

Boletim Sindical

Edição nº 06/2010

▣ 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%	1,82%
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%
Movimentadores de Mercadorias	1/mar	Preponderante	R\$690,00	-	-
Telefonistas	1/mar	Preponderante	R\$884,00	-	-
Relojoaria	31/mar	6,50%	R\$618,00	5,30%	1,14%
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 de Americana	1/mai	5,49%	Preponderante	5,49%	0,00%
Condutores de Jundiá	1/mai	Preponderante	Preponderante	5,49%	0,00%
Condutores de Piracicaba	1/mai	Preponderante	Preponderante	-	-
Condutores do ABC	1/mai	5,49%	Preponderante	5,49%	0,00%
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\$1200 R\$860,00	5,49%	0,48%
Técnicos de Segurança	1/mai	5,49%	R\$2.127,40	5,49%	0,00%
Condutores de Osasco	1/jul	Preponderante	Condutores: R\$710,00 Ajudante: R\$580,00	-	-
Mobiliário de Itatiba	1/jul	7,00%	R\$790,94	4,76%	2,13%
Nutricionistas	1/jul	Preponderante	R\$1.670,00	-	-
Técnicos de Nível Médio	1/jul	4,76%	R\$1.000,00	4,76%	0,00%
Técnicos em Nutrição	1/jul	4,76%	R\$1.000,00	4,76%	0,00%
Vendedores e Viajantes	1/jul	4,76%	Admissão: R\$710,23 Efetivação: R\$899,80	4,76%	0,00%
Contabilistas de Santos	1/ago	Preponderante	R\$1.266,00	-	-

Boletim Sindical

Alimentação (Plurimo- interior)	1/set	7,00%	Até 40 empregados R\$770,00, acima de 40 empregados R\$856,00.	4,29%	2,60%
Bibliotecários	1/set	5,00%	R\$1.730,98	4,29%	0,68%
Condutores de São Paulo	1/set	4,29%	Motoristas R\$600,00 Ajudantes: R\$545,00	4,29%	0,00%
Metalúrgicos G10 CUT	1/set	7,50%	Até 35 emp. R\$792,00	4,29%	3,08%
Metalúrgicos G10 CUT	1/set	9,00%	de 35 à 500 emp. R\$867,00 + de 500 emp. R\$994,06	4,29%	4,52%

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%	Salários normativos: R\$577,58 e R\$1.318,26; PLR: R\$500,00 Cesta básica: R\$81,53 Aumento real: 2,53%
Bebidas Interior	1/mar	6,00%	teto R\$3.200,00 Salário normativo: R\$830,00 PLR R\$880,00 Aumento real 1,17% (INPC 4,77%)
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 Aumento real 0,19% (INPC 5,30%).
Cimento	1/mar	7,00%	Para quem percebia mais que R\$1.300,00 reajuste de 6,5% Salário normativo: 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. Cesta básica de 30 quilos PLR: R\$300,00 Aumento real 2,13%

Boletim Sindical

Farmacêuticos	1/abr	6,80%	Para quem percebia mais que R\$4.950,00 uma parcela fixa de R\$336,60 Salário normativo: Empresas com até 100 empregados: R\$835,00 Empresas com mais de 100 empregados: R\$880,00 PLR: Empresas com até 100 empregados: R\$880,00 Empresas com mais de 100 empregados: R\$1.200,00 Vale alimentação: Empresas com até 100 empregados: R\$60,00 Empresas com mais de 100 empregados: R\$90,00 Abono Salarial: R\$500,00 Aumento real: 1,42%
Construção Civil SP	1/mai	8,01%	INCP: 5,49% Salário Normativo: não qualificados R\$829,40; qualificados R\$990,00 Refeição: Café da manhã, lanche da tarde e almoço completou ou cesta básica de 36 quilos ou tíquet supermercado. Aumento real: 2,39%
Construção Civil Interior (Feticon)	1/mai	8,01%	INPC: 5,49% Salário Normativo: não qualificados R\$770,00; qualificados R\$917,40 Refeição: Café da manhã, lanche da tarde e almoço completou ou cesta básica de 36 quilos ou tíquet supermercado. Aumento real: 2,39%
Metalúrgicos XIX/III Sictel, Sindratar, Sindicel, Simefre, Siamfesp, Sibapem, Siescomet e Sinafer(CUT)	set/10	9,00%	. Reajuste: 11,00% até o teto salarial R\$4.270,00, acima valor fixo de R\$469,70;- Normativo: Até 50 empregados, R\$840,00; De 51 até 500 empregados, R\$891,00; Mais de 501 empregados, R\$983,00;- Aumento real: 4,37%
Grupo 19/03 – Metalúrgicos de Campinas, Limeira, Santos e São José	ago-10	9,00%	Salário Normativo: até 50 emp. R\$840 de 51 até 500 emp. R\$891,00 mais de 500 emp. R\$983,00 Aumento real: 4,37%
Grupo 19/Fundição – Metalúrgicos de Campinas, Limeira, Santos e São José dos Campos.	set-10	9,00%	Salário normativo: até 350 emp. R\$895,00 mais de 350 emp. R\$1.065,00 Aumento real: 4,52%
Grupo 19/Autopeças, Forjaria e Parafusos – Metalúrgicos de Campinas, Limeira, Santos e São José dos Campos.	set-10	9,00%	Salário normativo: Até 100 emp. R\$905,00 mais de 100 emp. R\$1.103,00 Aumento real: 4,52%
Grupo 19/03 – CUT	set-10	9,00%	Salário Normativo: até 50 emp. R\$840 de 51 até 500 emp. R\$891,00 mais de 500 emp. R\$983,00 Aumento real: 4,52%

