

Itaipu pode pagar salários diferentes no Brasil e no Paraguai

Os funcionários das margens paraguaia e brasileira da usina de Itaipu podem ter planos de carreira e salários diferentes, nos termos do acordo bilateral entre os dois países. Foi o que decidiu nesta segunda-feira (11/9) a Subseção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho.

Wikimedia Commons



Tratado de Itaipu prevê isonomia entre empregados nas duas margens do Rio Paraná, mas abre exceções para planos de carreira e salários, decide TST.
Wikimedia Commons

De acordo com os ministros, o [Tratado de Itaipu](#) prevê, como alegavam os sindicatos de empregados da usina, isonomia entre os trabalhadores dos dois países. Mas faz exceções quanto aos planos de carreira e tabelas salariais, que devem se adequar às realidades socioeconômicas dos locais de instalação.

O julgamento terminou nesta segunda com a leitura do voto-vista do ministro Maurício Godinho Delgado, que acompanhou a relatora, ministra Dora Maria da Costa. Os ministros Fernando Eizo Ono e Maria de Assis Calsing haviam votado pelo não conhecimento do recurso por inadequação da via, mas ficaram vencidos.

A usina é representada pelos advogados **Patrick Rocha de Carvalho**, **Maria Fernanda Sbrissia** e **Pedro Campana Neme**, do escritório Vernalha, Guimarães e Pereira Advogados. O recurso julgado nesta segunda era de autoria de quatro sindicatos de trabalhadores do lado brasileiro de Itaipu.

Desde setembro de 2015, eles alegam que a política salarial da empresa beneficia os empregados da margem direita do Rio Paraná, que fica no Paraguai. Segundo as entidades, o menor salário paraguaio é 8,64% do maior. No Brasil, a menor remuneração é 5,65% da maior.

O sindicato já havia sido derrotado no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, com sede no Paraná, em julho de 2016. Segundo a corte, a aplicação das mesmas diferenças percentuais, “por si só, desconsidera particularidades monetárias e socioeconômicas entre os dois países, tratando-se de questão de enorme complexidade”. Por isso, continuou o acórdão, “não há amparo para a interpretação literal do princípio da isonomia como dever de igualdade na proporção das diferenças salariais entre os níveis de carreiras”.

RO 5923-11.2015.5.09.0000

Date Created

11/09/2017