



BOLETIM SINDICAL

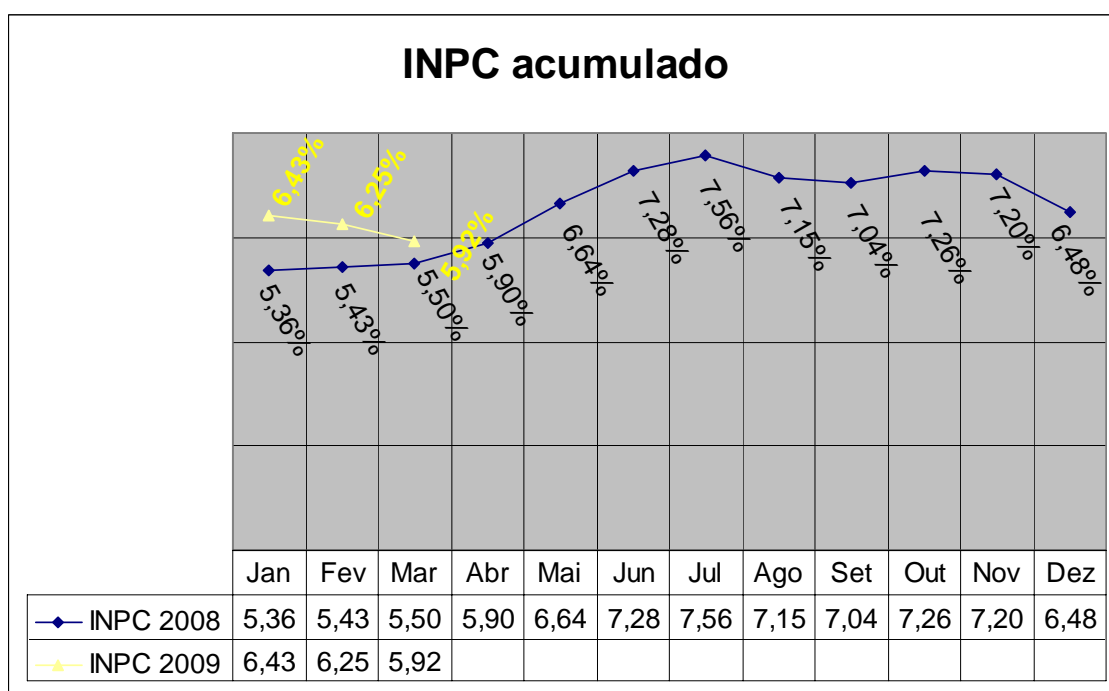
ÍNDICES SINDICAIS

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO QUE A FIESP COORDENA OU É PARTE INTEGRANTE - 2009

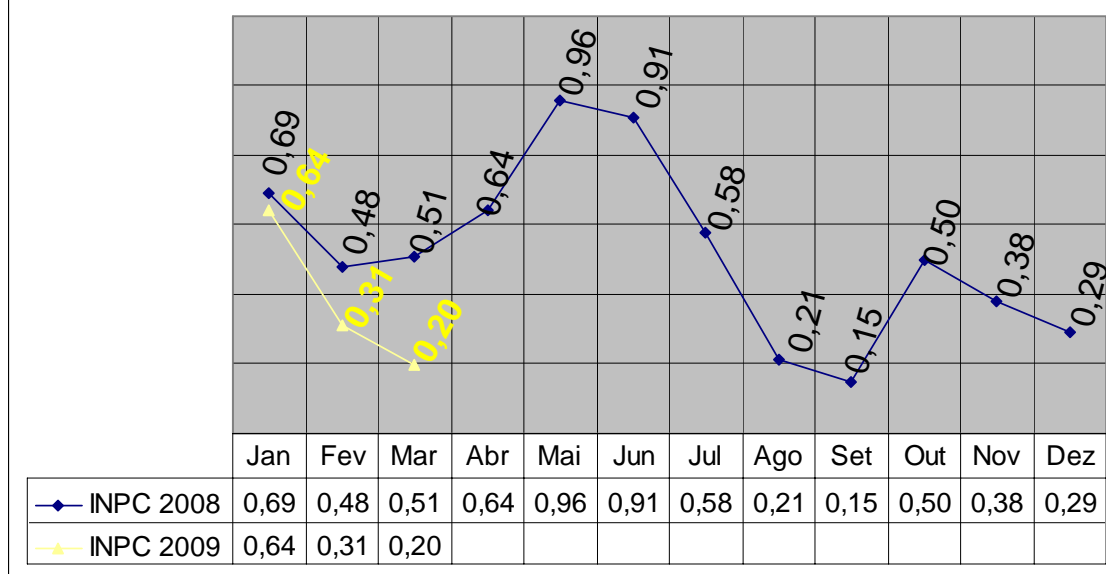
Categoria	Data Base	Reajuste (%)	Salário Normativo	INPC	AUMENTO REAL
Mobiliário de Ribeirão Preto	1/jan	8,00%	R\$ 685,00	6,48%	1,43%
Alimentação de Bragança	1/fev	6,50%	R\$ 609,40	6,43%	0,07%
Extrativas de Metais	1/fev	7,00%	R\$ 601,00	6,43%	0,53%

INDICADORES ECONÔMICOS

- INPC – ÍNDICE NACIONAL DE PREÇO AO CONSUMIDOR



INPC mensal



❑ ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS

Lei 11.925/09 - Lei nº 11.925 de 17.04.2009

D.O.U.: Ed. Extra 7.04.2009

Dá nova redação aos arts. 830 e 895 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA
Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Os arts. 830 e 895 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com a seguinte redação:

"Artigo 830. O documento em cópia oferecido para prova poderá ser declarado autêntico pelo próprio advogado, sob sua responsabilidade pessoal.

Parágrafo único. Impugnada a autenticidade da cópia, a parte que a produziu será intimada para apresentar cópias devidamente autenticadas ou o original, cabendo ao serventário competente proceder à conferência e certificar a conformidade entre esses documentos." (NR)

