

# Boletim de Relações Trabalhistas

Ano 3 Nº 121 09/12/10



## Aconteceu no Brasil

### Metalúrgico conquista um dos melhores acordos salariais do País

O Sindicato dos Metalúrgicos de Catalão (GO) garantiu um dos melhores Acordos Coletivos do Brasil. A campanha salarial 2010/2011, que teve início em 14 de setembro, contou com o apoio da Força Sindical e da CNTM (Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos).

"De lá pra cá foram inúmeras reuniões entre os sindicalistas e os empresários", afirma Carlos Albino, presidente do Sindicato.

Em assembleia geral dos trabalhadores metalúrgicos da Weldmatic, RCM e MMC, realizada na porta da empresa MMC, no dia 30 de novembro, foi aprovado o Acordo Coletivo de Trabalho, encerrando assim a campanha salarial dos metalúrgicos de Catalão.

Principais conquistas:  
 - aumento salarial de 10,1%;  
 - abono salarial no valor de 10% a ser pago no dia 24 de dezembro e outro no valor de 17% a ser pago no dia 31 de janeiro de 2011;  
 - prêmio de assiduidade saltou de R\$ 1.150 para R\$ 1.500, significando um aumento de 30%; e  
 - piso salarial passa de R\$ 836 para R\$ 921.

Redução de jornada

O Sindicato de Catalão garantiu a redução de jornada em mais uma hora, sendo meia hora a partir do dia 1 de maio e meia hora a partir do dia 1º de novembro. O Sindicato já havia negociado a redução em uma hora no ano passado.

"Em Catalão, uma das principais bandeiras dos metalúrgicos em nível nacional está cada vez mais próxima de ser alcançada. Já conseguimos reduzir de 44 para 42 horas a jornada semanal de trabalho. Em breve, com a força dos trabalhadores vamos conquistar nosso objetivo: 40 horas", disse Carlos.

Fonte:Diap

### Gerdau Açominas oferece 1,5% de aumento real

Na reunião (dia 6) a Gerdau Açominas alegando os mesmos motivo apresentados anteriormente (aumento espontâneo a diversos trabalhadores e o vendaval em Praia Mole), apresentou a sua contraproposta derradeira, não abrindo margens para dar continuidade nas negociações.

Confira abaixo contraproposta apresentada pela Gerdau Açominas:

- Reposição das perdas inflacionárias: 100% de INPC (5,39%);
- Aumento Real: 1,5% (um e meio por cento);
- Abono: R\$ 2.000,00 (Dois mil reais), a ser pago dia 15 dezembro, quarta-feira; (Este valor incide no Imposto de Renda);
- Manutenção de todas as conquistas.

Diante de tal impasse, a diretoria do Sindicato resolveu levar esta proposta para assembléia, que será realizada na quinta-feira, (dia 09), às 17:30 horas.

Fonte:Assessoria de Imprensa do Sindicato dos Metalúrgicos de Ouro Branco

### Metalúrgicos de Ponta Grossa (PR) conquistam 6,15% de aumento real

Os trabalhadores metalúrgicos de Ponta Grossa aprovaram em assembleia realizada na última quinta-feira [2] a proposta para a celebração da Convenção Coletiva de Trabalho 2010/2011. A partir do dia 1º de dezembro de 2010, o salário mínimo da categoria tem aplicado o reajuste de 11,65%, passando R\$ 620,00 para R\$ 701,80. Como a inflação acumulada nos últimos doze meses deve fechar em torno de 5,5% [IPCA/IBGE], o piso apresentará ganho real de 6,15%.

O acordo também prevê que as remunerações acima do piso até o limite de R\$ 4 mil terão aumento de 9%, o que representa ganho real de 3,5%. Já os salários acima de R\$ 4 mil receberão acréscimo de R\$ 360,00.

Os benefícios incidem sobre os salários de dezembro e trazem reflexos para os 13º. vale e férias coletivas ainda deste mês. Na avaliação do presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Ponta Grossa e Região, Mauro Cesar Carvalho Pereira, os reajustes foram razoáveis. "Buscávamos 10% e conseguimos 9%", disse.

