

# Boletim Informativo

Federação das Indústrias do Estado do Paraná

Departamento de Assistência Sindical

FIEP - DAS

Abril de 2013



Edição 1, Volume 11

## PORTARIA 326/2013 DO MTE

No próximo dia 10 de abril entra em vigor a Portaria 326/2013 do MTE (república em duas oportunidades) que visa traçar novas regras referentes aos procedimentos administrativos relacionados ao registro sindical das entidades sindicais **de primeiro grau, ou seja, dos sindicatos**. Os registros das Federações e das Confederações continuarão sendo regidos pela Portaria 186/2008 do MTE.

*Determinou um aumento significativo do rol de exigências nos documentos que deverão ser protocolizados*

### PRINCIPAIS ALTERAÇÕES:

- Para qualquer pedido de alteração estatutária ou registro sindical a entidade necessariamente deverá possuir certificado digital e manter seus dados atualizados junto ao Cadastro Nacional de Entidades Sindicais – CNES.
- Visa facilitar a protocolização dos documentos exigidos, uma vez que permite que tal ato seja efetuado tanto na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE, quanto nas Gerências da Unidade da Federação onde se localiza a entidade sindical. Anteriormente os sindicatos somente podiam protocolar tais documentos na SRTE, sendo vedada a remessa postal, o que aumentava os custos do processo para as entidades sindicais do interior em razão da necessidade de deslocamento.

### *Neste Boletim*

- Portaria 326/2013
- Do Registro da Convenção Coletiva de Trabalho – CCT
- Certificado Digital
- Sistema de Votação Eletrônica
- Recentes Alterações de Entendimento do TST
- Jurisprudência Recente
- Cenário das Negociações Coletivas
- Estimativa do INPC de Referência Para os Próximos Meses

- Foi estabelecido um prazo de trinta dias, a contar da data da transmissão eletrônica dos dados, para ser realizado o protocolo dos documentos, sob pena de cancelamento do requerimento.
- Determinou um aumento significativo do rol de exigências nos documentos que deverão ser protocolados, principalmente no que tange às informações contidas nos editais de convocação e nas atas das assembleias.
- A título exemplificativo, as atas de registro ou de alteração estatutária deverão sempre estar acompanhadas da lista de presença contendo a finalidade da assembleia, a data, o horário e o local de realização e, ainda, o nome completo, o número de registro no Cadastro de Pessoas Físicas – CPF, razão social do empregador, se for o caso, e assinatura dos presentes.
- Com relação às publicações do edital de convocação para a assembleia de registro sindical ou alteração estatutária, será permitido que as publicações no Diário Oficial da União – DOU e no jornal de grande circulação na base territorial ocorram com até cinco dias de intervalo entre elas. No regramento anterior, tais publicações deveriam ocorrer simultaneamente.
- O intervalo necessário entre a data da publicação e a data de realização da assembleia foram estendidos para 20 dias (antes eram 10 dias) para as entidades com base municipal, intermunicipal ou estadual e para 45 dias (antes eram 30 dias) para as entidades com base interestadual ou nacional. Para fins de cálculo deste intervalo será considerada a data da última publicação.
- Possibilidade de impugnação de pedidos de outras entidades de por parte das entidades que tenham apenas publicado o pedido de registro sindical, ainda que este se encontre sobrestado. Antes somente as entidades já registradas possuíam legitimidade para tanto.
- Na análise do pedido, caso seja verificada a insuficiência ou irregularidade dos documentos apresentados pela entidade requerente, a SRTE a notificará uma única vez para, no prazo improrrogável de 10 dias, contados do recebimento da notificação, atender as exigências da Portaria.
- No deferimento do pedido, constatada a irregularidade no que se refere à atualização dos dados cadastrais ou comprovação do pagamento da GRU relativo ao custo da publicação no DOU a entidade será notificada para apresentar, no prazo de trinta dias, os documentos.