"Artigo 895. (...)

I - das decisões definitivas ou terminativas das Varas e Juízos, no prazo de 8 (oito) dias; e



BOLETIM SINDICAL

II - das decisões definitivas ou terminativas dos Tribunais Regionais, em processos de sua competência originária, no prazo de 8 (oito) dias, quer nos dissídios individuais, quer nos dissídios coletivos. (...)" (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor 90 (noventa) dias após a data de sua publicação.

Brasília, 17 de abril de 2009; 188º da Independência e 121º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Carlos Lupi

❑ JURISPRUDÊNCIAS

Dano Moral e Material

Dano moral. Sofrimento em razão de EPI inadequado ou da falta de fornecimento pelo empregador. Direito de indenização. O fornecimento de equipamentos de proteção não adequados à função do trabalhador, ou o não fornecimento, quando resultar em ofensa física ao trabalhador, têm o mesmo efeito jurídico e justificam a indenização por dano moral, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil, e arts. art. 5º, V, e 7º, XXVIII, da CF.

(TRT/SP - 01396200405102006 - RO - Ac. 6ªT 20090109567 - Rel. LUIZ EDGAR FERRAZ DE OLIVEIRA - DOE 06/03/2009).

Fonte: Boletim de Jurisprudência Tribunal Regional do Trabalho – São Paulo Serviço de Jurisprudência e Divulgação.

