

# INFORMATIVO DO JURÍDICO UGT MASCARO E NASCIMENTO

Junho/2009 n. 04



## Destaques desta edição

### **Notícias**

Trabalhador pode ingressar na  
Justiça mesmo sem tentar concilia-  
ção prévia  
p.05

### **Legislação**

Instrução Normativa da Receita  
Federal do Brasil - RFB nº 936 de  
05.05.2009  
p. 03

### **Questões sindicais**

Auxílio na redação de cláusulas de  
pauta de reivindicação em negoci-  
ação coletiva  
p.09

### **Doutrina**

A necessidade de regulamentar as  
dispensas coletivas no Direito bra-  
sileiro  
p. 06

### **Jurisprudência**

Enquadramento dos empregados  
de financeiras como bancários  
p. 11

### **Teste seu conhecimento**

Caça-palavras  
p. 12

**Consultas jurídicas:** as entidades sindicais filiadas a União Geral dos Trabalhadores (UGT) contam com o suporte jurídico realizado pelo escritório Mascaro e Nascimento Advogados, que recebe consultas relacionadas com o Direito do Trabalho. O atendimento é realizado pelo Dr. Renan pelo telefone (11) 2111-1803 e pelos e-mails [renan@mascaro.com.br](mailto:renan@mascaro.com.br) e [estudoug@ugt.com.br](mailto:estudoug@ugt.com.br). Entre os dias 3 e 19 de junho, o Dr. Renan acompanhará a delegação da UGT na Conferência Internacional do Trabalho da OIT. Nesses dias, o Dr. Renan ficará disponível por e-mail, durante 24 horas por dia para o atendimento de qualquer consulta jurídica.

# ÍNDICE

## **Legislação**

Instrução Normativa da Receita Federal do Brasil - RFB nº 936 de 05.05.2009.....p. 03

## **Notícias**

SDI-1 mantém validade de acordo coletivo sobre jornada de trabalho de 12x36.....p. 04

TST confirma validade de parcelamento de participação nos lucros da VW.....p.04

TST suspende decisão do TRT de Campinas sobre demissões na GM.....p.05

Trabalhador pode ingressar na Justiça mesmo sem tentar conciliação prévia.....p.05

Expansão do seguro-desemprego beneficiará mais 216,5 mil trabalhadores.....p.06

## **Doutrina**

A necessidade de regulamentar as dispensas coletivas no Direito brasileiro.....p. 06

## **Divulgação**

49º. Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho.....p. 08

9º. Congresso de Direito do Trabalho e Processual do Trabalho da 15ª. Região.....p. 08

## **Questões Sindicais**

Auxílio na redação das cláusulas da pauta de reivindicação do SINDINSTAL.....p.09

## **Jurisprudência**

Atos constitutivos do sindicato inválidos. Inexistência de estabilidade.....p. 09

Ação anulatória. Convenção coletiva de trabalho.Obrigação de não fazer.....p. 09

Revistas de bolsas e sacolas dos empregados. Limites ao poder fiscalizatório do empregador.....p.09

Pauta de reivindicações. Ata da assembléia geral. Ausência de transcrição .....p.10

Acordo coletivo não firmado nos termos do art. 612 da CLT.....p. 10

Ação de prestação de contas. Parte de crédito retido pelo Sindicato para pagamento de honorários advocatícios. ....p. 10

Contribuição sindical. Cobrança. Fininvest.....p. 10

Assistência judiciária gratuita. Honorários assistenciais. Entes sindicais. Possibilidade.....p. 11

Banco de horas. Ausência de acordo individual exigido pela norma convencional e desrespeito ao limite de dez horas diárias. Invalidade.....p. 11

Financeira. Enquadramento aos estabelecimentos bancários. Súmula 55/TST.....p. 11

## **Teste seu conhecimento**

Caça-palavras.....p.12

O Informativo do Jurídico UGT Mascaro e Nascimento é uma publicação mensal do Escritório Mascaro e Nascimento Advogados direcionada para as entidades sindicais filiadas à União Geral dos Trabalhadores (UGT).

