

# Boletim Informativo

Federação das Indústrias do Estado do Paraná

Departamento de Assistência Sindical

FIEP - DAS

Março de 2014



Edição 1, Volume 12

## Piso Salarial Regional do Paraná

A Comissão Tripartite formada por representantes dos Empregadores, dos Trabalhadores e do Poder Público, por meio do Conselho Estadual do Trabalho, entregaram oficialmente ao Governador do Estado, a proposta de **reajuste de 7,34%** para o piso salarial regional, que encaminhará à Assembleia Legislativa (ALEP) para aprovação.

**Se aprovado pela ALEP**, o novo piso entrará em vigor dia **1º de Maio** e será aplicado em quatro faixas salariais, que **variam de R\$ 948,20 à R\$ 1.095,60**, sendo que o valor para a indústria será de R\$ 1.020,80 e para as indústrias de reparação R\$ 983,40.

**Autoria: Marlon Tecchio Dreher**

## A Copa do Mundo no Brasil e a Sua Repercussão na Legislação Trabalhista (Jornada de Trabalho)

O acompanhamento dos jogos da seleção brasileira durante a "Copa do Mundo" está enraizado na nossa cultura.

Dessa forma, apesar de até o momento inexistir a obrigatoriedade legal de dispensa da jornada de trabalho, nas Copas passadas a grande maioria das indústrias optou por liberar seus funcionários dentre as alternativas existentes e permitidas pelo ordenamento jurídico pátrio, quais sejam:

- I) Dispensa dos funcionários nos horários dos jogos (dispensa parcial da jornada de trabalho);
- II) Dispensa nos dias de jogos (dispensa integral da jornada de trabalho);

### *Neste Boletim*

- Piso Salarial Regional do Paraná
- A Copa do Mundo no Brasil e a Sua Repercussão na Legislação Trabalhista (Jornada de Trabalho)
- Negociação Coletiva: Perguntas e Respostas
  - Vem Aí o e-Social!
- Recentes Alterações na Legislação Trabalhista
- Recentes Alterações de Entendimento do TST
- Jurisprudência Recente
  - Cenário das Negociações Coletivas
- Estimativa do INPC de Referência Para os Próximos Meses

**III)** Disponibilização de telão ou televisão para que os funcionários assistissem aos jogos na própria indústria.

No caso das dispensas parciais ou integrais, é possível realizar acordos coletivos para compensação das horas de trabalho com as entidades laborais. No entanto, inexistindo os referidos acordos coletivos, as horas devem ser pagas pelas indústrias como jornada normal de trabalho, tal como deve ocorrer na situação em que é oferecida a estrutura para os colaboradores assistirem aos jogos dentro das empresas.

Por outro lado, existem os estabelecimentos que diante das suas peculiaridades, seja por motivos técnicos e/ou operacionais, não têm como paralisar as suas atividades. Nestas hipóteses, devem manter o expediente normal, sem a liberação dos seus funcionários.

Neste ano, é fato notório que a Copa do Mundo será realizada no Brasil, entre os dias 12 de junho a 13 de julho, sendo que algumas partidas ocorrerão em dias úteis e outras em finais de semana. Por este motivo, foi editada a **Lei 12.663/12**, que visa regulamentar medidas relacionadas a tal evento esportivo, dentre as quais destacamos o seguinte artigo:

*“Art. 56. Durante a Copa do Mundo FIFA 2014 de Futebol, a União poderá declarar feriados nacionais os dias em que houver jogo da Seleção Brasileira de Futebol.*

*Parágrafo único. Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios que sediarão os Eventos poderão declarar feriado ou ponto facultativo os dias de sua ocorrência em seu território.”*

Diante desta situação, é indispensável acompanhar o processo legislativo de cada esfera política envolvida para identificar se será declarado feriado, na forma prevista na lei acima. Até o momento, nem a União, o estado do Paraná e tampouco Curitiba, município paranaense que sediará jogos, declararam feriados ou pontos facultativos.

Ressalta-se, por fim, que inexistindo feriado oficial, a liberação das horas de trabalho nos dias de jogos, continuará sendo uma liberalidade do empregador. Portanto, esta prática se constitui em um benefício concedido aos funcionários dentro do poder diretivo do industrial e não uma obrigatoriedade, devendo de tal forma ser valorizada pelos funcionários.

**Autoria: Priscilla Fátima Caetano de Lima**

## **Negociação Coletiva: Perguntas e Respostas**

1) **Como minha indústria deve agir caso a Convenção Coletiva da categoria não seja fechada até o final do mês da data-base? Devo conceder algum reajuste?**

Primeiramente ressaltamos que não há necessidade de concessão de qualquer reajuste. No entanto, é de extrema importância que os funcionários sejam orientados pela empresa de que a convenção encontra-se em processo negocial e logo que finalizado, todos os salários

serão reajustados, já corrigidos com eventuais atrasos e reflexos.