Embriaguez

Embriaguez em serviço. Contumácia. Perdão tácito. O art. 482, alínea f da CLT autoriza a dispensa do empregado por justa causa em duas hipóteses distintas: embriaguez habitual ou em serviço. Habitual é quando o trabalhador, fora do serviço, se serve rotineiramente de bebidas alcoólicas e

se embriaga, por vício, expondo-se à admiração pública e expondo negativamente o nome da empresa que o mantém como empregado. Neste caso, exige-se a contumácia, conforme é o fundamento da sentença. Mas a embriaguez em serviço, ao contrário, não exige contumácia. Uma vez só já é suficiente, sobretudo na profissão de vigilante, com uso de arma de fogo. Por outro lado, o fato da dispensa ter ocorrido dez dias depois da comprovação da embriaguez não tem relevância jurídica. O empregador não é obrigado a dispensar o empregado no dia seguinte. Pode apurar os fatos em prazo razoável, se a estrutura da empresa assim o exigir, sem que isso importe em perdão tácito, conceito doutrinário sem respaldo legal. Cabe ao juiz, caso a caso, verificar se a dispensa foi oportunista, quando o fato já estava no esquecimento do empregado, o que não é o caso sub judice. A recurso a que se dá provimento.

(TRT/SP - 00430200706102005 - RO - Ac. 6ªT 20090109435 - Rel. LUIZ EDGAR FERRAZ DE OLIVEIRA - DOE 06/03/2009)

Fonte: Boletim de Jurisprudência Tribunal Regional do Trabalho – São Paulo Serviço de Jurisprudência e Divulgação.



BOLETIM SINDICAL

Falta grave

VALE TRANSPORTE. UTILIZAÇÃO INDEVIDA. JUSTA CAUSA. Incorre em justa causa o empregado que recebe a integralidade do vale-transporte e não comunica ao empregador que utiliza de carro próprio para deslocar-se de sua casa até o local de trabalho.

(TRT/SP - 00010200426102002 - RO - Ac. 3ªT 20090089299 - Rel. MERCIA TOMAZINHO - DOE 03/03/2009)

Justa causa. A dispensa por justa causa pode prescindir de prévia admoestação, advertência ou suspensão; basta que a conduta do

empregado seja grave o suficiente para atrair a punição máxima. A quebra de confiança não exige a repetição de conduta infracional; basta a ocorrência de um único evento, grave o suficiente e capaz de abalar a fidedignidade que deve pautar as relações entre empregado e empregador.

(TRT/SP - 00953200503202004 - RO - Ac. 3ªT 20090093881 - Rel. ANA MARIA CONTRUCCI BRITO SILVA - DOE 03/03/2009).

Fonte: Boletim de Jurisprudência Tribunal Regional do Trabalho – São Paulo Serviço de Jurisprudência e Divulgação.

❑ ÚLTIMAS NOTÍCIAS

Crise impõe novo desafio à Justiça do Trabalho no país

O ano é 2009, mas as normas a serem aplicadas são quase todas de novembro de 1943. Em um período de crise econômica mundial, cujo desfecho natural é o aumento no número de ações trabalhistas, o desafio para os 3.145 magistrados do Trabalho em atividade no país está posto: adaptar o novo ao antigo, zelar pelos direitos dos trabalhadores sem, no entanto, comprometer a manutenção das empresas, que pela legislação brasileira têm a liberdade de contratar e demitir, desde que asseguradas as indenizações estabelecidas por lei. E ainda, julgar situações novas, que não possuem previsão em lei (leia matéria abaixo).

As primeiras manifestações da Justiça do trabalho em demissões ocorridas desde o início da crise indicam que os juízes trabalhistas - na falta de uma regulamentação no país sobre as demissões coletivas e daquelas sem justa causa - têm buscado, em primeiro

lugar, estabelecer necessariamente um diálogo prévio entre trabalhadores e empregadores e amenizar as demissões com algum tipo de compensação aos funcionários dispensados.

No primeiro grande caso de demissão em razão da crise ocorrido no Brasil, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 15ª Região, com sede em Campinas, reintegrou provisoriamente (até 13 de março) 4.720 trabalhadores demitidos pela Embraer em fevereiro. Além disso, determinou a manutenção, por um ano, dos planos de saúde e o pagamento de indenizações aos funcionários no valor de dois salários, correspondentes a um mês de aviso prévio, com 560 limite de R\$ 7 mil. O tribunal também estipulou a prioridade dos ex-funcionários em possíveis contratações futuras.