Este informativo foi escrito e elaborado pelos Drs. Marcelo Costa Mascaro Nascimento, Cláudia Campas Braga Patah e Renan Bernardi Kalil

# LEGISLAÇÃO

## **Instrução Normativa Receita Federal do Brasil - RFB nº 936 de 05.05.2009 - Dispõe sobre o tratamento tributário relativo a valores pagos a título de abono pecuniário de férias**

A SECRETÁRIA DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL, no uso da atribuição que lhe confere o inciso III do art. 261 do Regimento Interno da Secretaria da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria MF nº 125, de 4 de março de 2009, e tendo em vista o Ato Declaratório PGFN nº 6, de 16 de novembro de 2006, resolve:

Art. 1º Os valores pagos a pessoa física a título de abono pecuniário de férias de que trata o art. 143 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, não serão tributados pelo imposto de renda na fonte nem na Declaração de Ajuste Anual.

Art. 2º A pessoa física que recebeu os rendimentos de que trata o art. 1º com desconto do imposto de renda na fonte e que incluiu tais rendimentos na Declaração de Ajuste Anual como tributáveis, para pleitear a restituição da retenção indevida, deverá apresentar declaração retificadora do respectivo exercício da retenção, excluindo o valor recebido a título de abono pecuniário de férias do campo “rendimentos tributáveis” e informando-o no campo “outros” da ficha “rendimentos isentos e não tributáveis”, com especificação da natureza do rendimento.

§ 1º Para fins do disposto no caput, na declaração retificadora deverão ser mantidas todas as demais informações constantes da declaração original que não sofreram alterações.

§ 2º A declaração retificadora deverá ser apresentada:

I - pela Internet, mediante a utilização do programa de transmissão Recetanet, disponível no sítio da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) no endereço <<http://www.receita.fazenda.gov.br>>; ou

II - em disquete, nas unidades da RFB, durante o seu horário de expediente.

§ 3º Para a elaboração e transmissão da declaração retificadora deverão ser utilizados o Programa Gerador da Declaração (PGD) relativo ao exercício da retenção indevida e o mesmo modelo (completo ou simplificado) utilizado para a declaração original, bem como deverá ser informado o número constante no recibo de entrega referente a esta declaração original.

§ 4º Se da declaração retificadora resultar saldo de imposto a restituir superior ao da declaração original, a diferença entre o saldo a restituir referente à declaração retificadora e o valor eventualmente já restituído, será objeto de restituição automática.

Art. 3º No caso de ter havido recolhimento de imposto no exercício a que se refere o art. 2º, se da retificação da declaração resultar pagamento indevido, a restituição ou compensação do imposto pago indevidamente na declaração original deverá ser requerida mediante a utilização do programa Pedido de Restituição, Ressarcimento ou Reembolso e Declaração de Compensação (PER/DCOMP), disponível no sítio da RFB na Internet, no endereço mencionado no inciso I do § 2º do art. 2º.

Art. 4º O prazo para pleitear a restituição é de 5 (cinco) anos contados da data da retenção indevida.

Art. 5º O pagamento da restituição, acrescida de juros equivalentes à taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia (Selic) para títulos federais, acumulada mensalmente a partir do mês de maio do exercício correspondente ao da declaração original até o mês anterior ao da restituição, e de 1% (um por cento) no mês em que o crédito for disponibilizado ao contribuinte no banco, será efetuado por meio dos lotes mensais de restituição do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física, disponíveis na rede bancária.

Art. 6º A fonte pagadora dos rendimentos de que trata o art. 1º poderá apresentar a Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (Dirf) retificadora.

Parágrafo único. A retificação de que trata o caput não se enquadra no disposto no art. 7º da Lei nº 10.426, de 24 de abril de 2002.

Art. 7º Esta Instrução Normativa entra em vigor na data da sua publicação.

LINA MARIA VIEIRA

## NOTÍCIAS

### **SDI-1 mantém validade de acordo coletivo sobre jornada de trabalho de 12x36**

Por voto de desempate do ministro Milton de Moura França, presidente do TST, a Seção Especializada em Dissídios Individuais I (SDI-1) manteve seu entendimento pela validade de acordo coletivo que estabeleça turnos de revezamento de 12 horas de trabalho por 36 de descanso sem que seja devido o adicional de horas extras, quando há observância da carga horária de 44 horas semanais.

Nesta ação, a Justiça do Trabalho manteve o entendimento desde o início. Segundo o art. 59 da CLT, a compensação pactuada entre empregado e empregador é permitida desde que não ultrapasse o limite de dez horas diárias. Pelo inciso XIII do art. 7º da CF/88, o regime especial de compensação da jornada de trabalho pode eventualmente exceder o limite diário de dez horas, desde que não sejam ultrapassadas as 44 horas semanais.

