



PROCESSO N° TST-RO-1533-35.2012.5.15.0000

A C Ó R D Ã O

(SDC)

GMMGD/cer/mas/mag

RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. 1. ALEGAÇÃO DE JULGAMENTO FORA DOS LIMITES DA LIDE. Nos dissídios coletivos de greve, cabe ao Judiciário deliberar não apenas quanto à abusividade ou não da greve, mas também quanto às questões e reivindicações apresentadas no curso da ação coletiva, não constituindo julgamento fora dos limites da lide a fixação dessas condições de trabalho. **Recurso desprovido, no tema.** 2. **NÃO ABUSIVIDADE DO MOVIMENTO PAREDISTA. DIREITO FUNDAMENTAL COLETIVO INSCRITO NO ART. 9º DA CF. ARTS. 3º E 4º DA LEI 7.783/89.**

A Constituição reconhece a greve como um direito fundamental de caráter coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas. Não se considera abusivo o movimento paredista se observados os requisitos estabelecidos pela ordem jurídica para sua validade: tentativa de negociação; aprovação pela respectiva assembleia de trabalhadores; aviso prévio à parte adversa. Embora se reconheça que o direito de greve se submete às condições estabelecidas nos arts. 3º e 4º da Lei 7.783/1989, torna-se indubitável, em casos concretos - revestidos de peculiaridades que demonstrem o justo exercício, pelos trabalhadores, da prerrogativa de pressionaram a classe patronal para obtenção de melhores condições de trabalho -, que não se pode interpretar a Lei com rigor exacerbado, compreendendo um preceito legal de forma isolada, sem integrá-lo ao sistema jurídico. A regulamentação do instituto da greve não pode traduzir um estreitamento ao direito de deflagração do movimento, sobretudo porque a



PROCESSO N° TST-RO-1533-35.2012.5.15.0000

Constituição Federal - que implementou o mais relevante avanço democrático no Direito Coletivo brasileiro -, em seu art. 9º, *caput*, conferiu larga amplitude a esse direito: “É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”. Dessa forma, a aprovação por assembleia não pode - em situações especiais em que o movimento paredista foi realizado com razoabilidade, aprovação e adesão dos obreiros - exprimir uma formalidade intransponível a cercear o legítimo exercício do direito de greve. Assim, a despeito da inexistência de prova escrita de assembleia-geral regular, se os elementos dos autos permitem a convicção de ter havido aprovação da greve pela parcela de empregados envolvidos, considera-se atendido o requisito formal estabelecido pelo art. 4º da Lei 7.783/89, na substância.

Recurso ordinário desprovido, no tema.

3. MOVIMENTO PAREDISTA. PAGAMENTO DOS DIAS PARADOS. A regra geral é tratar a duração do movimento paredista como suspensão do contrato de trabalho (art. 7º, Lei 7.783/89). Isso significa que os dias parados, em princípio, não são pagos, não se computando para fins contratuais o mesmo período. Todavia, se a própria empregadora admite concessões para regulamentar com razoabilidade as condições de trabalho no ambiente coletivo, tal particularidade deve ser prestigiada. Assim, prevalece a proposta da empresa alternativa aos descontos dos dias parados, conforme já fixado em julgamento do processo TST-ES-9761-16.2012.5.00.0000 (por meio do qual se postulou efeito suspensivo ao recurso ordinário que ora



PROCESSO N° TST-RO-1533-35.2012.5.15.0000

se analisa). **Recurso ordinário provido em parte, no tema. 4. GREVE. ESTABILIDADE NO EMPREGO. TRABALHADORES TEMPORÁRIOS.** A jurisprudência desta Corte tem se posicionado, na hipótese de greve não abusiva, no sentido de manter a garantia contra a dispensa arbitrária. Esse entendimento se justifica como forma de coibir as condutas antissindicais e de garantir a efetividade do exercício do direito de greve. Todavia, esta Seção compreendeu não ser possível, na hipótese em análise, conferir garantias de emprego a trabalhadores temporários, na linha, inclusive, do que já havia decidido no julgamento do processo TST-ES-9761-16.2012.5.00.0000 (por meio do qual se postulou efeito suspensivo ao recurso ordinário que ora se analisa). **Recurso ordinário provido, no tema. 5. CLÁUSULAS. Recurso ordinário parcialmente provido para adaptar uma das cláusulas questionadas.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário n° **TST-RO-1533-35.2012.5.15.0000**, em que é Recorrente **SANMINA - SCI DO BRASIL INTEGRATION LTDA.** e Recorrido **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAMPINAS E REGIÃO.**

Trata-se de dissídio coletivo de greve ajuizado pela empresa Sanmina - SCI do Brasil Ltda. em face do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Campinas e Região.

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região julgou procedente em parte a ação para: reconhecer a não abusividade do movimento grevista; conceder estabilidade aos trabalhadores, temporários ou não, desde a data do julgamento do dissídio coletivo de greve até 90 dias após a publicação do acordão, limitado o período total a 120 dias, com previsão de multa de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) para cada trabalhador dispensado

Firmado por assinatura digital em 18/02/2014 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, nos termos da Lei nº 11.419/2006, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO N° TST-RO-1533-35.2012.5.15.0000

e não reintegrado ao trabalho; determinar o retorno ao trabalho dos trabalhadores grevistas no prazo de vinte e quatro horas a contar da intimação do Sindicato suscitado da decisão, sob pena de ser considerada abusiva a continuidade do movimento grevista, com multa no importe de R\$5.000,00 (cinco mil reais) por dia de manutenção abusiva do movimento a cargo do Suscitado.

Inconformada, a Sanmina-SCI do Brasil Integration Ltda. apresentou recurso ordinário (fls. 444-455).

Despacho de admissibilidade à fl. 469.

Foram apresentadas contrarrazões pelo Recorrido às fls. 477-486.

O Ministério Público do Trabalho oficiou pelo conhecimento e provimento parcial do recurso para excluir a cláusula 3^a.

PROCESSO ELETRÔNICO.

É o relatório.

VOTO

I) CONHECIMENTO

O recurso ordinário é tempestivo (decisão publicada em 28/9/2012, recurso apresentado em 2/10/2012), a representação é regular (fl. 17, 455v e 456v), as custas foram devidamente recolhidas (fl. 457) e estão preenchidos os demais pressupostos genéricos de admissibilidade do apelo.

Conhece-se.

II) MÉRITO

Dante das ponderações do Exmo. Ministro Fernando Eizo Ono, remetidas por escrito, este Relator alterou o voto que havia sido levado à sessão de julgamento de 9/9/2013, atendendo às judiciosas ponderações de sua Excelência, salvo com relação à abusividade da greve.

Nessa linha, passamos a decidir da seguinte maneira:



PROCESSO N° TST-RO-1533-35.2012.5.15.0000

1) ALEGAÇÃO DE JULGAMENTO FORA DOS LIMITES DA LIDE

A Recorrente sustenta que houve julgamento *extra petita* no tocante à implantação de jornada de trabalho diversa daquela pretendida pela empresa e à concessão de estabilidade decorrente do estado de greve a empregados temporários. Ressalta que invade o poder diretivo da empregadora a definição dos horários de início e término da jornada de trabalho e a determinação para pagamento de parcela de cunho financeiro.

Não lhe assiste razão, contudo.

Inicialmente, convém observar que a decisão não determinou o pagamento de parcela de cunho financeiro, mas apenas fixou multa para cada trabalhador dispensado e não reintegrado ao trabalho, a fim de assegurar a efetividade do provimento judicial.

Ultrapassada essa questão, tem-se por pacífico na jurisprudência desta Corte o entendimento de que, nos dissídios coletivos de greve, cabe ao Judiciário deliberar não apenas quanto à abusividade ou não da greve, mas também quanto às questões e reivindicações apresentadas no curso da representação coletiva, não constituindo julgamento fora dos limites da lide a fixação dessas condições de trabalho, conforme se extrai dos seguintes julgados:

RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. PRELIMINAR DE JULGAMENTO EXTRA PETITA. O dissídio coletivo de greve não é exclusivamente para examinar a abusividade ou não do movimento paredista. Pode haver discussão sobre as reivindicações que ensejaram a greve, haja vista o disposto no art. 8º da Lei de Greve que atribuiu à Justiça do Trabalho a competência para decidir sobre a procedência ou não das reivindicações dos empregados grevistas. Ademais, a jurisprudência reiterada desta Corte Superior não reconhece a possibilidade de julgamento extra petita quando se tratar de dissídio coletivo. Precedentes. Preliminar a que se rejeita. (RO - 240700-80.2009.5.15.0000, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação 01/07/2011)



PROCESSO N° TST-RO-1533-35.2012.5.15.0000

RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO. PRELIMINAR DE JULGAMENTO EXTRA PETITA. o dissídio coletivo de greve vem acompanhado de questões econômicas que dependem de solução intimamente ligada à greve. Cabe ao Judiciário resolver as duas questões no mesmo processo: a legalidade ou não do movimento e a procedência ou não do pedido. Esse procedimento não viola o art. 460 do CPC. A natureza típica do dissídio coletivo nem sempre se enquadra nas regras gerais processuais. Não há, portanto, violação do art. 460 do CPC. Preliminar rejeitada. (RO - 36000-45.2009.5.15.0000, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação 10/09/2010)

Destaque-se que a questão da dispensa dos trabalhadores temporários foi retratada na lide, razão por que a garantia de emprego fixada decorre do poder geral de cautela do juiz (art. 798 do CPC), no intuito de assegurar o pleno exercício do direito de greve previsto na Constituição da República (art. 9º da CF). Não se cogita, assim, da existência de julgamento fora dos limites da lide.