A reintegração provisória, porém, foi suspensa ontem pelo presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) Milton de Moura França, até que o TST julgue o mérito da discussão. Para o magistrado, a Embraer tem o direito de



BOLETIM SINDICAL

denunciar contratos de trabalho, com pagamento de todas as verbas devidas. Também lembrou que a empresa está comprovadamente em dificuldades financeiras, e que ainda mantém um expressivo número de empregados em seus quadros. Em Minas Gerais, a Usiminas está impedida, por uma liminar do TRT do Estado, de efetuar demissões até serem estabelecidos critérios para a dispensa dos empregados, mediante negociação com o sindicato profissional. Uma nova audiência judicial está prevista para o dia 23 de abril em Coronel Fabriciano, em Minas Gerais.

A suspensão de demissões também foi aplicada à empresa Bekun do Brasil pelo TRT de São Paulo no início de abril. A empresa, apesar de estar em processo de recuperação judicial, deverá readmitir os 60 funcionários dispensados pelo período de dois meses e negociar as demissões com o sindicato da categoria. O TRT de São Paulo considerou que as dispensas foram feitas sem a mínima disposição para a negociação e, portanto, consideradas arbitrárias e abusivas. "A empresa está em recuperação judicial, não tem dinheiro para manter esses trabalhadores", afirma o advogado no caso, Nelson Mannrich, sócio do escritório Felsberg Advogados e professor de direito do trabalho da Universidade São Paulo (USP).

As tentativas da Justiça do trabalho em amenizar os impactos das demissões para os trabalhadores - que têm sido apoiadas em princípios constitucionais como o da dignidade humana e da função social do trabalho - são louváveis, mas não encontrariam respaldo na legislação brasileira específica, segundo especialistas em direito do trabalho.

Ou seja, não há lei no Brasil que diga expressamente como a empresa deverá proceder no caso de demissões sem justa causa ou ainda estabelecer compensações - além das indenizações

já existentes nas normas do trabalho - aos empregados dispensados. "A Justiça do trabalho tem agido como mediadora desses conflitos, o que é elogiável, mas não há lei que impeça uma empresa de demitir", diz Mannrich. "Pagando-se a indenização, a questão está resolvida conforme estabelece a Constituição Federal", afirma. Para ele, a Justiça tem inovado, buscando saídas para contemporizar, mas, sem leis e normas próprias, não há muito o que ser feito diante de uma crise de mercado, avalia.

O que pode servir de parâmetro ao Poder Judiciário, mas não é lei no Brasil por ter sido denunciada durante o governo Fernando Henrique Cardoso, é a Convenção nº 158, da Organização Internacional do Trabalho (OIT). O documento trata do término da relação do trabalho por iniciativa do empregador. A convenção proíbe a demissão do trabalhador, a menos que exista causa justificada, relacionada com sua capacidade ou seu comportamento.

O professor de direito do trabalho da Pontifícia Universidade Católica (PUC) de São Paulo Marcel Cordeiro, advogado do escritório Neumann, Salusse, Marangoni Advogados, afirma que os fundamentos nos quais têm se baseado a Justiça do trabalho nas decisões já citadas confrontam-se com outros princípios constitucionais, como o da ordem econômica, fundado na livre iniciativa. "Se essas ações, depois de passarem pelo TST, chegarem ao Supremo Tribunal Federal (STF), a corte terá que enfrentar a questão e dar mais peso para um ou outro princípio constitucional", afirma.

O advogado acredita que, no caso do TST, que analisará os possíveis recursos contra as decisões dos TRTs, deverá prevalecer decisões mais técnicas que não se pautem em princípios e valores. O que segundo ele, já ocorreu na decisão do presidente da corte no caso da



BOLETIM SINDICAL

Embraer. "Por mais grave que se apresente a crise, não é possível admitir que o Poder Judiciário possa obstar cessações de contratos de trabalho sem o devido fundamento legal", afirma.