2) **O que seria o “adiantamento salarial”? Isso é uma prática juridicamente recomendável?**

Para as empresas que enfrentam dificuldades durante o período da data-base, a concessão de um adiantamento salarial é uma alternativa para amenizar o clima de ansiedade dentro da empresa. Geralmente, a indicação é que a empresa conceda um percentual igual ou

inferior ao INPC para não prejudicar a negociação, destacando na folha de pagamento que se trata de adiantamento ou reajuste salarial espontâneo e compensável. No entanto, ressaltamos que esta é uma estratégia delicada, visto que muitas vezes pode desagradar os sindicatos profissionais por se tratar de um reajuste concedido pela empresa sem qualquer ingerência da categoria. Ou seja, não representa na visão do sindicato uma conquista para o trabalhador.

3) **Como deve ser concedido o reajuste para os funcionários admitidos poucos meses antes da data-base?**

Geralmente esses casos estão previstos na convenção coletiva, mas na hipótese de não haver menção, o recomendável é que o salário destes funcionários seja reajustado na base de 1/12 (um doze avos) conforme o período trabalhado. Por exemplo, se o reajuste foi de 10% (dez por cento) para os empregados que trabalharam durante todo o período compreendido entre as datas-base, o funcionário que trabalhou somente durante 6 (seis) meses deverá ter seu salário reajustado em 6/12 (seis doze avos), ou seja, 5% (cinco por cento). Registre-se que isso não se aplica aos funcionários que recebem o piso da categoria, devendo a estes ser sempre assegurado ao menos o valor do salário mínimo convenicionado.

4) **E caso não seja fechada a convenção coletiva? O que minha indústria deve fazer?**

Nesse caso, indispensável que a indústria observe o pagamento do Piso Salarial Regional, que a partir de 1º de maio de 2014, será de R\$ 1.020,80 (mil e vinte reais e oitenta centavos) para os trabalhadores da indústria, exceto para a categoria de reparação de veículos, que ficará em R\$ 983,40. Ainda, deverá manter qualquer benefício previamente assegurado em razão de Convenção ou Acordo Coletivo anterior (entendimento da Súmula 277 do TST), bem como observar as normas celetistas.

5) **O sindicato laboral entrou em contato com minha indústria. Posso negociar um Acordo Coletivo de Trabalho diretamente com eles?**

Sim. A negociação do Acordo Coletivo é uma prerrogativa da empresa que pode, de acordo com sua conveniência, pactuar normas e benefícios a seus trabalhadores muito mais específicos que a Convenção. No entanto, duas recomendações são de extrema importância: **1)** Alinhamento prévio com o sindicato industrial para evitar que qualquer concessão específica venha prejudicar a negociação da Convenção Coletiva; e **2)** Se possível aguardar a conclusão da negociação da convenção, visto que apesar da peculiaridade do acordo, é inevitável que seus reflexos sejam trazidos para a mesa de negociação, muitas vezes retardando ou dificultando o fechamento do instrumento coletivo da categoria.

**Autoria: Juliana Raschke Dias Bacarin**

## **Vem Aí O E-Social!**

### **O que é?**

É um Sistema de Escrituração Fiscal Digital, que realiza o envio de forma digital das informações

de folha de pagamento e das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais.

A medida facilitará os processos operacionais, tanto de RH como de Contabilidade,

eliminando o reenvio de uma mesma informação a mais de um órgão e fazendo com que os envios ocorram de forma automática, sem que seja necessário levantar e apurar documentos físicos mensal ou anualmente.

### **Principais Objetivos:**

- Preservar e Garantir os direitos e deveres trabalhistas e previdenciários;

- Simplificar o cumprimento das obrigações principais e acessórias pelos empregadores reduzindo custos e informalidade;
- Aprimorar a qualidade de informações da seguridade social e das relações de trabalho;
- Combater os ilícitos tributários e as fraudes.

### **Como Será?**

#### **Como será feita esta “Nova Forma de Registro do Evento Trabalhista”?**

Os Eventos Trabalhistas serão efetuados por meio do envio de arquivos no formato XML, os quais serão validados e armazenados em um ambiente consorciado e depois distribuídos aos entes partícipes.

Os Eventos estão divididos em:

- Eventos Iniciais
- Eventos Trabalhistas Aleatórios
- Eventos Mensais – Folha e Apuração

#### **O que ocasionará ?**

Simplificará as rotinas de RH, contabilidade e das empresas, reduzindo uma quantidade enorme de normas e excessos de declarações online, muitas com informações “sobrepostas”, ou seja, as repetidas declarações transmitidas, uma vez que órgãos como a RFB, Ministério do Trabalho, CEF, INSS, estarão interligados no e-SOCIAL e, portanto, dispensando o envio individual das várias declarações costumeiras.

#### **Quando Acontece ?**

Considerando a complexidade do sistema e o fato de muitas empresas ainda não se encontrarem preparadas, o que demandará importante fase de adequação técnica, com implantação de sistemas, a RFB estudou e

deliberou prorrogar e informar novos prazos para as fases, sendo estas:

Implantação do eSocial por fases para o primeiro grupo de empresas – Empresas do Lucro Real:

Até 30/09/2014 – Cadastramento inicial;

A partir da competência 10/2014 – Envio dos eventos de mensais de folha e apuração dos tributos.