*No intuito de auxiliá-los a se adaptar às novas regras exigidas pela Portaria 326/2013, enviaremos em breve aos sindicatos que solicitarem um modelo de edital de convocação de assembleia para alteração estatutária e de ata da respectiva reunião já adaptados às novas exigências. Havendo dúvidas específicas com relação às novas regras determinadas por esta Portaria a equipe do DAS encontra-se à disposição para esclarecimentos.*

**Autoria: Jade Schafachek - Juliana Raschke Dias Bacarin – Priscilla Fátima Caetano de Lima**

## DO REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - CCT

Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos do artigo 611 da CLT: “... é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações às relações individuais de trabalho.”

Faz-se indispensável expor que toda Convenção Coletiva de Trabalho, consoante previsto no artigo 613 da CLT, deverá conter obrigatoriamente:

- I – designação dos sindicatos convenentes;*
- II – prazo de vigência;*
- III – categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;*
- IV – condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante a sua vigência;*
- V – normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenentes por motivos da aplicação de seus dispositivos;*
- VI – disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;*
- VII – direitos e deveres dos empregados e empresas;*
- VIII – penalidades para os sindicatos convenentes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.*

Segundo a Portaria 282/2007 que implantou o Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – **MEDIADOR**, todos os instrumentos coletivos deverão ser: **elaborados, transmitidos, registrados e arquivados eletronicamente.**

A IN 06/2007 do MTE que regulamentou a Portaria 282 acima mencionada, esclarece em seu artigo 4º, inciso II que se considera **depósito**:

*“... o ato de entrega ... do requerimento do registro, quando o instrumento for transmitido via internet ao MTE por meio do Sistema MEDIADOR, no protocolo dos órgãos do MTE, para fins de registro”.*

Segundo a CLT, as Convenções e Acordos Coletivos **somente entrarão em vigor 03 dias após o depósito do instrumento coletivo** na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego ou Gerências Regionais.

Por fim, ressaltamos que todos os instrumentos coletivos registrados pelo Sistema MEDIADOR ficarão à disposição para consulta pública por meio do site <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

**Autoria: Priscilla Fátima Caetano de Lima**

---

### CERTIFICADO DIGITAL

#### **O que é?**

Certificado digital é um arquivo eletrônico que identifica quem é o seu titular, pessoa física ou

jurídica, ou seja, é um Documento Eletrônico de Identidade. Na internet, o certificado digital é a identidade das partes envolvidas nas transações eletrônicas.

## Portaria nº 268/2013-MTE

Esta Portaria estabeleceu o uso obrigatório, a partir do dia 02 de abril de 2013 da certificação digital, emitida conforme a ICPBrasil, nas solicitações realizadas eletronicamente via internet no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais - CNES.

Sem este certificado não será possível realizar atualização de qualquer informação do Sindicato no CNES.

### Para que serve?

A certificação digital é considerada uma ferramenta de segurança extremamente eficaz, garantindo a integridade das informações que trafegam na Internet, bem como a identificação da origem e do destino.

A MP 2.200-2, de 24/08/2001, garante validade jurídica aos documentos assinados eletronicamente com os Certificados Digitais emitidos dentro da Infraestrutura da ICP-Brasil.

A Certificação Digital, que será utilizada nas transações eletrônicas, garantirá:

- Privacidade nas transações: é a garantia que as informações trocadas nas transações eletrônicas não serão lidas por terceiros.
- Integridade nas mensagens: é a garantia que as informações trocadas nas transações eletrônicas não serão alteradas por terceiros.
- Autenticidade: é a garantia da identidade da

*Esta Portaria estabeleceu o uso obrigatório, a partir do dia 02 de abril de 2013 da certificação digital*

origem e do destino da informação.

- Assinatura Digital: Permite aferir, com segurança, a autenticidade de um documento eletrônico.
- Exclusividade: é a garantia de que somente o titular do Certificado Digital poderá realizar determinada operação.

### Como adquirir um Certificado Digital?

A entidade sindical interessada deverá escolher uma "Autoridade Certificadora" e se dirigir a uma "Autoridade de Registro" para adquirir o seu Certificado Digital.

A relação de Autoridades Certificadoras e suas respectivas Autoridades de Registro podem ser encontradas no sítio do Instituto Nacional de Tecnologia da Informação - ITI (link abaixo), ou poderá ser vista em resumo a seguir. <http://www.iti.gov.br/twiki/bin/view/Certificacao/CertificadoObterUsar>

### Certificado Digital no CNES

A Certificação Digital no CNES vem trazer maior segurança às entidades sindicais que diariamente acessam o sistema para realizar as suas solicitações.

