

UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL – UCS
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO
NÍVEL MESTRADO

FILIPPE DIFFINI SANTA MARIA

PERSPECTIVAS ATUAIS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE
TRABALHO NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

CAXIAS DO SUL

2009

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

FILIPPE DIFFINI SANTA MARIA

PERSPECTIVAS ATUAIS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE
TRABALHO NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

Dissertação apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre, pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Caxias do Sul.

Orientador: Prof. Me. Dr. Carlos Alberto Gomes Chiarelli.

CAXIAS DO SUL

2009

Para todos e por tudo, inclusive ao aroma das Araucárias que ficam próximas ao prédio da Pós-Graduação.

AGRADECIMENTOS

A semente não brota sem estar em contato com a terra, o sol e a água. Nas relações pessoais dá-se o mesmo: sozinho, nada se alcança.

Este trabalho envolveu o esforço, direto e indireto de várias pessoas, as quais, por meio de singelas e sinceras palavras, presto meus agradecimentos:

Aos meus familiares, pelo apoio incondicional.

À minha companheira, Fernanda, pelos comentários dignos de nota.

Ao Orientador Prof. Me. Dr. Carlos Alberto Gomes Chiarelli, pelos seus conhecimentos, boa vontade e retidão de conduta.

Ao Prof. Me. Dr. José Luiz Ferreira Prunes, pelos agradabilíssimos encontros em sua residência.

À Fabíola Bruschi Ansolin, verdadeiro guarda-chuva para superar, sempre com afabilidade, as intempéries do mestrado.

Aos meus colegas de mestrado da linha de pesquisa em Direito do Trabalho.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, pelo financiamento da pesquisa científica.

Aos dirigentes sindicais entrevistados, por terem acedido em participar da pesquisa científica.

RESUMO

Diante do fato de muitos doutrinadores brasileiros apontarem como saída ao Direito do Trabalho o incremento das negociações coletivas, a dissertação traz como problema principal a verificação das perspectivas atuais das mesmas no Estado do Rio Grande do Sul. Enfoca, também, as repercussões dos postulados pós-modernos sobre a antiga contratação coletiva de trabalho e projeta, inclusive, algumas inovações em matéria ambiental. A fim de responder ao problema principal, a pesquisa apóia-se em 1) atividade de campo, através de realização de entrevistas com dirigentes sindicais; 2) análise dos instrumentos coletivos firmados pelos sindicatos; e 3) o cotejo entre as entrevistas colhidas e os instrumentos firmados. Para a análise dos dados obtidos, utiliza-se a teoria sistêmica de Niklas Luhmann. Por fim, conclui-se, em linhas gerais, que não há repercussões dos postulados pós-modernos sobre as cláusulas dos instrumentos analisados, já que, unanimemente, dão superioridade à repetições de textos de lei ao invés de opções inovadoras.

Palavras-chave: Direito do Trabalho - negociações coletivas de trabalho – sindicatos – modernidade – pós-modernidade

ABSTRACT

Considering the fact that many Brazilian writers say that the labour law should increase itself through the collective bargaining, the study has as its main problem the verification of the current prospects of the bargaining in the state of Rio Grande do Sul. Also focuses the impact of the ideas of the post modernity in the labour law, beyond some innovations in environmental matters. To reach the main problem, the search is based on 1) interviews with union leaders, 2) analysis of collective instruments signed by unions and, finally, 3) the comparison between interviews and the instruments signed. For the analysis of data obtained, we used the systemic theory of Niklas Luhmann. Finally, it shows that there are no effects of post-modern in the collective bargaining, but repetition of the law instead of innovative options.

Key words: Labor Law - collective bargaining labor - unions - modern - post-modernity

SUMÁRIO

RESUMO.....	5
ABSTRACT	6
1 INTRODUÇÃO.....	9
2 DA ABSTRAÇÃO. DIREITO DO TRABALHO E NEGOCIAÇÕES COLETIVAS: DA SOCIEDADE MODERNA À SOCIEDADE PÓS-MODERNA	15
2.1 SOCIEDADE MODERNA.....	21
2.1.1 Formação Negocial nos Países Democráticos e Capitalistas: a questão das autonomias privadas individual e coletiva e suas relações com a supremacia estatal (heteronomia).	28
2.1.2 Pluralismo <i>versus</i> monismo.	32
2.2 SOCIEDADE PÓS-MODERNA.....	35
2.2.1 A Flexibilização e a tendência ao Diálogo Social	40
2.2.2 Projetando o futuro. Riscos Ambientais: Por um Direito do Trabalho Verde.....	46
3 DA CONCRETUDE: A REALIDADE ATUAL DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO NO RIO GRANDE DO SUL. DA DISCURSO À PRÁTICA E À TEORIA. DISSONÂNCIAS?	61

3.1 BASE ANALÍTICA: PANORAMA EMPÍRICO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO	65
3.1.1 Os Discursos dos Dirigentes Sindicais.....	65
3.1.2 A Prática dos Sindicatos – Dissonâncias em relação aos discursos?	74
3.2 BASE TEÓRICA. DESVENDANDO OS RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO	84
3.2.1 Teoria Sistêmica.....	84
3.2.2 Teoria dos Sistemas e Negociações Coletivas de Trabalho.....	94
4 CONCLUSÕES	99
REFERÊNCIAS.....	103
ANEXO A – Aprovação pelo Comitê de Ética da Universidade de Caxias do Sul da Pesquisa de Campo e Documentos Relativos às Entrevistas dos Dirigentes Sindicais.....	110
ANEXO B – Entrevistas, Instrumentos Coletivos e Análise dos Instrumentos Coletivos Relativos aos Sindicatos Entrevistados no Município de Caxias do Sul.....	116
ANEXO C – Entrevistas, Instrumentos Coletivos e Análise dos Instrumentos Coletivos Relativos aos Sindicatos Entrevistados no Município de Parobé..	183
ANEXO D – Entrevista, Instrumento Coletivo e Análise do Instrumento Coletivo Relativo ao Sindicato Entrevistado no Município de Porto Alegre.....	221

1 Introdução

Aumentam em ritmo alucinante os teóricos que defendem a emergência de uma nova sociedade, caracterizada pela quebra do conceito de Estado-Nação¹ e de tudo o que a referida expressão traz consigo. Sustentam, em linhas gerais, o surgimento de uma sociedade pós-moderna, identificada pelos signos da globalização, do pluralismo, da complexidade, do avanço tecnológico e do neoliberalismo²(?) econômico.

Resta evidente que a referida mudança – ideológica? – além de implicar em um câmbio de paradigma nas mais diversas áreas da sociedade, também influencia o âmbito jurídico-trabalhista: se a economia e a concorrência são globais, as normas laborais devem se flexibilizar para permitir a adequação aos novos *standards*; isto é, devem estar aptas a responder da melhor maneira possível a eventuais variações de humor do mercado, de modo a manter a lógica da acumulação. Sem meias palavras: a flexibilidade serviria para colocar o emprego na mesma lógica do mercado, reduzindo ou adaptando direitos forjados sob a égide de estabilidade do Estado-Nação.

