



SDC julga cláusulas sociais de dissídio coletivo com entes públicos

A Seção de Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho flexibilizou a aplicação da Orientação Jurisprudencial 5 da SDC/TST, que considerava juridicamente impossível aos servidores da Administração Pública ajuizar dissídio coletivo. A SDC reconheceu a possibilidade de julgamento de cláusulas sociais em dissídio coletivo em que figurem entes da Administração Pública Direta, autárquica e fundacional.

A nova interpretação para a OJ 5 da SDC foi adotada durante o julgamento do RXOF e RODC-2027000-18.2007.5.02.0000, cujo relator, ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, mantinha o entendimento tradicional. Segundo essa OJ, o direito ao reconhecimento de acordos e convenções coletivos de trabalho não foi assegurado aos servidores públicos e, por essa razão, por falta de previsão legal, também não lhes seria facultada a possibilidade de ajuizar dissídio coletivo{...}

{...}As cláusulas econômicas tratavam de reajuste salarial, admissões após a data-base, compensações, salário profissional, participações nos lucros e resultados, garantia salarial de admissão, horas extras, substituições, promoções, adicional para o trabalho prestado aos domingos, feriados e em dias de repouso, adicional noturno, adiantamento salarial, despesas com alimentação/transporte/hospedagem, ticket-refeição e complementação de benefícios previdenciários.

As cláusulas sociais que a SDC examinou e deu provimento se referem a garantia de salários a empregado despedido sem justa causa desde a data do julgamento do dissídio coletivo até 90 dias após a publicação do acórdão, limitado o período total a 120 dias; garantia de emprego, durante os 12 meses que antecedem a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos cinco anos; e eficácia a atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do sindicato dos trabalhadores, para o fim de abono de faltas ao serviço, desde que existente convênio do sindicato com a Previdência Social, salvo se o empregador possuir serviço próprio ou conveniado.

Entre as cláusulas sociais estavam ainda a que estabelece multa de 10% sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 dias, e de 5% por dia no período subsequente; determina a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existentes na empresa mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesesseis) anos, facultado o convênio com creches; e defere a afixação, na empresa, de quadro de avisos do sindicato, para comunicados de interesse dos empregados, vedados os de conteúdo político partidário ou ofensivo.

Novo precedente estende validade de sentença normativa para quatro anos

Novo precedente normativo da Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) aprovado na sessão da última terça-feira (24) pelo Pleno do Tribunal Superior do Trabalho permite que as sentenças normativas – decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho ou do TST no julgamento de dissídios coletivos, fixando cláusulas econômicas e sociais – podem vigorar por até quatro anos, até que surja novo diploma (sentença normativa, acordo ou convenção coletiva de trabalho) regulando as condições de trabalho da categoria.

O objetivo do precedente é assegurar aos trabalhadores a manutenção das condições da sentença normativa mesmo depois de vencido o prazo original (geralmente de um ano), a fim de preservar a estabilidade dos direitos ali previstos. “Isso evita que haja um vácuo jurídico, quando termina a vigência de uma sentença normativa e a categoria ainda não conseguiu criar outro instrumento”, explica o ministro Maurício Godinho Delgado, integrante da SDC{...}

O texto do novo precedente normativo aprovado pelo Pleno é o seguinte:

SENTENÇA NORMATIVA. DURAÇÃO. POSSIBILIDADE E LIMITES.

A sentença normativa vigora, desde seu termo inicial até que sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho superveniente produza sua revogação, expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência.

Nova súmula do TST

Anterior

HORAS EXTRAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos 12 (doze) meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

Agora

HORAS EXTRAS. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO. A supressão **total ou parcial**, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, **total ou parcialmente**, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

Servidor é reintegrado

O Servidor do Conselho Regional de Representantes Comerciais que havia sido dispensado sob alegação de término de contrato de experiência, teve declarada a nulidade da dispensa ocorrida em 02/07/10.

A decisão do Juiz do Trabalho da 10^{oa} Vara, datada de 25/04/20111 condenou o Core/RS a reintegrar o reclamante no emprego/função, com o pagamento dos salários e consectários (13^o salário proporcional de 2010, vale-refeição e depósito do FGTS) do período do afastamento, assegurados os reajustes concedidos aos empregados do reclamado, contando-se o tempo de serviço para todos os efeitos, inclusive para fins de férias.

OAB/RS - ACAO COLETIVA - TRT4

Proc: 0120500-56.2005.5.04.0011

28/04/2011 - ANDAMENTO:

Observações: certidão para registro da penhora expedida, à disposição do reclamante.

OAB/RS - ACAO COLETIVA - TST

Proc: AIRR - 120540-38.2005.5.04.0011 -
Fase Atual: E

19/05/2011 - ANDAMENTO:

Não foi admitido o Recurso da OAB/RS (Reclamada).

CREFONO7 FIRMA ACT 2011/2012

Servidores aceitaram a proposta apresentada pelo Conselho e o ACT foi firmado.

O Acordo prevê o reajuste salarial de 7%, reembolso creche/babá no valor de R\$ 330,00; Assistência médica, em regime de co-participação, 70% Conselho e 30% servidor; Vale-alimentação R\$ 16,00, entre outros benefícios.

CRTR6/RS - ACORDO FIRMADO

O Conselho de Radiologia firmou o ACT 2011/2012. Além da reposição de 100% do INPC, concedeu ainda aumento real de salário de 2,50%, vale alimentação no valor de R\$ 440,00, entre outros benefícios.

CREF - ACORDO FIRMADO

Os servidores do CREF2/RS, aceitaram a proposta do Conselho e decidiram firmar o ACT.

O presente acordo prevê o reajuste salarial de 8%; Vale-refeição R\$ 14,00; Vale-alimentação R\$ 167,20; Atendimento Médico em regime de co-participação: 65% Conselho e 35%servidor; Adicional de Risco de Vida para os fiscais R\$ 200,00, entre outros benefícios.

BOLETIM 03 - MAIO - ANO XVIII

Cadastre seu e-mail e receba as informações sobre nossa categoria e legislação. Informe o Conselho/Ordem.

Acesse: www.sinserconrs.com.br ou mande e-mail: sinserconrs@terra.com.br