A análise do caso começou no TST pela 4ª Turma, que rejeitou o recurso do trabalhador e esclareceu que a CLT não se opõe “à hipótese de se ajustar regime de compensação de 12 por 36 horas, por meio de negociação coletiva, tendo em conta a norma do artigo 7º, inciso XIII, da Constituição, segundo a qual é facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

Na apreciação na SDI-1, o ministro Vantuil Abdala, relator dos embargos, ficou vencido ao mandar pagar a décima primeira e a décima segunda horas como extras, apesar de reconhecer a possibilidade do trabalho em jornada especial pactuada por acordo coletivo.

A ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi foi designada a redatora do voto vencedor, por ter aberto a divergência, negando provimento aos embargos do trabalhador. A ministra ressaltou o interesse das categorias nessa negociação, seja de vigilantes ou de trabalhadores em hospitais, porque, “ao final do mês, importa redução do total do trabalho, mais economia, mais horas de descanso, e a pessoa não enfrenta trânsito todos os dias”. O raciocínio da ministra comparou a situação em que o trabalhador comum se dedica 220 horas por mês ao trabalho, enquanto o do regime de 12x36 trabalha em média 192 horas. Ademais, argumentou que a Constituição autoriza a negociação coletiva, e que não há qualquer inviabilidade para sua aplicação. ( [E-RR – 3154/2000-063-02-00.3](#) e [E-RR-984/2002-008-17.00.7](#))

Fonte: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br)

### **TST confirma validade de parcelamento de participação nos lucros da VW**

Na sessão especial realizada no Tribunal Superior do Trabalho, a Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) confirmou, por oito votos contra seis, a validade da negociação coletiva feita pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e a Volkswagen do Brasil, em 1998, que resultou no parcelamento em 12 meses de parte da participação nos lucros e resultados aos funcionários.

O entendimento da SDI-1 é o de que, embora a Lei nº 10.101/00 não autorize o pagamento parcelado em periodicidade inferior a um semestre civil ou mais de duas vezes no mesmo ano civil, a negociação entre as partes, conduzida por um sindicato forte e representativo, na esteira dos efeitos de uma crise financeira mundial – iniciada em 1997 nos países asiáticos e intensificada com a crise da economia da Rússia em agosto daquele ano – para preservar os empregos, deve ser prestigiada.

No julgamento desta tarde, validaram o acordo que resultou no parcelamento da participação nos lucros a ministra Maria Cristina Peduzzi, os ministros Vantuil Abdala, Carlos Alberto Reis de Paula, Guilherme

Caputo Bastos, João Oreste Dalazen, João Batista Brito Pereira, Milton de Moura França e o juiz convocado Douglas Alencar Rodrigues.

A corrente contrária - formada pelos ministros Aloysio Corrêa da Veiga, Lelio Bentes Corrêa, Horácio Senna Pires, Rosa Maria Weber, Vieira de Mello Filho e Maria de Assis Calsing – ratificou a impossibilidade de parcelamento da participação nos lucros, acrescentando que questão a respeito dos contornos em que a negociação foi feita extrapola os autos. (E-RR 1903/2004-465-02-0.7 e E-ED-RR 1420/2003-463-02-0.9)

Fonte: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br)

### **TST suspende decisão do TRT de Campinas sobre demissões na GM**

O presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Ministro Milton de Moura França, deferiu pedido de efeito suspensivo formulado pela General Motors do Brasil Ltda. contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP), que condenou a empresa a pagar indenização a um grupo de 802 trabalhadores demitidos em janeiro deste ano. Após a demissão, o Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos ajuizou dissídio coletivo de natureza jurídica pedindo a suspensão cautelar das demissões e a declaração de sua nulidade. Ao apreciar o pedido de liminar, o relator no TRT/Campinas destacou a impossibilidade jurídica de acolhê-lo, pois o dissídio tinha natureza declaratória, e não condenatória. O Regional, ao julgar o mérito do dissídio coletivo, declarou que a empresa não estava proibida de romper os contratos de trabalho, nem obrigada a negociar previamente as demissões com o sindicato. Porém, como os trabalhadores foram contratados por prazo determinado (de um ano, a vencer em julho) e dispensados antes do término desse prazo, o TRT/Campinas condenou a GM a pagá-los indenização equivalente ao valor integral da remuneração a que teriam direito até o fim do contrato - isto é, seis meses de salário. (ES 209160/2009-000-00.2)

Fonte: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br)

### **Trabalhador pode ingressar na Justiça mesmo sem tentar conciliação prévia**

Por maioria de votos, o Supremo Tribunal Federal (STF) determinou em 13/05 que demandas trabalhistas podem ser submetidas ao Poder Judiciário antes que tenham sido analisadas por uma comissão de conciliação prévia. Para os ministros, esse entendimento preserva o direito universal dos cidadãos de acesso à Justiça.