A depender do presidente do TST, ministro Milton de Moura França, porém, os conflitos trabalhistas gerados a partir da crise econômica sequer chegariam à Justiça do trabalho. "Sempre incentivei as partes a negociarem à exaustão, pois elas é que conhecem as peculiaridades de suas relações", afirma. De acordo com o ministro, desde que o tema não envolva saúde, higiene e segurança do trabalho, há espaço para compatibilizar direitos. "As partes devem avaliar até onde podem chegar", acredita.

A negociação coletiva, segundo Moura França, é também necessária por não existir ainda no Brasil uma regulamentação, por meio de uma lei complementar, do artigo 7 da

Constituição Federal, que trata das demissões sem justa causa. Apesar disso, o ministro afirma que a Justiça do trabalho está preparada para receber e julgar as novas demandas que podem surgir com a crise econômica. Segundo ele, para as questões em que há lacunas diante da falta de normas, as respostas serão encontradas no ordenamento jurídico, na analogia ou no direito comparado. "Em primeiro lugar a Justiça do trabalho vai conciliar. Se falhar, aí sim, julgar", afirma.

Neste momento de crise, o ministro defende a realização de um grande acordo entre governo, sindicatos e empresas que permita a redução temporária dos encargos sobre a folha de pagamento das empresas. O resultado, segundo ele, seria a manutenção dos empregos, da capacidade de compra e do mercado das empresas.

Fonte: Jornal Valor Econômico 14/04/2009

FIQUE ATENTO

CONTRIBUIÇÃO: Cálculo do atraso pode ser feito pela internet ou Central 135

Mudança na lei determina que multa seja proporcional aos dias atrasados

Da Redação (Brasília) – O segurado ou o empregador que esqueceu de pagar a contribuição previdenciária na data certa não precisa mais calcular a multa sobre o mês inteiro. Desde dezembro, ela passou a ser cobrada por dia de atraso, calculada a partir do primeiro dia após o vencimento até o dia do pagamento, à taxa diária de 0,33%, definida na alteração da Lei 8.212/91. Os juros pelo atraso continuam sendo regidos pela taxa Selic mensal.

Outros pagamentos, como um terço a mais do salário de férias e o 13º salário, também exigem o pagamento da contribuição previdenciária proporcional aos valores pagos. O valor a ser preenchido na Guia da Previdência Social (GPS) pode ser calculado por meio da página do Ministério da Previdência Social na internet ou pela Central de Atendimento 135.

Na internet (www.previdencia.gov.br) e no 135, o cálculo da contribuição em atraso pode ser feito apenas para períodos posteriores a abril de 1995. Porém, pela Central 135, o cálculo só pode ser feito para os últimos seis meses para cada ligação. Para períodos anteriores a abril de 1995, é necessário dirigir-se a uma Agência da Previdência



BOLETIM SINDICAL

Social. Porém, no endereço www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=434, há uma tabela prática para cálculo de contribuições previdenciárias em atraso, bem como as orientações de como utilizá-la.

Pela internet, o cálculo pode ser feito acessando a área referente à Guia da Previdência Social (GPS), dentro da área Agência Eletrônica Segurado ou Empregador. Basta procurar, na lista completa de serviços ao segurado, as opções “cálculo de contribuições” e “emissão da Guia da Previdência Social (GPS)” para contribuintes individuais, facultativos, empregados domésticos e segurados especiais. Ou cálculo de contribuições para contribuinte empresa e órgão público, dependendo caso.

O cálculo será feito com base no salário informado e de acordo com a data de emissão da GPS. A partir dessas informações, é possível emitir a versão já preenchida, sem código de barras. A versão com código de barras não é emitida para esses casos. O pagamento da GPS, mesmo em atraso mas com o novo cálculo proporcional, pode ser feito nos bancos, caixas eletrônicos ou casas lotéricas.