As conquistas da campanha salarial são aplicadas aos mais de seis mil trabalhadores metalúrgicos da região.

Fonte:CUT/PR

### Nas negociações, PLR vira item obrigatório

Cada vez mais o tema é, ao lado do aumento real dos salários, um dos principais itens da pauta nas conversas entre empresas e sindicatos

A conquista de parcelas cada vez maiores nos lucros e resultados (PLR) é hoje um dos principais itens da pauta das negociações entre empresas e sindicatos, ao lado do aumento real de salários. "A PLR virou item obrigatório de negociação", diz o professor Helio Zylberstajn, da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA-USP).

Segundo ele, quanto mais se espalha pelo mercado, a PLR se torna cada vez menos uma participação e mais um complemento salarial. "É uma remuneração barata para as empresas, porque não incide encargo e nem adquire o caráter de habitualidade", afirma o professor. "Por isso, cresce tanto."

Mas não significa que a participação do trabalhador esteja vinculada a resultados, ressalta Zylberstajn. "A PLR acaba sendo um bônus, quase um 14.º salário. Tanto é verdade que, muitas vezes, a PLR é negociada nas convenções coletivas."

A lei, no entanto, permite à empresa decidir o valor que será repartido entre funcionários. A negociação é feita entre trabalhadores e companhia, com o aval de sindicatos, o que favorece as categorias mais organizadas.

"A filosofia da PLR é das mais sadias em termos de relações do trabalho", diz o professor José Pastore, da FEA-USP. "As duas partes estabelecem metas para resultados e lucros e passam a trabalhar para alcançar essas metas de forma convergente, o que é bom para a produtividade."

É com a negociação que teve aval do Sindicato dos Bancários que o escritório do Banco do Brasil, Gabriel Moraes dos Santos, 36 anos, engordará sua renda em R\$ 6,9 mil recebendo a título de PLR, dinheiro que usará para pagar parte de um imóvel.

Fontes. Pastore ressalva que, se a PLR for só uma espécie de 14.º salário desconectado de metas, a empresa pode tirar o dinheiro de duas fontes. "Ou sai do bolso do consumidor, passando para preço, ou do lucro, o que compromete investimentos futuros", diz. "Se houver metas, os recursos vão sair do ganho de produtividade, o que não afeta nem o consumidor nem os investimentos".

O fato é que o lucro das empresas brasileiras foi impulsionado pelo vigor do mercado doméstico. Levantamento da Economática mostra que o lucro líquido das companhias de capital aberto no terceiro trimestre superou em 48,5% o total apurado em igual período de 2009

Fonte:O Estado de S. Paulo



## Notícias Jurídicas

### Empregado é assediado sexualmente por encarregado da empresa

No julgamento de uma ação ajuizada perante a Vara do Trabalho de Alfenas, o juiz substituto Henoc Piva se deparou com um caso de assédio sexual homossexual. De acordo com a versão apresentada pelo reclamante, que exercia a função de overloquista, o encarregado da empresa teria praticado assédio moral e sexual contra ele. A empresa não se manifestou a respeito da denúncia. Ao analisar a questão, o magistrado considerou lamentável que fatos dessa natureza interferiram na força de produção e venham a atingir a esfera de ação da empresa, desestruturando relações de trabalho.

Na avaliação do julgador, as informações trazidas no processo são suficientes para justificar o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho, na forma do artigo 483 da CLT. Em consequência, o juiz deferiu o pedido de baixa da CTPS, com a data do ajuizamento da ação, e condenou a empresa ao pagamento das verbas rescisórias típicas da dispensa sem justa causa. Quanto ao pedido de indenização por danos morais, o magistrado salienta que a conduta do preposto da empresa foi muito grave, merecendo, portanto, reprimenda e repúdio. Lembrou ainda o juiz que a empresa deve responder pelo assédio praticado por seus prepostos, pois é dela a obrigação de proporcionar ao empregado um ambiente de trabalho saudável e equilibrado. Assim, diante da ocorrência da culpa patronal, o juiz sentenciou acolheu o pedido formulado pelo trabalhador e condenou a empresa ao pagamento de uma indenização, fixada em R\$5.000,00, a título de danos morais.