O acesso ao CNES para elaboração de "SC", "SR" ou "SD" poderá ser feito com a utilização do Certificado Digital (E-CNPJ) da entidade sindical.

O responsável legal pela entidade sindical poderá utilizar o Certificado Digital (E-CPF) para a elaboração de "SD".

### Autoridades Certificadoras

- SERPRO - Serviço Federal de Processamento de Dados;
- CAIXA ECONÔMICA FEDERAL;

- SERASA EXPERIAN;
- RECEITA FEDERAL DO BRASIL;
- CERTISIGN;
- IMPRENSA OFICIAL DO ESTADO DE SÃO PAULO;
- VALID CERTIFICADORA DIGITAL

#### Tipos de Certificados

- A1: VALIDADE DE UM ANO E É ARMAZENADO NO COMPUTADOR

- A3: VALIDADE DE ATÉ CINCO ANOS E É ARMAZENADO EM CARTÃO OU TOKEN CRIPTOGRÁFICO

#### Fontes

- Ministério do Trabalho e Emprego.
- ITI - Instituto Nacional de Tecnologia da Informação

**Autoria: Michelle Zanella Martiniski**

## SISTEMA DE VOTAÇÃO ELETRÔNICA

O **Sistema de Votação Eletrônica** é uma iniciativa idealizada pelo **Departamento de Assistência Sindical** e elaborada em parceria com **Departamento de Tecnologia da Informação** da FIEP, visando possibilitar aos Sindicatos uma maior participação aos seus filiados/associados no processo eleitoral, com transparência e facilidade.

O processo eleitoral tem início com a publicação do edital de convocação para a Assembleia Geral Ordinária ou Extraordinária de natureza eleitoral, conforme é estabelecida e regida pelo Estatuto de cada Sindicato.

*Ressalte-se que a Eleição poderá ocorrer por meio de escrutínio secreto, aclamação ou votação eletrônica*

Ressalte-se que a Eleição poderá ocorrer por meio de escrutínio secreto, aclamação ou votação eletrônica.

Esclarecemos, por fim que o **Sistema de Votação Eletrônica** poderá ser realizado quando o estatuto não proibir e o edital estabelecer tal possibilidade, conforme o modelo abaixo:

*“SINDICATO DA INDÚSTRIA DE .....*

### **ELEIÇÕES SINDICAIS**

*Pelo presente edital, ficam convocados todos os associados deste Sindicato para as eleições, que serão realizadas no dia \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_, no período das ..... às ..... na sede desta Entidade (mínimo de seis horas), sito na Rua ....., em .....,no Estado do Paraná, para a composição da Diretoria, Conselho Fiscal e Delegados Representantes, efetivos e suplentes, ficando aberto o prazo de 10 (dez) dias, para o registro de chapas, que começará a contar no primeiro dia útil subsequente da data da publicação deste Edital.. A Secretaria da Entidade funcionará, no período destinado ao registro de chapas, no horário das 8h30min às 11h 30 min e das 13 às 18 horas. Caso não seja obtido “quorum” em primeira convocação, a eleição será realizada em segunda convocação no dia \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ (dentro de 15 dias em relação à primeira convocação) e não obtido quorum em segunda convocação, a eleição em terceira convocação será realizada no dia \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ (primeiro dia útil imediatamente*

*posterior à data prevista para a realização da eleição em segunda convocação), sendo considerados eleitos os candidatos que obtiverem a maioria dos votos dos eleitores presentes. Havendo somente uma chapa para concorrer nas eleições sindicais, poderá ser instalada a assembleia eleitoral no dia \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ (mencionar o mesmo dia designado para primeira eleição) acima designado, às (.....) em primeira convocação desde que presentes a maioria absoluta dos associados em condições de votar. Não estando presente este quorum, poderá a mencionada assembleia ser instalada duas horas após, sendo considerados eleitos os candidatos que obtiverem a maioria dos votos dos eleitores presentes. O Sindicato poderá alterar a forma da eleição para que a mesma ocorra pelo Sistema Eletrônico de Votação.*

*Local e data  
Presidente"*

Se houver interesse em realizar a votação através deste sistema, favor entrar em contato com o DAS.