Por todo o exposto, **nega-se provimento** ao recurso ordinário.

2) ALEGAÇÃO DE ABUSIVIDADE DA GREVE

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região assim decidiu:

1. DA ALEGAÇÃO DE ABUSIVIDADE DO MOVIMENTO GREVISTA

Pretende a suscitante a declaração de abusividade da greve, “*por vício do comunicado apresentado à suscitante, bem como em razão do sindicato buscar direito que não é da vontade da massa operária.*” Alegou que o sindicato deixou de efetuar votação com os trabalhadores do terceiro turno da empresa, bem como em votação efetuada em 13/08/2012 os trabalhadores da área administrativa não aderiram ao movimento grevista. Indica que o sindicato, em momento posterior, apresentou resultado da votação no terceiro turno e manteve o comunicado do movimento de greve.

Alega a suscitante efetuou comunicado interno e colheu abaixo assinado dos trabalhadores, que aceitaram a mudança de horário apresentada pela empresa. Afirma que as votações e ausência de pleitos tornam o movimento parcial de greve abusivo, por vício nas votações. Afirma que a alteração do horário de trabalho decorre da tentativa da empresa em



PROCESSO N° TST-RO-1533-35.2012.5.15.0000

regularizar o intervalo para refeição, que é de quarenta e cinco minutos e passará a ser de uma hora, atendendo a legislação trabalhista. Afirma a suscitante que ao encaminhar o abaixo assinado ao suscitado o mesmo afirmou que a conduta da suscitante se consubstanciava em assédio moral e conduta anti-sindical da empresa. Aduz que a proposta de jornada da suscitante seria mais benéfica que a dos trabalhadores e, no mais, poderia a mesma ter imposto a alteração sem negociação sindical. Conclui que abusiva a greve porque a suscitante poderia valer-se de seu “*jusvariandi*” (sic) e já ter modificado o horário.

Afirma que outro ponto da negociação era o vale cesta, sendo que a empresa sugeriu o reajuste em 29,6%, superior a qualquer índice inflacionário, o que não foi aceito pelos trabalhadores; indica que o PLR também foi objeto de negociação, mas a empresa encontra-se em situação deficitária. No mais afirma que a proposta não foi levada à votação em assembleias.

Vejamos.

A greve é direito constitucionalmente garantido à classe trabalhadora, bem como incumbe ao sindicato da categoria profissional a titularidade de seu exercício (CF, art. 9º). No mais, caracteriza-se como meio de autotutela ou autodefesa dos trabalhadores, cujo objetivo é pressionar a categoria econômica a fim de buscar bom termo nas negociações coletivas. Cabe aos trabalhadores, através de sua entidade sindical, decidir sobre a oportunidade e conveniência de exercê-la e sobre os interesses que devam por meio dela defender.

De acordo com o artigo 14 da Lei 7.783/89, é abusiva a greve que não observe os requisitos legais ou deflagrada na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa, salvo se tiver por objetivo o cumprimento de cláusula ou condição ou se motivada pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho, conforme se observa:

“Art. 14 Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho. (...)"

Observa-se nos autos que a deflagração do movimento grevista atendeu aos requisitos legais. Não há sequer alegação nos autos da vigência de acordo coletivo ou convenção coletiva. Notam-se alegações das partes de que o movimento grevista foi deflagrado exatamente em razão do impasse quanto à negociação das cláusulas mencionadas nos autos. O comunicado de greve foi entregue na data de 13/08/2012, com a votação efetuada nos três turnos – vide fls. 74/76, após indicação da empresa de que tal não teria sido feito. As assembleias existiram, até mesmo porque o reconhece a suscitante, ao afirmar que, em tese, apenas o terceiro turno não teria participado, o que, por óbvio, confirma a assembleia nos demais. Ao final, a própria suscitante admite a assembleia no terceiro turno. Quanto à parte administrativa da



PROCESSO N° TST-RO-1533-35.2012.5.15.0000

empresa, a suscitante confirma a existência de assembleia e não adesão de tais trabalhadores ao movimento.

As demais questões suscitadas na petição inicial referem-se ao próprio objeto do dissídio coletivo e não à questão formal da deflagração do movimento grevista. A própria petição inicial trouxe aos autos vasta documentação dando conta de que foram realizadas várias tentativas conciliatórias, com propostas e contrapropostas, até a deflagração do movimento grevista.

Assim, declaro não abusiva a greve deflagrada e neste mesmo sentido é o parecer do Ministério Público do Trabalho.

O Recorrente insiste que o movimento grevista foi instalado de maneira abusiva e em afronta aos ditames contidos na Lei 7.783/89. Sustenta que: as assembleias realizadas não cumpriram as exigências formais fixadas no estatuto do Suscitado; não houve consulta prévia aos trabalhadores que ingressam no terceiro turno de trabalho; e houve rejeição ao movimento paredista pelos empregados do setor administrativo e baixíssima adesão pelos demais empregados. Acrescenta que a maioria dos empregados manifestou concordância com a proposta de horário da empresa, conforme abaixo assinado juntado com a petição inicial.

Sem razão.

O Texto Constitucional reconhece a greve como um direito fundamental de caráter coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas. É um direito que resulta da liberdade de trabalho, mas também, na mesma medida, da liberdade associativa e sindical e da autonomia dos sindicatos, configurando-se como manifestação relevante da chamada autonomia privada coletiva, própria às democracias.

Trata-se de instrumento de pressão, que visa a propiciar o alcance de certo resultado concreto, em decorrência do convencimento da parte confrontada. É movimento concertado para objetivos definidos, em geral, de natureza econômico-profissional ou contratual trabalhista.

Ressalte-se que o Direito do Trabalho, em face da diferenciação socioeconômica e de poder às vezes lancinante entre empregador e empregado, reconheceu na greve um instrumento politicamente



PROCESSO N° TST-RO-1533-35.2012.5.15.0000

legítimo e juridicamente válido para permitir, ao menos potencialmente, a busca de um relativo equilíbrio entre esses seres, quando atuando coletivamente, em torno de seus problemas trabalhistas mais graves, de natureza coletiva. É que movimentos paredistas se constituem nos mais notáveis instrumentos de convencimento e pressão detidos pelos obreiros, se considerados coletivamente, quando de seu eventual enfrentamento da força empresarial, no contexto da negociação coletiva trabalhista. Por essa razão lógica, confirmada ao longo de dois séculos de História contemporânea, suprimir aos trabalhadores as potencialidades desse instrumento é tornar falacioso o princípio juscoletivo da equivalência entre os contratantes coletivos, em vista da magnitude dos instrumentos de pressão coletiva naturalmente detidos pelo empresariado.

O Texto Constitucional firma, sem dúvida, extensão bastante larga para o direito de greve no segmento privado. Diz a Constituição que compete aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercer o direito e sobre os interesses que devam por meio dele defender (art. 9º, *caput*).

A ordem jurídica infraconstitucional estabelece alguns requisitos para a validade do movimento grevista. Em seu conjunto não se chocam com o sentido da garantia magna: apenas civilizam o exercício de direito coletivo de tamanho impacto social.

Nessa linha, o primeiro requisito é a ocorrência de real tentativa de negociação, antes de se deflagrar o movimento grevista: desde que frustrada a negociação coletiva ou verificada a impossibilidade de recurso à via arbitral, abre-se caminho ao movimento de paralisação coletiva (art. 3º, *caput*, Lei nº 7.783).

O segundo requisito é a aprovação da respectiva assembleia de trabalhadores (art. 4º, Lei nº 7.783).

O terceiro requisito é o aviso prévio à parte adversa, que deverá ser dado com antecedência mínima de 48 horas da paralisação (art. 3º, parágrafo único, Lei nº 7.783).