Nessa mesma área ainda é possível emitir a GPS Eletrônica, com código de barras para pagamentos sem atraso. Para o uso da GPS eletrônica é preciso baixar o programa disponível em www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=460.

Códigos - Para cada tipo de contribuinte e de modalidade de pagamento, há um código diferenciado. No caso de empregados domésticos e com recolhimento mensal, é preciso anotar na GPS o código 1600. Para o recolhimento trimestral, o código é 1651.

Na GPS do contribuinte individual, o código para recolhimento mensal é 1007; no trimestral, o código é 1104. Os contribuintes facultativos que pagam mensalmente devem indicar o código 1406; para pagamento trimestral, o código é 1457.

Os prazos para recolhimento das contribuições previdenciárias em GPS para os contribuintes facultativos, individuais, empregados domésticos e segurados especiais são sempre no dia 15 do mês seguinte àquele a que as contribuições se referirem, enquanto os dos empregados das empresas é no dia 20 (se esta data cair em um final de semana ou feriado, o pagamento deve ser antecipado para o último dia útil imediatamente anterior).

Simplificado - Os que optaram pelo Plano Simplificado também têm até o dia 15 para pagar suas contribuições. A alíquota, nesse caso, é de 11% sobre o salário mínimo. Os códigos são os seguintes:

- Código 1163, se optar pela contribuição individual mensal;
- Código 1180, caso prefira a contribuição individual trimestral;
- Código 1473, se optar pela contribuição facultativa mensal;
- Código 1490, para quem escolher a contribuição facultativa trimestral.

Pagamento automático – Contribuintes individuais, facultativos, empregados domésticos e segurados especiais também podem agendar o pagamento automático das contribuições mensais à Previdência em agências bancárias, clicando sobre a área “Agência Eletrônica: Segurado”, em “Lista completa de serviços ao segurado”. Procure dentro da seção “Destaques”, o link para “Autorização de débito automático em conta”. Para isso, é



BOLETIM SINDICAL

preciso conferir se o banco está credenciado para a prestação do serviço.

Para utilizar o serviço, é preciso o número do CPF e uma senha de acesso pessoal, que pode ser criada pela internet. A senha é indispensável para alterações dos valores de contribuição, do código de pagamento e mesmo para consultas. O interessado deve ter atenção especial no momento de informar o código de pagamento, que é distinto para cada tipo de contribuição. O contribuinte individual, por exemplo, tem códigos diferentes para pagamento mensal ou trimestral. Empregados domésticos, facultativos e segurados especiais, por sua vez, têm códigos próprios.

Fonte: Notícias MPAS de 13/04/2009

16/04/2009 Câmara amplia concessão do adicional de periculosidade

Geraldo Pudim: medida estimulará a eliminação dessas condições perigosas ou, pelo menos, ajudará a minimizá-las. A Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania aprovou nesta quinta-feira a introdução de novos critérios na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para caracterização de uma atividade como perigosa, condição que garante ao trabalhador um adicional de 30% sobre o salário. De [caráter conclusivo](#), o projeto agora segue para o Senado.

Em seu parecer, o relator, deputado Geraldo Pudim (PMDB-RJ), recomendou a aprovação do substitutivo da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público aos projetos de lei [1033/03](#), da deputada Vanessa Grazziotin (PCdoB-AM), e [1562/07](#), do deputado Nelson

Pellegrino (PT-BA), que tramitam apensados. O substitutivo engloba os dois projetos.

Risco acentuado

Pelo texto aprovado, são consideradas perigosas as atividades ou operações que envolvam risco acentuado devido a contato permanente com inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; roubos ou outras espécies de violência física; acidentes de trânsito; e acidentes de trabalho.

"As propostas pretendem justamente estabelecer condições de trabalho consideradas perigosas e impor o adicional consequente como forma de onerar o trabalho realizado nas condições que especifica, estimulando investimentos para eliminar ou, pelo menos, minimizar tais condições", afirmou o relator.