A decisão é liminar e vale até o julgamento final da matéria, contestada em duas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs 2139 e 2160) ajuizadas por quatro partidos políticos e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores do Comércio (CNTC). Tanto a confederação quanto o PC do B, o PSB, o PT e o PDT argumentaram que a regra da CLT representava um limite à liberdade de escolha da via mais conveniente para submeter eventuais demandas trabalhistas.

Sete ministros deferiram o pedido de liminar feito nas ações para dar interpretação conforme a Constituição Federal ao artigo 625-D da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), que obrigava o trabalhador a primeiro procurar a conciliação no caso de a demanda trabalhista ocorrer em local que conte com uma comissão de conciliação, seja na empresa ou no sindicato da categoria. Com isso, o empregado pode escolher entre a conciliação e ingressar com reclamação trabalhista no Judiciário.

#### **Divergência**

Quando o julgamento dos pedidos de liminar nas ações começou, em janeiro de 2000, o ministro Marco Aurélio foi o primeiro a divergir do relator, ministro Octavio Gallotti, no sentido de deferir em parte a cautelar para dar interpretação conforme ao artigo 625-D da CLT. Em agosto de 2007, foi a vez de os ministros Sepúlveda Pertence, Cármen Lúcia Antunes Rocha, Ricardo Lewandowski e Eros Grau unirem-se a Marco Aurélio.

Nesta tarde, o entendimento foi sacramentado com os votos dos ministros Joaquim Barbosa e Carlos Ayres Britto. Segundo Barbosa, manter a regra do 625-D da CLT sem interpretação conforme a Constituição representaria uma “séria



restrição do direito de acesso à Justiça para os trabalhadores”.

Para Ayres Britto, a solução dada pelo Plenário “estimula a conciliação e mantém uma tradição da Justiça Trabalhista de tentar a conciliação, sem sacrificar o direito universal de acesso à jurisdição [pelos cidadãos]”.

Fonte: [www.stf.jus.br](http://www.stf.jus.br)

### **Expansão do seguro-desemprego beneficiará mais 216,5 mil trabalhadores**

Mais 216,5 mil trabalhadores brasileiros demitidos em dezembro e janeiro poderão receber duas parcelas extras do seguro-desemprego, segundo anunciou nesta quinta-feira o ministro do Trabalho e Emprego, Carlos Lupi. Com a conclusão da segunda fase dos estudos realizados pelo MTE, chega a 320.207 o número de contemplados com a extensão do benefício. Assim, o FAT disponibilizará mais R\$ 263,7 milhões. Somando-se aos R\$ 126,3 milhões da primeira fase, anunciada em março, chega-se a R\$ 390 milhões disponibilizados.

Em continuidade à decisão do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat), que aprovou em fevereiro resolução de prolongamento do seguro-desemprego, a nova proposta do Ministério - que deverá ser confirmada na próxima reunião do conselho, na próxima semana - será a última amparada pela Resolução nº 592 do Codefat, justificada pela crise econômica. O prolongamento do benefício é amparado pela Lei 8.900/1994, que prevê a possibilidade em caráter excepcional.

**Setores** - Alimentação e Bebidas é o setor econômico com mais trabalhadores beneficiados na segunda fase da ampliação do seguro-desemprego em duas parcelas. Ao todo, 45.290 profissionais da área receberão duas parcelas adicionais do benefício. Vinte e dois setores foram habilitados a receber o benefício.

O segundo com mais contemplados é o Comércio Varejista, com 38.304 trabalhadores. A lista segue com a Metalurgia (24.927) na terceira posição, Agricultura em

quarto (18.693), e ainda as indústrias Mecânica (13.468), Têxtil (12.622), Elétrica (11.372) e Química (10.476). Ainda foram beneficiados os setores econômicos de material de transporte (9.421), de madeira e mobiliário (8.556) e de borracha, fumo e couro (5.261).

Fonte: [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)

## **DOCTRINA**

### **A necessidade de regulamentar a dispensa coletiva no Direito brasileiro**

A crise econômica mundial que teve início em setembro de 2008 desencadeou um processo de retração do mercado de trabalho nacional, fato que se concretizou de forma abrupta no começo de 2009 no Brasil. Diversas empresas optaram por realizar dispensas coletivas, como foram os casos da Embraer, Usiminas e GM.