No que tange à necessidade de negociação prévia, a decisão regional bem esclarece a vasta documentação dos autos que retrata as várias tentativas conciliatórias realizadas antes da deflagração do movimento grevista.



PROCESSO N° TST-RO-1533-35.2012.5.15.0000

Quanto ao aviso prévio à parte adversa, irretocável a decisão proferida pelo TRT. Depreende-se dos autos que, em 13/8/2012, o Suscitado notificou a empregadora (fls. 74-76) e a greve foi deflagrada em 16/8/2009 - depois de 48 horas.

Por fim, quanto à necessidade de aprovação por assembleia, entende-se que a singularidade do caso concreto há de ser considerada para análise desse requisito.

Não se olvida a previsão contida no art. 4º da Lei 7.783/89, que assim dispõe: "Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembleia-geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços".

Essa, como as demais condições impostas pela referida lei para o exercício do direito de greve - tentativa de negociação prévia e aviso prévio à parte adversa, - tem como escopo seja o movimento paredista conduzido com respeito à sua finalidade social e econômica. Não pode o ato paredista se traduzir no exercício abusivo de um direito, o que tornaria o ato ilícito.

Nesse contexto, o objetivo da assembleia é legitimar a greve pela participação democrática dos trabalhadores. Contudo, vislumbrando-se que o movimento efetivamente revela o interesse coletivo dos obreiros de se utilizarem do mecanismo da autotutela, de forma organizada e pacífica, para buscar a promoção de suas reivindicações, não se pode considerar inválida a deflagração da greve pelo não atendimento de um dos requisitos elencados na Lei de Greve, notadamente quanto à realização de assembleia.

No caso em análise, não se verifica nenhum excesso na condução do ato paredista, quer quanto à natureza dos direitos pleiteados (participação nos lucros e resultados, vale cesta, implantação de plano de cargos e salários e alteração da jornada de trabalho), quer quanto à caracterização de eventuais danos à sociedade.

Por outro lado, embora não conste dos autos a ata de assembleia em que se deliberou pela deflagração do movimento paredista, verifica-se que houve consentimento de boa parte dos trabalhadores com a paralisação das atividades, tendo a empregadora apontado apenas a



PROCESSO N° TST-RO-1533-35.2012.5.15.0000

ausência de deliberação por parte dos trabalhadores do terceiro turno e do setor administrativo.

Embora se reconheça que o direito de greve não é absoluto, torna-se indubitável, em casos concretos - revestidos de peculiaridades que demonstrem o justo exercício, pelos trabalhadores, da prerrogativa de pressionaram a classe patronal para obtenção de melhores condições de trabalho -, que não se pode interpretar a Lei com rigor exagerado, compreendendo um preceito legal de forma isolada, sem integrá-lo ao sistema jurídico. A regulamentação do instituto da greve não pode traduzir um estreitamento do direito de deflagração do movimento, sobretudo porque a Constituição Federal - que implementou o mais relevante avanço democrático no Direito Coletivo brasileiro -, em seu já citado artigo 9º, caput, conferiu larga amplitude a esse direito: "É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender".

Por todas essas razões, entende-se que, neste caso concreto, o requisito da aprovação da greve por assembleia se encontra suprido. Nessa conjuntura, esse requisito formal deve ser mitigado, pois o processo coletivo de pressão foi conduzido com lealdade e transparência pelos trabalhadores.

Enfatize-se que a titularidade do direito de greve é dos trabalhadores, cabendo a eles decidir sobre a oportunidade do seu exercício e sobre os interesses que devem ser defendidos (conforme o citado preceito do art. 9º, caput, CF/88). Dessa forma, a aprovação por assembleia não pode - em situações especiais em que a greve foi realizada com razoabilidade, aprovação e adesão dos obreiros - exprimir uma formalidade intransponível a cercear o legítimo exercício do direito de greve.

Considera-se, nesta hipótese em debate, que a deliberação acerca da greve obedeceu ao princípio democrático de manifestação dos trabalhadores, pois o movimento expressou a vontade da parcela de empregados interessados.

Saliente-se, outrossim, que esta SDC já adotou o entendimento no sentido de que, em hipóteses excepcionais, o requisito



PROCESSO N° TST-RO-1533-35.2012.5.15.0000

formal da deliberação assemblear pode ser atenuado. Nesse sentido, oportuno citar o seguinte precedente:

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. NÃO ABUSIVIDADE DO MOVIMENTO PAREDISTA. DIREITO FUNDAMENTAL COLETIVO INSCRITO NO ART. 9º DA CF. ARTS. 3º E 4º DA LEI 7.783/89. A Constituição reconhece a greve como um direito fundamental de caráter coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas. Não se considera abusivo o movimento paredista se observados os requisitos estabelecidos pela ordem jurídica para sua validade: tentativa de negociação; aprovação da respectiva assembleia de trabalhadores; aviso prévio à parte adversa. Embora se reconheça que o direito de greve se submete às condições estabelecidas pelos arts. 3º e 4º da Lei 7.783/1989, em casos concretos - revestidos de peculiaridades que demonstrem o justo exercício, pelos trabalhadores, da prerrogativa de pressionaram a classe patronal para obtenção de melhores condições de trabalho -, não se pode interpretar a Lei com rigor exagerado, compreendendo um preceito legal de forma isolada, sem integrá-lo ao sistema jurídico. A regulamentação do instituto da greve não pode traduzir um estreitamento ao direito de deflagração do movimento, sobretudo porque a Constituição Federal - que implementou o mais relevante avanço democrático no Direito Coletivo brasileiro -, em seu art. 9º, caput, conferiu larga amplitude a esse direito: -É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender-. Dessa forma, a aprovação por assembleia não pode - em situações especiais em que a greve foi realizada com razoabilidade, aprovação e adesão dos obreiros - exprimir uma formalidade intransponível a cercear o legítimo exercício do direito de greve. Dessa forma, a despeito da inexistência de prova escrita de assembleia-geral regular, se os elementos dos autos permitem a convicção de ter havido aprovação da greve pela parcela de empregados envolvidos, considera-se superado o requisito formal estabelecido pelo art. 4º da Lei 7.783/89. (RODC - 2017400-02.2009.5.02.0000, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 30/03/2012)

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE - ASSEMBLEIA - FALTA DE QUORUM. ABUSIVIDADE. O requisito da autorização da categoria, para realização de assembleia, nem sempre é necessário para legitimar o sindicato próprio para o ajuizamento de dissídio coletivo, principalmente em caso como o dos autos. Trata-se, portanto, de caso de descumprimento de obrigação legal, constituindo-se situação autorizadora da greve sem caráter abusivo. O salário tem natureza alimentícia e o não pagamento importa o descumprimento de obrigação de lei. A dispensa sem justa causa traz prejuízos graves ao trabalhador, de modo que pode conduzir a um exame



PROCESSO N° TST-RO-1533-35.2012.5.15.0000

menos rigoroso quanto ao cumprimento, pelos empregados, dos requisitos formais para a eclosão da greve. Também não comprovou a recorrente que as atitudes dos grevistas trouxeram prejuízos irreparáveis ao funcionamento da empresa, mesmo porque já estava em fase de encerramento de suas atividades. (RODC - 2004700-91.2009.5.02.0000, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, SDC, DEJT 16/12/2011).

Dessa forma, a despeito da inexistência de prova de assembleia-geral regular, se os elementos dos autos permitem a convicção de ter havido aprovação da greve pela parcela de empregados envolvidos, considera-se atendido o requisito formal estabelecido pelo art. 4º da Lei 7.783/89, na substância.

Mantém-se, portanto, a decisão do Tribunal Regional, que declarou a greve não abusiva.

Recurso ordinário a que se **nega provimento**.

3) PAGAMENTO DOS DIAS PARADOS

O Tribunal Regional determinou o pagamento dos dias parados, sem qualquer compensação, ante os seguintes fundamentos:

4. DA COMPENSAÇÃO DOS DIAS DESTINADOS AO MOVIMENTO GREVISTA

Tenho que a suscitante, ao dispensar, durante o movimento grevista, trabalhadores temporários que se encontravam em greve, conforme restou evidenciado nos autos, efetuou a prática de ato antissindical. Tal atitude visou, única e exclusivamente, impor temor aos trabalhadores que, mediante a utilização do legítimo direito de greve, buscavam entabular negociação coletiva. Tal fato já restou reconhecido linhas atrás.

A análise de todo o processado evidencia que a suscitante abusou do seu direito potestativo.

