

VERITAE

TRABALHO PREVIDÊNCIA SOCIAL SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Orientador Empresarial

JURISPRUDÊNCIA

TRABALHO

Acordo Coletivo Menos Favorável que a Convenção-Pagamento de Diferenças Salariais

ACORDO COLETIVO NÃO PODE SER MENOS FAVORÁVEL QUE CONVENÇÃO

A 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) confirmou a sentença de 1º grau e manteve a condenação da Nokia Solutions and Networks do Brasil Serviços Ltda. ao pagamento de diferenças salariais a um ex-empregado com base em cláusulas de convenção coletiva da categoria mais favoráveis que as de acordo coletivo no âmbito da empresa. Por meio de acórdão relatado pelo desembargador Ivan da Costa Alemão Ferreira, o colegiado ratificou a decisão do juiz Evandro Lorega Guimarães, da 69ª Vara do Trabalho da Capital.

Convenções coletivas são instrumentos normativos que decorrem de negociação entre os sindicatos dos empregados e dos empregadores e se aplicam a toda a categoria. Já os acordos coletivos são celebrados entre o sindicato profissional e uma ou mais empresas, com validade no âmbito destas. No caso, a Nokia alegou que assinou acordo coletivo com o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações no Estado do Rio de Janeiro (Sinttel-Rio).

Na petição inicial, o reclamante informou que foi admitido pela Nokia em dezembro de 2007 para exercer a função de cabista em favor da Telemar Norte Leste S.A e foi injustamente dispensado em fevereiro de 2012. Ele postulou a observância das convenções coletivas formalizadas entre o Sinttel-Rio e o Sindicato das Indústrias e Empresas de Telecomunicações do Estado do Rio de Janeiro (Sindmest-RJ), por conterem cláusulas mais favoráveis à relação de trabalho do que o acordo coletivo aplicável aos empregados da empresa.

Em 1ª instância, o juiz Evandro Guimarães determinou o pagamento das diferenças nas verbas trabalhistas por ter constatado que as convenções firmadas entre os sindicatos no período de maio de 2007 a abril de 2009 eram mais benéficas quanto ao piso normativo, a carga horária semanal e o tíquete refeição.

Ao analisar o recurso ordinário interposto pela empresa, o desembargador relator assinalou que “a empresa não pode realizar um acordo coletivo em menores condições que a Convenção Coletiva de Trabalho, o que contraria o art. 620, da CLT, que é claro em afirmar que as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecem sobre as estipuladas em acordos”. O magistrado acrescentou que os sindicatos representam toda a categoria, conforme a Constituição da República, e não podem, desse modo, dividir a categoria em faixas ou subcategorias, sob o risco de tal prática ser considerada discriminatória, portanto nula.

Nas decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, são admissíveis os recursos enumerados no art. 893 da CLT.

[Clique aqui](#) e leia na íntegra o acórdão.

Fonte: TRT 1ª Região, em 17.11.2014.

Mantenha os Endereços Eletrônicos de sua Organização sempre atualizados e sua Assinatura em dia para não serem prejudicados nos envios das atualizações.

Para verificar a regularidade de sua Assinatura VERITAE e atualizar seus Endereços Eletrônicos, encaminhe uma solicitação através do endereço adm@veritae.com.br

VERITAE

veritae@veritae.com.br

www.veritae.com.br

Estamos no Twitter! Follow us: www.twitter.com/VERITAE_NEWS

Visite-nos também no [Facebook!](#)

VOE-VERITAE Orientador Empresarial - Edições Eletrônicas

Trabalho - Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

Todos os Direitos Reservados na forma da Lei nº 9.610/98.

VERITAE