A partir da competência 12/2014 – substituição da GFIP

a partir de 1º de maio de 2014 - Implantação do eSocial com Recolhimento unificado – Segurado especial e Pequeno Produtor Rural

Implantação do eSocial por fases para o segundo grupo de empresas – Empresas do Lucro Presumido, Simples Nacional, Entidades Imunes ou Isentas, MEI, demais equiparados à empresa:

Até 30/10/2014 – Cadastramento inicial;

A partir da competência 11/2014 – Envio dos eventos de mensais de folha e apuração dos tributos.

A partir da competência - 12/2014 – substituição da GFIP.

Entes públicos – Administração Direta, Autárquica e Fundacional da União, Estados, Distrito Federal e Municípios - Cadastramento inicial a partir de 01/12/2014 até 31/01/2015. Entrega da primeira competência do eSocial (01/2015) – até 07/02/2015.

Substituição da DIRF, RAIS, CAGED e outras informações acessórias e Entrada do módulo da reclamatória trabalhista – A partir do AC 01/2015.

\*Fonte: Receita Federal do Brasil

**Autoria: Dorgival Lima Pereira**

# RECENTES ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

## LEI Nº 12.873, DE 24 DE OUTUBRO DE 2013.

Foi publicada em 25/10/2013 no Diário Oficial da União (DOU), a **Lei nº 12.873/13**, que **acrescenta os seguintes artigos à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**:

**Art. 6º.** A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

**“Art. 392-A.** À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392.

**§5º** A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.” (NR)

**“Art. 392-B.** Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.”

**“Art. 392-C.** Aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.”

Acrescenta o art. 391-A à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a estabilidade provisória da gestante, prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

## LEI Nº 12.812, DE 16 DE MAIO DE 2013.

O Diário Oficial da União (DOU) **publicou dia 17/05/2013 a Lei nº 12.812/13**, que **acrescenta o artigo 391-A** ao capítulo da proteção à maternidade, seção V, da **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, vejamos:

**Art. 1º** A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 391-A:

**“Art. 391-A.** A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.”

## PORTARIA Nº 375, DE 21 DE MARÇO DE 2014.

**Trata da competência dos Superintendentes Regionais do Trabalho e Emprego.**

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, usando da competência que lhe foi atribuída pelo art. 87, parágrafo único, incisos I e II da Constituição Federal, pelo art. 913 da Consolidação das Leis do Trabalho e pelo artigo 1º do Decreto n.º 83.842, de 14 de agosto de 1979, resolve:

Art. 1º Subdelegar competência aos Superintendentes Regionais do Trabalho e Emprego para decidir sobre os pedidos de autorização para o trabalho aos domingos e nos dias feriados civis e religiosos.

Art. 2º Os pedidos de autorização de que trata o artigo 1º, deverão ser protocolizados nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego e serão instruídos com os seguintes documentos:

a) laudo técnico elaborado por instituição Federal, Estadual ou Municipal, indicando as necessidades de ordem técnica e os setores que exigem a continuidade do trabalho, com validade de 04 (quatro) anos;

b) acordo coletivo de trabalho ou anuência expressa de seus empregados, manifestada com a assistência da respectiva entidade sindical; e

c) escala de revezamento, observado o disposto na Portaria Ministerial nº 417, de 10 de junho de 1966.

Art. 3º O Superintendente Regional do Trabalho e Emprego poderá deferir o pedido formulado, independentemente de inspeção prévia, após verificar a regularidade das condições de trabalho nos estabelecimentos pela análise da documentação apresentada, e pela extração de dados do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho - SFIT, da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED.

§ 1º. Em caso de existência de irregularidades nos atributos jornada ou descanso ou normas de segurança e saúde no trabalho apuradas nos últimos cinco anos no SFIT, o pedido será sobrestado, condicionando-se posterior decisão à realização de inspeção no empregador, a fim de se verificar se ainda persistem as irregularidades anteriormente apontadas.

§ 2º A Superintendência do Trabalho e Emprego, por intermédio de seu órgão de

fiscalização do trabalho, incluirá as empresas que obtiverem autorização nos termos do caput do presente artigo, no planejamento de fiscalização, efetuando o cancelamento da respectiva autorização em caso de constatação das irregularidades mencionadas no parágrafo anterior.

§3º Não será deferido o pedido de que trata o caput quando se tratar de empresa com histórico de reincidência em irregularidades nos atributos jornada, descanso ou normas de segurança e saúde do trabalho, apuradas nos últimos cinco anos nos termos do §1º.

Art. 4º As autorizações serão concedidas pelo prazo de até 02 (dois) anos, renováveis por igual período.

Parágrafo Único. Os pedidos de renovação deverão ser formalizados com antecedência mínima de 03(três) meses antes do término da autorização, observados os requisitos das alíneas "a", "b" e "c" do art. 2º e do art. 3º.

Art. 5º As portarias de autorização e as de renovação deverão ser publicadas no Diário Oficial da União.

Art. 6º - Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 7º. Revoga-se a Portaria n º 3118, de 03 de abril de 1989.

MANOEL DIAS

### **PORTARIA Nº 186, DE 29 DE JANEIRO DE 2014**

**Estabelece procedimentos para concessão, alteração, cancelamento e gerenciamento do código sindical.**

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso da competência que lhe confere o art. 87, parágrafo único, incisos I e II da Constituição, e tendo em vista o disposto nos arts. 588 a 591 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, resolve:

Art. 1º A concessão, a alteração, o cancelamento e o gerenciamento do código sindical compete ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE),

por meio do procedimento estabelecido nesta Portaria.