Desta feita, tendo em vista que deve ser aplicada à mesma penalidade que surta efeitos do ponto de vista pedagógico, bem como possa, de alguma forma, beneficiar os trabalhadores que se utilizaram da greve de forma pacífica, ordenada e cuja intenção era exclusivamente a defesa de seus direitos, condeno a suscitante a pagar, integralmente, os dias de paralisação, sem nenhuma compensação. Tal condenação substitui pena pecuniária a favor do sindicato suscitante e visa, única e exclusivamente, desestimular a suscitante de práticas antissindicais como a que ora foi observada.



PROCESSO N° TST-RO-1533-35.2012.5.15.0000

Afirma a Recorrente que não houve dispensa de temporários no período da greve, mas encerramento dos contratos que chegaram ao termo final. Acrescenta que a contratação de temporários durante o período de greve não buscou desmobilizar o movimento grevista. Assim, requer a exclusão da condenação quanto ao pagamento dos dias parados, ou, sucessivamente, a autorização para compensação dos salários do período.

O recurso logra parcial provimento.

Reitera-se que a regra geral é tratar a duração do movimento paredista como suspensão do contrato de trabalho (art. 7º, Lei 7.783/89). Isso significa que os dias parados, em princípio, não são pagos, não se computando para fins contratuais o mesmo período.

Entretanto, caso se trate de greve em função do não cumprimento de cláusulas contratuais relevantes e regras legais pela empresa (não pagamento ou atrasos reiterados de salários, más condições ambientais, com risco à higidez dos obreiros, etc.), em que se pode falar na aplicação da regra contida na exceção do contrato não cumprido, a greve deixa de produzir o efeito da mera suspensão. Passa a ser enquadrada como mera interrupção contratual, com o pagamento dos dias parados.

Do mesmo modo, não ocorrerá desconto, quando o direito constitucional de greve é exercido para tentar regulamentar a dispensa massiva. Também se considera ocorrer aqui mera interrupção contratual.

Repita-se: nesses dois grandes casos, será cabível enquadrar-se como mera interrupção o período de duração do movimento paredista, não podendo ocorrer o desconto salarial.

Destaque-se que eventual conduta antissindical por parte do empregador, que tenha contribuído de maneira decisiva para a paralisação, poderia afastar o enquadramento dos dias parados como mera suspensão contratual, passando o lapso temporal paredista a ser enquadrado como interrupção contratual, com o pagamento dos dias parados.

A princípio, este Relator compreendeu que a conduta da empregadora consistente na dispensa de alguns trabalhadores temporários no curso da greve e na contratação de diversos novos temporários nesse período, na linha da decisão do TRT, implicou conduta



PROCESSO N° TST-RO-1533-35.2012.5.15.0000

antissindical, o que autorizaria a manutenção do acórdão regional no sentido de determinar-se o pagamento dos dias parados.

Ocorre que, em face dos debates havidos na sessão de julgamento do dia 9/9/2013, e em razão dos fundamentos apresentados em voto escrito pelo Exmo. Ministro Fernando Eizo Ono, foi noticiada a existência de ação proposta pela Sanmina-SCI do Brasil Integration Ltda. em face do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, de Material Elétrico e Eletrônico e de Fibra Óptica de Campinas, Americana, Indaiá (TST-ES-9761-16.2012.5.00.0000), em que se postulou efeito suspensivo ao recurso ordinário em Dissídio de Greve relativamente a este processo que ora se analisa.

Naqueles autos, foi proferida, em 9/10/2012, decisão monocrática pelo Excelentíssimo Ministro Presidente à época, João Oreste Dalazen, nos seguintes termos:

COMPENSAÇÃO DOS DIAS DE PARALISAÇÃO

O Regional determinou o pagamento integral dos dias de paralisação como penalidade à conduta antissindical praticada pelo empregador.

Para tanto, consignou que a empresa dispensou diversos trabalhadores temporários que participaram do movimento grevista, com nítido propósito de impor temor, uma vez que contratou outros, sob o pretexto de aumento extraordinário dos serviços. Assentou que, posteriormente, na fase de conciliação, a empresa, reconhecendo tal conduta, reintegrou os trabalhadores dispensados.

A Requerente, por sua vez, **postula a compensação** dos dias de paralisação como alternativa ao pagamento determinado pelo Regional. Sustenta que a compensação, ao menos, evitará prejuízos maiores à empresa, uma vez que não poderá reaver os valores pagos, caso provido o seu recurso ordinário, que é pela decretação de abusividade da greve e pelo desconto dos dias parados.

Assiste-lhe razão.

Consoante o entendimento prevalente na Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST, o empregador não pode ser compelido a pagar os salários correspondentes aos dias em que não foram prestados serviços pelo trabalhador que aderiu à greve, independentemente da declaração de abusividade, ou não, do movimento.

Isto porque a greve provoca a **suspensão** do contrato de trabalho, nos termos do caput do art. 7º da Lei nº 7.783/89:

Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante



PROCESSO N° TST-RO-1533-35.2012.5.15.0000

o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Desse modo, o risco de não recebimento de salários **é inerente ao movimento** e, em regra, impõe-se a seus participantes.

Na hipótese dos autos, no entanto, a empresa oferece proposta alternativa aos descontos, indiscutivelmente mais favorável aos trabalhadores.

O sucesso do Recurso principal, nesse tema, a meu juízo, parece natural.

Autoriza-se, à vista disso, **a compensação dos dias de paralisação**, cujos termos devem ser definidos e ajustados pelas partes, de comum acordo, respeitando-se o limite máximo de horas suplementares permitidas por lei, bem assim os intervalos interjornadas e o descanso semanal remunerado.

Essa decisão foi confirmada por esta SDC à unanimidade, em 11/12/2012, no julgamento do Agravo Regimental interposto pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, de Material Elétrico e Eletrônico e de Fibra Óptica de Campinas, Americana, Indaiá, tendo sido adotados os seguintes fundamentos:

Não vislumbro razão ao Requerido, ora Agravante.

Como me referi na decisão Agravada, esta Seção Especializada firmou tese no sentido de que o empregador não pode ser compelido a pagar os salários correspondentes aos dias em que não foram prestados serviços pelo trabalhador que aderiu à greve, independentemente da declaração de abusividade, ou não, do movimento, ressalvadas as hipóteses de haver contribuído decisivamente, mediante conduta recriminável, para que a greve ocorra, como, por exemplo, nos casos de atraso do pagamento de salários, locaute, ou descumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho.

Isto porque a greve provoca a suspensão do contrato de trabalho, nos termos do *caput* do art. 7º da Lei nº 7.783/89.

Desse modo, o risco de não recebimento de salários é inerente ao movimento e, em regra, impõe-se a seus participantes.

Na hipótese dos autos, no entanto, a empresa ofereceu proposta alternativa aos descontos, indiscutivelmente mais favorável aos trabalhadores: a compensação.

À vista disso, mantém-se a decisão agravada que, no particular, **autorizou a compensação dos dias de paralisação**, cujos termos devem ser definidos e ajustados pelas partes, de comum acordo, respeitando-se o limite máximo de horas suplementares permitidas por lei, bem assim os intervalos interjornadas e o descanso semanal remunerado.



PROCESSO N° TST-RO-1533-35.2012.5.15.0000

Por outro lado, a ventilada conduta antisindical praticada pela empresa, ainda que, em tese, fosse capaz de excepcionar a regra dos descontos dos dias de paralisação, **não foi o fator determinante do movimento grevista**. O Regional reconheceu, no particular, que a greve foi deflagrada em razão do descontentamento dos trabalhadores com a fixação da jornada de trabalho (fl. 1068). Não se vislumbra, portanto, a prática ---- pelo empregador ---- de **conduta recriminável e decisiva** para a deflagração do movimento paredista.

Em face de já haver pronunciamento desta SDC sobre o tema, em que se considerou favorável a alternativa aos descontos proposta pela empresa - a compensação -, deve a decisão ser mantida porque atende razoavelmente aos interesses das partes, representando uma composição adequada para o litígio.

Dante do exposto, **dá-se parcial provimento** ao recurso ordinário para autorizar a compensação dos dias de paralisação, conforme termos definidos e ajustados pelas partes, de comum acordo, respeitando-se o limite máximo de horas suplementares permitidas por lei, bem assim os intervalos interjornadas e o descanso semanal remunerado.

4) ESTABILIDADE PROVISÓRIA

O Tribunal Regional concedeu estabilidade aos trabalhadores nos seguintes termos:

2. ESTABILIDADE DOS TRABALHADORES

Alegou o suscitado que a suscitante, durante o movimento grevista, efetuou a contratação de trabalhadores temporários para substituição de trabalhadores grevistas, bem como dispensou trabalhadores temporários que aderiram ao movimento paredista.

