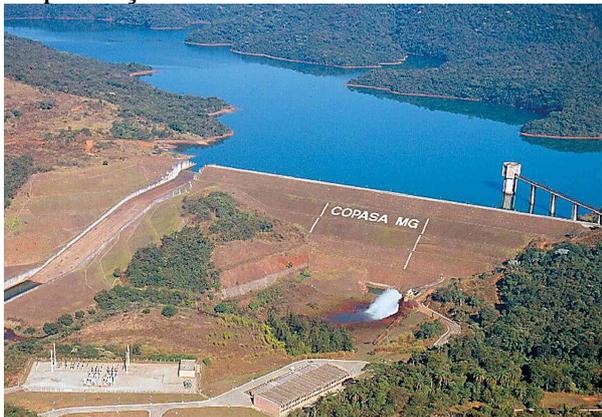


## Acordo coletivo não se aplica a empregados de subsidiária

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho, responsável pela uniformização da jurisprudência das turmas do tribunal, decidiu que normas coletivas firmadas por uma empresa não obrigam qualquer outra pertencente ao mesmo grupo econômico.

Reprodução



A Copasa-MG conseguiu obter uma vitória em julgamento da SDI-1 do TST  
Reprodução

Por unanimidade, o colegiado afastou a condenação da Copasa Águas Minerais de Minas Gerais S. A. a aplicar a seus empregados o acordo coletivo da Companhia de Saneamento de Minas Gerais (Copasa-MG).

O caso teve início com uma ação de cumprimento ajuizada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Purificação e Distribuição de Água e em Serviços de Esgoto do Estado de Minas Gerais (Sindágua-MG), que alegava que, desde sua constituição, em 2007, como subsidiária da Copasa-MG, a Copasa Águas Minerais nunca havia estendido a seus empregados os instrumentos normativos relativos aos funcionários.

Segundo o sindicato, diversas cláusulas vinham sendo sonegadas, como as que tratam de participação nos lucros, anuênios, tíquete-refeição e cesta de Natal. O objetivo da ação era compelir a Copasa-MG a conceder aos empregados da Águas Minerais os mesmos direitos e vantagens.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região rejeitou a pretensão do sindicato, mas a 2ª Turma do TST, ao acolher recurso de revista, entendeu que deveriam ser aplicadas aos empregados da subsidiária a norma coletiva firmada entre a Copasa-MG e seus empregados, sob pena de violação do princípio da isonomia e de fraude à legislação trabalhista.

Nos embargos à SDI-1, a Copasa sustentou que, apesar da existência de grupo econômico, o acordo coletivo se aplica apenas à empresa acordante, em razão dos objetivos sociais distintos, das condições desiguais de trabalho de seus empregados e da ausência de sua participação nos acordos.



Segundo a empresa, o instituto jurídico do grupo econômico, que implica na responsabilização solidária da empresa coligada, visa à garantia do crédito trabalhista e não se confunde com o alcance das regras autônomas previstas em acordo coletivo de trabalho.

Por haver divergência entre a tese da 2ª Turma e outras teses adotadas no TST, a matéria foi parar na SDI-1. O relator, ministro Márcio Amaro, assinalou que o acordo coletivo de trabalho (ACT) constitui negócio jurídico entre o sindicato da categoria profissional e a empresa, com o objetivo de estipular novas condições de trabalho.

"Fruto da autonomia coletiva característica do Direito do Trabalho, ele simboliza o entendimento direto entre o empregador e todos os empregados, representados pelo sindicato", explicou.

O relator lembrou que, nos termos do artigo 611, parágrafo 1º, da CLT, segundo o qual o acordo coletivo se aplica no âmbito da empresa acordante e das respectivas relações de trabalho, não há amparo legal, "nem no princípio da isonomia", à pretensão de ação de cumprimento das disposições acordadas a empregados de outra empresa, ainda que do mesmo grupo econômico.

Segundo o ministro, a lei estipula, como consequência da formação do grupo econômico, apenas a responsabilidade solidária pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. A decisão foi unânime. *Com informações da assessoria de imprensa do TST.*

**E-RR-467-20.2012.5.03.0108**

Clique [aqui](#) para ler o acórdão

**Date Created**

01/02/2021