§ 1º A Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego atuará como órgão gestor da administração do código sindical, por intermédio do Sistema Integrado de Relações do Trabalho - SIRT, gerenciando a criação, a alteração e o cancelamento de código sindical.

§ 2º O Cadastro Nacional de Entidades Sindicais - CNES, pertencente ao SIRT, é a fonte de informações para criação, alteração,

cancelamento e gerenciamento do código sindical.

§ 3º Após a publicação desta Portaria, caberá à CAIXA, enquanto agente operacional, dar cumprimento às determinações emanadas do Ministério do Trabalho e Emprego, apropriando em seu sistema o cadastramento, a alteração ou o cancelamento do código sindical da entidade sindical, de acordo com as informações encaminhadas pela Secretaria de Relações do Trabalho (MTE), conforme as regras previstas nesta Portaria.

§ 4º Para os fins previstos no caput do art. 588 da CLT, as entidades sindicais deverão manter seus dados atualizados no Cadastro.

Art. 2º Para solicitar a geração do código sindical a entidade sindical deverá abrir em seu nome na CAIXA conta corrente para os "Depósitos da Arrecadação da Contribuição Sindical", de acordo com o previsto no art. 588 da CLT.

§ 1º A entidade sindical interessada em obter o código sindical deverá transmitir Solicitação de Atualização de Dados Perenes (SD) no CNES e protocolar juntamente com o requerimento da SD pedido de geração do código sindical, instruído com as informações sobre o nome e o número da agência e da conta-corrente na CAIXA.

§ 2º A conta corrente deverá ser aberta e movimentada pelos representantes legais da entidade sindical ou central sindical indicados como responsáveis pela movimentação da conta-corrente da contribuição sindical.

§ 3º Após a validação das informações encaminhadas pela entidade sindical o Ministério do Trabalho e Emprego gerará o código sindical.

§ 4º Com base nas informações prestadas pelas entidades sindicais no CNES, o SIRT gerará ao final de cada dia um arquivo contendo os novos códigos sindicais gerados, as alterações e cancelamentos homologados naquela data, para envio à CAIXA por meio de canal de comunicação dedicado, especificamente criado para esse fim.

§ 5º A CAIXA apropriará em seus sistemas, de acordo com o previsto no § 3º do art. 1º desta Portaria, as informações constantes nos arquivos enviados pela Secretaria de Relações do Trabalho, para realização da distribuição dos créditos da contribuição sindical urbana na forma definida na legislação vigente.

Art. 3º Quando da alteração dos representantes legais, a entidade sindical deverá informar ao Ministério do Trabalho e Emprego no CNES até cento e vinte dias após o início do mandato o seu novo quadro de dirigentes, sob pena de suspensão do seu código sindical. **(Alterado pela Portaria 373/2014 de 21/03/2014)**

§ 1º Prestada a informação na forma do caput deste artigo, o Ministério do Trabalho e Emprego informará à CAIXA os nomes dos novos responsáveis pela movimentação da conta-corrente da contribuição sindical, para que se proceda naquela instituição bancária a conferência quando da alteração dos responsáveis pela sua movimentação.

§ 2º Os nomes dos responsáveis pela movimentação da conta corrente da contribuição sindical na CAIXA deverão ser alterados mediante apresentação pela entidade sindical da documentação pertinente, conforme a legislação específica vigente, junto à agência da CAIXA de relacionamento da entidade sindical.

Art. 4º Notificada a cumprir decisão judicial que implique em mudança da distribuição dos recursos da contribuição sindical urbana daquela prevista no CNES, a CAIXA a encaminhará a este Ministério.

Parágrafo único. Recebida a notificação, a Secretaria de Relações do Trabalho promoverá as devidas alterações nos termos da decisão judicial.

Art. 4º-A O disposto nesta Portaria se aplica à concessão, alteração, cancelamento e gerenciamento do código sindical relativo às colônias, federações e confederação de pescadores, servindo o Cadastro Especial de Colônias de Pescadores - CECP como fonte de informações necessárias para esse fim.

(Acrescentado pela Portaria 373/2014 de 21/03/2014)

Art. 5º Revoga-se a Portaria n.º 189, de 05 de julho de 2007.

Art. 6º Esta portaria entrará em vigor a partir de 10 de março de 2014.

MANOEL DIAS

## RECENTES ALTERAÇÕES DE ENTENDIMENTO DO TST

### PRINCIPAIS ALTERAÇÕES SUMULARES

#### **Súmula nº 288 do TST**

#### **COMPLEMENTAÇÃO DOS PROVENTOS DA APOSENTADORIA (inserção do item II à redação)**

Res. 193/2013, DEJT divulgado em 13, 16 e 17.12.2013

I - A complementação dos proventos da aposentadoria é regida pelas normas em vigor na data da admissão do empregado, observando-se as alterações posteriores desde que mais favoráveis ao beneficiário do direito.

II - Na hipótese de coexistência de dois regulamentos de planos de previdência complementar, instituídos pelo empregador ou por entidade de previdência privada, a opção do beneficiário por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do outro.