Se a lógica pós-moderna impõe o afastamento do Estado e requisita a pluralidade e a flexibilidade no âmbito das relações trabalhistas, resta evidente que as negociações coletivas de trabalho, por se coadunarem com as características já mencionadas e, também, por ocuparem o ápice da dinâmica das relações coletivas, encaixam-se perfeitamente no ideário da nova (?) sociedade! Explica-se: presume-se que, por não envolver o Poder Público - que tem processo moroso de resolução dos conflitos como consequência da observância da liturgia imposta pelo Direito

¹ FARIA, José Eduardo. **Direito e Conjuntura**. São Paulo: Saraiva, 2008.

² Curiosamente, com a explosão da bolha do sistema financeiro em 2008 há os que propugnam a morte do neoliberalismo com a intervenção do Estado americano no mercado financeiro. Extraído de < <http://jbonline.terra.com.br/editorias/textosdoimpresso/jornal/economia/2008/09/09/economia20080909003.html>> Acesso em 15.12.2008.

Administrativo -, mas somente os sindicatos, a negociação coletiva é meio célere e eficaz para adaptar as condições de trabalho às novas exigências mundiais.

Ainda que se diga que a crise financeira (especulativa) atual - iniciada com a depreciação do mercado imobiliário norteamericano no fim de 2007 e incrementada no início de 2009 - proporcionou a volta da mão do Estado à esfera econômica - o que acarreta a revisão dos postulados supramencionados - causa estranheza o fato de que a mesma atuação – positiva - não é vista, agora, na seara trabalhista: eventuais flutuações e depreciações no mercado de trabalho são imediatamente remetidas à atuação privada, à negociação coletiva. Diante de tal circunstância, é perfeitamente possível afirmar que, a despeito da crise, os paradigmas supramencionados continuam, salvo melhor juízo, plenamente vigentes no âmbito das relações de trabalho³.

Ademais, sabendo-se que, no Brasil, “reivindicações por liberdade e autonomia sindical e pela maior participação dos sindicatos na negociação coletiva fazem parte da pauta sindical desde os anos 70⁴”, pressupõe-se que, atrelado ao paradigma da pós-modernidade, esteja “caindo de maduro” a negociação coletiva de trabalho como forma de autocomposição coletiva, de estipulação mútua dos interesses. Em miúdos: se a negociação é reivindicação antiga da pauta sindical brasileira e pode cair como uma luva à sociedade pós-moderna como forma de flexibilização das relações de trabalho, presume-se que há - ou deve haver -, senão uma unanimidade, um grande interesse na negociação pelos sujeitos coletivos. Ou que, pelo menos, o interesse de uma das categorias – profissional ou econômica? - seja evidente! Não obstante o modelo trabalhista brasileiro apresentar um patamar legal intangível, que garante um referencial civilizatório mínimo ao trabalhador,

³ “Para contornar o risco de demissões em massa, o governo vai estimular empresários e sindicatos a negociar acordos coletivos que permitam a flexibilização pontual e temporária das regras trabalhistas. Mas terá o cuidado de não se envolver diretamente, nem intermediar ou ditar uma linha a ser seguida. Ao chegar na noite de anteontem ao balneário baiano Costa do Sauípe, onde comanda até hoje quatro reuniões de cúpula de países latino-americanos, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva deixou claro que a intervenção do governo nessa situação seria prejudicial.” Disponível em <http://www.estadao.com.br/estadaodehoje/20081217/not_imp294977_0.php> Acesso em 26.04.2009.

⁴ GALVÃO, Andréia. **Neoliberalismo e Reforma Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Revan, 2007. p.102.

acredita-se que, diante do exposto, a *barganha coletiva* deveria estar na ordem do dia do movimento sindical nacional.

É comum ouvir-se, como crítica negativa, que a atuação coletiva brasileira esteja emperrada em razão do forte dirigismo estatal no âmbito trabalhista, não obstante o seu estabelecimento se justificar no intuito de garantir um piso de segurança ao trabalhador⁵. Ocorre que, a despeito da regulação legal, há alta margem de manobra para a negociação coletiva: tudo pode, desde que respeitados os limites impostos pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diante dessas circunstâncias, será que, realmente sob os influxos pós-modernos, a negociação coletiva de trabalho ocupa a pauta principal dos dirigentes sindicais brasileiros? Pode-se esperar promissores avanços na esfera trabalhista a partir dos instrumentos normativos?

É nesse oceano de contradições, de afirmações e dúvidas pós-modernas, que sobressaem o tema e o problema central desta dissertação, respectivamente: a) as negociações coletivas de trabalho; e b) diante das tendências pós-modernas, qual(is) a(s) perspectiva(s) atual(is) das negociações coletivas de trabalho no Rio Grande do Sul?

Antes de se entrar no tema propriamente dito, é importante fixar alguns conceitos, que serão amplamente abordados ao longo da dissertação. Entende-se que negociações coletivas, *lato sensu*, têm como prerrogativa a autonomia coletiva e são a forma pelo qual atores sociais (sindicatos e Estado, por exemplo) abordam assuntos de interesse público e estabelecem autonomamente diretrizes que vão pautar suas relações, tal como ocorre, *verbi gratia*, com o diálogo social. Sob a feição estrita, as negociações coletivas de trabalho são a forma pelo qual os sindicatos, representantes das categorias econômicas e profissionais, regulam seus próprios interesses, criando direitos e obrigações para si mesmos e para os integrantes da sua categoria. Dependendo do âmbito de aplicação, a negociação coletiva de trabalho pode se cristalizar, no Brasil, por meio da convenção coletiva ou do acordo coletivo, os quais também podem ser denominados, genericamente, por

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4ª Ed. São Paulo: LTr, 2005.

contratos coletivos ou instrumentos coletivos ou instrumentos normativos, todos dotados de força jurídica.

Frise-se, ainda em preliminar, que, embora se saiba que o conteúdo do Direito Sindical envolve a organização sindical, greve e negociações coletivas de trabalho, este estudo restringir-se-á à análise do último instituto e seus instrumentos. Não levará diretamente em conta, portanto, correlações acerca do pluralismo/unicidade - da organização sindical - e à greve.

Feitas as considerações iniciais, é momento de explicitar o esqueleto, a estrutura da dissertação, isto é, a fórmula encontrada para tratar do tema e responder ao problema central. Adotando-se como plano de organização o modelo lógico - o qual pressupõe, na “primeira parte, a origem de um fenômeno (causas, conceito) e, na segunda parte, examina seu domínio de aplicação⁶” - o trabalho joga com o binômio teoria e prática, identificando, respectivamente, no primeiro capítulo o que denomina por abstrato; e, no segundo, por concreto. Em linhas gerais, o estudo insere um capítulo para tratar de questões abstratas - no que inclui as teorias modernas e pós-modernas em relação ao Direito do Trabalho - e um outro capítulo para explicitar questões concretas - vinculadas à prática e à perspectiva das negociações coletivas de trabalho.