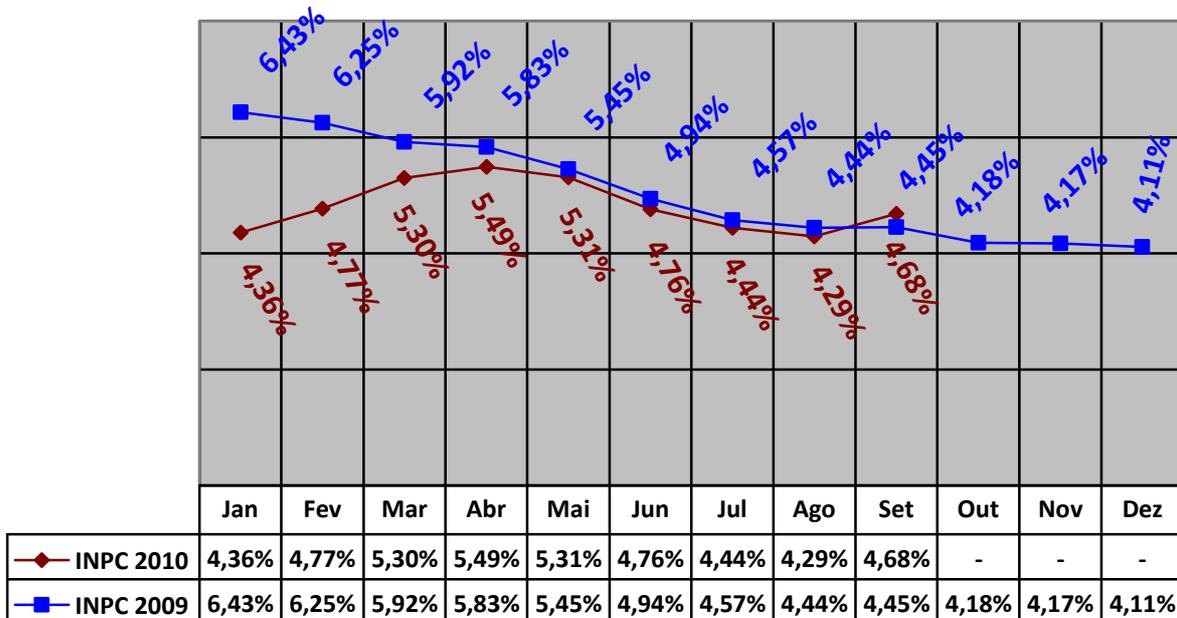
Boletim Sindical

Grupo 19/02 - CUT	set-10	9,00%	Salário Normativo: até 50 emp. R\$836,03 de 51 até 500 emp. R\$886,86 mais de 500 emp. R\$977,24 Aumento real: 4,52%
Grupo 19/Autopeças, Forjaria e Parafusos – CUT	set-10	9,00%	Salário normativo: Até 100 emp. R\$905,00 mais de 100 emp. R\$1.103,00 Aumento real: 4,52%
Grupo 19/Fundição – CUT	set-10	9,00%	Salário normativo: até 350 emp. R\$895,00 mais de 350 emp. R\$1.065,00 Aumento real: 4,52%
Grupo 19/Montadoras – CUT/CGTB/Força Sindical	set-10	10,81%	Aumento real: 6,25%

INDICADORES ECONÔMICOS

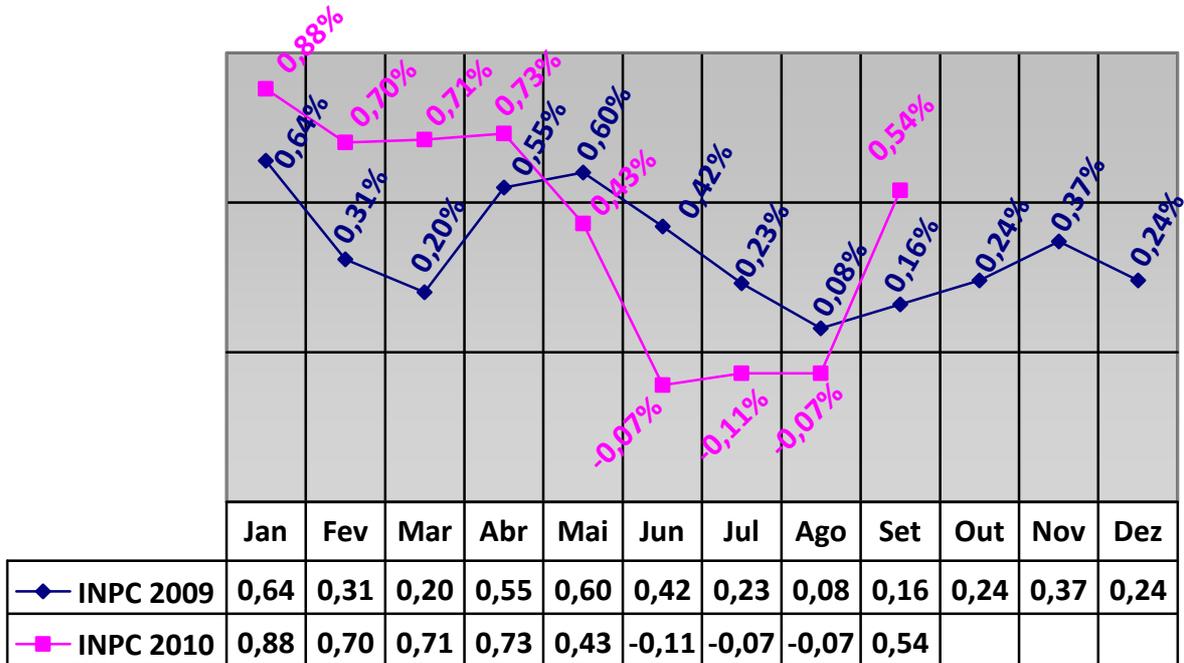
- INPC – ÍNDICE NACIONAL DE PREÇO AO CONSUMIDOR 2009/2010