#### **Súmula nº 392 do TST**

#### **DANO MORAL E MATERIAL. RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. (nova redação)**

Res. 193/2013, DEJT divulgado em 13, 16 e 17.12.2013

Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas.

#### **Súmula nº 446 do TST**

#### **SÚMULA Nº 446 MAQUINISTA FERROVIÁRIO. INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO PARCIAL OU TOTAL. HORAS EXTRAS DEVIDAS. COMPATIBILIDADE ENTRE OS ARTS. 71, § 4º, E 238, § 5º, DA CLT.**

Res. 193/2013, DEJT divulgado em 13, 16 e 17.12.2013

A garantia ao intervalo intrajornada, prevista no art. 71 da CLT, por constituir-se em medida de higiene, saúde e segurança do empregado, é aplicável também ao ferroviário maquinista integrante da categoria "c" (equipagem de trem em geral), não havendo incompatibilidade entre as regras inscritas nos arts. 71, § 4º, e 238, § 5º, da CLT.

#### **Súmula nº 447 do TST**

#### **SÚMULA Nº 447 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PERMANÊNCIA A BORDO DURANTE O ABASTECIMENTO DA AERONAVE. INDEVIDO.**

Res. 193/2013, DEJT divulgado em 13, 16 e 17.12.2013

Os tripulantes e demais empregados em serviços auxiliares de transporte aéreo que, no momento do abastecimento da aeronave, permanecem a bordo não têm direito ao adicional de periculosidade a que aludem o art. 193 da CLT e o Anexo 2, item 1, "c", da NR 16 do MTE.



## JURISPRUDÊNCIA RECENTE

### ACIDENTE DE TRABALHO - AÇÕES REGRESSIVAS RESPONSABILIZAM EMPREGADORES CULPADOS POR ACIDENTE DO TRABALHO

25/03/2014

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) reforçou, por meio de ofício encaminhado para os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), a importância de as decisões que reconhecem a conduta culposa do empregador em acidente e doença ocupacional serem encaminhadas para a respectiva unidade da Procuradoria Geral Federal (PGF) no estado.

Prevista na Recomendação Conjunta nº 2/2011 da Presidência do TST e da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho, a medida pretende oferecer subsídios para eventuais ajuizamentos

de ações regressivas. As ações são movidas contra os empregadores reconhecidamente culpados por acidentes de trabalho.

Com a ação regressiva acidentária, o empregador deverá arcar com os gastos decorrentes das prestações sociais ao empregado feitas pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), ressarcindo, assim, a Administração Pública. Além disso, a ação funciona como instrumento pedagógico e de prevenção de novas condutas culposas

**Fonte: Âmbito Jurídico.**

### TRABALHO EM FERIADO PRECISA DE AUTORIZAÇÃO DE NORMA COLETIVA

Por falta de expressa autorização em norma coletiva de trabalho, o Sindicato dos Empregados no Comércio de Carazinho (RS) conseguiu impedir a Cooperativa Agroindustrial (Coagrisol), que tem como atividade principal o comércio de supermercado, de exigir que seus empregados trabalhem em feriados.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) havia decidido em favor da cooperativa, entendendo que não existia impedimento legal para a convocação dos empregados. Contrariamente, o sindicato interpôs recurso ao Tribunal Superior do Trabalho, sustentando a necessidade de norma coletiva autorizando o trabalho nos feriados, o que não ocorreu.

Segundo o relator do recurso, ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, o TST já firmou o entendimento de que o artigo 6º-A da Lei 10.101/2000, que trata do trabalho em feriados no âmbito do comércio em geral, permite o

funcionamento dos estabelecimentos, tais como os supermercados, "desde que haja expressa autorização em norma coletiva de trabalho e se observe, ainda, a legislação municipal vigente".

Como no caso não há convenção coletiva de trabalho autorizando o funcionamento e o trabalho dos empregados no comércio em geral do município de Carazinho em dias de feriados, o relator restabeleceu a sentença de primeiro grau que condenou a Coagrisol a abster-se de exigir o trabalho de seus empregados nos feriados. Em caso de descumprimento, a cooperativa terá de pagar multa diária no valor de R\$ 1 mil por empregado, a quem a verba será revertida. O voto do relator foi seguido pelos demais ministros da 8ª Turma do TST. Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.

**RR-266-67.2012.5.04.0571 – FONTE: Revista Consultor Jurídico, 27 de janeiro de 2014.**

## NÃO CABE PENALIDADE À EMPRESA QUE ENCONTRA POUCA OFERTA DE MÃO DE OBRA PARA CONTRATAÇÃO DE DEFICIENTES

A 4ª Câmara do TRT-SC confirmou decisão do juiz Alessandro Friedrich Saucedo, da Vara do Trabalho de Joaçaba, que declarou inválido auto de infração que aplica multa à Laticínios Tirol Ltda., por ela não atingir integralmente o percentual mínimo legal de empregados deficientes contratados.