O capítulo denominado de abstrato centra-se na revelação teórica do que se entende por modernidade e por pós-modernidade, seus postulados e influxos gerados sobre os modelos jurídico-trabalhistas, enfocando, especialmente, as negociações coletivas de trabalho. Num primeiro momento, dá-se ênfase ao fato de que o Direito do Trabalho tem sua origem na estável fase moderna, engendrando diversos modelos que se embasam, prioritariamente, nas prevalências de fontes heterônomas ou de fontes autônomas ou da mescla entre elas. Em um segundo momento, objetiva-se demonstrar que os postulados pós-modernos, se não vão no encontro dos modelos que apresentam conteúdo heterônimo (ou mesclado), pelo menos estimulam, em tese, as negociações coletivas. É, inclusive, a partir dos

⁶ VENTURA, Deisy. **Monografia Jurídica. Uma Visão Prática.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2000. p. 62.

postulados teóricos da pós-modernidade que projeta – sonha - o surgimento de um Direito do Trabalho preocupado com questões ecológicas, vinculado a uma ética intergeracional, ao criar meios de prevenção e precaução dos riscos ambientais gerais através das negociações. Não fosse o bastante, reside no cotejo entre os paradigmas modernos e pós-modernos o problema central da dissertação: se a passagem à pós-modernidade está a impor a pluralidade, a democracia e a autonomia dos grupos sociais, qual é, na prática, a perspectiva atual das negociações coletivas de trabalho, já que se enquadram perfeitamente nesses postulados?

É no capítulo denominado de concreto que se objetiva responder ao problema acima alinhado, o que se dá através de análise prática sobre os postulados pós-modernos esposados do capítulo anterior. Por isso, ciente de que o estudo jurídico não deve repousar unicamente em revisões bibliográficas, abstratas, mas deve beber água da fonte, que é a sociedade, esta parte do estudo dedica-se a aferir, através de pesquisa de campo, as perspectivas atuais, no Rio Grande do Sul, das negociações coletivas de trabalho. Para tanto, tem-se como tarefa entrevistar dirigentes sindicais representantes dos maiores setores da economia do Estado – sindicatos das categorias profissionais⁷ e sindicatos das categorias econômicas – a fim de perquirir suas opiniões acerca da autocomposição coletiva. Analisar-se-ão, também, os instrumentos coletivos engendrados pelos grupos entrevistados, a fim de cotejar se o que foi colhido na entrevista corresponde, efetivamente, à prática do sindicato.

Utilizar-se-á como marco teórico, especialmente para a análise dos dados obtidos com a pesquisa de campo e no cotejo dos instrumentos decorrentes das negociações, a teoria sistêmica de Niklas Luhmann, a qual sustenta, em linhas gerais, que a sociedade, especialmente a pós-moderna – marcada pela

⁷ Entrevista que envolveu os seguintes sindicatos: Sindicato das Indústrias do Calçado e do Vestuário de Parobé, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Calçado e do Vestuário de Parobé; Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metal-Mecânica e Eletrônica de Caxias do Sul e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metal-Mecânica e de Eletrônica de Caxias do Sul; e Sindicato dos Trabalhadores no Comércio de Porto Alegre.

complexidade⁸ - cria sistemas e subsistemas, com racionalidades internas (comunicativas) próprias, cujas funções consistem em reduzir a complexidade do ambiente (entorno) em que estão inseridos. Exemplificando: o Direito do Trabalho seria um subsistema do Direito, com a finalidade específica de regular as relações de trabalho, reduzindo a complexidade do próprio direito. Mas não é só: os sistemas se relacionam com os demais sistemas e com o próprio entorno através do que se denomina de acoplamento estrutural. Elucida-se: a Constituição seria a responsável por realizar o acoplamento estrutural de demandas de outros sistemas, como o econômico, o político, etc, enquanto no Direito do Trabalho tal papel está reservado às negociações coletivas de trabalho, já que podem acoplar demandas de outros sistemas através do seu caráter autocompositivo, aberto. Não fosse o suficiente, os sistemas, ao se comunicarem com o entorno, respondem ao estímulo conforme sua racionalidade interna e passam, constantemente, a se autorreproduzir, dando origem ao que se conhece por autopoiese⁹. Utilizando-se do marco teórico, quer-se, por fim, verificar se os dados obtidos com a pesquisa de campo estão permitindo um acoplamento do direito do trabalho às demandas de outros sistemas por meio dos instrumentos das negociações coletivas de trabalho e se têm incorporado demandas pós-modernas no seu seio.

Feitas as considerações preliminares, passa-se ao mérito do estudo.

⁸ Complexidade entendida como “a totalidade dos possíveis acontecimentos e das circunstâncias: algo é complexo, quando, no mínimo, envolve mais de uma circunstância. Com o crescimento do número de possibilidades, cresce igualmente o número de relações entre os elementos, logo, cresce a complexidade. O conceito de complexidade do mundo retrata a última fronteira ou o limite último extremo. Sendo que é possível, só é possível no mundo”.

NEVES, Clarissa Eckert Baeta; NEVES, Fabrício Monteiro. *op. cit.* p. 10.

⁹ Luhmann inspirou-se na teoria de dois biólogos chilenos – Humberto Maturana e Francisco Varela – que denominaram de autopoiesis a abordagem da auto-organização dos processos celulares, ou seja, no sentido de auto-produção dos componentes do sistema. *Idem.* p. 08. Transpondo este entendimento para a teoria dos sistemas, ter-se-á que cada sistema se auto-produz, sendo capaz de determinar seus elementos numa idéia de unidade e ordenação, mantendo sua identidade em relação ao meio, ou seja, do entorno. NEVES, Clarissa Eckert Baeta; NEVES, Fabrício Monteiro.

2 DA ABSTRAÇÃO. DIREITO DO TRABALHO E NEGOCIAÇÕES COLETIVAS: DA SOCIEDADE MODERNA À SOCIEDADE PÓS-MODERNA.

Conflito, derivado do latim *conflictu*, significa “embate dos que lutam; discussão acompanhada de injúrias e ameaças; desavença; guerra; luta, combate; colisão, choque¹⁰”. Sob o prisma jurídico, alguns autores consideram conflito de trabalho como gênero - no sentido amplo de contraste de interesses – tendo como espécies a controvérsia – como conflito em via de solução - e o dissídio – como conflito em via de solução jurisdicional¹¹. O qualificativo *de trabalho* serve para expressar o forte conteúdo social, distinto das relações privadas, cujo conflito é preponderantemente econômico.