Diante do mencionado contexto, os sindicatos tentaram reverter o processo na Justiça do Trabalho. E, apesar das decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª e 15ª Região limitando as dispensas, o Tribunal Superior do Trabalho, sempre sob a justificativa de que dissídio coletivo é meio processual impróprio para discussão em juízo dessas dispensas, que não há proibição do empregador extinguir contratos de trabalho de seus empregados e que não há obrigatoriedade legal em se negociar previamente com as entidades sindicais as dispensas coletivas, reverteu as decisões dos TRTs, fazendo com que o rompimento dos contratos fossem confirmados.

O ordenamento jurídico trabalhista brasileiro apenas prevê a dispensa individual do empregado, regulamentada conforme a existência ou não de causa motivadora para a ruptura contratual.

Ao contrário dos países europeus, não existe dispositivo legal no Brasil que regule a dispensa coletiva, fato que faz com que, quando essas ocorram, sejam tratadas como dispensas

individuais. Trata-se de uma lacuna, que os acontecimentos recentes demonstraram a urgência de sua regulamentação.

Na Europa, optou-se pela aplicação da Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho ou pela internalização da Diretiva n. 75/129 da Comunidade Européia, como forma de disciplinar o conceito, os procedimentos e as sanções oriundas da realização de dispensas coletivas.

Inicialmente, seria importante que a regulamentação das dispensas coletivas estabelecesse os critérios que a caracterizariam. Usualmente, adotam-se elementos causais (por exemplo, razões técnicas, econômico-financeiras, estruturais, de mercado), numéricos (quantidade de trabalhadores dispensados diante da totalidade do quadro da empresa) e temporais (dispensas que ocorram em um determinado período).

Importante colocar que não basta meramente citar a necessidade do atendimento a esses elementos para que se caracterize a dispensa coletiva, mas deve-se conceituá-los, para os trabalhadores e empresas tenham condições de discutir em concreto a dispensa coletiva e os tribunais possam analisar os casos a partir de noções minimamente uniformes.

Ademais, para que a dispensa coletiva se configure em um processo em que todos os interessados, ou seja, trabalhadores e empregadores, tenham a possibilidade de diminuir os prejuízos advindos de uma situação como essa, faz-se necessário que a negociação entre sindicato e empresa seja estimulada.

Nessa linha, seria importante estabelecer que, para a empresa dar início ao processo de dispensa coletiva, houvesse a necessidade de dialogar com o sindicato representativo dos trabalhadores sobre a situação. Caso não houvesse êxito, a autoridade administrativa governamental poderia intervir, atuando como mediadora entre sindicato e empresa e analisando o cabimento do pleito empresarial.

Finalmente, em relação aos procedimentos a serem adotados para a realização das dispensas coletivas, seria possibilitado que as partes questionassem judicialmente a legalidade do desfecho após as fases negocial e administrativa.

Outro elemento de grande relevância para a regulamentação das dispensas coletiva seria a fixação dos empregados que não poderiam sofrê-la. Além disso, poderiam ser estabelecidos critérios preferenciais ao se elaborar a lista dos trabalhadores que fossem dispensados. Da mesma forma, a legislação deveria prever que espécie de indenização o empregado incluído nesse processo teria direito a receber.

As dispensas coletivas são um fenômeno social de conseqüências graves, tanto para quem as sofre, como para toda a sociedade. Especialmente, tendo em vista que essas dispensas são motivadas por causas determinadas, como por exemplo: retração econômica, em decorrência do excesso de trabalhadores em um setor da atividade econômica; avanço tecnológico, tornando uma ocupação obsoleta; alterações estruturais, demandando uma reorganização da atividade produtiva de uma determinada empresa.

Sendo assim, seria de importância fundamental que a regulamentação das dispensas coletivas dispusesse que o trabalhador inserido nesse processo fosse incluído em programas de intermediação de mão-de-obra e de requalificação profissional, com o objetivo de diminuir o tempo de recolocação no mercado de trabalho.

Portanto, diante dos últimos acontecimentos que atingiram fortemente o mercado de trabalho brasileiro, das conseqüências sociais advindas desse processo e das considerações realizadas nas linhas acima, verifica-se que há urgência na regulamentação das dispensas coletivas, tanto para que existe uma marco legal sobre o assunto, como para que a legislação trabalhista seja atualizada e modernizada.