A suscitante confirmou que contratou trabalhadores temporários no curso do movimento grevista, mas afirmou que tal decorreu do aumento extraordinário dos serviços. Restou evidenciado também, conforme documentos anexados pela suscitante, após a realização de audiência por esta Relatora, que foram efetuadas demissões de trabalhadores temporários no curso do movimento grevista – vide relação de fl. 406, verso.

A empresa, nesta mesma audiência retro citada, se comprometeu a reintegrar todos os trabalhadores dispensados, e, após a audiência, indicou relação dos trabalhadores que foram chamados a retomar seus postos de trabalho. O suscitado informou que irregular a determinação para retomada



PROCESSO N° TST-RO-1533-35.2012.5.15.0000

imediata dos postos de trabalho dos dispensados, eis que os mesmos permaneciam em greve.

Vejamos.

Neste sentido, razão assiste ao suscitado. A suscitante deve reintegrar os trabalhadores independentemente do retorno ao posto de trabalho, eis que os trabalhadores que se encontram em greve não devem ser “convocados” para retomar imediatamente os postos de trabalho, sob pena de caracterizar-se ato antissindical.

Desta feita, conforme compromisso assumido pela suscitante na audiência realizada por esta Relatora, todos os trabalhadores, temporários ou não, que estavam em exercício no dia 13 de agosto de 2012 (dia da comunicação da greve) devem ser mantidos em seus postos de trabalho.

Neste ponto, dou guarida à argumentação da suscitante no sentido de que as contratações decorreram de aumento extraordinário dos serviços e, por óbvio, com todas as consequências que tal afirmação implica. Se assim o é, justifica-se o retorno dos dispensados ao trabalho, bem como a manutenção dos contratos de trabalho vigentes.

Nota-se que, como a suscitante afirma que a contratação de novos temporários decorreu do aumento extraordinário dos serviços, não há nenhuma justificativa para dispensa de qualquer um deles, até mesmo porque a substituição de temporários grevistas por não grevistas indicaria tentativa espúria de esvaziar o movimento grevista e importar temor aos trabalhadores. Frise-se que a própria substituição de um temporário por outro pode evidenciar fraude à lei.

No mais, as dispensas no curso da greve, decorrentes da participação no movimento paredista configuram-se como verdadeiras condutas antissindicais, por serem procedimentos desestimulantes e limitadores para o exercício desse direito garantido constitucionalmente, conforme artigo 9º da Carta Magna.

Por sua vez, o artigo 7º da Lei nº 7.783/89, estabelece que:

“Art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14.”

Sendo assim, é vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14, que, no caso dos autos, sequer foram mencionadas.

Neste ponto cumpre ressaltar que, em audiência realizada por esta Relatora, a suscitante reconheceu a existência da dispensa dos trabalhadores temporários e se comprometeu a efetuar a imediata reintegração dos



PROCESSO N° TST-RO-1533-35.2012.5.15.0000

mesmos, o que efetivamente fez conforme documentação trazida aos autos. Ainda que tal contratação tenha sido feito por intermédio de empresa prestadora de serviços temporários, a suscitante deixou claro, assim, que interfere tanto na dispensa quanto na contratação. Tal apenas pode ser assimilado à luz da dúplice subordinação dos trabalhadores quando submetidos a contratos através de empresa de trabalho temporário, ou seja, estão subordinados à empresa de trabalho temporário e também, em nível muito mais profundo, à empresa tomadora dos serviços. A estabilidade que deve ser garantida aos trabalhadores, pela suscitante, parte do pressuposto de que ela própria já se comprometeu, em audiência, a reintegrá-los e, por consequência da estabilidade ora reconhecida, deve mantê-los em seus postos de trabalho. Tal reconhecimento da estabilidade aos temporários passa pela questão que envolve a fragmentação contratual advinda da possibilidade da contratação de trabalhadores temporários e prima pela garantia do efetivo exercício do direito de greve (seja dos contratados diretamente, seja dos trabalhadores contratados por intermédio de outras empresas, no caso, de trabalho temporário), evitando-se que a conduta antissindical da dispensa de trabalhadores seja burlada pela utilização da dispensa dos trabalhadores temporários que aderiram ao movimento grevista. Ganha relevo a observação de que a questão central do movimento grevista refere-se exatamente à fixação da jornada de trabalho que, obviamente, atinge de forma direta os trabalhadores temporários, que ficam submetidos à jornada imposta pela tomadora, ora a suscitante.

Desta feita, em face do julgamento do presente dissídio de greve e em decorrência do movimento grevista, aliado à argumentação da suscitante, ora acolhida, no sentido de que os temporários são necessários em face do aumento extraordinário dos serviços, deve ser garantido a todos os trabalhadores, temporários ou não, o trabalho, desde a data do julgamento do dissídio coletivo de greve até 90 dias após a publicação do acórdão, limitado o período total a 120 dias. Note-se que, por ter a empresa justificado a contratação em razão do aumento extraordinário de serviços, certamente o retorno de todos ao trabalho apenas lhe trará benefícios e nenhuma justificativa haverá para dispensa dos temporários contratados. Neste sentido, outorga-se, judicialmente, a autorização para a prorrogação dos contratos dos trabalhadores temporários, já que o aumento extraordinário dos serviços, comprovado nos autos, o justifica. Entende esta Relatora que a situação excepcional dos autos autoriza tal prorrogação, que, judicialmente concedida, supre a autorização ministerial. Eis, neste sentido, a disposição da Lei nº 6.019/74:

"Art. 10 - O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra."



PROCESSO N° TST-RO-1533-35.2012.5.15.0000

Tal estabilidade observa o entendimento consubstanciado no Precedente Normativo 29 da Seção de Dissídios Coletivos deste E. Regional, *in verbis*:

“DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA - GARANTIA DE SALÁRIOS E CONSECTÁRIOS: Assegura-se o pagamento de salários e consectários ao empregado despedido sem justa causa, desde a data do julgamento do dissídio coletivo de greve até 90 dias após a publicação do acórdão, limitado o período total a 120 dias.” (Alterado conforme o Comunicado da Presidência nº 99/2006)

Fica fixada multa de R\$5.000,00 (cinco mil reais) por trabalhador, temporário ou não, que tenha sido dispensado a partir de 13 de agosto de 2012 e que não tenha sido reintegrado ao trabalho no prazo já concedido conforme ata de audiência realizada por esta Relatora, sendo que a obrigatoriedade de apresentar-se ao local de trabalho apenas ocorrerá a partir do julgamento do presente dissídio. Qualquer dispensa de trabalhadores, temporários ou não, no prazo de estabilidade ora reconhecido, implicará a aplicação da mesma multa. A multa será revertida à entidade benficiante que esteja instalada no Município de Hortolândia, a ser indicada pelo Ministério Público do Trabalho, em regular liquidação e execução.

A empresa Suscitante, em suas razões de recurso ordinário, requer a exclusão do período de estabilidade relativamente aos temporários, tendo em vista que a categoria possui sindicato específico. Afirma não ser possível manter as contratações de temporários, tendo em vista que foram realizadas por prazo determinado. Ressalta que não dispensou temporários em razão da greve.

Assiste-lhe razão.

Não se ignora que, na hipótese de greve não abusiva, a jurisprudência desta Corte tem se posicionado no sentido de manter a garantia contra a dispensa arbitrária, como forma de coibir as condutas antissindicais e de garantir a efetividade do exercício do direito de greve.

Num primeiro momento, este Relator compreendeu ser possível estender a garantia aos temporários. Veja-se que a Constituição Federal confere aos trabalhadores a titularidade do direito de greve (art. 9º, caput), de maneira que a circunstância de os temporários não serem representados pelo sindicato que conduziu a paralisação não poderia se tornar obstáculo à concessão da garantia. Por outro lado, tem-se que



PROCESSO N° TST-RO-1533-35.2012.5.15.0000

o aumento extraordinário dos serviços, afirmado pela própria empregadora, corrobora a constatação de que o retorno de todos ao trabalho apenas lhe traria benefícios.

Contudo, conforme já ponderado no item anterior, esta SDC, em 9/10/2012, em decisão monocrática proferida pelo Excelentíssimo Ministro Presidente à época, João Oreste Dalazen, no processo TST-ES-9761-16.2012.5.00.0000 - em que se postulou efeito suspensivo ao recurso ordinário em Dissídio de Greve relativamente a este processo que ora se analisa -, deferiu em parte o requerimento formulado pela SANMINA, também a fim de "restringir a estabilidade provisória aos trabalhadores com contrato de trabalho por prazo indeterminado", nos seguintes termos:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA

O Regional **deferiu a todos os trabalhadores**, temporários ou não, estabilidade no emprego desde a data do julgamento do Dissídio Coletivo de Greve até 90 dias após a publicação do acórdão, limitada ao período de 120 dias.