Em contrapartida, as formas de solução dos conflitos coletivos de trabalho podem ser heterônomas – “em que comparece um terceiro que vai incentivar ou criar uma fonte normativa para a solução do conflito¹²”, como “a mediação, a arbitragem e, no caso brasileiro, a sentença normativa¹³” – ou autônomas – hipótese em que a solução “consiste na técnica de solução dos conflitos coletivos pelos próprios interlocutores, sem o emprego de violência, mediante ajustes de vontades¹⁴”, em que os sujeitos se utilizam de negociações coletivas e que se cristalizam, especialmente, em acordos ou convenções coletivas de trabalho. Neste estudo, as negociações coletivas de trabalho estarão intimamente relacionadas com a autocomposição e os instrumentos dela decorrentes (acordo/convenção), a despeito de poderem representar, genericamente, um procedimento preliminar “da

¹⁰ HOLANDA, Aurélio Buarque de. **Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 3ed. Curitiba: Editora Positivo, 2004. p. 522.

¹¹ A distinção proposta é relevante, pois, como afirma MAGANO, “permite particularizar a disputa coletiva em situações diversas. Assim, por exemplo, a greve ou o *lock-out* constituem mero conflito. A greve e o *lock-out*, quando submetidos a processo de mediação, conciliação ou arbitragem, tomam a feição de controvérsia. p.160. MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho. Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1980.

¹² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A Negociação Coletiva no Direito do Trabalho Brasileiro. **Revista LTr**. São Paulo, Vol.70, n.07, p. 793, jul. 2006.

¹³ *Idem* p.793.

¹⁴ *Idem* p.793.

autocomposição ou da heterocomposição¹⁵, como a “‘mesa redonda’, a rodada de entendimentos’, o ‘protocolo de intenções’ ou outro qualquer meio que irá culminar, no nosso sistema, em um acordo coletivo, uma convenção coletiva, uma sentença arbitral ou uma sentença normativa¹⁶”.

De um modo geral, apesar da especificidade de cada sistema laboral nacional¹⁷, se se conferem aos movimentos coletivos meios legítimos de manifestar organizadamente suas inconformidades através dos sindicatos, concedem-se-lhes, igualmente, poderes de solução dos referidos embates. Dentre as mais diversas formas de apaziguamento, sobressai, inclusive como um dos elementos centrais da dinâmica do Direito do Trabalho^{18 19}, a negociação coletiva^{20 21}.

Dito de outra forma: como se atribuem aos sindicatos direitos e deveres que os distinguem das “demais partes do Direito do Trabalho porque tutela o interesse coletivo das entidades profissionais²²”, através da “síntese e não da soma dos interesses individuais dos membros do grupo profissional²³” e econômico, transferem-se-lhes a possibilidade de disciplinar privada e autonomamente os

¹⁵ *Idem* p.794.

¹⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *op. cit.* p. 793.

¹⁷ Remete-se o leitor ao item 2.1, em que se mencionam alguns modelos de organização trabalhista: social, de mercado e de direito privado/público. Cumpre salientar, ainda, que, apesar das mais diversas matizes, há unanimidade a respeito da importância das negociações coletivas de trabalho nos países capitalistas avançados.

¹⁸ JAVILLIER, Jean-Claude. **Droit Du Travail**. 7^a édition. Paris: L. G. D. J., 1999. p. 756.

¹⁹ “Hay que tener en cuenta que en la inmensa mayoría de los países de capitalismo avanzado el método predominante de acción sindical es el de la negociación colectiva, lo que explica por sí mismo, mas Allá de cualquier otra consideración, la trascendencia de la negociación colectiva para la teoría del sindicalismo”. p. XXXVI. GIUNI, Gino. **Introducción al Estudio de la Autonomía Colectiva**. Granada: Editorial Colmares, 2004.

²⁰ Collective bargaining – expressão cunhada por Beatrice Webb, historiadora e esposa de Sidney Web. p.41. PICARELLI, Marcia Flávia Santini. **A Convenção Coletiva de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1986.

²¹ “A negociação foi inovação criativa do Direito Coletivo do Trabalho, instituto gerado à luz da realidade laboral dos tempos novos; da massa operária e das concentrações industriais; da multidão anônima, do sindicato representativo e da megaempresa. O trabalhador isolado perdia-se no apinhado dos galpões de fábrica.”p.88. CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes. **O Trabalho na Constituição**. São Paulo: LTr, 1990.

²² PASSARELLI, Francesco Santoro. Apud MAGANO, Octávio Bueno. Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**. Vol. LXXIII, p. 115-144, 1978.

²³ *Idem*. p.115.

interesses das suas categorias através das negociações coletivas²⁴, que, em última análise, redundam em normas - ou contratos coletivos - que se aplicam aos contatos individuais de trabalho dos seus integrantes, pondo fim à eventual conflito trabalhista. Enfim, a barganha coletiva ousa dar “voz normativa²⁵” à luta engendrada, superando a noção de um direito de piedade²⁶.

Sob o ponto de vista internacional, a despeito dos mais diversos modelos de regulação, pode-se esboçar, a partir das Convenções 98²⁷ e 154²⁸ da OIT, que a idéia relativa à contratação coletiva diz respeito, especialmente, à vinculação entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores, por um lado, e uma ou várias organizações de trabalhadores, por outro, com o objetivo de fixar condições de trabalho, regular as relações entre os

²⁴ Essa forma típica de composição dos conflitos de interesses coletivos do trabalho é constituída pelo contrato coletivo eficaz para todos os pertencentes à categoria a qual se refere (art. 39 da Constituição). A eficácia *erga omnes*, isto é, para todos os pertencentes à categoria, que no sistema precedente se conseguia com um só sindicato de categoria, único habilitado para concluir o contrato”. p. 26. PASSARELI, Francesco Santoro. **Noções de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1973.

²⁵ MOURA, José Barros. **A Convenção Colectiva entre as Fontes de Direito do Trabalho. Contributo para a Teoria da Convenção Colectiva de Trabalho no Direito Português**. Coimbra: Almedina, 1984. Em crítica direta ao instituto da negociação coletiva, o referido autor faz fortes afirmações: “A convenção coletiva dá <voz normativa> à luta dos trabalhadores pela defesa dos interesses e pelo alargamento dos seus direitos econômicos e sociais. Mas, resultado que é de um *compromisso* momentâneo entre forças sociais antagônicas, ela permite à outra parte prolongar e manter as condições essenciais do seu domínio sobre a economia. Ou seja, a convenção coletiva é uma técnica de determinação das condições de trabalho que não altera fundamentalmente, e pelo contrário corresponde à conservação do sistema econômico e social”. p.62.

²⁶ GIUNI, Gino. *op. cit.* Referindo-se à elaboração do Statuto dei lavoratori, sustenta que este representou o “trânsito de un ordenamento laboral basado en el principio de la ‘piedad social’ a otro basado sobre la idea de la centralidad de la autonomia colectiva.” p. XIV.

²⁷ Right to Organise and Collective Bargaining Convention. International Labour Organization. Extraído de < <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C098>>. Acesso em 10.10.2008. Article 4. Measures appropriate to national conditions shall be taken, where necessary, to encourage and promote the full development and utilisation of machinery for voluntary negotiation between employers or employers' organisations and workers' organisations, with a view to the regulation of terms and conditions of employment by means of collective agreements.