Hoje, a CLT (Decreto-Lei 5.452/43) reconhece como perigosas apenas as atividades que impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

O PL 1033/03 prevê adicional de periculosidade de 30% sobre o salário para vigilantes e empregados em transporte de valores. Já o PL 1562/07 altera a CLT para estender o adicional de periculosidade "ao trabalhador que exercer suas atividades sujeito a elevados riscos de roubos ou outras espécies de violência física; acidentes de trânsito e acidentes do trabalho".

Fonte: Boletim Eletrônico da Agência Câmara de Notícias de 16/04/2009



BOLETIM SINDICAL

❑ VOCÊ SABIA??

Enquadramento Sindical

Que os sindicatos constituem-se, normalmente, por categorias econômicas ou profissionais específicas, na conformidade da discriminação do Quadro de Atividades e Profissões a que se refere o art. 577 (CLT), ou segundo as subdivisões que, sob proposta da Comissão do Enquadramento Sindical, de que trata o art. 576 (CLT), forem criadas pelo Ministro do trabalho, Indústria e Comércio.

Que o enquadramento sindical de uma empresa é determinado de acordo com a atividade que exerce; portanto se uma empresa explora diversas atividades econômicas, sem preponderância de nenhuma delas, cada atividade se incorpora à respectiva categoria econômica, resultando no “múltiplo enquadramento”.

Que o múltiplo enquadramento é exceção e, como tal, somente deve ser utilizado nos casos em que não seja possível solucionar pela predominância de uma atividade econômica.

Que a nossa legislação trabalhista possibilita aplicar a atividade preponderante para fins de enquadramento sindical, definindo-a como caracterizadora da unidade de produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades converjam exclusivamente, em regime de conexão funcional.

Para maiores esclarecimentos, consulte este parecer na íntegra, através do nosso site:

www.fiesp.org.br/sindical/pareceres.

Data-base da categoria profissional

A expressão data-base aparece pela primeira vez no prejulgado nº. 38, de 20 de agosto de 1971, do Tribunal Superior do Trabalho, que estabelecia instruções para os reajustamentos coletivos de salários.

Entretanto, é a Lei n. 6.708, de 30 de outubro de 1979, em seu artigo 4º, que define pela primeira vez a expressão data-base.

“Art. 4º, - A contagem de tempo para fins de correção salarial será feita da data-base da categoria profissional.

§ 1º, - Entende-se por data-base, para fins desta Lei, a data de início de vigência de acordo ou convenção coletiva, ou sentença normativa”.

É oportuno assinalar que a definição da expressão data-base é repetida no art. 4º, § 1º da Lei n. 7.238, de 29 de outubro de 1984, que tratava de correção salarial.

Importante ressaltar, ainda, que a vigência de um acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho não pode ser superior a 2 (dois) anos, consoante o disposto no § 3º do art. 614 da CLT.

Por outro lado, analisando as cláusulas de vigência dos



BOLETIM SINDICAL

instrumentos coletivos de trabalho, observamos que o prazo de duração da maioria dessas normas não ultrapassa o prazo de um ano.

Outro aspecto interessante é que a fixação de data-base não é imutável. Isto significa que as entidades sindicais envolvidas no processo de negociação coletiva podem de comum acordo modificá-la. De outro lado, é vedada a sua modificação unilateralmente.

Na prática verificamos que a manutenção da data-base é

normalmente assegurada pelas partes na primeira reunião de negociação coletiva, ou na mesa-redonda realizada na Superintendências ou Gerências Regionais do Ministério do Trabalho e Emprego, evitando dessa forma o ajuizamento de dissídio coletivo ou protesto judicial perante a Justiça do Trabalho, para assegurar que os efeitos da norma coletiva sejam retroativos a data-base da categoria.

Boletim Sindical é uma publicação do Departamento Sindical da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo – FIESP

Av. Paulista, 1313 – 5º andar

Comentários e Sugestões: cassind@fiesp.org.br