De acordo com o art. 93 da Lei nº 8.213/91, entre 2 e 5% dos cargos da empresa deveriam ser ocupados por pessoas com deficiência ou reabilitadas pelo INSS. A empresa propôs ação anulatória de débito fiscal alegando que o descumprimento não acontece por sua inércia. Argumenta, e comprova por meio de diversos documentos, que tem feito esforços para contratar, sem sucesso, mais 17 pessoas com tais características.

A União defende que as multas aplicadas são atos administrativos com presunção de legitimidade e que sua invalidade só pode ser

declarada por meio de fortes demonstrações em sentido contrário. Porém, colaborou com as provas apresentadas pela Tirol, o fato de a União ter sido declarada revel, com fundamento na Orientação Jurisprudencial 152 do TST, por apresentar contestação depois do prazo.

Na sentença, o juiz Saucedo considerou, ainda, o fato de que o parque industrial da empresa fica em Treze Tílias, município com uma população de 5,6 mil habitantes, o que também justifica a dificuldade de conseguir candidatos cuja deficiência ou redução da capacidade funcional sejam compatíveis com a prestação de serviços na indústria, devido aos riscos de acidentes no manuseio de máquinas e equipamentos.

Cabe recurso da decisão ao TST.

Fonte: **Tribunal Regional do Trabalho - 12ª Região**; Data da notícia: 25/02/2014

## SINDICATO É MULTADO POR CONTESTAR NORMA QUE ASSINOU

É dever das partes agir com lealdade no processo, sem fazer alegações sem fundamento. Com esse fundamento, a 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho confirmou a condenação por litigância de má fé imposta a um sindicato de metalúrgicos com atuação no Rio de Janeiro. A entidade que questionava a validade de cláusula de norma coletiva que reduzia o intervalo intrajornada, subscrita por ele próprio em acordo com a Companhia Siderúrgica Nacional (CSN).

O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, de Material Elétrico e de Informática de Barra Mansa, Volta Redonda, Resende, Itatiaia, Quatis, Porto Real e Pinheiral ajuizou a ação pedindo o pagamento de uma hora a título de intervalo intrajornada aos trabalhadores por ele representados. Alegou que o intervalo é medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, assegurado por norma

de ordem pública explicitada nos artigos 71 da CLT e 7º, inciso XXII, da Constituição Federal.

Segundo o sindicato, as normas constitucionais que tratam da obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho e o pagamento de percentual sobre a hora normal de trabalho não podem ser utilizados como meios de redução do intervalo para repouso e refeição (artigos 7º, inciso XVI, e 8º, inciso VI, da Constituição). A entidade apontou, inclusive, entendimento do TST (Orientação Jurisprudencial 342 da SDI-1) que considera inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho que suprima ou reduza o intervalo utilizado para descanso e alimentação.

Ao se defender, a CSN não negou as alegações do sindicato, mas afirmou que os horários de trabalho foram decididos pelas partes em acordo coletivo assinado por ela e pelo sindicato dos trabalhadores. A tese da CNS

convenceu o juiz da 3ª Vara do Trabalho de Volta Redonda (RJ), que julgou improcedente o pedido, provocando o recurso do Sindicato para o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ).

No apelo ordinário, o Sindicato explicou que, de 1988 a 2000, a jornada em turnos ininterruptos de revezamento da CNS era de seis horas. Contudo, em abril de 2000, a empresa celebrou acordo coletivo, com vigência de dois anos, que estabeleceu nova jornada de oito horas, com intervalo de 30 minutos — prática que afirmou ser ilegal.

O TRT-1 condenou a CSN ao pagamento de uma hora, com adicional de 50%, a título de intervalo intrajornada com reflexos, relativo ao período de 2004 a 2008. Em relação aos acordos coletivos de 2000 e 2004, ratificou a sentença, sustentado que o pedido encontrava resistência na própria posição assumida pelo sindicato, que, por contrato coletivo, firmou o contrário. Nesse aspecto, o TRT-1, considerando ser dever das partes agir com lealdade e boa-fé, e

ressaltando que é vedado a qualquer parte de um processo fazer alegações sem fundamento, decidiu multar o sindicato por atacar uma cláusula firmada por ele próprio.

No Recurso de Revista para o TST, o sindicato sustentou que a imposição de multa impediria seu acesso à Justiça, garantido pela Constituição. Contudo, os integrantes da 6ª Turma consideraram que a condenação não violou diretamente tais garantias, porque não impediu o acesso do sindicato ao Poder Judiciário nem cerceou sua atuação na defesa dos direitos e interesses da categoria. "Houve mera aplicação da legislação processual, acompanhada da fundamentação pertinente", concluiu o relator, ministro Aloysio Corrêa da Veiga. O não conhecimento do recurso foi unânime quanto a esse tópico recursal. Com informações da Assessoria de Imprensa do TST. Processo: **RR-17000-58.2007.5.01.0343**. FONTE: **Revista Consultor Jurídico**, 7 de setembro de 2013

## EMPREGADOR QUE FEZ TAC NÃO PODE SER MULTADO PELO MTE

### **Por Jomar Martins**

Se o empregador ganhou prazo para regularizar a situação dos trabalhadores que lhe prestaram serviços mediante compromisso assumido com o Ministério Público do Trabalho, não pode ser multado pelo Ministério do Trabalho e Emprego por infrações decorrentes do mesmo fato. É que a atuação de ambos os órgãos, embora independentes, deve ocorrer de forma coordenada, sob pena de ofender o **princípio da proteção da confiança**.