²⁸ Collective Bargaining Convention. International Labour Organization. Extraído de <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C154>>. Acesso em 10.10.2008. Segundo texto original do art. 2º da Convenção 154 da OIT: Article 2. For the purpose of this Convention the term **collective bargaining** extends to all negotiations which take place between an employer, a group of employers or one or more employers' organisations, on the one hand, and one or more workers' organisations, on the other, for-- (a) determining working conditions and terms of employment; and/or (b) regulating relations between employers and workers; and/or c) regulating relations between employers or their organisations and a workers' organisation or workers' organisations.

sujeitos (empregado e empregador) e as relações entre empregadores ou as suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores.

No Brasil, por seu turno, o modelo trabalhista reserva importante espaço supletivo à negociação coletiva de trabalho – e por consequência aos acordos/convenções coletivas -, já que as fontes heterônomas limitam-se a garantir um patamar civilizatório mínimo ao trabalhador, previsto genericamente no artigo 7º da CF/88. Apesar de inexistir definição legal acerca das negociações coletivas de trabalho, mas menções esparsas, como, por exemplo, a insculpida no art. 8º, VI, da CF/88²⁹, a doutrina é praticamente uníssona ao defini-las como um

[...] processo dialético por meio do qual os trabalhadores e as empresas, ou seus representantes, debatem uma agenda de direitos e obrigações, de forma democrática e transparente, envolvendo matérias pertinentes à relação trabalho-capital, na busca de um acordo que possibilite o alcance de uma convivência pacífica, em que impere o equilíbrio, a boa-fé e a solidariedade humana.³⁰

Diante dessa definição, extraem-se das negociações seis funções fundamentais³¹: a) jurídica, subdividida em normativa – criação de normas aplicáveis aos contratos individuais de trabalho –, obrigacional – criação de cláusulas que vinculam os convenientes, impondo, inclusive penalidades – e compositiva – como superação dos antagonismos, sempre em busca do equilíbrio e harmonização social; b) política, como forma de diálogo entre grupos sociais dentro de uma sociedade democrática; c) econômica, pois visa, usualmente, a proporcionar mais benefícios e melhores condições de trabalho; d) social, representa uma tentativa de conciliação dos conflitos sociais; e) participativa, pois é a partir dela que se busca uma “coexistência não-conflituosa dos parceiros sociais, pelo menos durante o

²⁹ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. 33ª ed. São Paulo: Saraiva, 2004. Art. 8º, VI da CF/88: é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

³⁰ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Os Direitos Humanos na Negociação Coletiva**. São Paulo: LTr, 2004. p.90.

³¹ *Idem*. p. 128-132.

interregno do convênio, em um cenário de democracia sindical”; e f) pedagógica, fundamentando-se no fato de que

a cada ano, por ocasião da data base das categorias, no caso brasileiro, as partes devem proceder a uma nova rodada de negociação coletiva, com a finalidade de produzir um novo convênio, se ao longo de seu termo não sobrevierem fatos imprevisíveis, que venham a alterar o equilíbrio contratual³².

Em linhas gerais, os instrumentos oriundos das negociações coletivas caracterizam-se, pela chamada eficácia geral – extensão a todos os trabalhadores da categoria coberta pelo instrumento coletivo – e pela inderrogabilidade *in pejus*³³ ao trabalhador - justificada pela real inferioridade do mesmo em relação ao empregador, “assumida ao nível coletivo através do estabelecimento da regra segundo a qual o nível de tutela fixado pela convenção coletiva é considerado como um standard mínimo³⁴”. Aliás, é a partir da ênfase sobre algumas dessas características que os doutrinadores se dividem quanto à natureza jurídica dos instrumentos decorrentes das negociações coletivas: a) normativistas, incluindo os instrumentos como fontes de direito, por se imporem de imediato aos contratos individuais de trabalho; b) contratualistas, afastando-os da categorização de fontes de direito, por objetivarem um interesse coletivo e privado; e c) ecléticos, entendendo que o resultado da negociação origina uma figura híbrida, com forma de contrato e alma de lei, nas lições de Carnellutti.

Entende-se, na esteira de Rosário, que a singularidade da negociação coletiva de trabalho e os seus instrumentos inviabiliza a sua construção nos moldes dogmáticos normativos ou negociais, em razão da origem privilegiada do ramo trabalhista. Enfim, “a autonomia coletiva é uma forma nova e peculiar de autonomia privada, porque contraria as regras gerais em matéria de liberdade de estipulação e,

³² SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *op. cit.* p.132.

³³ Tal afirmativa rui quando há previsão legal quanto à possibilidade de redução, v.g., art. 7, VI, da CF/88.

³⁴ ROSÁRIO, Maria do Rosário Palma Ramalho. **Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2001. p. 807. Referindo-se à contratação coletiva na Europa.

designadamente, de modificabilidade dos contratos por acordo das partes e porque permite criar normas imperativas, de interesse de um determinado grupo, por via convencional.³⁵

Divergências jurídico-conceituais à parte, é possível dizer que, pelo menos em tese, as negociações coletivas de trabalho, a despeito de terem surgido na modernidade, respondem perfeitamente à lógica da pós-modernidade, pois são o meio pelo qual a pluralidade coletiva, no exercício da autonomia, regula diretamente o seu interesse e substitui-se à intervenção direta do Estado.

Aliás, é a partir da conclusão acima e ciente de que há diversos mundos do trabalho, alguns deles dentro de um mesmo país e de que o tempo “histórico não comporta separações cronológicas precisas³⁶”, este estudo, que tem como tema as negociações coletivas de trabalho, não pode se furtar de contextualizar, ainda que brevemente, as implicações/repercussões sociais, econômicas e jurídicas (trabalhistas) dentro do que se convencionou denominar de transição da sociedade moderna à pós-moderna. Afinal,

as relações jurídicas têm o seu substrato em relações sociais já anteriormente existentes, e até estranhas à ordem jurídica: relações que o direito não cria, mas que encontra na sua frente, prevê e orienta, de acordo com qualificações e valorações normativas. Só mercê da valoração, da disciplina e sanção que lhes dá o direito, as relações sociais e os fatos que as determinam são elevados à categoria de fatispécies, relevantes para a vida e para as vicissitudes das relações jurídicas. Só se elevam a tal nível no grau e na medida em que, através de uma configuração preventiva por tipos, constituam matéria de valoração e de disciplina jurídica³⁷.

³⁵ ROSÁRIO, Maria do Rosário Palma Ramalho. *op. cit.* p. 1032.

³⁶ CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. Vol. I, 2ª Ed. São Paulo: Saraiva, 1981. p. 3.

³⁷ BETTI, Emilio. **Teoria do Negócio Jurídico**. Campinas : LZN, 2003. p. 18

Tentar-se-á delimitar, nos próximos dois itens, a transição da modernidade à pós-modernidade, enfocando os seus efeitos sobre o Direito do Trabalho e às negociações coletivas.