INPC Acumulado



Boletim Sindical

INPC Mensal



❑ NOVIDADES "LEGISLATIVAS"

24/09/2010 - ACESSE O FAP - FATOR ACIDENTÁRIO PREVIDENCIÁRIO DE SUA EMPRESA CALCULADOS EM 2010 E VIGÊNCIA EM 2011 NOS SITES DA PREVIDÊNCIA SOCIAL E DA RECEITA FEDERAL

Foi publicado no DOU de 24/09/2010 a **PORTARIA INTERMINISTERIAL MPS/MF Nº 451**, de 23 de setembro de 2010, que dispõe sobre a publicação de frequência, gravidade e custo, por atividade econômica, considerados para o cálculo do Fator Acidentário de Prevenção – FAP do ano de 2010, com vigência para o ano de 2011, e sobre o processamento e julgamento das contestações e recursos apresentados pelas empresas em face do índice do FAP

a ela atribuídos, com base nas regras instituídas pela Resolução 1.316/2010.

O FAP é calculado sobre os dois últimos anos de todo o histórico de acidentalidade e de registros acidentários da Previdência Social, por empresa.

As empresas poderão acessar os sites da Previdência Social e também nas páginas da receita Federal do Brasil, por meio de suas senhas.

As contestações deverão ser feitas no período de **1º a 30 de novembro**, por intermédio de formulário eletrônico -- encontrados nos sites mencionados -- dirigido ao Departamento de Políticas de Saúde Ocupacional (DPSO).

Boletim Sindical

Ressalte-se que serão analisadas as divergências de dados previdenciários que compõem o FAP.

Os resultados dos julgamentos estarão disponíveis no site e as empresas terão trinta dias para encaminhar RECURSO em segundo grau de forma eletrônica.

Segundo o artigo 3º da referida portaria, as empresas que estiverem impedidas de receber FAP inferior a 1,0000 por apresentarem casos de morte ou de invalidez permanente, e mesmo Taxa de Rotatividade, poderão afastar esse impedimento se comprovarem ter realizado investimentos em recursos materiais, humanos e tecnológicos em melhoria na segurança do trabalho, com o acompanhamento dos sindicatos dos trabalhadores e dos empregadores,

mediante comprovação do **“Demonstrativo de Investimentos em Recursos Materiais, Humanos, e Tecnológicos em Melhoria na Segurança do Trabalho”**.

Em caso de recurso, o **efeito suspensivo** cessará a partir da data de publicação do resultado do julgamento proferido pela Secretaria de Políticas de Previdência Social, do MPS.

Em caso de **propositura de ação judicial** sobre o mesmo processo administrativo importará em renúncia ao direito de recorrer à esfera administrativa e desistência da impugnação interposta.

JURISPRUDÊNCIA

13/10/2010 - Horas “in itinere” podem ser limitadas em acordo coletivo

A limitação do pagamento das horas “in itinere” é válida quando prevista em acordo coletivo. Segundo a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, após o advento da Lei nº 10.243/2001, que assegurou aos trabalhadores o direito às horas “in itinere”, é possível estabelecer, por meio de negociação coletiva, um valor fixo a ser pago como parcela de horas “in itinere”.

Essa interpretação foi utilizada em julgamento recente na Seção I Especializada em Dissídios Individuais do TST, em processo relatado pela ministra Rosa Maria Weber. Como explicou a relatora, a supressão das horas “in itinere”, ainda que por instrumento coletivo de trabalho, em relação ao

período posterior à edição da Lei nº 10.243/2001, é inviável.

Mas, tendo em vista o artigo 7º, XXVI, da Constituição, que assegura o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, admite-se a quantificação do período de trajeto, porque muitas vezes há dificuldades de provar o tempo exato gasto pelo empregado até o local de trabalho e retorno quando é de difícil acesso ou não contemplado por transporte público.

Nessas condições, afirmou a ministra Rosa Weber, pode-se estipular um montante estimativo de horas diárias, semanais ou mensais a ser pago pelo empregador como horas “in itinere”. Por consequência, em decisão unânime, a SDI-1 deu provimento a recurso de embargos de empresas que pretendiam o reconhecimento da validade de acordo que estipulava um valor determinado para pagamento de horas “in itinere”.

Boletim Sindical

Durante o julgamento, os ministros Lelio Bentes Corrêa e José Roberto Pimenta apresentaram ressalvas de entendimento.

O caso já tinha sido julgado pelo Tribunal do Trabalho do Paraná (9ª Região). O TRT concluiu que a cláusula de acordo prevendo o pagamento de período determinado era nula, pois prejudicial a alguns trabalhadores. Os instrumentos normativos fixaram o tempo "in itinere" em 1 hora diária (30 minutos para ida e 30 para retorno), no entanto, o tempo médio despendido pelos empregados em transporte era de 56 minutos em cada um dos trajetos.

Na Primeira Turma do TST, os ministros não chegaram a analisar o mérito do recurso de revista por entenderem que a decisão do Regional estava de acordo com a jurisprudência aplicável a casos semelhantes. O colegiado chamou a atenção para o fato de que o período relativo às horas itinerantes passou a constituir norma mínima de proteção ao trabalhador depois da vigência da Lei nº 10.243/01, e, desse modo, só poderia ser modificado por negociação coletiva se resultasse em norma mais benéfica para os empregados. (E-RR-108900-92.2007.5.09.0669)

30/09/2010 - Terço constitucional não incide sobre abono pecuniário pago

O Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários nos Estados do Pará e Amapá (Seeb-PA/AP) não conseguiu que o acréscimo de um terço estabelecido pela Constituição incida sobre o abono pecuniário – valor recebido quando o trabalhador vende 10 dias de férias.