**Autoria: Marlon Tecchio Dreher**

---

## RECENTES ALTERAÇÕES DE ENTENDIMENTO DO TST

### PRINCIPAIS ALTERAÇÕES SUMULARES

#### Súmula nº 228 do TST

##### **Súmula nº 277 do TST**

##### **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE.**

*As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.*

**ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO.** Súmula cuja eficácia está suspensa por decisão liminar do Supremo Tribunal Federal.

#### Súmula nº 244 do TST

##### **GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).



II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art.10, inciso II, alínea b, do ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

#### **Súmula nº 369 do TST**

##### **DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

I - É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho.

II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3.º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes.

III - O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente.

IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade.

V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho.

#### **Súmula nº 378 do TST**

##### **ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. CONSTITUCIONALIDADE. PRESSUPOSTOS**

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado.

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego, decorrente de acidente de trabalho, prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/1991.

#### **Súmula nº 428 do TST**

##### **SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º, DA CLT**

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distancia e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento.

#### **Súmula nº 431 do TST**

##### **SALÁRIO HORA. EMPREGADO SUJEITO AO REGIME GERAL DE TRABALHO (art. 58, caput, da CLT). 40 HORAS SEMANAIS. CÁLCULO. APLICAÇÃO DO DIVISOR 200.**

Para os empregados a que alude o art. 58, caput, da CLT, quando sujeitos a 40 horas semanais de trabalho, aplica-se o divisor 200 para o cálculo do valor do salário hora.

#### **Súmula nº 437 do TST**

#### **INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT**

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

#### **Súmula nº 441 do TST**

#### **AVISO PRÉVIO. PROPORCIONALIDADE**

O direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço somente é assegurado nas rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir da publicação da Lei nº 12.506, em 13 de outubro de 2011.

#### **Súmula nº 444 do TST**

#### **JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE.**

É válida, em caráter excepcional, a jornada de 12 horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

### **PRINCIPAIS ALTERAÇÕES EM ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS**

#### **OJ 173 da SDI-1 do TST**

#### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ATIVIDADE A CÉU ABERTO. EXPOSIÇÃO AO SOL E AO CALOR.**

I – Ausente previsão legal, indevido o adicional de insalubridade ao trabalhador em atividade a céu aberto por sujeição à radiação solar (art. 195 da CLT e Anexo 7 da NR 15 da Portaria Nº 3.214/78 do MTE).

II – Tem direito à percepção ao adicional de insalubridade o empregado que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas condições previstas no Anexo 3 da NR 15 da Portaria Nº 3.214/78 do MTE.



OJ 235 da SDI-1 do TST

## HORAS EXTRAS. SALÁRIO POR PRODUÇÃO

O empregado que recebe salário por produção e trabalha em sobrejornada tem direito à percepção apenas do adicional de horas extras, exceto no caso do empregado cortador de cana, a quem é devido o pagamento das horas extras e do adicional respectivo.

---

## JURISPRUDÊNCIA RECENTE

### SINDICATO QUE CAUSOU CAOS EM MANIFESTAÇÃO É MULTADO

O Superior Tribunal de Justiça confirmou a condenação do Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Belo Horizonte ao pagamento de multa em razão de uma “operação tartaruga” promovida pela entidade. A operação foi feita como forma de reivindicação de direitos trabalhistas, mas causou caos urbano e prejuízos a toda a comunidade, usuários ou não do serviço. O sindicato também foi proibido de realizar futuras manifestações análogas, sob pena do pagamento de multa, impondo-se a cessação do movimento ilegal.

A 3ª Turma, em decisão unânime, seguiu o voto do relator, ministro Villas Bôas Cueva, que manteve o entendimento das instâncias originárias de que o sindicato responde civilmente pelos danos causados aos consumidores, lesados pela deflagração de paralisação “desarrazoada” do serviço público.

O sindicato, afirmou o ministro, “responde, à luz das regras civilistas, por suas condutas material e moralmente lesivas praticadas no curso de movimento de cunho grevista, consoante previsto no artigo 15 da Lei 7.783/89”, bem como em virtude do dever de não lesar o próximo.