2.1 SOCIEDADE MODERNA

É corrente na literatura que a Revolução Francesa e a Revolução Industrial inauguram um novo cenário no mundo: a modernidade³⁸ (ou industrialismo³⁹). Dando status legitimador às idéias unificadoras da racionalidade⁴⁰, o modernismo “legitimou o espaço na nação-estado, ao mesmo tempo em que substituía os ritmos e movimentos da natureza pelo ritmo da máquina⁴¹”. Tofler, em breves linhas, identifica as atividades desse período como as responsáveis pela superação do modelo agrário (por ele denominado de primeira onda), por força do industrial (segunda onda⁴²), o qual impõe novos padrões nas áreas sociais, jurídicas, econômicas, entre outras⁴³.

É certo que as referidas transformações não ocorrem em um passe de mágica e têm trajetos diferentes em cada Estado. Não obstante, à época da

³⁸ KUMAR, Krishan. **Da Sociedade Pós-Industrial à Pós-Moderna. Novas Teorias sobre o Mundo Contemporâneo**. Rio de Janeiro: Zahar, 1995. “Se a Revolução Francesa deu à modernidade sua forma e consciência características – uma revolução baseada na razão – a Revolução Industrial forneceu-lhe a substância material.” p. 93.

³⁹ CHIARELLI. **Trabalho: do Hoje para o Amanhã**. São Paulo: LTr, 2006. p. 69. “No trânsito da 1ª Modernidade, onde se evidenciam (sobretudo, evidenciaram-se): 1) vida coletiva; 2) busca de um quimérico pleno emprego; 3) consolidação jurídico-administrativa do projeto político do Estado nacional sócio-assistencial; 4) e utilização submissa da natureza como ingrediente, ilimitado no seu desfrute, por projetos econômicos, para a 2ª Modernidade, é que se começam a sentir: 1) retrocessos do modelo – até então praticamente único – do trabalho remunerado; 2) discretas, inicialmente, e hoje, notórias e ruidosas manifestações e atitudes, algumas oficiais, de proteção do meio-ambiente; 3) alterações interpessoais de gênero (...).”

⁴⁰ ARNAUD, André-Jean e JUNQUEIRA, Eliane Botelho. **Dicionário da Globalização. Direito. Ciência Política**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006. p. 351.

⁴¹ KUMAR, Krishan. *op. cit.* p. 22-23.

⁴² TOFLER, Alvin. **A Terceira Onda. A Morte do Industrialismo e o Nascimento de uma Nova Civilização**. 27ª Ed. Rio de Janeiro: Record, 2003.

⁴³ TOFLER, Alvin. *op. cit.* “A família nuclear, a escola estilo fábrica e a companhia gigantesca - tornaram-se as instituições sociais características de todas as sociedades da Segunda Onda.” p. 44.

Revolução Industrial, incrementada pelos ideais da Revolução Francesa – liberdade, igualdade e fraternidade -, o capitalismo⁴⁴ afirma-se como modo de produção subordinado dominante na maioria dos países⁴⁵. Suprimem-se as corporações de ofício⁴⁶ - especialmente na França por meio da lei Le Chapelier -, impede-se a ingerência do Estado⁴⁷ sobre negócios privados e vincula-se o livre trabalhador à “dictadura contratual del patrono”⁴⁸ (*pacta sunt servanda*), dando aos princípios do liberalismo econômico – embasados especialmente na doutrina de Adam Smith - a inocente aparência de uma pactuação legítima. Nessa linha, segundo Supiot⁴⁹, o incipiente capitalismo passa a tratar o trabalho como bem negociável, *in abstracto*,

⁴⁴ JOHNSON, Alan G. **Dicionário de Sociologia**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1997. “Sistema econômico surgido na Europa no século XVI e XVII. Do ponto de vista desenvolvido por Karl Marx, o capitalismo é organizado em forma do conceito de capital e da propriedade privada e do controle dos meios de produção por indivíduos que empregam trabalhadores para produzir bens e serviços em forma de salário. Como fundamental ao capitalismo, como sistema social, há o conjunto de três relações entre 1) trabalhadores, 2) meios de produção (fábricas, máquinas, ferramentas e assim por diante), 3) os que possuem ou controlam esses meios. Os membros da classe capitalista os possuem ou controlam, mas não os usam concretamente para produzir riqueza, e a classe trabalhadora nem os possuem nem os controlam, mas os usam para produzir, e a classe capitalista emprega a classe trabalhadora comprando a força de trabalho (tempo) em troca de salários.” p. 29.

⁴⁵ SINGER, Paul. **Uma Utopia Militante. Repensando o Socialismo**. Petrópolis: Vozes, 1998. “Em cada país, o desenvolvimento das capitalistas de produção seguiu uma trajetória diferente, mas em todos eles este desenvolvimento se fazia nos interstícios de outras relações de produção – servis, na Europa e no Japão, escravistas, nas Américas, tributárias, na Ásia – que durante um período foram as relações dominantes”. p. 28.

⁴⁶ As corporações de ofício se baseavam na exclusão social como modo de produção dominante, pois “a regra era unir todos os vendedores em corporações e repartir entre eles o mercado e os lucros, excluindo competidores ‘externos’, de fora do país, de fora da cidade ou simplesmente de fora da corporação”. SINGER, Paul. *op. cit.* p. 29.

⁴⁷ BOBBIO, Norberto. **Era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992. Período em que pode ser identificado o surgimento dos direitos de primeira geração (liberdade), amalgamados nos textos da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789), a Declaração de Direitos do Povo de Virgínea (1776), entre outras. O grande marco deste período está na idéia de que o Estado deve respeitar e tratar o indivíduo como sujeito de direitos e não mais como objeto do poder. Diz-se, assim, que o individualismo contribuiu para a passagem do poder *ex parte principis* à *ex parte civium*.

⁴⁸ A expressão foi cunhada por Pérez Botija, tendo como objetivo salientar que o empregador simplesmente impunha o seu direito, o direito do economicamente mais forte. Ao trabalhador não havia a possibilidade de debater as cláusulas do contrato. CHIARELLI, Carlos Alberto. **O Trabalho e o Sindicato. Evolução e Desafios**. São Paulo: LTr, 2005. p.79.

⁴⁹ Segundo o autor, “entendida como um bien negociable, susceptible de ser medida en forma monetaria, independientemente de las personas que hayan realizado el trabajo, la noción abstracta del trabajo es un producto de la ideología económica y se desarrolla en el siglo XVIII. El derecho del trabajo tiene, por cierto, una prehistoria, pero su historia se confunde con la del capitalismo.” E mais adiante (p.18): “De este modo, haciendo tabla rasa con la organización corporativa, La Revolución Francesa abre la vía de la contractualización de las relaciones de trabajo, que será consagrada em 1804 por el Código Civil”. SUPIOT, Alain. **Derecho Del Trabajo**. Buenos Aires: Heliasta, 2008. p.14.

independentemente da qualificação profissional da pessoa que o presta, motivo pelo qual abriu caminho à contratualização consagrada no Código de 1804.