A Seção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-I) do Tribunal Superior do Trabalho, ao não conhecer do recurso de embargos do sindicato, manteve, na

prática, o entendimento da Terceira Turma de que o terço constitucional de remuneração das férias incide somente sobre 30 dias, e não sobre os 30 dias mais os dez do abono pecuniário.

O sindicato propôs ação trabalhista contra o Banco da Amazônia (Basa), requerendo a incidência do terço constitucional estabelecido no inciso XVII, artigo 7º, da Constituição Federal sobre o valor do abono pecuniário definido no artigo 143 da CLT. Esse dispositivo da CLT facultou ao empregado a conversão de um terço do período de férias em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

Ao analisar o caso, o Tribunal Regional da 8ª Região (PA) deferiu o terço constitucional sobre o abono, como pedido pelo sindicato. Com isso, o banco recorreu ao TST. A Terceira Turma julgou improcedente o pedido do sindicato, sob o entendimento de que o abono do artigo 143 da CLT não está incluído na remuneração de férias. Para a Turma, o abono significa contraprestação de serviço, motivo pelo qual se exclui da base de cálculo do terço constitucional essa verba, pois se trata de trabalho e não de férias.

O sindicato, então, interpôs recurso de embargos à SDI-I, apresentando decisões de outras turmas divergentes da Terceira Turma nessa matéria. Contudo, o relator do recurso na seção especializada, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, entendeu que os julgados apresentados não tratavam do mesmo tema, não configurando assim, a divergência pretendida.

Na análise do mérito, o ministro Horácio de Senna Pires ressaltou que a incidência do terço constitucional sobre o abono implicaria, na realidade, o pagamento equivalente a 40 dias de férias e não de

Boletim Sindical

30, representando uma obrigação não prevista em lei.

Assim, a SDI-I, ao acompanhar o voto do relator, decidiu, por maioria, não conhecer do recurso de embargos do sindicato. Ficaram vencidos, apenas quanto ao conhecimento, os ministros Augusto César de Carvalho, Roberto Pimenta, Lelio Bentes Corrêa e Rosa Maria Weber. (RR-60500-29.2007.5.08.0005-Fase Atual: E-ED).

Fonte: Notícias TST

29/09/2010 - Horas "in itinere" não podem ser suprimidas por negociação coletiva

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou o Consórcio Capim Branco Civil a pagar horas "in itinere" a ex-empregado. A vantagem tinha sido suprimida por meio de negociação coletiva entre o sindicato da categoria e a empresa, mas, em decisão unânime, o colegiado entendeu que isso não era possível.

Horas "in itinere" significa o tempo gasto pelo empregado até o local de trabalho e retorno, quando o transporte é fornecido pelo empregador, uma vez que o local de prestação do serviço é de difícil acesso ou então não é servido por transporte público. Na prática, o tempo gasto na ida e na volta ao trabalho é computado na jornada de trabalho do empregado para todos os efeitos legais.

No caso analisado pelo juiz convocado Roberto Pessoa, havia cláusula de convenção coletiva de trabalho estabelecendo que as empresas remunerariam seus empregados pelo tempo gasto em transporte realizado em veículo de sua propriedade ou por elas contratado entre o local do canteiro da obra até as frentes de trabalho e vice-versa. No entanto, não pagariam parcela pelo próprio transporte ou pelo tempo

gasto entre o alojamento ou local de residência do empregado e a frente de trabalho, mesmo que em veículo da empresa.

Tanto a sentença de primeiro grau quanto o Tribunal do Trabalho mineiro (3ª Região) concluíram que a empresa estava isenta do pagamento das horas "in itinere" porque havia previsão em cláusula de norma coletiva. De qualquer modo, ficou incontroverso nos autos o fato de que o tempo gasto do trevo da rodovia à portaria da obra era de 19 minutos, que o trecho era de difícil acesso, não era servido por transporte público regular e havia transporte fornecido pela empresa.

Para o juiz Roberto Pessoa, embora a Constituição (artigo 7º, XXIV) prestigie a negociação coletiva, não se pode desprezar as garantias mínimas asseguradas ao trabalhador por lei – na hipótese, as horas "in itinere" constituem direito irrenunciável do empregado, impossível de negociação. Do contrário, explicou o juiz, a manutenção de cláusulas como essa, que suprime uma vantagem do trabalhador, seria o mesmo que conferir à cláusula poder de revogar um preceito legal.

Nessas condições, afirmou o juiz, o acordo coletivo celebrado entre as partes implicou renúncia antecipada às horas "in itinere", portanto, as cláusulas relativas a essa matéria devem ser declaradas nulas, não produzindo efeito. O juiz destacou que o artigo 58, §2º, da CLT coloca as horas "in itinere" no patamar de norma de ordem pública, constituindo garantia mínima assegurada ao empregado e, por consequência, sendo impossível a supressão por negociação coletiva. (RR-120400-20.2005.5.03.0047).

Fonte: Notícias TST

Boletim Sindical

23/09/2010 - Norma coletiva não pode suprimir pagamento de horas de percurso

As chamadas horas *in itinere*, tempo gasto no percurso entre casa e trabalho, podem ser objeto de negociação coletiva, mas não de supressão de pagamento. Nesse sentido é uma decisão recente da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que restabeleceu sentença mandando a empresa Construções e Comércio Camargo Corrêa S.A. pagar a um funcionário as horas de percurso.

