

Informe Sindical



TST reconhece a prevalência do negociado sobre o legislado previsto no art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

No dia 12 de setembro, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do TST, no julgamento de recurso ordinário interposto pela empresa União Cascavel de Transportes e Turismo Ltda. (Eucatur), reconheceu a validade de cláusula, em Acordo Coletivo de Trabalho, que estabeleceu a possibilidade de parcelamento do pagamento de verbas rescisórias, em respeito ao princípio do negociado sobre o legislado, previsto no art. 611-A da CLT.

Na hipótese, a SDC julgou improcedente a ação anulatória, proposta pelo Sindicato dos Motoristas e Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Passageiros e Cargas no Estado de Rondônia (Sinttrar-RO), apenas quanto ao pedido de anulação da cláusula 7ª do Acordo Coletivo de Trabalho 69/2020, restabelecendo sua redação, nos termos do voto do relator, ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Ficaram vencidos os ministros Mauricio Godinho Delgado, Kátia Magalhães Arruda e Delaíde Alves Miranda Arantes, que votaram no sentido de negar provimento ao recurso ordinário. O acórdão ainda será lavrado, já que os ministros juntarão justificativa de voto vencido.

A decisão é importante por indicar a tendência do TST em validar o negociado sobre o legislado, o que, aliás, já foi feito pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento do ARE1.121.633 (Informe nº 343/junho/2022), ao declarar sua constitucionalidade, mesmo porque o rol das matérias passíveis de negociação nesses termos, conforme art. 611-A da CLT, não é taxativo, ao contrário daquele previsto no art. 611-B.

Da mesma forma, a SDC reafirma a necessidade de se respeitar a prevalência dos acordos e convenções coleti-

vas de trabalho, dentro das bases pactuadas pelos atores sociais, contribuindo para a segurança jurídica no âmbito das relações de trabalho. Segue a notícia publicada no Informe do TST de nº 261:

“Ação anulatória. Acordo Coletivo de Trabalho. Possibilidade de parcelamento do pagamento de verbas rescisórias. Matéria passível de negociação coletiva. É válida cláusula prevista em acordo coletivo de trabalho que estabelece a possibilidade de parcelamento do pagamento de verbas rescisórias. Ainda que o § 6º do art. 477 da CLT estabeleça o prazo de dez dias a partir do término do contrato para o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação, nada impede que o sindicato profissional e as empresas ajustem forma diversa de pagamento das verbas rescisórias, uma vez que o direito não é elencado no rol taxativo do art. 611-B da CLT. No caso, a cláusula do instrumento normativo estabeleceu a possibilidade do parcelamento do pagamento das verbas rescisórias pelas empresas do ramo de transporte atingidas financeiramente pela calamidade pública decorrente da pandemia da Covid-19. Sob esses fundamentos, a SDC, por maioria, vencidas as Ministras Kátia Magalhães Arruda e Delaíde Alves Miranda Arantes e o Ministro Mauricio Godinho Delgado, deu provimento ao recurso ordinário para julgar improcedente a ação anulatória quanto ao pedido de anulação da cláusula 7ª do Acordo Coletivo de Trabalho 69/2000, restabelecendo sua redação original. TST-ROT303-04.2020.5.14.0000, SDC, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 12/9/2022.”



Vínculo de emprego de corretores declarado por auditor fiscal é afastado

A 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) considerou inválida a declaração de vínculo de emprego de corretores da Bradesco Vida e Previdência S.A. por auditor fiscal do Trabalho. Tendo em vista que a existência da relação de emprego era controvertida, o colegiado concluiu que cabe à Justiça do Trabalho definir a natureza das atividades prestadas.

Em maio de 2008, a empresa foi autuada pela fiscalização do Trabalho de Feira de Santana (BA), que constatou a presença, nas agências locais, de cinco vendedores de previdência privada sem registro, contratados como pessoas jurídicas. Na ação anulatória contra a multa imposta, de cerca de R\$ 4 mil, a Bradesco argumentou, entre outros pontos, que havia relações de cunho civil entre a empresa e as pessoas listadas no auto de infração, que prestavam serviços como corretores de seguros autônomos. Assim, somente a Justiça poderia declarar a invalidade desses contratos.

