa deve encontrar outros meios para provar que a jornada informada pelo autor não é verdadeira, o que não aconteceu neste caso.

Assim, o ex-empregado receberá o pagamento das horas extras que excedam à oitava do dia, com integração nos repouso remunerados e reflexos em aviso-prévio, férias com 1/3, décimos terceiros salários e FGTS.

Da decisão cabe recurso. R.O. 00031-2009-023-04-00-9

Fonte: TRT 4

## **28/05/2010 - Autonomia sindical se sobrepõe a exigência burocrática em acordo coletivo**

Dada a maior autonomia sindical, estabelecida pela atual Constituição, a ausência de depósito de cópia de acordo coletivo no Ministério do Trabalho não invalida o conteúdo do documento, mesmo o depósito sendo exigido pela CLT (art. 614). Por isso, a Seção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (SDI-1) acatou, por maioria, recurso da Companhia Brasileira de Bebidas com o objetivo de reverter decisão que a obrigou ao pagamento de horas extras negociadas com os trabalhadores.

Em decisão anterior, em sentido contrário, a Quarta Turma do TST manteve a condenação do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) que obrigou a empresa ao pagamento das horas extras, pela ausência de depósito no Ministério do Trabalho da cópia do acordo coletivo que instituiu o banco de horas na empresa.

O art. 614 da CLT dispõe que “os acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data de entrega dos mesmos” no Ministério do Trabalho. No entanto, para o ministro Vieira de Mello Filho, relator do processo na SDI-1, a interpretação desse artigo “deve guardar harmonia com a nova Constituição Federal, que alterou profundamente a organização sindical e a autonomia das partes para a negociação coletiva, estabelecendo princípios rígidos que vedam a intervenção do Poder Público nessa relação (arts. 8º e seus incisos e 7º, inciso XXVI).”

Para o relator, “as normas e condições de trabalho negociadas de comum acordo entre as partes convenientes valem por si só, criando direitos e obrigações entre elas a partir do momento em que firmado o instrumento coletivo, na forma da lei. Não ficam condicionadas ao depósito no órgão ministerial, cuja função é tão somente dar publicidade do ato negocial a terceiros interessados”.

“O descumprimento da formalidade prevista no art. 614 da CLT acarretará apenas infração administrativa, mas não maculará o conteúdo da negociação coletiva, gerador de novos direitos e

# Boletim Sindical

condições de trabalho”, concluiu o ministro, ao absolver a empresa do pagamento de horas extras. (RO-25400-37.2004.5.04.0261)

Fonte: TST 28/05/2010

## **28/05/2010 - Conselheiro fiscal de sindicato não tem direito a estabilidade provisória**

Empregados eleitos para exercerem a função de conselheiros fiscais de sindicato da categoria a que pertencem não têm direito à estabilidade provisória prevista nos artigos 543, §3º, da CLT e 8º, VIII, da Constituição Federal. Essa é a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho que foi aplicada em julgamento recente na Oitava Turma.

A relatora do recurso de revista da empresa Fras-Le S.A. e presidente do colegiado, ministra Maria Cristina Peduzzi, esclareceu que um conselheiro fiscal não exerce cargo de direção ou de representação, mas possui apenas a atribuição de fiscalizar a gestão financeira da entidade sindical.

Segundo a relatora, o trabalhador, nessas condições, não tem garantia de emprego até um ano após o final do mandato, como estabelece a CLT e a Constituição para outros dirigentes. Assim, a ministra Cristina concluiu que era improcedente o pedido de reintegração feito pelo empregado demitido e foi acompanhada, por unanimidade, pela Turma.

Já o Tribunal do Trabalho gaúcho (4ª Região) tinha entendido que o empregado, como membro do

Conselho Fiscal do Sindicato dos Metalúrgicos de Caxias do Sul, gozava de estabilidade provisória. Por esse motivo, o TRT manteve a sentença que reintegrara o trabalhador no emprego.

Na avaliação do Regional, os dispositivos legais que tratam da estabilidade provisória não abrangem somente os membros da diretoria do sindicato, e sim toda a administração da entidade, no limite máximo de sete membros da diretoria, mais três membros do conselho fiscal (artigo 522 da CLT) e ainda seus respectivos suplentes (artigo 543, §3º, da CLT).

Diferentemente da interpretação do Tribunal gaúcho, o TST consolidou entendimento expresso na Orientação Jurisprudencial nº 365 da Seção I Especializada em Dissídios Individuais de que não existe estabilidade provisória para membros de conselho fiscal de sindicato, tendo em vista a atribuição limitada desses profissionais à fiscalização da gestão financeira da entidade. (RR-12400-84.2008.5.04.0404)

Fonte: TST 28/05/2010

## **25/05/2010 - Vantagem paga pela empresa após fim da vigência do acordo coletivo é incorporada ao contrato de trabalho**

Empregadora que continuou pagando vantagem estabelecida em acordo coletivo mesmo após o fim da sua vigência tem que considerar o benefício como parte do contrato de trabalho no ato da dispensa. Condenada ao pagamento, a empresa Barcas S.A. Transportes

# Boletim Sindical

Marítimos recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho para reformar a decisão, mas a Sexta Turma rejeitou o apelo patronal.

A empresa alegou que as vantagens estabelecidas em acordo coletivo têm eficácia provisória e, portanto, não aderem aos contratos de trabalho. Sustentou ter ocorrido, no acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ), violação aos artigos 7.º, XXXVI, da Constituição Federal, e 611, 613, II e IV, e 614, parágrafo 3º, da CLT, além de contrariedade à Súmula 277 do TST.