A Oitava Turma reformou decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO), que, ao apreciar o recurso da empresa, excluiu da condenação as horas *in itinere* deferidas pelo juízo de primeira instância, desde a contratação - em 19/05/2009 - até 31/08/2009, período abrangido pela convenção coletiva que vedava o cômputo do tempo despendido em transporte.

Segundo o Regional, as horas *in itinere* não se afiguram como direito irrenunciável, pois não compreendem a jornada efetiva de trabalho, daí a razoabilidade de sua supressão. Para o TRT, as horas de percurso se caracterizam como direito disponível e podem ser suprimidas por convenção ou acordo coletivo.

Com posicionamento contrário, a relatora do recurso de revista na Oitava Turma, ministra Dora Maria da Costa, destaca que, mesmo a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXVI, tendo prestigiado e valorizado a negociação coletiva, “é impensável que, apenas porque posta no mundo jurídico, a norma coletiva, por si só, teria validade e eficácia inquestionáveis, sem possibilidade de controle da respectiva legalidade e constitucionalidade”.

Citando precedentes, inclusive da Seção I Especializada em Dissídios Individuais, a relatora esclarece que o TST, com base na regra constitucional, adota entendimento de ser “possível a alteração das condições contratuais, por meio de negociação coletiva, até mesmo, para fixar como horas *in itinere* apenas aquelas que ultrapassarem o limite diário estabelecido no acordo ou convenção coletiva”.

No entanto, ressalta a ministra, este Tribunal Superior considera não ser possível que a norma coletiva estabeleça a supressão total do direito do trabalhador, disciplinado no artigo 58, parágrafo 2º, da CLT. A Oitava Turma, então, seguindo o voto da relatora, deu provimento ao recurso de revista do trabalhador e restabeleceu a sentença em relação à condenação ao pagamento das horas *in itinere*. ([RR - 207-89.2010.5.18.0141](#))

Fonte: Notícias TST

22/09/2010 - Acordo coletivo não pode suprimir concessão de férias

O usufruto de férias é um direito do trabalhador que não pode ser abolido, ainda que conste em norma coletiva cláusula em sentido contrário. Obrigada pela Justiça do Trabalho a conceder férias vencidas a 39 empregados, a empresa Móveis Walfrido Ltda. buscou que fosse reconhecida, no Tribunal Superior do Trabalho, a validade da cláusula do acordo coletivo, o que foi logo rejeitado pela Primeira Turma, por tratar-se de questão sem respaldo no ordenamento jurídico e na Constituição.

O fato é que 65% dos empregados da Móveis Walfrido estavam há anos sem tirar férias e isso é contra a legislação trabalhista. Segundo o relator do recurso na Primeira Turma, ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, “a Constituição

Boletim Sindical

Federal consagra como direitos sociais a saúde e o lazer, assegurando, como direito dos trabalhadores, o gozo de férias anuais remuneradas”. Por outro lado, esclarece o ministro, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, previsto no artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, “não autoriza que, por meio destes instrumentos, seja promovida a simples supressão de direitos e garantias legalmente assegurados”.

Após ação civil pública do Ministério Público do Trabalho, a empresa - que posterga há anos a fruição de férias de seus funcionários - foi condenada, em razão da nulidade de acordo coletivo que concedia prazo amplo para isso, a elaborar escala de férias, tendo sido fixado percentual mensal de trabalhadores para usufruí-las. Com alegações de caráter econômico-social, prevendo a inviabilização que a decisão acarretaria tanto ao exercício da empresa quanto à manutenção dos empregos, e de ordem jurídica, relativa à exigência constitucional de respeito aos acordos e convenções coletivas de trabalho, a empresa tentou modificar a sentença com recurso ao Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC).

Entretanto, o Regional verificou não haver provas que corroborem a afirmação de que a empresa enfrenta dificuldades econômicas e muito menos de que se encontra em situação falimentar ou pré-falimentar. Também a ameaça velada de desemprego em massa, como registrou o TRT, não possibilitou modificação da sentença no sentido de considerar válido o acordo. O Tribunal Regional, no entanto, ao examinar a determinação do juízo de origem em relação à fruição mensal de férias por, no mínimo, 10% dos empregados que estão com elas vencidas, autorizou a empregadora a limitar em 5% aquele percentual

mínimo, no caso de o número total de empregados em férias no mês exceder a 12% do seu quadro de pessoal.

Ainda inconformada, a empregadora recorreu ao TST, alegando que a decisão da Justiça do Trabalho de Santa Catarina, ao considerar nula a cláusula de acordo coletivo que previa a não concessão de férias, violou o artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, com o argumento de que a norma reconhece a validade dos acordos coletivos. Para o ministro Vieira de Mello, porém, não há violação constitucional na decisão que “entende que não há como prevalecer o interesse patronal que impede o exercício de direito trabalhista constitucionalmente previsto”.

A conclusão do relator é de que a norma coletiva subtraiu direito indisponível do empregado, não encontrando, assim, amparo no ordenamento jurídico. Por não vislumbrar violação constitucional e por serem inespecíficos os julgados apresentados para comprovação de divergência jurisprudencial quanto à supressão de fruição de férias anuais, a Primeira Turma seguiu o voto do ministro Vieira de Mello e não conheceu do recurso de revista. ([RR - 115000-16.2003.5.12.0024](http://rr-115000-16.2003.5.12.0024))

Fonte: Notícias TST

16/09/2010 - Ministério do Trabalho pode autorizar redução do intervalo intrajornada

A duração mínima de uma hora de intervalo intrajornada para refeição e descanso do trabalhador que presta serviço contínuo por mais de seis horas pode ser reduzida, desde que haja autorização do Ministério do Trabalho e Emprego. Para tanto, é preciso ficar comprovado que o estabelecimento atende, integralmente, às exigências relativas à organização dos refeitórios e

Boletim Sindical

que os empregados não estejam cumprindo horas extraordinárias.