Ao finalizar, o julgador, manifestando sua indignação, deixou registradas as suas impressões sobre esse e outros casos preponderantes que têm chegado à Justiça do Trabalho mineira: "Sinceramente, faltam princípios éticos e morais à nossa sociedade, pois, é grande a gama de pleitos de danos morais no Judiciário Brasileiro, a conclusão a que se chega é que há algo errado ou na lei, porém não se pode partir desta premissa, ou no homem, ou em ambos, ou até mesmo no Magistrado prolator desta decisão, pois, é de se estarrecer os nossos avós o que se nota nestes inúmeros processos em que trabalham os operadores do direito atualmente". Não cabe mais recurso da decisão.

Fonte: TST

### Empresa que obrigou empregado a renunciar a cargo na CIPA é condenada a pagar o período da estabilidade

No caso analisado pela 8ª Turma do TRT-MG, o trabalhador pediu a condenação das reclamadas ao pagamento do período de estabilidade provisória a que teria direito, caso continuasse como membro da CIPA. É que ele alegou ter sido coagido a renunciar ao cargo, exatamente para que a sua empregadora pudesse dispensá-lo. Para a Turma, as provas do processo deixaram claro que o reclamante foi, mesmo, forçado a abrir mão do seu mandato na CIPA, com o objetivo único de ser despedido. Considerando que o ato de renúncia é nulo, os julgadores mantiveram a sentença que condenou as empresas, uma delas de forma subsidiária, ao pagamento dos salários, desde a dispensa até o fim do período de estabilidade.

O reclamante era empregado de uma empresa de logística que prestava serviços para uma empresa fabricante de cigarros e era integrante da CIPA e, em setembro de 2008, ao chegar ao local de trabalho, foi barrado na portaria e encaminhado para uma sala do setor de contabilidade. Lá, informaram-lhe que houve um furto de caixas de cigarro e o seu nome foi citado como participante do ato. Permaneceu nessa sala, de 6h às 9h30 da manhã, sendo pressionado a confessar o furto. Quando um dos prepostos lhe disse que a sua filha, a qual trabalhava na fábrica de cigarros, seria prejudicada, cedeu à pressão e assinou um termo de desistência da CIPA, sendo dispensado sem justa causa no mesmo dia. A filha, também, foi dispensada um mês depois.

Embora as reclamadas neguem a existência da coação e a própria acusação de participação do trabalhador no furto, a desembargadora Denise Alves Horta constatou que quem está falando a verdade é o empregado. Toda a prova do processo está de acordo com o relato inicial. A começar pelo fato de o empregado, admitido na empresa de logística, em abril de 2004, ter sido dispensado, sem justa causa, em 25 de setembro de 2008, no mesmo dia em que renunciou ao seu mandato como integrante da CIPA, em audiência extraordinária, especialmente convocada para esse fim. E não há dúvida de que o reclamante não esteve envolvido no furto de cigarros, porque, além de o preposto de sua empregadora ter declarado que ele era inocente, o próprio autor do crime, ouvido como testemunha, afirmou que o trabalhador não participou do furto da mercadoria. Nem mesmo o inquérito civil e a ação penal dão qualquer indicativo de que o reclamante tenha tido participação no ato.

RO nº 01608-2008-043-03-00-9

Fonte: TST

### Variação do salário mínimo não pode ser utilizada como índice de reajuste do auxílio-alimentação

Com fundamento em dispositivo constitucional que não permite a vinculação do salário mínimo para qualquer fim (art. 7.º IV), a Primeira Turma do TST desobrigou a empresa Serviço Colatense de Meio Ambiente e Saneamento Ambiental – Sanear de pagar diferenças relativas ao reajuste do auxílio-alimentação com base na variação do salário mínimo. Na prática, a Turma reformou a decisão regional.

A decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 17.ª região (ES), favorável ao apelo do empregado, deu-se com base em lei municipal. O Regional entendeu que ao deferir o pedido, não violou regra de proibição de vinculação ou equiparação salarial para efeito de remuneração do pessoal do serviço público. Reportou-se ainda à autorização expressa do inciso X do art. 37 da Constituição: "– a remuneração dos servidores públicos e o subsídio de que trata o § 4.º do art. 39 somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa privada em cada caso, assegurada revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices".