Consignou que os trabalhadores temporários são portadores de estabilidade face às peculiaridades do caso concreto. Assentou que, apesar de a contratação de tais trabalhadores ter se realizado mediante empresa interposta, a Suscitante, ora Requerente, **interfere diretamente**, tanto na contratação quanto na dispensa, como se real empregadora, situação, inclusive, incontroversa nos autos. Ademais, registrou que a estabilidade é decorrente (1) da reintegração daqueles trabalhadores temporários dispensados ao emprego e (2) da necessidade da empresa para fazer frente às necessidades do serviço.

A Requerente, por sua vez, sustenta genericamente que a sentença normativa, além de ilegal, extrapola os limites da lide. Argumenta, por outro lado, que a estabilidade -contraria os próprios limites temporais dessa espécie de contrato, os quais são previstos pela lei 6.019/74, sob pena até mesmo de serem considerados como contratos com prazo indeterminado-.

Assiste-lhe parcial razão.

O reconhecimento ao direito à estabilidade provisória é, de modo geral, consectário da qualificação jurídica atribuída ao movimento paredista.

De um lado, a Orientação Jurisprudencial nº 10 da SDC/TST estabelece que a greve abusiva não gera efeitos, ou seja, que "é incompatível com a declaração de abusividade do movimento grevista o estabelecimento de quaisquer vantagens ou garantias a seus partícipes, que assumiram os riscos inerentes à utilização do instrumento de pressão máximo.-

De outro, o Precedente Normativo nº 82 do TST dispõe:

"DISSÍDIO COLETIVO. GARANTIA DE SALÁRIOS E CONSEQUÉNCIAS. Defere-se a garantia de salários e



PROCESSO N° TST-RO-1533-35.2012.5.15.0000

consectários ao 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."

Em tal contexto, considerando que o TRT da 15ª Região **declarou não abusiva a greve**, reputo prudente, por ora, a preservação da estabilidade aos trabalhadores **regidos por contratos de prazo indeterminado**.

A concessão de garantia de emprego a trabalhadores temporários, ao reverso, sugere a perpetuação de situação jurídica indesejável ---- a conversão dos contratos para prazo indeterminado ---- e, por óbvio, consequentes encargos econômicos.

Nota, ainda, que o Sindicato suscitado não guarda representação da categoria dos temporários, reunidos sob o pálio de outra entidade sindical. Encontrar-se-ia, a iniciativa, maculada, pois, pela ilegitimidade ativa.

Essa decisão foi confirmada por esta SDC à unanimidade, em 11/12/2012, no julgamento do Agravo Regimental interposto pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, de Material Elétrico e Eletrônico e de Fibra Óptica de Campinas, Americana, Indaiá. Eis o teor da decisão:

No que concerne à estabilidade provisória aos trabalhadores temporários, melhor sorte não socorre o Agravante.

Como se sabe, o reconhecimento do direito à estabilidade provisória é, de modo geral, consectário da qualificação jurídica atribuída ao movimento paredista.

De um lado, a Orientação Jurisprudencial nº 10 da SDC/TST estabelece que a greve abusiva não gera efeitos, ou seja, que "é incompatível com a declaração de abusividade do movimento grevista o estabelecimento de quaisquer vantagens ou garantias a seus partícipes, que assumiram os riscos inerentes à utilização do instrumento de pressão máximo."

De outro, o Precedente Normativo nº 82 do TST dispõe: "DISSÍDIO COLETIVO. GARANTIA DE SALÁRIOS E CONSECTÁRIOS. Defere-se a garantia de salários e consectários ao 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."

Em tal contexto, ao considerar que o TRT da 15ª Região **declarou não abusiva a greve**, reputei prudente, a preservação da estabilidade aos trabalhadores regidos por **contratos de prazo indeterminado**.

A concessão de garantia de emprego a trabalhadores temporários, ao reverso, sugere, de fato, a **perpetuação de situação jurídica indesejável ---- a conversão dos contratos para prazo indeterminado ----** e, por óbvio, consequentes encargos econômicos.



PROCESSO N° TST-RO-1533-35.2012.5.15.0000

É de se notar, ainda, que o **Sindicato suscitado não guarda representação da categoria dos temporários**, reunidos sob o pálio de outra entidade sindical. Como já me referi na decisão agravada, a iniciativa encontra-se, a meu juízo, maculada pela **ilegitimidade ativa**.

O Agravante, nas razões do recurso, não se desincumbiu de afastar tal fundamento.

Ademais, não há como garantir tratamento uniforme a trabalhadores com contratos de trabalho cuja origem, forma e efeitos são diversos (prazo indeterminado e temporário da Lei nº 6.019/74).

Não se confundem, quanto à natureza jurídica e à finalidade, a reintegração a que se comprometeu a empresa na fase de instrução do Dissídio Coletivo e a estabilidade concedida pela Sentença Normativa, como corolário do reconhecimento da não abusividade do movimento.

Adito, ainda, que garantir estabilidade de noventa dias para trabalhadores temporários equivale a ultrapassar o limite imposto pela Lei 6.019/74, do que adviria a conversão dos contratos por prazo indeterminado.

Não prevalece, ainda, a pretensão de aplicação analógica do entendimento perfilhado pelas Súmulas nºs 244 e 378 do TST, pois que tratam de situações específicas que não se confundem com o Dissídio Coletivo de Greve.

Por derradeiro, ainda que o Regional tenha "autorizado" a prorrogação dos contratos, imiscuindo-se em atividade própria do Ministério do Trabalho e Emprego, não há elementos nos autos para aferir, com segurança, em sede de característica cognição sumária, o período de vigência de cada contrato temporário. Em decorrência dessa mesma limitação, não há meios para constatar a existência de circunstâncias fáticas que autorizam a manutenção dos contratos, tais como a necessidade de substituição de pessoal regular e permanente; ou necessidade pelo acréscimo extraordinário dos serviços - art. 2º da Lei nº 6.019/74.

Por tais razões, não merece reforma a decisão agravada.

Portanto, esta Seção compreendeu não ser possível, na hipótese em análise, conferir garantias de emprego a trabalhadores temporários.

Diante do exposto, **dá-se parcial provimento** ao recurso ordinário para restringir a estabilidade provisória aos trabalhadores com contrato de trabalho por prazo indeterminado.

5) CLÁUSULAS



PROCESSO N° TST-RO-1533-35.2012.5.15.0000

Inicialmente, convém ressaltar que o Exmo. Ministro Fernando Eizo Ono não divergiu deste Ministro Relator quanto às cláusulas impugnadas no recurso ordinário e que se analisam a seguir.

5.1) CLÁUSULA 1º - DO VALE CESTA

O Tribunal Regional assim decidiu:

CLÁUSULA 1ª - DO VALE CESTA

Quanto ao vale cesta houve proposta da suscitante, acolhida pelo suscitado.

CLÁUSULA 1ª - DO VALE CESTA: *Fica fixado o valor do vale cesta, no importe de R\$90,00 (noventa reais), para o ano de 2012, se propondo a empresa a reajustar o valor anualmente adotando o mesmo percentual de reajuste estabelecido pela convenção coletiva da categoria e na mesma data-base a partir de 2013.*

JUSTIFICATIVA: A cláusula deve ser homologada sem qualquer alteração, porque refere-se a benefício anteriormente convencionado e o objetivo é apenas seu reajuste.

Requer a Recorrente que o valor acordado de R\$ 90,00 do vale cesta seja fixado a partir do julgamento do dissídio, com a posterior aplicação anual dos índices de reajuste da data base da categoria.

Sem razão.

No caso, o Tribunal Regional fixou o novo valor do vale cesta em pleno atendimento à proposta apresentada por ambas as partes em audiência (fl. 401v, item 1).

Dá-se, assim, efetividade às propostas entabuladas entre os seres coletivos trabalhistas.

Ademais, trata-se de benefício constante de instrumentos normativos anteriores e o índice de reajuste obedeceu ao critério geral estabelecido no Acordo Coletivo da Categoria.

Nega-se provimento.

5.2) CLÁUSULA 2º - PLR (Participação nos lucros e resultados)

Firmado por assinatura digital em 18/02/2014 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, nos termos da Lei nº 11.419/2006, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO N° TST-RO-1533-35.2012.5.15.0000

O Tribunal Regional assim decidiu:

CLÁUSULA 2^a - DO PLR

Quanto ao PLR, as partes aceitaram a atuação do Tribunal como árbitro para a questão, na forma da Lei 10.101, artigo 4º inciso II. O arbitramento será efetuado relativamente às propostas finais das partes.