O liberalismo exacerbado, com ilimitada autonomia da vontade, em matérias jurídico-trabalhista e econômica, descortina a desigualdade no plano fático: os iníquos contratos revelam-se o mote para a eclosão das manifestações coletivas operárias, as quais postulam melhores condições de trabalho⁵⁰. Não sem derramamento de sangue⁵¹, os movimentos coletivos, posteriormente, organizam-se em sindicatos, não sem antes terem sido

[...] por muito tempo, proibidos, tendo em vista o antagonismo entre o fim por eles visado e a liberdade e autonomia individuais na vida econômica; depois foram limitadamente admitidos (...)⁵².

Com o intuito de debelar as crises internas, os Estados, também recebendo influências de outras ordens, tais como as provenientes do Manifesto Comunista (1848) e da Igreja Católica (Rerum Novarum - 1891), deixam a inércia inicial e intervêm nas relações de trabalho⁵³, fixam cláusulas obrigatórias de proteção⁵⁴,

⁵⁰ SANSEVERINO, Riva. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1976. “Se no período que vai de 1770 a 1815 caracterizou-se, nos vários países, pela progressiva abolição das corporações medievais e pela manifestação da Questão Social, e o período que vai de 1815 a 1848 peculiarizou-se pelas tentativas utópicas de reconstrução social e pela instintiva tendência dos trabalhadores a se associarem em coalizões, com o ano de 1848 (quando foi publicado o Manifesto de Marx e Engels) pode-se dizer que o mundo do trabalho encaminhou-se definitivamente, rumo à consciente conquista da liberdade sindical. Em outras palavras, o trabalhador, que a Revolução Francesa tornara livre, mas isolado, pouco a pouco deu-se conta que era por meio da solidariedade profissional que poderia resistir à ‘ditadura contratual’ do empregador: segundo o enfático axioma dos teóricos da Grande Revolução ‘quem diz contratual, diz justo; depende do indivíduo assumir ou não as obrigações’, axioma este que bem cedo revelou ser expressão de mero formalismo.” p. 10.

⁵¹ A título ilustrativo, cita-se a manifestação ocorrida em Chicago, no dia 1º de maio de 1886, que culminou com a data comemorativa em diversos países.

⁵² PASSARELLI, Francesco Santoro. **Noções de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1973. p. 12.

⁵³ GENRO, Tarso. **Introdução à Crítica do Direito do Trabalho**. Porto Alegre: L&PM Editores, 1979. “Do ponto de vista jurídico-sociológico foi o Direito das Relações Coletivas do Trabalho (expressão devida a Durand) o fator principal, a mola propulsora do Direito do Trabalho; contudo, o reconhecimento pelo Estado da existência desde Direito começou, como é óbvio, pela Regulamentação do Direito Individual do Trabalho”. p. 33.

reconhecendo, ainda, implicitamente “que el capitalismo, de manera espontanea, genera conflictos de clase, pero que éstos pueden ser canalizados em su propio beneficio através de instituciones reguladoras⁵⁵.” Supera-se, assim, o dogma da liberdade contratual: instituem-se as primeiras leis de limitação da jornada de trabalho dos menores e das mulheres, para, um pouco adiante, dar origem às disposições securitárias⁵⁶ e ao reconhecimento das manifestações coletivas. Nesse período, impõe-se rememorar a célebre frase de Lacordaire: “entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, é a liberdade que escraviza, é a lei que liberta⁵⁷”. Surge, então, incipiente e como filho do capitalismo, no fim do século XIX⁵⁸, o Direito do Trabalho^{59 60}.

Não fosse o bastante criar as limitações legais ordinárias, muitas nações inscrevem nos seus Textos Fundamentais os denominados Direitos Sociais (ou

⁵⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *op. cit.* “Embora, formalmente, a *locatio* forneça ao fenômeno do trabalho subordinado uma moldura conforme com os ideais de igualdade e liberdade da época, na prática a estrutura dominial do vínculo laboral manter-se-á sem alterações de fundo até ao fim do século XIX, porque é só por esta altura que as denúncias sobre a situação de miséria do operariado e os fenômenos laborais colectivos ganham peso suficiente para forçarem a ordem jurídica a reconhecer que a formal liberdade e igualdade entre trabalhadores e empregadores corresponde, na prática, à real inferioridade jurídica e económica dos primeiros em relação aos segundos, e a iniciar uma intervenção legislativa regular no domínio laboral.” p. 182.

⁵⁵ TOLEDO, Enrique De La Garza. El papel Del concepto de Trabajo en La Teoría Social Del siglo XX. In: GARZA TOLEDO, Enrique de la. **Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo**. México: El Colegio de Mexico, 2000. p. 21.

⁵⁶ SUPIOT, Alain. *op. cit.* “La explotación sin limites del trabajo humano terminaba por amenazar los recursos físicos de la nación, justificando la intervención del legislador para limitar la duración del trabajo de los niños (ley del 22 de marzo de 1841) y, luego, de las mujeres (ley del 2 de noviembre de 1892).” p. 20.

⁵⁷ SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 20ª Ed., Vol. I, São Paulo: LTr, 2002. p. 38.

⁵⁸ SUPIOT, Alain. *op. cit.* Na França, o Direito do Trabalho, sob o ponto de vista formal, surgiu em 1910. p. 20.

⁵⁹ “É a partir destes dois fatores – determinação colectiva das condições de trabalho, intervenção do Estado através de legislação social – que o direito do trabalho virá formar-se, autonomizando-se do direito civil.” p.43. MOURA, José Barros. **A Convenção Colectiva entre as Fontes de Direito do Trabalho. Contributo para a Teoria da Convenção Colectiva de Trabalho no Direito Português**. Coimbra: Almedina, 1984.

⁶⁰ Entende Rosário que o fenômeno do Direito do Trabalho é moderno, pois pressupõe a liberdade do trabalhador no início e durante a contratualidade e também porque “tem a ver com a dimensão colectiva que lhe está, de uma forma directa ou indirecta, sempre associada. É que, mesmo reconhecendo alguma expressão ao trabalho subordinado livre na era pré-industrial (ainda que com relatividade do conceito de liberdade que referimos), só com a Revolução Industrial este fenômeno se afirma com a característica que foi determinante para o desenvolvimento sistemático do direito do trabalho e que continua até hoje a dificultar a sua integração no direito privado comum – ou seja, como fenômeno de grupo”. RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *op. cit.* p. 177.

prestacionais)⁶¹, entre os quais sobressaem os direitos relativos ao trabalho. Em âmbito internacional, após a Primeira Guerra Mundial, origina-se, através do Tratado de Versailles, em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), cujo objetivo consiste no desenvolvimento e universalização de normas vinculadas ao labor.