O relator afirmou que, “evidentemente, mesmo no período de greve, ou de movimento sindical, em atividade essencial de transporte público (artigo 10, V, da Lei 7.783), faz-se necessário observar as garantias fundamentais previstas no artigo 5º da Constituição Federal, tais como o direito à vida, à segurança, à livre expressão e difusão do pensamento, à livre circulação, à propriedade privada e à liberdade de trabalho, a fim de encontrar o equilíbrio que deve ser buscado na colisão de direitos”.

Villas Bôas Cueva concluiu que “a liberdade sindical relativa ao direito de greve não é absoluta, encontrando limites no sistema jurídico, em que os direitos dos cidadãos devem conviver harmonicamente”. Para o ministro, “o

*O sindicato responde civilmente pelos danos causados aos consumidores, lesados pela deflagração de paralisação “desarrazoada” do serviço público.*

sindicato ultrapassou os limites do seu direito, contrariando a finalidade da norma, abusando da paralisação”.

Em sua decisão, o ministro observou ainda sobre a competência para julgamento do processo. Ele salientou que até a Emenda Constitucional 45/2004 (a denominada “Reforma do Judiciário”), as ações envolvendo reparação civil por prejuízos causados pelos sindicatos, decorrentes de atos ilícitos relacionados ao exercício do direito de greve, eram ajuizadas perante a Justiça comum. A partir da promulgação da emenda, houve ampliação do rol das matérias submetidas à Justiça do Trabalho, que passou a ser competente para julgar todas as ações fundadas no exercício do direito de greve. Mas, como a sentença é de 1997, foi mantida a competência da Justiça comum para conhecer e julgar o caso em análise, conforme prevê a Súmula 367 do STJ.

O caso aconteceu em 1994. Após assembleia, o sindicato decidiu instigar a chamada “operação linguição” como estratégia de pressão para a reivindicação de melhoria de condições salariais a determinada categoria de empregados celetistas. Para tanto, os motoristas deveriam reduzir a velocidade dos ônibus para dez quilômetros por hora, “evitando toda e qualquer ultrapassagem, fechando cruzamentos e impedindo a entrada e saída de veículos particulares de suas garagens”.

A Associação Brasileira de Consumidores ajuizou ação civil pública contra o sindicato, pedindo indenização correspondente à soma dos valores arrecadados pelas empresas concessionárias de transporte público de Belo

Horizonte (vales-transportes, *tickets* e passagens) durante a operação padrão.

A petição inicial esclarece que o sindicato não foi demandado como prestador ou fornecedor de serviços públicos, mas por, “deliberadamente e indevidamente, decidir, programar e executar ilícito civil em detrimento dos direitos do consumidor (usuário do transporte coletivo), com claro e nítido prejuízo econômico e moral”.

O tribunal de segunda instância reconheceu o sindicato como responsável e mentor da operação, autor da ordem que deflagrou o movimento que “desrespeitou acintosamente o direito dos consumidores”.

No STJ, o sindicato pretendia ainda que a empresa concessionária de transporte coletivo fosse incluída no processo, mas o ministro Villas Bôas Cueva confirmou o entendimento do tribunal estadual no sentido de não haver relação contratual ou legal apta a permitir eventual denúncia da lide no caso.

Para o ministro, o sindicato pretende “desviar o foco da questão a fim de imputar a outrem (vítima do evento, diga-se de passagem) responsabilidade por sua conduta ilegal e abusiva no exercício do direito de greve, que deve ser reparada na esfera civil”. *Com informações da Assessoria de Imprensa do STJ.*

**REsp 207.555 – FONTE: Revista *Consultor Jurídico*, 21 de dezembro de 2012**

## ACORDO COLETIVO NÃO PODE REDUZIR INTERVALO INTRAJORNADA

A negociação de intervalo intrajornada não está sujeita a acordo coletivo. O motivo, segundo o Tribunal Superior do Trabalho, é que se trata de medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública e, por isso, não deve ser feito mediante negociação coletiva. A decisão fundamentou-se no item II da Súmula 437 do TST, que considera inválida cláusula de acordo coletivo de trabalho que reduz o intervalo intrajornada.