Com esse entendimento, a 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul manteve integralmente sentença que anulou auto de infração lavrado pelo MTE contra uma empresa do Grupo Tramontina, que já havia feito ajuste de conduta com o MPT gaúcho.

O empregador não negou o descumprimento da obrigação — apresentar documentos para possibilitar a homologação de rescisões de

terceirizados —, mas alegou que o retardamento do prazo de entrega foi autorizado pelo MPT.

O relator do recurso na corte, juiz convocado José Cesário Figueiredo Teixeira, afirmou no acórdão que o Estado atuou para pôr fim à terceirização ilícita de mão de obra na pessoa do Ministério Público do Trabalho. Assim, não se deve falar do descumprimento de obrigações acordadas no TAC antes do decurso do prazo estabelecido. O acórdão foi lavrado na sessão do dia 20 de fevereiro.

### **Mãos atadas**

A empresa Forjasul Madeiras S/A foi autuada pelo Ministério do Trabalho sob o argumento de que, ao não apresentar documentos de trabalhadores dentro do prazo, impediu a homologação de verbas rescisórias. A conduta viola as disposições do artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho, além de outras normativas da seara trabalhista.

Inconformada, a empresa foi à Justiça para anular o auto de infração. Alegou que já havia firmado Termo de Ajustamento de Conduta com o Ministério Público do Trabalho. No ato, agendou datas e se comprometeu a cumprir as obrigações assumidas com os trabalhadores que lhe prestaram serviços por meio de cooperativa. A empresa explicou que, antes de assinar o TAC, não tinha em seu poder as informações e dados dos prestadores de serviços, porque eles estavam ligados à Cooperativa dos Trabalhadores de Encruzilhada do Sul (Cootrabe). Ou seja, não havia como fornecer dados pessoais dos trabalhadores, para recolhimento do Fundo de Garantia e da Previdência, sem o seu comparecimento pessoal. E o MPT teve ciência desse entrave. A juíza substituta Sofia Fontes Regueira, da Vara do Trabalho de Cachoeira do Sul, admitiu

a existência de entraves para executar o recolhimento dos valores assumidos no TAC, impedindo a homologação das rescisões, mas disse que eles não podem ser atribuídos à empresa.

A juíza ressaltou que não havia relação de emprego entre a empresa autora e os cooperativados, que só foi reconhecida quando firmado o TAC perante o MPT. Logo, inexistiu realidade fática mencionada no auto-de-  
infração como determinante da vontade, o que o torna ilegal.

“Dessa forma, não foi razoável a imposição de multa pela ré [Fazenda Pública da União], já que a ‘suposta infração’ decorreu de adaptação da empresa ao TAC firmado”, afirmou a julgadora, declarando a nulidade do auto-de-  
infração.

Clique [aqui](#) para ler o acórdão.

## CENÁRIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

### MÉDIA DE REAJUSTES NEGOCIADOS EM 2014

Data Base	Categoria Econômica	INPC de Ref.	Reajuste nos Pisos	Aumento Real	Reajuste Geral	Aumento Real	Reajuste Alimentação
Janeiro	Papel Cal Gráficos PR Diferenciadas	5,56%	7,70%	2,03%	6,85%	1,22%	10,34%
Fevereiro	<b>Não há negociação</b>						
Março	Aparelhos Elétricos Vestuário PR	5,39%	9,00%	3,43%	9,00%	3,43%	x
<b>Média Anual</b>		<b>5,48%</b>	<b>8,35%</b>	<b>2,73%</b>	<b>7,93%</b>	<b>2,32%</b>	<b>10,34%</b>

**SINDICATOS FILIADOS À FIEP QUE FINALIZARAM NEGOCIAÇÃO  
COLETIVA COM DATA-BASE NOS MESES DE JANEIRO A MARÇO/2014**

Sindicatos	Data Base	INPC de Ref.	Salários Normativos	Salário Negociado	Percentual Reajuste do Piso	Reajuste Geral
Papel x Trab. de Palmeira	Janeiro	5,56%	Salário normativo	R\$ 750,00	7,14%	6,50%
Fiep X Fetropar e Sitro	Janeiro	5,56%	Condutores de truck equipados ou não com guindauto e de ônibus	R\$ 1.170,00	10,38%	Reajuste geral de acordo com a categoria preponderante.
			Condutores de veíc. c/ cap. de até 1 t. equipados ou não com guindauto e motociclistas	R\$ 940,00	10,59%	
			Condutores de veículos toco equipados ou não com guindauto	R\$ 1.110,00	10,56%	
			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,	R\$ 1.050,00	10,53%	
			Condutores de carreta, treminhão e bitrem, equipados ou não com guindauto	R\$ 1.420,00	10,33%	
			Ajudantes de motorista,	R\$ 910,00	10,60%	