Conforme se observa pela ata de fl. 401, verso, a proposta final da suscitante foi no valor de R\$1.650,00 e antecipação do valor de R\$150,00 referente ao PLR de 2013, a ser quitado em duas parcelas, uma em setembro de 2012 e outra em dezembro de 2012. Já o suscitado propôs o valor de R\$1.800,00 sem qualquer antecipação, em parcela única a ser quitada no mês de setembro de 2012.

Entendo que deve ser fixada a Participação nos Lucros e Resultados conforme proposta do suscitado.

JUSTIFICATIVA: Observo que a alegação da suscitante no sentido de que estaria deficitária não se sustenta. Tal decorre do fato de que houve comprovação, nos autos, que a produção foi severamente retomada, inclusive com aumento extraordinário de serviços que justificava a imediata contratação de vários trabalhadores temporários.

Assim, tenho que a situação atual da empresa, sem sombra de dúvidas, indica que a atividade empresarial encontra-se superaquecida.

Desta feita, até mesmo porque as propostas são muito próximas e o incremento produtivo da suscitante o justifica, acolho a proposta final apresentada pelo suscitado, fixando o PLR de 2012 no valor de R\$1.800,00 (um mil e oitocentos reais), que deve ser pago até o dia 30/09/2012, sem qualquer antecipação.

A cláusula passa a vigorar com a seguinte redação:

CLÁUSULA 2^a – PLR (Participação nos lucros e resultados). A parcela de participação nos lucros e resultados, fixada para o ano de 2012, fica estabelecida no valor de R\$1.800,00 (um mil e oitocentos reais), que deve ser pago até o dia 30/09/2012, sem qualquer antecipação quanto ao PLR de 2013.

Afirma a Recorrente que opera com resultados negativos desde 2010 e entende indevida a fixação do benefício nos termos solicitados pelo Sindicato. Requer, assim, o arbitramento de R\$1.400,00, a título de PLR, por entender condizente com sua situação financeira. Sucessivamente, requer que seja reduzido o valor estipulado e que seja observada a proporcionalidade fixada na OJ 390/SBDI-1/TST.

Com certa razão.



PROCESSO N° TST-RO-1533-35.2012.5.15.0000

Registra-se que, em dissídio coletivo, não há a incidência da jurisdição clássica, mas sim o ato judicial anômalo do exercício do poder normativo conferido à Justiça do Trabalho.

Com efeito, o exercício do poder normativo tem seu piso fixado no art. 114, § 2º, da Constituição: "...respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente".

Por seu turno, a lei prevê que a participação nos lucros ou resultados das empresas será objeto de negociação entre as categorias patronal e profissional (art. 2º da Lei 10.101/2000).

Assim, em face do preceito legal que remete, necessariamente, à negociação coletiva entre empregador e empregado a questão da participação nos lucros ou resultados das empresas, resta vedada a atuação do poder normativo para conceder tal benefício. Previsão legal explícita de a matéria ser regulamentada por negociação coletiva.

Prevalece, portanto, a proposta da empregadora para pagamento da participação nos lucros e resultados exposta na ata de audiência de fls. 401-402.

Dá-se parcial provimento ao recurso ordinário para fixar o pagamento de PLR de 2012 no valor de R\$1.650,00 (mil seiscentos e cinquenta reais) e de antecipação do PLR de 2013 no valor de R\$150,00 (cento e cinquenta reais), a serem quitados em duas parcelas, uma em setembro de 2012 e outra em dezembro de 2012. A cláusula passa a ter a seguinte redação:

CLÁUSULA 2ª – PLR (Participação nos lucros e resultados). A parcela de participação nos lucros e resultados, fixada para o ano de 2012, fica estabelecida no valor de R\$1.650,00 (mil seiscentos e cinquenta reais), a ser quitada em duas parcelas, uma em setembro de 2012 e outra em dezembro de 2012.

Parágrafo único - Haverá antecipação do PLR de 2013 no valor de R\$150,00 (cento e cinquenta reais), a ser quitada em duas parcelas, uma em setembro de 2012 e outra em dezembro de 2012.

5.3) CLÁUSULA 3ª – DA JORNADA DE TRABALHO

O Tribunal Regional assim decidiu:

Firmado por assinatura digital em 18/02/2014 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, nos termos da Lei nº 11.419/2006, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO N° TST-RO-1533-35.2012.5.15.0000

CLÁUSULA 3^a – DA JORNADA DE TRABALHO

No tocante à jornada de trabalho, observa-se que a discussão funda-se na readequação dos horários dos turnos de revezamento em razão do aumento do intervalo para refeição, de quarenta e cinco minutos para sessenta minutos. Em face da readequação, necessário se faz o elastecimento da jornada em cada turno, observando-se que a empresa trabalha durante as vinte e quatro horas do dia, em três turnos de oito horas cada um.

A suscitante apresentou duas propostas de jornada, a saber:

PRIMEIRA PROPOSTA

1º Turno: de segunda-feira a sexta-feira das 05h30 às 13h45, com 01h00 de intervalo e com trabalho em sábados alternados, das 05h30 às 14h00, com 01h00 de intervalo;

2º Turno: de segunda-feira a sexta-feira das 13h45 às 22h00, com 01h00 de intervalo e com trabalho em sábados alternados, das 14h00 às 22h27, com 01h00 de intervalo;

3º Turno: de segunda-feira a sexta-feira das 22h00 às 05h30, com 01h00 de intervalo e com trabalho em segundas-feiras alternadas, das 00h15 às 05h30, com 15 minutos de intervalo;

SEGUNDA PROPOSTA

1º Turno: de segunda-feira a sexta-feira das 06h00 às 14h00, com 01h00 de intervalo e com trabalho em todos os sábados, das 06h30 às 11h15, com 15 minutos de intervalo;

2º Turno: de segunda-feira a sexta-feira das 14h00 às 22h00, com 01h00 de intervalo e com trabalho em todos os sábados, das 11h15 às 16h30, com 15 minutos de intervalo;

3º Turno: de segunda-feira a sexta-feira das 22h00 às 06h00, com 01h00 de intervalo.

O suscitado, por seu lado, não concorda com o horário proposto quanto à primeira proposta, afirmindo que a alteração do primeiro turno, que atualmente prevê início da jornada para as 06h00 e, pela proposta da suscitante, passaria a ter início às 05h30, implica, para os trabalhadores, a chegada ao ponto para embarque às 03h30, com embarque previsto para às 04h00. Argumentam que a maioria dos trabalhadores em referido turno é de mulheres e que há risco, inclusive para integridade física das mesmas, a saída de casa e permanência no ponto de embarque em referido horário. Por outro lado, não aceitou a segunda proposta em razão da necessidade de trabalho em todos os sábados, em prejuízo do descanso e convívio familiar dos trabalhadores

O suscitado propôs a seguinte jornada para os turnos de revezamento:

1º Turno: de segunda-feira a sexta-feira das 06h00 às 14h15, com 01h00 de intervalo e com trabalho em sábados alternados, das 06h00 às 14h30, com 01h00 de intervalo;



PROCESSO N° TST-RO-1533-35.2012.5.15.0000

2º Turno: de segunda-feira a sexta-feira das 14h15 às 22h26, com 01h00 de intervalo e com trabalho em sábados alternados, das 14h30 às 22h52, com 01h00 de intervalo;

3º Turno: de segunda-feira a sexta-feira das 22h26 às 06h00, com 01h00 de intervalo e com trabalho em segundas-feiras alternadas, das 00h37 às 06h00, com 01h00 de intervalo.

Vejamos.

Tenho que deve ser aceita a proposta apresentada pelo suscitado.

JUSTIFICATIVA: Quanto à possibilidade de que a questão seja solucionada através do presente dissídio coletivo de greve, observa-se que a jornada de trabalho sempre foi fixada por instrumento normativo e a discussão entre as partes surgiu exatamente em razão dos precedentes jurisprudenciais que declararam nulas referidas cláusulas por fixarem o intervalo intrajornada em tempo inferior a sessenta minutos.

Desta feita, afasto a argumentação de que tal matéria não estaria afeta ao presente dissídio coletivo.

Restou incontrovertido nos autos que a jornada atual de revezamento, ainda com violação do intervalo integral, que, conforme esclarecido em audiência, ainda permanece sendo de quarenta e cinco minutos por dia, é das 06h00 às 14h00, das 14h00 às 22h00 e das 22h00 às 06h00.

A suscitante informa não aceitar a proposta de jornada dos trabalhadores porque o acréscimo de vinte e seis minutos ao final da jornada do segundo turno traria grandes impactos para sua folha de pagamento.