O entendimento da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais do TST serviu para condenar a petroquímica Braskem a indenizar um auxiliar administrativo decorrente da concessão irregular do intervalo intrajornada. O funcionário alegou que usufruía apenas de 35 minutos diários de intervalo, e não de uma hora. Ele acionou a Justiça do Trabalho em agosto de 2009 depois de ter sido demitido quando estava prestes a completar 30 anos de trabalho e pedia, entre outras verbas, o pagamento de uma hora extra diária pelo intervalo para repouso e alimentação.

A Braskem contestou o auxiliar. Disse que ele usufruía 45 minutos de intervalo, e não 35, em virtude da redução de 15 minutos acordada em negociação coletiva. A redução, segundo a empresa, beneficiou os trabalhadores, que passaram a desfrutar, com isso, de sete dias de folga por ano, denominada de "pontes de feriado" ou "feriadões". Também alegou que as normas coletivas devem ser privilegiadas, como prevê o inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal.

O juízo de primeiro grau reconheceu o direito ao pagamento dos 15 minutos extraordinários por dia, de modo a completar uma hora do intervalo intrajornada. A sentença levou em conta depoimento de testemunha que confirmou que o intervalo era de 45 minutos, e considerou inaplicáveis as normas coletivas, uma vez que o artigo 71 da CLT regula a pausa mínima e máxima, não sendo possível redução fora desse limite.

O recurso de revista da Braskem chegou ao TST depois de o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região ter mantido a condenação. A 5ª Turma manteve a condenação, por entender que a decisão estava em conformidade com a jurisprudência do TST.

Ao interpor embargos à SDI-1, a empresa alegou divergência jurisprudencial e sustentou a validade da cláusula do acordo coletivo que reduziu em 15 minutos o horário de almoço mediante compensação com sete dias de folga. Para a Braskem, os artigos 7º, incisos XIII e XXVI, e 8º, inciso VI, da Constituição permitem a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo.

A relatora, ministra Dora Maria da Costa, ressaltou que as decisões anteriores estavam em harmonia com a jurisprudência pacificada no TST, unificada no item II da Súmula 437. A decisão foi unânime. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

**RR 47800-24.2009.5.04.0761 – Fonte:** Revista **Consultor Jurídico**, 4 de abril de 2013

# CENÁRIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

## MÉDIA DE REAJUSTES NEGOCIADOS EM 2012

Data Base	Categoria Econômica	INPC de Ref.	Reajuste nos Pisos	Aumento Real	Reajuste Geral	Aumento Real
Janeiro	Extração Fiação e Vestuário Diferenciadas Gráficos Papel	6,08%	8,61%	2,53%	7,71%	1,63%
Fevereiro	<b>Não há negociação</b>					
Março	Material Plástico Aparelhos Elétricos Fiação e Vestuário	5,47%	11,15%	5,68%	6,55%	1,08%
Abril	Fiação e Vestuário Gráficos	4,97%	8,87%	3,90%	7,48%	2,51%
Maio	Álcool Alimentação Diferenciadas Eclética Extração Fiação e Vestuário Madeireiro e Mobiliário Piso Regional Vidros e Louça	4,88%	10,24%	5,36%	7,72%	2,84%
Junho	Alimentação Cerâmicas Cimento Construção civil Construção pesada Instalação telefônica Mármore Montagem industrial Pinturas	4,86%	11,79%	6,93%	9,22%	4,36%
Julho	Extração	4,90%	11,42%	6,52%	7,00%	2,10%
Agosto	Borracha Madeireiro e Mobiliário	5,36%	10,62%	5,26%	7,00%	1,64%
Setembro	Alfaiatarias Alimentação Couro Fiação Vestuário Eclética	5,39%	11,65%	6,26%	7,80%	2,41%

	Material Plástico Químicos Reparação Vidros Louça					
Outubro	Alimentação	5,58%	15,17%	9,59%	7,50%	1,92%
Novembro	Adubo Alimentação Fiação Vestuário Metalúrgica Papel	5,99%	11,36%	5,37%	7,87%	1,88%
Dezembro	Metalúrgica Reparação	5,95%	9,99%	4,04%	8,23%	2,28%
<b>Média Anual</b>		<b>5,40%</b>	<b>10,99%</b>	<b>5,59%</b>	<b>7,64%</b>	<b>2,24%</b>