Essa norma está prevista no artigo 71, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que, além de estabelecer o intervalo mínimo de uma hora para repouso ou alimentação do empregado que cumpra jornada acima de seis horas, também determina limite máximo de intervalo de duas horas, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em sentido contrário.

Recentemente, a Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho deu provimento a recurso de revista da Chocolates Garoto contra o Sindicato dos Trabalhadores em Alimentação e Afins do Espírito Santo (Sindialimentação) justamente para excluir da condenação da empresa o pagamento de horas extras aos empregados que tiveram o intervalo intrajornada reduzido de uma hora para quarenta minutos.

A condenação tinha sido imposta pelo Tribunal do Trabalho do Espírito Santo (17ª Região). O TRT concluiu que é inválida a cláusula de acordo ou convenção coletiva que autoriza supressão ou redução do intervalo mínimo de uma hora (caso dos autos), ainda que haja autorização do Ministério do Trabalho e refeitório nas dependências da empresa, porque o intervalo é medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, sem possibilidade de alteração.

No entanto, o relator na Primeira Turma, ministro Vieira de Mello Filho, verificou que houve comprovação quanto às condições dos refeitórios da empresa como também da autorização dada pelo Ministério do Trabalho para a concessão de intervalo de 40 minutos para alimentação ou descanso em todos os setores da Garoto.

Ainda segundo o relator, tendo sido respeitadas as regras da legislação trabalhista, o Regional não podia negar validade à norma coletiva firmada entre as partes prevendo a redução do intervalo mínimo intrajornada, até porque os requisitos previstos em lei para a redução tinham sido preenchidos.

Por consequência, o ministro Vieira restabeleceu a sentença proferida pela 3ª Vara do Trabalho de Vitória para isentar a empresa do pagamento de horas extras diante da redução do intervalo mínimo intrajornada e foi acompanhado pelos demais integrantes da Turma. (RR-94800-08.2006.5.17.0003).

Fonte: Notícias TST

16/09/2010 - Membro de conselho fiscal do sindicato não tem direito a estabilidade provisória

Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade provisória no emprego até um ano após o término do mandato, nos termos dos artigos 543, § 3º, da CLT e 8º, VIII, da Constituição Federal. Esse entendimento do Tribunal Superior do Trabalho já está consolidado em orientação jurisprudencial (OJ nº 365 da Seção I de Dissídios Individuais) e foi aplicado em julgamento recente na Oitava Turma da Corte.

A presidente do colegiado e relatora do recurso de revista da SHV Gás Brasil, ministra Maria Cristina Peduzzi, reformou a decisão do Tribunal do Trabalho gaúcho (4ª Região) para restabelecer a sentença de primeiro grau que havia negado a estabilidade provisória ao ex-empregado da empresa. A opinião da ministra foi acompanhada, por unanimidade, pelos demais integrantes da Turma.

Boletim Sindical

A relatora destacou que o TRT condenara a empresa a reintegrar no emprego o trabalhador demitido sem justa causa e a pagar as diferenças salariais correspondentes, porque combinou a aplicação dos artigos que tratam da estabilidade provisória com o artigo 522 da CLT. Esse dispositivo consagra que a administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída, no máximo, de sete e, no mínimo, de três membros e de um conselho fiscal composto de três membros, eleitos pela assembleia geral.

Assim, na interpretação do Regional, se a Constituição (artigo 8º, VIII) e a CLT (artigo 543, § 3º) garantem estabilidade ao empregado sindicalizado a partir da candidatura a cargo de direção ou representação sindical, mesmo que suplente, e a administração do sindicato, por expressa disposição legal (artigo 522 da CLT), é exercida tanto pela diretoria quanto pelo conselho fiscal, o trabalhador, nessas condições, tem direito à estabilidade.

Na hipótese, o empregado foi despedido em outubro de 2008, depois de eleito membro titular do Conselho Fiscal do Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Canoas em janeiro de 2008. Logo, de acordo com o TRT, era indiscutível o seu direito à estabilidade sindical até um ano após o término do mandato.

No entanto, a ministra Cristina Peduzzi explicou que a jurisprudência do TST está pacificada em sentido contrário. Para o Tribunal, a função de membro de conselho fiscal está limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato, e não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva a fim de justificar a concessão do benefício da estabilidade. (RR-173400-23.2008.5.04.0201).

Fonte: Notícias TST

14/09/2010 - Trabalhador da Volkswagen ganha como extras os minutos que aguardava para iniciar a jornada

Por entender que os minutos posteriores ao registro do ponto significam tempo à disposição da empresa, a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho deferiu a um trabalhador da Volkswagen trinta minutos, como horas extras, referentes ao período em que ele aguardava antes de iniciar sua jornada.

Um trabalhador da Volkswagen propôs ação trabalhista requerendo o pagamento, como horas extras, do período referente ao lapso temporal de 30 minutos em que costumava aguardar antes de iniciar a jornada de trabalho de turnos de revezamento.

O juiz de primeiro grau negou o pedido do empregado e o Tribunal Regional da 15ª Região (Campinas/SP) manteve a sentença. Segundo o TRT, o fato de o trabalhador aguardar para iniciar a jornada estava de acordo com a sistemática operacional da empresa de manter a linha de revezamento. Além disso, destacou o Regional, os empregados usufruíam o tempo em área de lazer, com lanchonetes e bancos.

Contra essa decisão, o trabalhador interpôs recurso de revista ao TST, requerendo que o início da jornada fosse contabilizado a partir do momento à disposição da empresa, independentemente se havia ou não trabalho logo após o registro do cartão de ponto.