Depois de uma série de recursos, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) decidiu que o auditor fiscal não pode declarar a existência de vínculo de emprego no caso concreto e aplicar a multa. Segundo o TRT, somente a Justiça do Trabalho tem competência para, em ação própria, afastar a condição de corretores autônomos e concluir que se trata de relação de emprego. “Há uma relação jurídica formalizada pelas partes. Se há fraude ou outro vício nessa relação, a competência para sua declaração é do Poder Judiciário, e não do auditor fiscal”, concluiu.

O relator do caso na 5ª Turma, ministro Douglas Alencar Rodrigues, observou que, de acordo com a jurisprudência do TST, o órgão de fiscalização do Ministério do Trabalho, no exercício do poder de polícia, pode considerar tipificada a relação de emprego e lavrar o respectivo auto de infração por descumprimento do artigo 41 da CLT, que exige o registro dos trabalhadores em livros, fichas ou sistema eletrônico. “Contudo, em cenários complexos, quando não fica evidenciada de forma clara e insofismável a transgressão a esse dispositivo, não cabe ao auditor fiscal ‘julgar’ a situação, pois estaria decidindo como autêntica autoridade judiciária”, afirmou.

De acordo com o ministro, o TRT, ao afastar a infração, considerou que as provas apresentadas pela empresa demonstraram que não se tratava da existência de empregados sem registro, mas de relações de trabalho “no mínimo controvertidas”. Ainda segundo o TRT, depoimentos confirmaram a existência de vínculos autônomos de trabalho.

Nos casos em que houver controvérsia consistente sobre a presença dos elementos que caracterizam a relação de emprego, o relator assinalou que a questão deve ser submetida ao Ministério Público do Trabalho, a quem cabe a instauração de inquérito civil ou de ação civil pública. A decisão foi unânime e o acórdão, publicado em 30/09/2022. Processo nº Ag-ED-RR-2634-36.2011.5.02.0055

Fonte: TST (GL/CF) - Secretaria de Comunicação Social, Tel. (61) 3043-4907 secom@tst.jus.br.

Afastada condenação de empresa por assédio praticado em grupo de WhatsApp

A 8ª Turma do TST afastou a condenação da JSL S/A, em São Paulo (SP), ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral que foi praticado contra um empregado, por colegas de trabalho, em um grupo de WhatsApp não corporativo. A maioria dos ministros entendeu pela improcedência do pedido de indenização porque o grupo era organizado e mantido pelos empregados, não pela empresa.

O homem trabalhava como operador de empilhadeira na JSL, prestando serviços para a Vale S.A. no Pará. Conforme a reclamação trabalhista, ajuizada em 2017, ele fazia parte de um grupo de WhatsApp com colegas

de trabalho, contratados das duas empresas, no qual passou a ser alvo de perseguições, ofensas morais, injúrias raciais e ameaças a ele e sua família.

Quando o problema começou, ele pediu ao seu supervisor para trabalhar em outra área. Chegou a ser atendido. Porém, os colegas teriam solicitado o seu retorno, garantindo que as condutas não se repetiriam, o que não ocorreu. O trabalhador ainda relatou ter dito aos demais que aquelas condutas não o agradavam, mas as ofensas prosseguiram. Também disse ter informado o caso à JSL, sem que providências fossem adotadas.

Também de acordo com a ação, o operador de empilhadeira desenvolveu distúrbios psicológicos em decorrência das agressões, como transtorno de ansiedade e síndrome do pânico.

Em defesa, as empresas argumentaram que o grupo havia sido criado informalmente pelos funcionários, não era integrado por gestores das empresas e que os celulares utilizados pelos trabalhadores não eram corporativos. Assim, o grupo não tratava de interesses profissionais. Ademais, sustentaram que as doenças psicológicas que ele desenvolveu não decorreram da atividade profissional.

A 3ª Vara do Trabalho de Parauapebas (PA) negou o pedido do trabalhador. A decisão destacou os argumentos das empresas e pontuou, ainda, que o próprio trabalhador fazia brincadeiras com os colegas de grupo e participava de confraternizações e lanches coletivos, o que indicava o clima amistoso de convivência.