Em audiência, conforme ata de fl. 401/403, foi concedido prazo para que a suscitante trouxesse aos autos elementos concretos que evidenciassem qual seria referido impacto econômico. Pelo documento de fl. 406 verso e 407, tal corresponde a R\$12.383,45 mensais ou R\$148.601,40 anuais.

Pois bem.

Em face dos argumentos lançados pelas partes tenho que assiste razão apenas ao suscitado.

Em primeiro lugar porque o impacto econômico da alteração do horário do segundo turno, que acresce vinte e seis minutos ao final da jornada dos trabalhadores (correspondente ao adicional noturno de referidos vinte e seis minutos e seus reflexos) será amortizado imediatamente pela redução dos mesmos vinte e seis minutos quanto à chegada às 22h26 do terceiro turno. Nota-se que pela proposta dos trabalhadores, quanto ao final da jornada do terceiro turno não haverá alteração em face da atual jornada praticada pela suscitante.

Em segundo lugar porque ao se observar o capital social declarado da suscitante, que em 12/06/2011 correspondia a R\$57.939.414,00 (cinquenta e sete milhões, novecentos e trinta e nove mil, quatrocentos e quatorze reais), o impacto mensal de pouco mais de doze mil reais não significa, por certo, nenhuma inviabilidade econômica. Além disso, não se olvide que durante estes vinte e seis minutos os trabalhadores estarão em efetiva atividade, o que, por certo, implica ganho sobre a produção dos mesmos.



PROCESSO N° TST-RO-1533-35.2012.5.15.0000

E, em terceiro lugar, conforme restou evidenciado nos autos, a empresa passa por momento de grande aquecimento de produção, com a contratação de vários trabalhadores temporários e, por isso mesmo, tenho por presente a equação: maior produção = maior rendimento.

Assim, pela argumentação ora expendida, nota-se que referido impacto será, certamente, neutralizado.

Por fim e não menos importante está a questão que envolve a higidez física dos trabalhadores, notadamente os que laboram no primeiro turno de trabalho, onde há a exigência, incontroversa nos autos, de que, ao aceitar-se a proposta da empresa de início da jornada às 05h30, deveriam encontrar-se no ponto para embarque às 03h30 que, além do evidente prejuízo quanto ao descanso ainda traduz-se em risco para sua integridade em face do fato, também incontroverso, de que os trabalhadores devem embarcar em postos que se posicionam na periferia de Campinas, sendo os de referido turno em sua grande maioria do sexo feminino.

Desta feita, ante todo o exposto e por se tratar de norma já convencionada anteriormente, a fim de adequar o intervalo para 01h00 diária, fica estabelecida a seguinte jornada de trabalho, em turnos fixos:

1º Turno: de segunda-feira a sexta-feira das 06h00 às 14h15, com 01h00 de intervalo e com trabalho em sábados alternados, das 06h00 às 14h30, com 01h00 de intervalo;

2º Turno: de segunda-feira a sexta-feira das 14h15 às 22h26, com 01h00 de intervalo e com trabalho em sábados alternados, das 14h30 às 22h52, com 01h00 de intervalo;

3º Turno: de segunda-feira a sexta-feira das 22h26 às 06h00, com 01h00 de intervalo e com trabalho em segundas-feiras alternadas, das 00h37 às 06h00, com 01h00 de intervalo.

Redação final da cláusula:

CLÁUSULA 3ª. DA JORNADA DE TRABALHO. A fim de adequar o intervalo para descanso e alimentação ao mínimo previsto no artigo 71, parágrafo 4º da CLT, os trabalhadores da suscitante cumprirão as seguintes jornadas de trabalho, em turnos fixos:

1º Turno: de segunda-feira a sexta-feira das 06h00 às 14h15, com 01h00 de intervalo e com trabalho em sábados alternados, das 06h00 às 14h30, com 01h00 de intervalo;

2º Turno: de segunda-feira a sexta-feira das 14h15 às 22h26, com 01h00 de intervalo e com trabalho em sábados alternados, das 14h30 às 22h52, com 01h00 de intervalo;

3º Turno: de segunda-feira a sexta-feira das 22h26 às 06h00, com 01h00 de intervalo e com trabalho em segundas-feiras alternadas, das 00h37 às 06h00, com 01h00 de intervalo.



PROCESSO N° TST-RO-1533-35.2012.5.15.0000

A Recorrente afirma que não cabe se fixar em sentença normativa os horários de entrada e saída dos trabalhadores. Ressalta que essa matéria é própria à negociação entre as partes, e a negociação frustrada não confere ao órgão judicante o poder de impor tais definições. Acrescenta que há nos autos abaixo-assinado dos trabalhadores com aceitação da jornada proposta pela empresa, que os impactos financeiros da alteração da jornada não estão sendo considerados e que os trabalhadores no segundo turno se submeteriam a alteração prejudicial, pois passariam a ingressar no período noturno.

Sem razão.

A Constituição Federal busca garantir aos trabalhadores a manutenção daqueles direitos conferidos por meio das negociações entabuladas entre os seres coletivos trabalhistas (art. 114, § 2º, da CF).

Na hipótese em exame, observa-se que a jornada de trabalho anteriormente adotada pela empresa estabelecia o ingresso dos trabalhadores do primeiro turno no horário de 6 horas da manhã, bem como o revezamento de trabalho aos sábados, de modo a permitir que os trabalhadores não se ativassem em todos os finais de semana.

Nesse contexto, a proposta apresentada pelo Suscitado preserva da maneira mais adequada a jornada anteriormente praticada pela empregadora, já que mantém o horário de ingresso dos trabalhadores no primeiro turno e o revezamento aos sábados.

Observe-se que a nova jornada fixada não acarreta o impacto financeiro indicado pela empresa, já que trabalhadores em outros turnos passarão a se ativar durante menor período em jornada noturna.

Destaque-se, ainda, que a jornada noturna a ser praticada pelos trabalhadores no segundo turno é extremamente reduzida, de apenas vinte e seis minutos, o que não acarreta danos significativos aos empregados.

De se ressaltar, também, os relevantes fundamentos adotados pelo TRT na fixação da jornada, ligados à proteção do trabalhador:



PROCESSO N° TST-RO-1533-35.2012.5.15.0000

Por fim e não menos importante está a questão que envolve a higidez física dos trabalhadores, notadamente os que laboram no primeiro turno de trabalho, onde há a exigência, incontroversa nos autos, de que, ao aceitar-se a proposta da empresa de início da jornada às 05h30, deveriam encontrar-se no ponto para embarque às 03h30 que, além do evidente prejuízo quanto ao descanso ainda traduz-se em risco para sua integridade em face do fato, também incontroverso, de que os trabalhadores devem embarcar em postos que se posicionam na periferia de Campinas, sendo os de referido turno em sua grande maioria do sexo feminino.

Assim, mantém-se a decisão recorrida.

Nega-se provimento.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, dar parcial provimento ao recurso ordinário para: a) autorizar a compensação dos dias de paralisação, conforme termos definidos e ajustados pelas partes, de comum acordo, respeitando-se o limite máximo de horas suplementares permitidas por lei, bem assim os intervalos interjornadas e o descanso semanal remunerado; b) restringir a estabilidade provisória aos trabalhadores com contrato de trabalho por prazo indeterminado; c) fixar o pagamento de PLR de 2012 no valor de R\$1.650,00 (mil seiscentos e cinquenta reais) e de antecipação do PLR de 2013 no valor de R\$150,00 (cento e cinquenta reais), a serem quitados em duas parcelas, uma em setembro de 2012 e outra em dezembro de 2012, de maneira que a cláusula segunda passa a ter a seguinte redação: "CLÁUSULA 2^a - PLR (Participação nos lucros e resultados). A parcela de participação nos lucros e resultados, fixada para o ano de 2012, fica estabelecida no valor de R\$1.650,00 (mil seiscentos e cinquenta reais), a ser quitada em duas parcelas, uma em setembro de 2012 e outra em dezembro de 2012. Parágrafo único - Haverá antecipação do PLR de 2013 no valor de R\$150,00 (cento e cinquenta reais), a ser quitada em duas parcelas, uma em setembro de 2012 e outra em dezembro de 2012.". Ficou vencido, em parte, o Exmo.



PROCESSO N° TST-RO-1533-35.2012.5.15.0000

Ministro Fernando Eizo Ono, que dava provimento ao recurso também para declarar a abusividade da greve.

Brasília, 17 de fevereiro de 2014.

Firmado por assinatura digital (Lei nº 11.419/2006)

MAURICIO GODINHO DELGADO
Ministro Relator