## DIVULGAÇÃO



# 49º CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO DO TRABALHO

Coordenação: Amauri Mascaro Nascimento  
Professor Titular de Direito do Trabalho da USP

SÃO PAULO - 22, 23 E 24 DE JUNHO  
CENTRO DE CONVENÇÕES REBOUÇAS-AV. REBOUÇAS, 600

INFORMAÇÕES E INSCRIÇÕES:

**LTr**

FONE: (11) 2167-1101  
FAX: (11) 2167-1131  
[www.ltr.com.br](http://www.ltr.com.br)





# QUESTÕES SINDICAIS

A parceria entre União Geral dos Trabalhadores (UGT) e Mascaro e Nascimento Advogados está prestando auxílio ao Sindicato dos Trabalhadores em TV por assinatura no Estado de São Paulo (SINDINSTAL) na elaboração redação das cláusulas da pauta de reivindicações a serem debatidas em negociação coletiva.

A elaboração adequada de cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho é importante na medida em que evita divergências quanto ao acordado entre as partes, fato que evita a instauração de dissídio coletivo de natureza jurídica.

Colocamo-nos à disposição para que os sindicatos demandem qualquer ajuda na formulação de cláusulas conforme a data-base da respectiva categoria se aproxime, para que o acordo ou convenção coletiva celebrado corresponda da melhor forma aos anseios dos trabalhadores.

## JURISPRUDÊNCIA

Seguem abaixo os mais relevantes julgados dos principais Tribunais Trabalhistas do Brasil.

### TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

**“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DIRIGENTE SINDICAL. NULIDADE. ATOS CONSTITUTIVOS DO SINDICATO. SENTENÇA JUDICIAL TRANSITADA EM JULGADO.**

1. Não viola os artigos 5º XXXVI, e 8º, VIII, da Constituição Federal e 543, § 3º, da CLT decisão regional que reconhece que o autor não detinha estabilidade provisória de dirigente sindical, em face à declaração de nulidade dos atos constitutivos do sindicato por decisão transitada em julgado, com efeitos ex tunc.

2. Jurisprudência que emana de Turma deste Tribunal é inservível ao conhecimento do recurso de revista, nos termos do artigo 896, a, da CLT.

3. Agravo de instrumento a que se nega provimento”. (TST - **NÚMERO ÚNICO PROC:**

AIRR - 1719/2003-131-17-40, **PUBLICAÇÃO:** DJ - 15/05/2009, 7ª Turma, CAPUTO BASTOS Ministro Relator)

**“AÇÃO ANULATÓRIA. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGURANÇA PRIVADA DO ESPÍRITO SANTO. 1) VALE-TRANSPORTE. CONVERSÃO DO BENEFÍCIO EM PECÚNIA. POSSIBILIDADE.**

Reforma-se a decisão regional que declarou a nulidade de cláusula convencionada, que permite ao empregador substituir o vale-transporte pelo pagamento em espécie. A condição preserva os termos do art. 2º da Lei nº 7.418/1985, no sentido de que o benefício constitui verba sem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de FGTS e não constitui rendimento tributável do empregado. Além disso, apresenta benefícios aos segmentos profissional e econômico, e sua nulidade representaria o desprestígio do processo de negociação autônoma, insculpido nos arts. 7º, XXVI, e 114, § 2º, da Lei Maior.

**2) IMPOSIÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER. FIXAÇÃO DE ASTREINTES. INCOMPATIBILIDADE.**

A imposição, aos réus, de multa pela obrigação de não fazer, consubstanciada na abstenção de repetir, em instrumentos normativos futuros, idêntico teor das cláusulas anuladas, é incompatível com a natureza da ação anulatória, que é meramente declaratória. Recurso provido quanto a esse tópico. Recurso ordinário parcialmente provido”. (TST - Processo: ROAA - 370/2007-000-17-00.9 Data de Julgamento: 11/05/2009, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Divulgação: DEJT 22/05/2009).