A relatora do recurso na Quarta Turma, ministra Maria de Assis Calsing, concordou com o trabalhador. Segundo a ministra, era interesse da Volkswagen o comparecimento do trabalhador em suas instalações minutos antes do início das atividades. Isso porque se torna

Boletim Sindical

imprescindível, tratando-se de turnos ininterruptos de revezamento, a presença do trabalhador no exato momento em que seu antecessor encerra a jornada, garantindo a não interrupção da produção.

Isso mostra, segundo a relatora, que os 30 minutos que permearam o registro do cartão de ponto e o efetivo início das atividades se caracterizam como tempo à disposição da empresa, devendo ser remunerados. Maria de Assis Calsing ressaltou ainda que o fato de o empregado ter aguardado em área de lazer não camufla a fato de a Volkswagen ter sido a principal beneficiada com este procedimento, buscando assegurar a integridade de sua sistemática operacional.

Assim, com esse entendimento, a Quarta Turma, por unanimidade, deu provimento ao recurso de revista do empregado e condenou a Volkswagen a pagar 30 minutos diários, com adicional de 50% e reflexos em férias, gratificações, FGTS e aviso prévio. (RR-182600-81.2004.5.15.0009)

Fonte: Notícias TST

13/09/2010 - CLT garante intervalo de recuperação térmica aos trabalhadores

A legislação trabalhista garante um intervalo de recuperação térmica aos empregados que prestam serviços no interior das câmaras frigoríficas e aos que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa. A norma está prevista no artigo 253 da CLT e foi aplicada pela Justiça do Trabalho para condenar a Marfrig Alimentos a pagar como horas extras o intervalo não concedido a ex-empregada da empresa.

No recurso de revista relatado pelo presidente da Segunda Turma do

Tribunal Superior do Trabalho, ministro Renato de Lacerda Paiva, a empresa argumentou que o Tribunal do Trabalho goiano (18ª Região) errou ao enquadrar a atividade desempenhada pela trabalhadora na mesma regra prevista para os empregados que trabalham no interior de câmaras frigoríficas ou na movimentação de mercadorias entre ambientes com variações de temperatura, pois, no caso, o ambiente era resfriado.

De início, o relator esclareceu que era inadequada a alegação da empresa de violação de norma regulamentadora do Ministério do Trabalho e Emprego para fins de cabimento de recurso de revista, nos termos do artigo 896 da CLT. O ministro também não verificou desrespeito ao artigo 253 da CLT, que trata do intervalo de recuperação térmica, como defendido pela Marfrig.

Segundo o relator, as provas analisadas pelo Regional demonstraram que a empregada trabalhava no interior de câmara frigorífica no setor de desossa, em ambiente considerado artificialmente frio, com variações de temperatura de sete a doze graus Celsius. E a norma celetista garante 20 minutos de repouso a cada 1h40min de trabalho contínuo para empregados que atuam no interior das câmaras frigoríficas (hipótese dos autos) ou movimentam mercadoria de lugar quente para frio e vice-versa.

Ainda de acordo com o relator, o direito ao intervalo de recuperação térmica da empregada se consolidou, na medida em que o Estado de Goiás – local da prestação dos serviços da empregada – pertence à quarta zona climática definida pelo MTE, que considera artificialmente frio o ambiente cuja temperatura encontra-se abaixo de doze graus (parágrafo único do artigo 253 da CLT) – exatamente a situação vivida pela trabalhadora.

Boletim Sindical

Por essas razões, o relator rejeitou (não conheceu) o recurso de revista da Marfrig e foi acompanhado pelos demais integrantes da Turma. (RR- 149300-44.2008.5.18.0191).

Fonte: Notícias TST

03/09/2010 - Trabalhadora gestante ganha indenização por demissão indevida

Trabalhadora que estava grávida quando foi demitida do emprego, sem justa causa, conseguiu anular a decisão judicial que lhe negou o direito à estabilidade provisória prevista na Constituição. O entendimento unânime da Seção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho é de que a ex-empregada da Yazaki Autoparts do Brasil tem direito ao recebimento de indenização como forma de compensação pela demissão indevida.

No caso analisado pelo ministro Barros Levenhagen, a Vara do Trabalho de Irati, no Paraná, e o Tribunal do Trabalho da 9ª Região (PR) negaram o pedido de pagamento de indenização formulado pela empregada. O ministro ainda destacou que o TRT rejeitara o recurso da trabalhadora pelo simples fato de que ela não tinha a confirmação da gravidez na data da dispensa, apesar de exames médicos realizados posteriormente comprovarem o seu estado gestacional de aproximadamente quatro meses no momento da demissão.

Quando não havia mais possibilidade de recursos contra o acórdão do Regional, a trabalhadora propôs ação rescisória no próprio TRT paranaense para anulá-lo. No entanto, não obteve sucesso: o Tribunal julgou improcedente a rescisória. Em seguida, a empregada apresentou recurso ordinário ao TST na expectativa, mais uma vez, de anular a decisão regional que não reconheceu o seu direito à estabilidade provisória,

apesar da gravidez na época da dispensa.

E na avaliação do relator na SDI-2, ministro Barros Levenhagen, a trabalhadora tinha razão. O artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição de 1988 veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Segundo o ministro, o dispositivo constitucional não previu estabilidade no emprego, mas garantiu o recebimento de indenização correspondente ao período em que não poderia ser dispensada.