**SINDICATOS FILIADOS À FIEP QUE FINALIZARAM NEGOCIAÇÃO  
COLETIVA COM DATA-BASE NOS MESES DE JANEIRO A ABRIL/2013**

Sindicatos	Data Base	INPC de Ref.	Salários Normativos	Salário Negociado	Percentual Reajuste do Piso	Reajuste Geral
Fiação e Tecelagem do Paraná x Trabalhador de Ponta Grossa	Janeiro	6,20%	Salário normativo	R\$ 750,20	9,65%	8,00%
Fiep X Fetropar e Sitro	Janeiro	6,20%	Ajudantes de motorista, entendidos estes os que, com exclusividade e em caráter permanente, auxiliam o motorista em cargas, descargas e manobras, com ele permanecendo durante o	R\$ 822,80	8,98%	Reajuste geral de acordo com a categoria preponderante.

		transporte em viagem		
		Condutores de carreta, treminhão e bitrem, equipados ou não com guindauto	R\$ 1.287,00	8,98%
		Condutores de outros veículos equipados ou não com guindauto, dentre estes, equipamentos automotores destinados à movimentação de cargas, conduzidos em via pública, conforme disposição do artigo 144 do CTB, a seguir transcrito: “O trator de roda, o trator	R\$ 950,00	9,20%
		Condutores de truck equipados ou não com guindauto e de ônibus	R\$ 1.060,00	9,28%
		Condutores de veíc. c/ cap. de até 1 t. equipados ou não com guindauto e motociclistas	R\$ 850,00	8,97%
		Condutores de veículos toco equipados ou não com guindauto	R\$ 1.004,00	9,01%



Fiep x Téc. Segurança	Janeiro	6,20%	Salário Normativo de ingresso	R\$ 1.419,00	8,16%	Reajuste geral de acordo com a categoria preponderante
Gráficos Pr x Trab. Do Estado do PR e Tra. De Londrina	Janeiro	6,20%	Bloquista exp. 12 meses	R\$ 850,00	12,11%	7,50%
			Bloquista exp. 24 meses	R\$ 927,52	7,50%	
			Compositor manual 24 meses	R\$ 960,83	7,50%	
			Compositor manual 48 meses	R\$1.662,77	7,50%	
			Compositor mecânico 24 meses	R\$ 960,83	7,50%	
			Compositor mecânico 48 meses	R\$ 1.601,48	7,50%	
			Cortador 24 meses	R\$ 1.566,88	7,50%	
			Cortador 36 meses	R\$ 1.705,85	7,50%	
			Encadernador manual ou à máquina 24 m	R\$ 1.253,53	7,50%	

			Encadernador manual ou à máquina 36 m	R\$ 1.364,63	7,50%
			Impressor de corte e vinco automático 48 m	R\$ 1.705,85	7,50%
			Impressor de corte e vinco manual 36 m	R\$ 1.566,88	7,50%
			Impressor off-set comercial f-4 /12 m	R\$ 1.705,85	7,50%
			Impressor off-set comercial f-8 /12 m	R\$ 1.566,88	7,50%
			Impressor off-set industrial a corea f-1 /54m	R\$ 2.253,61	7,50%
			Impressor off-set industrial a cores f -2/54m	R\$ 1.982,75	7,50%
			Impressor off-set industrial a cores f-4/ 48m	R\$ 1.909,26	7,50%
			Impressor provista (analógico) 48 meses	R\$ 1.634,45	7,50%
			Impressor tipográfico automático 36m	R\$ 1.428,83	7,50%
			Impressor tipográfico automático 48 m	R\$ 1.634,45	7,50%
			Impressor tipográfico manual 36m	R\$ 1.478,07	7,50%