**“RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA DE PRECEITO CONVENCIONAL. REVISTA EM BOLSAS E SACOLAS DOS EMPREGADOS. LIMITES AO PODER FISCALIZATÓRIO DO EMPREGADOR.** O poder empregatício engloba o fiscalizatório (ou poder de controle), entendido como o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento

contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno (controle de portaria, revistas, circuito interno de televisão, controle de horário/frequência, entre outros). Há limites, todavia, ao poder fiscalizatório empresarial, os quais têm origem no princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (CF/88: Preâmbulo; art. 1º, III; art. 3º, I e IV) e na regra constitucional da inviolabilidade da honra e intimidade dos seres humanos (art. 5º, X, CF/88). Tais limites devem ser observados pelos empregadores e na própria previsão abstrata normativa inserida em diplomas coletivos negociados (CCTs ou ACTs). A autorização genérica à revista de bolsas, mochilas e sacolas de empregados em categoria econômica destituída de especificidade apta a justificar tal tipo de fiscalização exacerbada e invasiva (seguimento empresarial de panificação e confeitaria) constitui preceito normativo privado inválido, por afrontar a ordem constitucional imperativa. **Provimento negado**". (TST - **Processo**: ROAA - 802/2007-909-09-00.6 **Data de Julgamento**: 11/05/2009, **Relatora Ministra**: Dora Maria da Costa, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, **Data de Divulgação**: DEJT 22/05/2009).

**"RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. PAUTA DE REIVINDICAÇÕES. ATA DA ASSEMBLEIA GERAL. AUSÊNCIA DE TRANSCRIÇÃO. EXTINÇÃO DO PROCESSO.** A transcrição da pauta de reivindicações na ata da assembleia geral demonstra a transparência das discussões e deliberações quanto ao mérito do pedido a ser eventualmente encaminhado ao provimento judicial, e assegura, em relação a este, a representatividade da entidade sindical, pelo que a falta de registro em ata é causa de extinção do processo. Incidência da OJ 8 da SDC do TST. Ademais, a negociação coletiva ficou comprometida pois dos autos consta apenas a remessa de correspondência para reuniões em datas anteriores à realização das assembleias, ou seja, antes da suposta aprovação da pauta de reivindicações. Recurso ordinário a que se dá provimento". (TST - **Processo**: RODC - 20140/2004-000-02-00.5 **Data de Julgamento**: 11/05/2009, **Relator Ministro**: Márcio Eurico Vitral Amaro, Seção

Especializada em Dissídios Coletivos, **Data de Divulgação**: DEJT 22/05/2009).

## **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**

**"ACORDO COLETIVO** - Não formalizado nos termos do art. 612 da CLT e evidenciando, quanto ao conteúdo, fraude trabalhista perpetrada sob os auspícios de entidade sindical, em desprezo ao art. 9º da CLT, não surte qualquer efeito jurídico, pois não albergado pelo inciso XXVI do art. 7º da Constituição da República." (TRT/SP nº 02045200720302008, ac. nº 20090022577, Rel. Cátia Lungov, DOE 06.02.2009)

## **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO**

**"AÇÃO DE PRESTAÇÃO DE CONTAS. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. PARTE DO CRÉDITO RETIDA PELO SINDICATO PROFISSIONAL PARA PAGAMENTO DE HONORÁRIOS A ADVOGADOS - COMPETÊNCIA** - Por força do art. 114, inc. III, da Constituição Federal de 1988, é da Justiça do Trabalho a competência para julgar ação de prestação de contas, ajuizada por substituído processual em confronto com o sindicato profissional, que, nos autos de reclamatória trabalhista, reteve parte do crédito do trabalhador para pagamento de honorários a advogados". (TRT 3ª Região - **Processo** 01324-2008-152-03-00-1 RO, DJ 11/03/2009, 2ª Turma, Juiz Relator Sebastião Geraldo de Oliveira)

**"CONTRIBUIÇÃO SINDICAL COBRANÇA - FININVEST** - O enquadramento sindical do empregado é determinado em estrito paralelismo com a atividade preponderante da empresa. Parte-se da atividade preponderante da empresa para se chegar à categoria profissional, sendo que o caminho inverso, na maioria das vezes, leva ao mesmo resultado, porque poucas são as categorias diferenciadas, e o foco predominante na empresa acaba por dominar e arrastar a maioria das atividades desenvolvidas por seus empregados. A economia contemporânea, marcada pela fusão de empresas e pela diversidade de ramos, tem

conduzido as empresas à exploração de diversas atividades. No caso em tela, a prova dos autos comprovou que a Reclamada tem como traços típicos a coleta, intermediação ou aplicação de recursos próprios ou de terceiros (prestação de serviços de crediário, análise de crédito e cadastro com vistas a pedidos de financiamento), equiparando-se, inegavelmente, sob o prisma trabalhista (sindical), às sociedades de crédito, financiamento e investimento, atividades financeiras afetas à Lei 4.595/64. Portanto, se a atividade preponderante da empresa está inserida nos ramos descritos no Estatuto Sindical, deve ser compelida a recolher a contribuição sindical para essa entidade sindical, legítima representante da categoria profissional". (TRT 3ª Região - Processo 00007-2008-099-03-00-3 RO, DJ 27/04/2009, 4ª Turma, Juiz Relator Eduardo Aurélio P. Ferri)