Assim, atendo-se à legislação municipal, cuja origem não foi impugnada, o Regional concluiu que uma vez adotado o salário mínimo para fins de reajuste do vale-alimentação, "resta apenas reconhecer a obrigação no cumprimento da norma."

A empresa, inconformada com a fundamentação do acórdão regional, interpôs recurso de revista. Argumentou que por ser autarquia municipal, quaisquer reajustes salariais ou benefícios só podem ser concedidos mediante lei específica e com prévia autorização orçamentária.

RR-163100-30.2005.5.17.0141

Fonte: TST



## Agenda Legislativa

### Câmara aprova regra para demissão em caso de alcoolismo

A Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania aprovou o Projeto de Lei 206/03, do deputado Roberto Magalhães (DEM-PE), que determina que a demissão por justa causa em caso de alcoolismo só poderá ocorrer depois que a empresa oferecer ao trabalhador uma licença para tratamento médico com duração de 60 dias.

O relator, deputado Sérgio Barradas Carneiro, recomendou a aprovação da proposta na forma de um substitutivo.

Fonte:Informações da Agência Câmara

### Proposta susta regulamentação de registro de ponto eletrônico

A Câmara analisa o Projeto de Decreto Legislativo (PDC) 2847/10, do deputado Walter Ihoshi (DEM-SP), que susta ato do Ministério do Trabalho e Emprego (Portaria 1.510/09) que disciplina a utilização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto (SREP) – equipamentos e programas que registram o horário de entrada e saída dos trabalhadores das empresas.

A portaria determina que, caso opte pelo ponto eletrônico, a empresa deve obedecer aos critérios impostos no ato, como a obrigatoriedade de certificação do equipamento e seu uso exclusivo para a marcação de ponto. As empresas podem, no entanto, adotar o registro de ponto manual e não são obrigadas a migrar para o sistema eletrônico, de acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego.

O autor da proposta argumenta que o ato extrapola o poder regulamentar atribuído pela Constituição Federal ao Poder Executivo ao criar obrigações novas sem previsão legal. "Estão usurpando, de forma flagrante, atribuições exclusivas do Congresso Nacional", afirma o deputado Walter Ihoshi.

O ato do ministério veda ainda o registro de ponto no computador ou à distância. As normas deveriam entrar em vigor inicialmente em 21/08/09, mas a aplicação foi adiada para 01/03/11.

Fonte:Câmara



## Indicadores

Mês	Índice mês (%)	Índice acumulado no ano (%)	Índice acumulado nos últimos 12 meses (%)
Março /09	0,20	0,95	5,92
Abril /09	0,55	1,71	5,83
Mai /09	0,60	2,32	5,45
Junho /09	0,42	2,75	4,94
Julho /09	0,23	2,99	4,57
Agosto /09	0,08	3,07	4,44
Setembro /09	0,16	3,23	4,45
Outubro /09	0,24	3,48	4,18
Novembro /09	0,37	3,86	4,17
Dezembro /09	0,24	4,11	4,11
Janeiro /10	0,88	0,88	4,36
Fevereiro /10	0,70	1,59	4,77
Março /10	0,71	2,31	5,30
Abril/10	0,73	3,05	5,49
Mai/10	0,43	3,50	5,31
Junho/10	- 0,11	3,38	4,76
Julho/10	- 0,07	3,31	4,44
Agosto/10	- 0,07	3,24	4,29
Setembro/10	0,54	3,80	4,68
Outubro/10	0,92	4,75	5,39

Fonte: FGV, IPC-Fipe, IBGE e Gerin do Banco Central do Brasil

\*Entenda o Índice Nacional de Preços ao Consumidor  
 O Índice Nacional de Preços ao Consumidor é calculado desde 1979 pelo IBGE em nove regiões metropolitanas do Brasil, além dos municípios de Goiânia e Brasília. Sua diferença em relação ao IPCA, também medido pelo IBGE, é que o INPC leva em conta apenas as famílias com rendimento entre 1 e 8 salários mínimos, enquanto o IPCA considera um intervalo entre 1 e 40 salários mínimos.