O ministro Levenhagen explicou que a redação do artigo mencionado sugere que a garantia de emprego à empregada gestante teria sido vinculada à confirmação da gravidez, e julgamentos posteriores adotaram a tese da necessidade de prévia comunicação ao empregador. Contudo, afirmou o relator, se prevalecesse essa interpretação, era o mesmo que aceitar a ideia absurda de que o legislador constituinte subordinou o benefício à ciência do empregador, e não à gravidez. Portanto, a norma do ADCT deve ser interpretada em benefício de quem foi editada, ou seja, da mãe trabalhadora e da criança que irá nascer.

Para o relator, é perfeitamente aplicável à hipótese a Súmula nº 244, I, do TST, pela qual o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da garantia de emprego prevista na Constituição. Na medida em que a gravidez teve início ao tempo do vínculo de emprego, é irrelevante o desconhecimento dessa condição pelo empregador e até mesmo pela empregada.

Por fim, o ministro Levenhagen deu provimento ao recurso ordinário da

Boletim Sindical

trabalhadora para julgar procedente a ação rescisória e, assim, anular a decisão do TRT contrária à garantia de emprego da gestante. Como consequência, a SDI-2 determinou que a empresa pague indenização substitutiva uma vez que desrespeitou a proibição constitucional de extinguir o contrato. A indenização corresponderá aos respectivos salários, férias, 13º salário e FGTS com a multa de 40% (com juros e correção monetária) pelo período entre a confirmação da gravidez e o quinto mês após o parto. (ROAR-43300-15.2009.5.09.0909).

Fonte: Notícias TST

03/09/2010 - Sindicato tem que provar necessidade para obter gratuidade da justiça

No caso de sindicato, apenas a declaração de que não tem condições de arcar com o depósito recursal não basta para obter os benefícios da justiça gratuita. Inconformado com a extinção de ação rescisória por não ter feito depósito prévio, o Sindicato dos Eletricitários de Furnas e DME (Sindefurnas) interpôs agravo regimental para que fosse reconsiderado o despacho, mas a Seção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o apelo, porque o sindicato, sendo pessoa jurídica, tem que comprovar a insuficiência de recursos.

Relator do agravo regimental em ação rescisória, o juiz convocado Roberto Pessoa salientou que a legislação da gratuidade da justiça foi editada com o objetivo "de tutelar, excepcionalmente, o estado de miserabilidade jurídica do trabalhador que assim o declarar, sob as penas da lei, o que não se identifica com o caso concreto, em que a ação foi proposta pelo sindicato, na condição de substituto processual da categoria".

No agravo à SDI-2, o sindicato alegou que lhe foi negado o livre acesso à Justiça, pois o despacho que extinguiu a ação rescisória não levou em conta o fato de o sindicato profissional ser substituto processual de trabalhadores hipossuficientes, não havendo nenhuma impugnação à sua declaração de insuficiência de recursos e ao seu pedido de gratuidade da justiça.

Ao examinar a questão, o juiz convocado Roberto Pessoa verificou a ausência, nos autos, de documentação comprobatória da insuficiência de recursos do sindicato profissional, autor da ação rescisória. O relator destacou que o posicionamento do TST é no sentido de que, por ser o sindicato pessoa jurídica de direito privado, "não se beneficia, em princípio, da inexigibilidade contida no artigo 6º da Instrução Normativa 31/2007 do TST, bem como na legislação específica".

Na situação de sindicato dos trabalhadores e sendo pessoa jurídica, esclarece o relator, o autor da ação rescisória não providenciou "o depósito prévio que lhe competia – o qual passou a ser exigido nas rescisórias propostas perante a Justiça do Trabalho a partir do advento da Lei 11.495/2007 –, assim como não demonstrou a impossibilidade de fazê-lo sem prejuízo da própria manutenção". A SDI-2 acompanhou o voto do relator e, por unanimidade, negou provimento ao agravo regimental. ([AG-AR - 2132626-12.2009.5.00.0000](#))

Fonte: Notícias TST

01/09/2010 - Acordo coletivo tem força de lei para ampliar jornada de trabalho

O mesmo dispositivo constitucional que estabelece jornada de seis horas de trabalho para turno de revezamento permite que a jornada seja elástica, por meio de negociação coletiva. Foi esse o entendimento da Quarta Turma

Boletim Sindical

do Tribunal Superior do Trabalho para reformar decisão regional que condenou a Concessionária Ecovias dos Imigrantes S. A., ao pagamento de horas extraordinárias a um empregado que reclamou ter trabalhado além do horário.

O empregado era operador de tráfego na Rodovia dos Imigrantes e trabalhava na função de socorro eletromecânico. O julgamento do primeiro grau lhe negou o pedido das horas extras, reconhecendo a validade da norma coletiva, mas o Tribunal Regional da 2ª Região (SP), avaliando que o acordo lhe era prejudicial, reformou a sentença e condenou a empresa ao pagamento da 7ª e 8ª horas trabalhadas por ele como extraordinárias.

A empresa recorreu, alegando que a referida jornada estava legalmente amparada por negociação coletiva, referente ao período de 1999/2001. Ao examinar o recurso de revista, a relatora na Quarta Turma, ministra Maria de

Assis Calsing, manifestou que o acordo coletivo celebrado entre as partes tem força de lei e deve ser respeitado, esclarecendo que o artigo 7º, XIV, da Constituição de 1988, estabelece a referida jornada em seis horas, “mas permite que a empresa fixe jornada superior, mediante negociação coletiva”.

A relatora informou ainda que a jurisprudência sumulada do TST (Súmula nº 423) destaca a possibilidade de majoração da jornada de seis horas para até oito horas, prestadas em regime de turnos ininterruptos de revezamento, “afastando do direito a percepção de pagamento da 7ª e 8ª horas como extraordinárias”. Citou diversos precedentes e retirou a condenação da empresa. Seu voto foi aprovado por unanimidade. (RR-19100-17.2002.5.02.0251)

Fonte: Notícias TST