#### **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO**

**“ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. HONORÁRIOS ASSISTENCIAIS. ENTES SINDICAIS. POSSIBILIDADE.** O Sindicato atua na condição de substituto processual e postulou a concessão do benefício da assistência judiciária gratuita, declarando que os substituídos não têm condições econômicas de demandar em juízo sem prejuízo próprio ou de seus familiares. A credencial é subsumida na própria procuração passada pelo sindicato. Ademais, aplicável ao caso o artigo 5º da Instrução Normativa nº 27 do TST, que igualmente garante a condenação do sucumbente no objeto da demanda ao pagamento de honorários advocatícios. Desta forma, preenchidos os requisitos legais, não há óbices para o deferimento do pedido, qual seja, a concessão de assistência judiciária gratuita e a conseqüente condenação nos honorários assistenciais". (TRT 4ª Região - 3ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Luiz Alberto de Vargas. Processo nº 00242-2008-102- 04-00-8 RO. Publicação em 11.05.2009)

#### **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

**“BANCO DE HORAS. AUSÊNCIA DE ACORDO INDIVIDUAL EXIGIDO PELA NORMA CONVENCIONAL E DESRESPEITO AO LIMITE DE DEZ HORAS DIÁRIAS. INVALIDADE.** Não há de se perquirir sobre a necessidade legal de acordo individual escrito, eis que os próprios instrumentos coletivos condicionam a adoção do banco de horas à manutenção de acordos individuais entre a empresa e o Sindicato Profissional. Ausente qualquer ajuste nesse sentido, eis que insuficiente o contrato laboral sem qualquer chancela sindical e discriminação dos termos em que se daria a compensação, falece validade formal ao regime de compensação de jornada (banco de horas) implantado pela Ré. Ademais, em relação aos termos do banco de horas operados por toda a contratualidade, tanto a norma legal (artigo 7º, XXXVI da CF e artigo 59 da CLT) quanto as cláusulas convencionais dispõem expressamente que a compensação pelo banco de horas não pode exceder, na periodicidade indicada (12 meses), à soma das jornadas semanais de trabalho previstos, nem ultrapassar o limite máximo de dez horas diárias, o que igualmente não foi observado, restando inválido o banco de horas". (TRT 9ª Região – Processo n. 13387-2006-004-09-00-4, Acórdão 14215/2009, 4ª Turma, Juiz Relator Luiz Celso Napp, DJ 15/05/2009)

#### **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO**

**“FINANCEIRA. ENQUADRAMENTO AOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS. SÚMULA 55/TST.** Demonstrado que a Reclamada desempenha atividades similares às das instituições bancárias, atuando como intermediadora na aplicação de recursos financeiros de terceiros, exatamente nos termos do art. 17 da Lei nº 4.595/64, impõe-se seu enquadramento como instituição financeira para fins de incidência da Súmula 55/TST, verbis: “As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT”. (TRT 10ª Região – Processo 01169-2007-009-10-00-4 RO, 1ª Turma, Juíza Relatora Flávia Simões Falcão, DJ 29/05/2009)

# TESTE SEU CONHECIMENTO

## Caça-palavras sindical



1. Processo de aglutinação de sindicatos
2. Processo de separação do sindicato.
3. Forma pela qual o sindicato se organiza no Brasil.
4. Publicação necessária para realização de assembléia geral.
5. Papel do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais do MTE
6. Ação em que o sindicato defende interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos da categoria
7. Cláusula da convenção coletivas que prevê direitos e obrigações entre os sindicatos
8. Cláusula na convenção coletiva que prevê direitos e obrigações para empregados e empresas
9. Principal função da negociação coletiva
10. Prazo mínimo para publicação de edital para criação de sindicato municipal ou estadual conforme a Portaria n. 186
11. Natureza da contribuição sindical
12. O aposentado pode votar e ser votado nas organizações sindicais?
13. Instrumento máximo de pressão dos trabalhadores
14. Espécie de dispensa não regulamentada no Brasil
15. Prazo máximo de validade de uma convenção coletiva de trabalho

## Respostas