Ao julgar o recurso do trabalhador, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (PA) reformou a sentença e determinou, à JSL e à Vale, pagamento de indenização no valor de R\$ 500 mil.

Na decisão, o Regional salientou que um supervisor da Vale era administrador do grupo de WhatsApp e que, nele, eram tratados assuntos de trabalho, como orientações gerais. Destacou entendimento de que é obrigação do

empregador manter um ambiente de profissional saudável e de não ser possível afirmar que as conversas ocorreram fora do ambiente laboral, já que os diálogos se deram em diferentes turnos.

A JSL recorreu ao TST para afastar o pagamento da indenização. Alternativamente, pediu a redução do valor. Para isso, alegou não ter ficado demonstrada sua participação, contribuição ou conhecimento sobre as conversas.

O relator do recurso de revista, ministro Agra Belmonte, entendeu pelo afastamento da condenação da empresa. Segundo ele, o autor foi vítima de assédio moral praticado por colegas de trabalho em grupo de WhatsApp não corporativo, ou seja, em ambiente extralaboral. Para ele, em grupos dessa natureza, é inerente que sejam abordados assuntos profissionais, ainda que informalmente. Por fim, não se identificou conduta culposa ou dolosa por parte da empresa.

Com a decisão por maioria, afastou-se o dever da JSL e, assim, da Vale de pagar a indenização por assédio moral ao trabalhador. Ficou vencida a ministra Delaíde Miranda Arantes. O acórdão foi publicado em 03/10/2022. Processo nº RRAg - 1282-34.2017.5.08.0130.

Fonte: TST (NP/RR) - Secretaria de Comunicação Social, Tel. (61) 3043-4907 secom@tst.jus.br.

JURISPRUDÊNCIA

“I – AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA JSL S/A. LEIS 13.015/14 E 13.647/17. INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL, PRATICADO EM GRUPO DE WHATSAPP NÃO CORPORATIVO. PRESENÇA DA TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA. A causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, nos termos do art. 896-A, §1º, I, da CLT, considerando-se que a lide é individual e que o valor arbitrado à indenização por assédio moral, em R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), aparentemente revela-se destoante do fixados para casos semelhantes. Ante uma possível afronta ao art. 186 do Código Civil, dá-se provimento ao agravo de instrumento para processar o recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. **II – RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA JSL S/A. LEIS 13.015/14 E 13.647/17. NULIDADE PROCESSUAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL.** Ante a necessidade de se imprimir celeridade ao processo, sem nenhum prejuízo ao direito das partes, e considerando a possibilidade de, no mérito, ser provido o recurso em favor da parte a quem aproveita a declaração de nulidade, deixa-se de examinar

possível nulidade do acórdão recorrido, com espeque no artigo 282, §2º, do CPC. **INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL, PRATICADO EM GRUPO DE WHATSAPP NÃO CORPORATIVO.** O atual ambiente de trabalho difere bastante daquele que propiciou o surgimento das normas trabalhistas, idealizadas para pacificar as questões jurídicas decorrentes de sociedades agrária e fabril. Hoje, no entanto, o trabalho é comumente realizado num ambiente automatizado, informatizado e globalizado. As redes sociais constituem meios ágeis e eficientes de comunicação e relacionamento social. Como é possível ter acesso a elas no ambiente de trabalho por meio de computadores funcionais, celulares e tablets, com as comunicações alcançando em tempo real pessoas e comunidades as mais distantes; como também é possível acessar as informações postadas pelos trabalhadores e estes falarem publicamente sobre a empresa na qual trabalham e até formarem comunidades, novos problemas jurídicos decorrem de sua utilização. Na esteira do princípio da irrelevância dos atos da vida privada do trabalhador para efeitos laborais, a vida extraprofissional do trabalhador tem caráter autônomo em relação ao contrato de trabalho, pelo que, em