			Impressor tipográfico manual 48 m	R\$ 1.662,78	7,50%	
			Piso da Categoria	R\$ 834,00	10,00%	
			Vale-alimentação	R\$ 8,00	33,33%	
			Artefinalista 12 meses	R\$ 986,85	7,50%	
			Artefinalista 24 meses	R\$ 1.451,25	7,50%	
			Impressor de Máquina de Batida 12 meses	R\$ 855,37	7,50%	
			Impressor de Máquina Batida 24 meses	R\$ 1.060,38	7,50%	
			impressor de Serigrafia 12 meses	R\$ 1.060,32	7,50%	
			Impressor de Serigrafia 24 meses	R\$ 1.299,24	7,50%	
Cal PR x Trabalhadores de Balsa Nova, Campo Largo e Rio Branco do Sul	Janeiro	6,20%	Piso Salarial	R\$ 776,85	10,98%	10,07%
			Nível I - Servente	R\$ 776,85	10,98%	
			Nível II - Aux de escritório, marroador, vigia ou guardião, empilhador, auxiliar de serviços gerais, ensacador, operador de	R\$ 842,27	9,39%	

			britador, operador de moinho, hidratador, aux administrativo			
			Nível III - Foguista/Forneir o, auxiliar de manutenção (mecânico e eletrecista), operador de pá carregadeira, operador de retro- escavadeira, marteleiro, operador de perfuratriz e blazte	R\$ 914,38	8,85%	
			Cesta de Alimentos	R\$ 145,00	64,77%	
<b>Média Janeiro</b>				<b>R\$1.202,61</b>	<b>7,92%</b>	<b>7,85%</b>
Vestuário do Sudoeste do Paraná x Trab. Ampere	Março	6,77%	Nível I - Salário inicial sem experiência e menores aprendizes na forma da lei: salário mínimo federal como piso mínimo à categoria	R\$ 678,00	9,00%	7,00%
			Nível II - Auxiliares e demais funções	R\$ 764,00	14,03%	
			Nível III - Passador	R\$ 812,00	14,04%	
			Nível IV - Costureiros e Cortadores	R\$ 828,00	14,05%	
Vestuário	Março	6,77%	Abono a ser pago a cada trabalhador no	R\$ 0,00	0,00%	7,00%

do Sudoeste do Paraná x Trab. Francisco Beltrão			mês de setembro			
			Nível I - Salário inicial sem experiência e menores aprendizes na forma da lei: salário mínimo federal como piso mínimo à categoria	R\$ 678,00	24,40%	
			Nível II - Auxiliares e demais funções	R\$ 770,00	26,96%	
			Nível III - Passador	R\$ 819,00	27,02%	
			Nível IV - Costureiros e Cortadores	R\$ 835,00	26,99%	
Vestuário PR x Sintinvest	Março	6,77%	Auxiliar de Produção em geral	R\$ 734,75	9,50%	9,50%
			Costureiro (a) ou operadores de máquinas em geral	R\$ 861,21	9,50%	
			Passadeira e Prensista	R\$ 758,83	9,50%	
Vestuário PR x FETIEP	Março	6,77%	Auxiliar de Produção em geral	R\$ 734,75	0,00%	9,50%
			Costureiro (a) ou operadores de máquinas em geral	R\$ 861,21	0,00%	
			Passadeira e Prensista	R\$ 758,83	0,00%	
<b>Média Março</b>				<b>R\$ 778,11</b>	<b>13,21%</b>	<b>8,00%</b>

## ESTIMATIVA DO INPC DE REFERÊNCIA PARA OS PRÓXIMOS MESES

Abril	7,05%
Mai	6,82%
Junho	6,67%
Julho	6,72%
Agosto	6,58%

### DEPARTAMENTO DE ASSISTÊNCIA SINDICAL - DAS

#### Contatos:

- Jade Schafachek – [jade.schafachek@fiepr.org.br](mailto:jade.schafachek@fiepr.org.br)
- Juliana Raschke Dias Bacarin – [juliana.dias@fiepr.org.br](mailto:juliana.dias@fiepr.org.br)
- Marlon Tecchio Dreher – [marlon.dreher@fiepr.org.br](mailto:marlon.dreher@fiepr.org.br)
- Michelle Zanella Martiniski – [michelle.martiniski@fiepr.org.br](mailto:michelle.martiniski@fiepr.org.br)
- Priscilla Fatima Caetano de Lima – [priscilla.lima@fiepr.org.br](mailto:priscilla.lima@fiepr.org.br)

**Telefone: (41) 3271-9058**