De acordo com os precedentes do TST, casos semelhantes foram considerados como liberalidade criada pela empresa ou alteração de contrato de trabalho através de ajuste tácito, havendo a incorporação ao contrato da verba paga espontaneamente. Nesse sentido, também foi o voto do relator do recurso de revista na Sexta Turma, ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho.

O relator observou que a decisão do TRT/RJ está de acordo com julgados do TST, com relatoria dos ministros Vieira de Mello Filho e Ives Gandra Martins Filho. O ministro Augusto Cesar entende que, “ante o pagamento espontâneo por parte da Barcas S.A., não há de se falar em violação dos dispositivos apontados, nem contrariedade à Súmula 277 do TST”, pois as tais verbas foram incorporadas ao contrato de trabalho do empregado. A Sexta Turma acompanhou, por unanimidade, o voto do relator e não conheceu do recurso de revista. (RR - 276300-88.1998.5.01.0243)

Fonte: TST 25/05/2010

## **21/05/2010 - Quinta Turma considera válido acordo coletivo de trabalho que gerou redução salarial**

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reformou sentença do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e, dessa forma, excluiu a Souza Cruz da condenação ao pagamento de diferenças salariais e reflexos decorrentes da alteração prevista em acordo coletivo feito no sistema de remuneração de um empregado. O acordo previa que o pagamento seria composto de uma parcela fixa acrescida de uma remuneração variável. Esse acordo somente teria validade se o empregado fizesse a opção por escrito. O empregado ingressou com ação alegando que a nova forma de remuneração teria gerado perda salarial, pedindo as diferenças salariais e reflexos decorrentes da alteração contratual.

O TRT constatou que o reclamante de fato optou pelo novo sistema. Entendeu que, no caso, a alteração teria violado o artigo 7º, VI, da Constituição Federal, cabendo aplicar ao empregado o sistema antigo de remuneração. A empresa recorreu ao TST.

Ao analisar o recurso da Souza Cruz no TST, o relator, ministro Emmanoel Pereira, observa que o acordo coletivo e a convenção coletiva, igualmente garantidos pela Constituição Federal como fontes formais do Direito do Trabalho, se prestam a validar a flexibilização das condições de trabalho quando se

# Boletim Sindical

tratar de matéria de salário e de jornada. No caso, a convenção permitia uma opção formal de cada empregado, particularmente, para a adesão ou não ao novo sistema salarial aprovado, de modo que aqueles que eventualmente fizessem a opção de permanecer no antigo modelo teriam suas condições de salários preservadas, salienta o relator.

Em suas conclusões, Emmanoel Pereira considera que, “ao manter a observância ao sistema antigo de percepção de salários do empregado, o regional violou as disposições contidas no artigo 7º da Constituição Federal, diante do permissivo legal de redução salarial mediante acordo coletivo de trabalho”. Desta forma, concluiu pela validade das disposições contidas no acordo de trabalho que permitiu a redução salarial do reclamante, reformando, assim, a decisão do TRT.

(RR-97900-87.2004.5.04.0007)

Fonte: TST 21/05/2010

## **19/05/2010 - SDI-1 julga validade de norma coletiva sobre parcelamento de participação nos lucros**

Por meio de negociação coletiva, patrão e empregados podem dispor sobre a forma de pagamento da parcela “participação nos lucros e resultados”, mesmo que em desacordo com a Lei nº 10.101/2000 que trata da matéria. A conclusão unânime é da Seção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho ao julgar recurso de embargos da Volkswagen

do Brasil Indústria de Veículos Automotores contra pedido de diferenças salariais de ex-empregado da empresa.

O relator do recurso, ministro Caputo Bastos, defendeu a validade do acordo coletivo de trabalho firmado entre a Volks e o sindicato da categoria sobre a “participação nos lucros” e, por consequência, negou o pedido de diferenças decorrentes da integração da parcela aos salários. Segundo o relator, embora a norma coletiva tenha fracionado os valores correspondentes à participação nos lucros em periodicidade inferior a um semestre civil (contrariando, em princípio, o artigo 3º, §2º, da Lei nº 10.101/00), não trouxe prejuízo aos trabalhadores.

O ministro Caputo esclareceu que, no acordo coletivo em discussão, estava prevista a redução da jornada de trabalho e do salário, e, como forma de compensação, o pagamento antecipado e parcelado da “participação nos lucros e resultados”. Essa medida, entretanto, não implica o reconhecimento da natureza salarial da parcela “participação nos lucros”, como tinha feito a Quinta Turma do TST ao julgar procedentes os pedidos do trabalhador. Na prática, o acordo antecipou valores que só seriam pagos aos empregados no final do ano subsequente, sem descaracterizar a natureza indenizatória da parcela.

Para o relator, a Constituição, além de garantir o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (artigo 7º, XXVI), também autoriza a negociação de direitos





salariais e jornada de trabalho (diferentes incisos do mesmo artigo 7º). Assim, se o texto constitucional autoriza a flexibilização de salário, quanto mais de uma parcela secundária ao salário, como é o caso da “participação nos lucros”. O ministro ainda destacou notícia veiculada à época que informa sobre

a redução dos salários em troca da manutenção de cerca de sete mil e 500 empregos na empresa, e o parcelamento da “participação nos lucros” como forma de substituir a perda salarial mensal. (E-ED-RR-213900-51.2003.5.02.0464)

Fonte: TST 19/05/2010

### ☐ **VOCÊ SABIA?**

Que a Lei nº. 13.480, publicada em DOE no dia 02.07.2010, no estado do Rio Grande do Sul, divulgou pisos salariais diferenciados por categorias profissionais que produzem efeitos a partir de 1º de maio de 2010.

Os pisos salariais variam de R\$ 546,57 a R\$ 594,42 e não se aplicam aos trabalhadores que tenham piso salarial definido em lei federal, convenção e acordo coletivo e aos servidores públicos municipais.