princípio, não interessa ao empregador a vida extralaboral do empregado. No entanto, os atos da vida privada do empregado podem repercutir no relacionamento empregado-empregador. Há condutas extralaborais suscetíveis de produzir reflexos no contrato de trabalho de modo a ensejar a limitação de direitos fundamentais do trabalhador e até o rompimento do contrato de trabalho. Impende salientar ademais que incumbe ao empregador, que assume os riscos da atividade econômica, propiciar ao trabalhador ambiente laboral saudável. Nos termos do art. 2º da CLT c/c o art. 7º, XXVII, da Constituição da República, é ônus do empregador adotar medidas necessárias de segurança e medicina do trabalho, com vistas a preservar a incolumidade física e mental do trabalhador, em respeito inclusive à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição da República). Nesse dizer, se a repercussão da vida privada alcança o ambiente laboral a ponto de causar perturbação, violando assim o bem-estar no trabalho, a ingerência da empresa é impositiva, sob pena, além de outras consequências, de responsabilização civil. Não há de olvidar-se que o dano moral é *in re ipsa* (pela força dos próprios atos), ou seja, independe da demonstração do abalo psicológico sofrido pela vítima e de sua extensão, sendo presumível a partir da ocorrência do evento. Inobstante isso, a imputação da responsabilidade subjetiva demanda prova inequívoca dos fatos a balizar o pleito de indenização. O assédio moral no trabalho pode ser juridicamente conceituado como o conjunto de reiteradas atitudes abusivas, degradantes do relacionamento digno no ambiente de trabalho. Decorre do modo abusivo de relacionamento no trabalho e que termina submetendo o trabalhador a atitudes, exigências ou condições ofensivas ao tratamento respeitoso que deve vigorar no ambiente de trabalho. Nas preciosas lições de Sônia A. C. Mascaro Nascimento, se caracteriza 'por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do trabalhador, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o mesmo a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções' (NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro Nascimento. O assédio moral no ambiente do trabalho, pp. 1-2). Partindo do pressuposto de que a essência da responsabilidade reside na indagação do modo como o comportamento pode contribuir para a verificação do prejuízo experimentado pela vítima, foi a doutrina da responsabilidade subjetiva assentada no erro de conduta, enfim, no comportamento culposos do agente. São requisitos da responsabilidade subjetiva: **a)** conduta culposa ou dolosa; **b)** dano patrimonial ou extrapatrimonial;

e **c)** relação de causalidade entre a conduta e o dano. Com efeito, inexistindo relação entre a conduta (responsabilidade subjetiva) e o dano verificado, não se estabelece o liame causal ensejador da responsabilidade. Nos termos do art. 186 do Código Civil, "aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito." O art. 5º, V e X, da Constituição da República, por sua vez, assegura o direito à indenização por dano moral, material ou à imagem. A princípio, cumpre ressaltar que, conforme enfatizado no v. acórdão recorrido, 'a pretensão recursal do reclamante, de ser indenizado moralmente por sua empregadora, **não se baseia nessa relação de causalidade da doença com o trabalho e sim no fato de ter sido vítima de assédio e não ter essa empregadora tomado as providências que, aos olhos do reclamante, deveria adotar.**' Ora, a Corte Regional concluiu pelo direito do autor ao pagamento de indenização por danos decorrentes de assédio moral, no valor expressivo de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais). Do quadro fático constante do v. acórdão recorrido, verifica-se que o autor foi vítima de assédio moral, praticado por um grupo de colegas de trabalho, via whatsapp não corporativo, ou seja, em ambiente extralaboral, tendo experimentado de modo insofismável desgaste emocional, com repercussão nefasta na órbita dos direitos da personalidade. Contudo, a ocorrência do fato descrito não induz de per si a conclusão pela obrigação empresarial de indenizar. Não se identifica no v. acórdão recorrido conduta culposa ou dolosa por parte da empresa, tampouco participação ainda que mínima nos eventos alegados pelo empregado (fato lesivo, subjetivamente caracterizado por uma ação ou omissão culposa ou dolosa, suscetível de violar direito e causar dano à esfera jurídica do autor - arts. 186 e 187 do Código Civil), tampouco sua inércia na tomada de decisão, quando os efeitos deletérios dos fatos ocorridos fora do ambiente laboral nele repercutiram. A Corte Regional consignou expressamente que o assédio moral se deu via Whatsapp, em um grupo, contudo, organizado e mantido pelos próprios empregados, em que pese a ser participante e administrador o supervisor da tomadora dos serviços e por meio dele serem veiculadas, além de frivolidades (conteúdo próprio desse tipo de grupo), vários assuntos de trabalho, inclusive orientações de caráter geral. Comezinhando que em um grupo formado por colegas de trabalho sejam veiculados, ainda que informalmente assuntos relacionados ao trabalho; que um colega repasse ao outro, de maneira meramente altruísta, orientações ou recomendações por óbvio de caráter geral e extraoficial. Não consta do v. acórdão recorrido nenhuma premissa fático-jurídica que convença esse juízo de que a empresa tinha ciência da formação do grupo ou/e da ocorrência da prática