			entendidos estes os que, com exclusividade e em caráter permanente, auxiliam o motorista em cargas, descargas e manobras, com ele permanecendo durante o transporte em viagem: terão estabelecido o valor mínimo de salário normativo f			
Fiep x Téc. Segurança	Janeiro	5,56%	Salário Normativo de ingresso	R\$ 1.522,40	7,29%	Reajuste geral de acordo com a categoria preponderante
Gráficos Pr x Trab. Do Estado do PR e Tra. De Londrina	Janeiro	5,56%	Bloquista 12 m de experiência	R\$ 935,00	10,00%	6,50%
			Bloquista 24 m de experiência	R\$ 1.001,72	8,00%	
			Cortador 24 m de experiência	R\$ 1.668,72	6,50%	
			Cortador 36 m de experiência	R\$ 1.816,73	6,50%	
			Artefinalista 12 m de experiência	R\$ 1.050,99	6,50%	
			Artefinalista 24 m de experiência	R\$ 1.545,58	6,50%	
			Impressor Máquina de Batida 12 m de experiência	R\$ 940,90	10,00%	
			Impressor Máquina de Batida 24 m de experiência	R\$ 1.145,21	8,00%	
			Impressor de Serigrafia 12 m de experiência	R\$ 1.129,24	6,50%	

			Impressor de Serigrafia 24 m de experiência	R\$ 1.383,69	6,50%
			Compositor Manual 24 m de experiência	R\$ 1.023,28	6,50%
			Compositor Manual 48 m de experiência	R\$ 1.770,85	6,50%
			Compositor Mecânico 24 m de experiência	R\$ 1.023,28	6,50%
			Compositor Mecânico 48 m de experiência	R\$ 1.705,57	6,50%
			Encadernador Manual ou à Máquina 24 m de experiência	R\$ 1.335,00	6,50%
			Encadernador Manual ou à Máquina 36 m de experiência	R\$ 1.453,33	6,50%
			Impressor Provista (analógico) 48 m de experiência	R\$ 1.740,68	6,50%
			Impressor de Corte e Vinco Manual 36 m de experiência	R\$ 1.668,72	6,50%
			Impressor de Corte e Vinco Automático 48 m de experiência	R\$ 1.816,73	6,50%
			Impressor Tipográfico Manual 36 m de experiência	R\$ 1.574,14	6,50%
			Impressor Tipográfico Manual 48 m de experiência	R\$ 1.770,86	6,50%
			Impressor Tipográfico Automático 36 m de experiência	R\$ 1.521,70	6,50%

			Impressor Tipográfico Automático 48 m de experiência	R\$ 1.740,68	6,50%	
			Impressor Off-Set Comercial F-8 12 m de experiência	R\$ 1.668,72	6,50%	
			Impressor Off-Set Comercial F-4 12 m de experiência	R\$ 1.816,73	6,50%	
			Impressor Off-Set Industrial a Cores F-4 48 m de experiência	R\$ 2.033,36	6,50%	
			Impressor Off-Set Industrial a Cores F-2 54 m de experiência	R\$ 2.111,62	6,50%	
			Impressor Off-Set Industrial a Cores F-1 54 m de experiência	R\$ 2.400,09	6,50%	
			Vale refeição no valor de	R\$ 9,00	12,50%	
Cal PR x Trabalhadores de Balsa Nova, Campo Largo e Rio Branco do Sul	Janeiro	5,56%	Para efeito de fixação do salário normativo, fica estipulado o piso salarial da categoria no valor de	R\$ 750,00	8,77%	8,95%
			Servente (todo aquele exerce trab. Braçal sem responsabilidade sobre equipamento industrial.	R\$ 845,00	8,77%	
			Aux. de escritório, marroador, vigia ou guardião, empilhador, e auxiliar de serviços gerais. Ensacador, operador de britador, operador de moinho, hidratador, Aux. Administrativo	R\$ 845,00	8,04%	



			"Foguista/ forneiro - Aux. de manutenção (mecânico e eletricista), operador de pá carregadeira, operador de retro-escavadeira, marteleiro, operador de perfuratriz e blazte."	R\$ 910,00	8,27%	
			Cesta de alimentos básicos no valor de	R\$ 990,00	10,34%	
<b>Média Janeiro</b>				<b>R\$ 1.304,89</b>	<b>7,90%</b>	<b>6,85%</b>
Vestuário PR x Sintinvest	Março	5,39%	Auxiliar de Produção	R\$ 800,87	9,00%	9,00%
			Costureiro ou operadores de máquinas em geral	R\$ 938,71	9,00%	
			Passadeira e Prensista	R\$ 827,12	9,00%	
Sinaees x Seletroar	Março	5,39%	Pequenas e Micro Empresas, as que em fevereiro de 2014 contem com até 100 empregados ou faturamento de até R\$ 12.000.000,00 o salário normativo	R\$ 1.006,80	9,00%	9,00%
			Médias e Grandes Empresas, as que em fevereiro de 2014 contem com mais de 100 empregados ou faturamento anual superior a R\$ 12.000.000,00, o salário normativo	R\$ 1.197,21	9,00%	
<b>Média Março</b>				<b>R\$ 954,14</b>	<b>9,00%</b>	<b>9,00%</b>

## ESTIMATIVA DO INPC DE REFERÊNCIA PARA OS PRÓXIMOS MESES

Março	5,39%
Abril	5,35%
Maio	5,28%
Junho	5,39%
Julho	5,47%

### 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**