ca de assédio moral até o momento da noticiada pelo Tribunal Regional “denúncia de forma oficial”. Posto expressamente no v. acórdão recorrido que “uma das testemunhas ouvidas foi clara ao dizer que, depois do episódio com o reclamante, veio a determinação de acabar com o grupo do whatsapp”, do que se concluiu que o empregador, em que pese à ocorrência de fatos alheios ao ambiente de trabalho propriamente dito, ao ter ciência da repercussão dos efeitos negativos gerados no âmbito da empresa, tomou as medidas cabíveis para, se não eliminá-los, ao menos minimizá-los. Assim, a conclusão da Corte Regional, em face do quadro fático descrito, de que o empregador quedou-se inerte, diante dos efeitos negativos gerados por fato lesivo não relacionado diretamente ao exercício da atividade econômica que desempenha, não se sustenta, máxime diante da contraditória resposta, ao proceder ao seguinte questionamento: “Dessa maneira, se assim tudo aconteceu, o que fez a empregadora do reclamante, ou até mesmo a tomadora do serviço, para coibir esse tipo de conduta?”, ou seja, ‘Absolutamente nada, ainda que tenha recebido a denúncia de forma oficial’. Em se tratando de um grupo de whatsapp não corporativo, que outra medida poderia tomar a empresa, se não de, no mínimo, **‘determinar’** a dissolução do grupo, correndo o risco inclusive de violar direito à intimidade de seus empregados. Logo, é desejável e impositivo julgar improcedente o pedido de indenização por assédio moral, como a mais lúdima justiça. Evidenciada, portanto, a má-aplicação do art. 186 do Código Civil. Evidenciada, portanto, a má-aplicação do art. 186 do Código Civil. **Recurso de revista conhecido por violação do art. 186 do Código Civil e provido.**

CONCLUSÃO: Agravo de instrumento da reclamada JSL S.A. conhecido e parcialmente provido; Recurso de revista da reclamada JSL S.A. conhecido e provido. Em razão do provimento do recurso de revista da reclamada JSL S.A. para afastar da condenação o pagamento da indenização por danos morais, por consequência lógica, exclua-se da condenação o pagamento da multa por embargos de declaração considerados procrastinatórios, único tema apresentado no agravo de instrumento da reclamada Vale S.A... Por conseguinte, julga-se prejudicado o exame do tema remanescente do recurso de revista da reclamada JSL S.A, qual seja, ‘redução do valor arbitrado à indenização’”. (TST-RRAg-1282-34.2017.5.08.0130, 8ª Turma, Relator Ministro Agra Belmonte, DEJT 03/10/2022)

**“RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VI-
GÊNCIA DA LEI Nº 13.467/17. ACIDENTE DE TRABALHO.
AFASTAMENTO. AUXÍLIO-DOENÇA. ALTA MÉDICA. RE-
CUSA À OFERTA DE REINTEGRAÇÃO EM AUDIÊNCIA.
DIREITO À INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA DO PERÍODO**

DE ESTABILIDADE. INVIABILIDADE. TRANCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Os pressupostos gerais para a concessão da estabilidade não estão sendo discutidos nestes autos, pelo que não se configura hipótese de contrariedade ao item I, pois como o próprio Regional fundamenta: *‘O acidente de trabalho é incontroverso, tanto que foi emitida CAT (documento ID. 2D1d983) e as reclamadas não discutem de quem foi a culpa pelo acidente.’* Também não se verifica hipótese de contrariedade ao item II, já que se discute tão somente o direito à estabilidade de empregado que manifestou em audiência a ausência de interesse no retorno ao emprego, sendo certo que, em tal contexto, não existe um direito potestativo à conversão do seu período estável em indenização substitutiva. É importante perceber que somente no caso da gestante tal estabilidade está ligada a um elemento objetivo de inalienabilidade do direito, que se projeta a partir da noção jurídica da proteção ao nascituro. Contudo, no caso do empregado afastado por acidente do trabalho, e que não retorna ao emprego após a liberação previdenciária para gozar da estabilidade acidentária, não existe essa indisponibilidade do direito à garantia do emprego, sendo certo, ainda, que a manifestação individual da ausência de interesse em retornar ao antigo trabalho faz cessar qualquer pretensão em torno de tal instituto legal. O direito de retorno, portanto, não se converte em indenização substitutiva quando a evasão do posto de trabalho se dá por iniciativa do empregado, que assume um contrato de trabalho em outra empresa, em lugar de retornar ao seu antigo local de trabalho, exatamente porque aqui não incide nenhuma hipótese de irrenunciabilidade do direito à estabilidade. **Não conhecido. ‘INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. QUANTUM INDENIZATÓRIO. MAJORAÇÃO. PRINCÍPIOS DA RAZOABILIDADE E DA PROPORCIONALIDADE. TRANCENDÊNCIA. INEXISTÊNCIA. EFEITOS.** No caso dos autos o Tribunal Regional, com base no princípio do livre convencimento motivado, amparado nos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, acolheu a pretensão patronal valorando o conjunto fático-probatório, em especial a ausência de redução laboral, reduzindo o valor da condenação a título de danos morais para R\$ 2.000,00, em ordem a justificar a manutenção do decisum, sendo que a pretensão em sentido oposto implicaria revolvimento de fatos e provas, insuscetível de serem revisitos nesta instância recursal, como deixa antever a súmula 126 do TST. Diante dessas premissas, entende-se que as pretensões quanto à matéria em debate não ultrapassam o crivo da transcendência em nenhum de seus indicadores conforme artigo 896-A, incisos I a IV, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/17. Recurso de revista não conhecido.” (TST-RR-1000931-79.2016.5.02.0313, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 03/10/2022)

Reunião presencial, do dia 11 de outubro de 2022, da Comissão de Enquadramento e Registro Sindical do Comércio (CERSC).

Processos analisados:

Processo nº 491

Interessado: Sindicato do Comércio Varejista de Sete Lagoas
Relator: Rubens Medrano

Processo nº 501

Interessado: Sindicato dos Lojistas do Comércio da Cidade do Salvador
Relator: Lázaro Gonzaga

Processo nº 703

Interessado: Sindicato dos Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Juiz de Fora
Relator: Denis Cavalcante

Processo nº 1696

Interessado: Sindicato das Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis e dos Edifícios em Condomínios Residenciais e Comerciais do Estado de Roraima
Relator: Aldo Gonçalves

Processo nº 044

Interessado: Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios de Teresina
Relator: Rubens Medrano

Processo nº 516

Interessado: Sindicato do Comércio Varejista de Concórdia
Relator: Silvio Yassunaga

Processo nº 1040

Interessado: Sindicato dos Lojistas do Comércio do Estado de Roraima
Relator: Lázaro Gonzaga

Processo nº 1256

Interessado: Sindicato do Comércio Atacadista e Varejista do Município de Laguna
Relator: Silvio Yassunaga

Processo nº 1434

Interessado: Sindicato do Comércio Varejista de Itabirito
Relator: Kelsor Gonçalves

Processo nº 2183

Interessado: RC Contábil
Relator: Ivo Dall'Acqua Júnior

Processo nº 2187

Interessado: Souza e Silva Serviços e Reparos Navais Eireli
Relator: Silvio Yassunaga

Processo nº 2248

Interessado: Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de Minas Gerais
Relator: Rubens Medrano

INFORME SINDICAL

Ano XXVII, nº 347 - OUTUBRO 2022

Área responsável: Diretoria Jurídica e Sindical

Editor responsável: Alain MacGregor

Redação técnica: Roberto Lopes

Projeto gráfico: Gecom/PV

Diagramação: Gecom/PV

Revisão: Emiliano Tolivia

ds@cnc.org.br

www.portaldocomercio.org.br

Esta e outras edições do *Informe Sindical* podem ser lidas na íntegra no Portal da CNC.