Tais ingerências estatais, nas órbitas econômica e jurídica, exponenciam-se a partir dos embasamentos teóricos do século XX, v.g., John Maynard Keynes (defensor da intervenção do Estado na economia após a crise de 1929) e, posteriormente, Hans Kelsen (forte defensor da idéia de Estado e de norma jurídica⁶²). Nesta fase, assume o trabalho humano (subordinado/emprego) valor preponderante (central) para o desenvolvimento econômico⁶³ e o Direito o papel de estabilizador social, tudo conforme a lógica dominante:

[...] a existência de uma grande crença em uma certa idéia de racionalidade finalística, ligada, por sua vez, a uma noção forte de Estado (podendo ser citada, ilustrativamente, a figura de Hans Kelsen e sua teoria pura do direito). Toda a teoria jurídica da modernidade é uma teoria ligada à noção de Estado (normativismo), sob a fundação de um discurso monológico centralizado na racionalidade estatal orientadora da dinâmica social⁶⁴.

⁶¹ Exemplos: Constituição Mexicana de 1917, a Constituição de Weimar de 1919 e a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

⁶² ROCHA, Leonel Severo et al. **Introdução à Teoria do Sistema Autopoiético do Direito**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005. “(...) a teoria jurídica normativista, que ainda é a base da racionalidade do Direito, deriva de um contexto histórico bem preciso. É uma teoria que se origina e se fundamenta na forma de sociedade que chamamos de modernidade. É uma teoria jurídica da modernidade, e o significado mais lapidar que se pode dar à expressão *modernidade* seria aquele de um período, de uma fase, em que há uma grande crença numa certa idéia de racionalidade, e essa racionalidade, no Direito, para simplificar, estaria ligada a uma forte noção de Estado.” p. 14.

⁶³ DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego: entre o Paradigma da Destruição e os Caminhos da Reconstrução**. São Paulo: LTr, 2006. “Por meio da centralidade do trabalho e do emprego, a nova matriz cultural submetia a dinâmica econômica do capitalismo a certa função social, ao mesmo tempo que restringia as tendências autofágicas, destrutivas, irracionais e desigualitárias que a história comprovou serem inerentes ao dinamismo normal desse sistema econômico.” p. 29.

⁶⁴ CARVALHO, Delton Winter de. **Dano Ambiental Futuro. A Responsabilização Civil pelo Risco Ambiental**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2008. p. 23.

Sem qualquer coincidência, o modelo de organização industrial fordista⁶⁵, instaurado em 1914⁶⁶, passa a ser o dominante, o qual impulsiona e é impulsionado pelo contexto antes referido. Na verdade, suas características permitem a harmonização com os modelos sociais, econômicos e jurídicos, pois são relativas: a) à produção em massa, segundo a lógica de que a produção (oferta) determina a demanda; b) ao parcelamento das tarefas; c) à realização, pelo operário, de um número determinado de tarefas dentro da jornada de trabalho; d) à ligação entre os diferentes trabalhos através de uma linha (esteira)⁶⁷; e e) à verticalização da produção, isto é, o “controle direto de um processo de produção, de cima para baixo.”⁶⁸

Nesse contexto, tenta-se lograr a sociedade do trabalho na sua modalidade (racionalidade) *emprego*, motivo pelo qual o Direito do Trabalho expande-se por diversos países (Estados-nação), **mas com uma estrutura variável**: uns dão prioridade à intervenção do Estado nas relações de trabalho⁶⁹, impondo as cláusulas contratuais (dirigismo), enquanto outros permitem a regulação direta através dos sindicatos⁷⁰ (negociações coletivas entre a força produtiva e o empresariado). A despeito da diversidade de modelos nacionais de regulação trabalhista, opta-se pela classificação de Alain Supiot, que, embora não seja exaustiva⁷¹ nem exclusiva, se

⁶⁵ NETO, Benedito Rodrigues de Moraes. **Marx, Taylor e Ford. As Forças Produtivas em Discussão**. 2. Ed. São Paulo: Brasiliense, 1991. “O fordismo caracteriza o que poderíamos chamar de socialização da proposta de Taylor, pois, enquanto este procurava administrar a forma de execução de cada trabalho individual, o fordismo realiza isso de forma coletiva, ou seja, a administração pelo capital da forma de execução das tarefas individuais se dá de uma forma coletiva, pela via da esteira”. p. 36.

⁶⁶ HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 13ª Ed. São Paulo: Loyola, 2004. “A data inicial simbólica do fordismo deve por certo ser 1914, quando Henry Ford introduziu seu dia de oito horas e cinco dólares como recompensa para os trabalhadores da linha automática de montagem de carros que ele estabelecera no ano anterior em Dearborn, Michigan.” p. 121.

⁶⁷ GOUNET, Thomas. **Fordismo e Toyotismo na Civilização do Automóvel**. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999. p. 18-19.

⁶⁸ Idem. p. 19.

⁶⁹ Notadamente os Estados de origem romano-germânica (v.g., Itália, França, Brasil, Alemanha).

⁷⁰ Notadamente os Estados de origem do Common Law (v.g., Estados Unidos da América do Norte, Grã-Bretanha, Austrália).

⁷¹ Basta ver, por exemplo, que os países escandinavos elaboraram o seu modelo trabalhista e social por meio da flexissegurança (conciliação entre a flexibilidade e a segurança social): “compreende-se que a Dinamarca possa servir de modelo, tendo o exemplo dinamarquês o mérito de atrair a atenção sobre o fato de que não se pode reformar a proteção ao emprego sem repensar o conjunto do sistema de proteção social e de política do emprego e sem se colocar a questão das condições necessárias

adéqua aos objetivos desse estudo: a) o entendido como um **modelo social**, superador da dicotomia direito público/privado e alternando versões autoritárias e democráticas. A Alemanha concebe o Direito do Trabalho como sendo o das “comunidades profesionales (empresas, sindicatos, ramas de actividad). El papel del Estado consiste en fijar el marco institucional del que necesitan estas comunidades para que ellas mismas puedan administrar sus asuntos, pero no decidir em su lugar⁷²”; b) a Grã-Bretanha e os Estados Unidos adotam um **modelo econômico**, com forte prelaia das negociações coletivas de trabalho oriundas da ação sindical (*collective bargaining*). A única diferença entre os instrumentos coletivos dos dois países é a de que, no primeiro, não possuem força executiva⁷³; c) por fim, **modelo público/privado**, dominante na França, com mescla de base civilista e contratual, por uma parte, e de uma legislação intervencionista, por outro⁷⁴. Pode-se dizer que a estruturação do Direito do Trabalho nos países de capitalismo avançado, como os supracitados, gerou “um pacto de classes que permite a grande parte da massa trabalhadora sobreviver com um mínimo de dignidade e ter um mínimo de influência na vida-Estado⁷⁵.”

Como visto, os prismas jurídicos, econômicos e sociais integram harmoniosamente a formatação da sociedade moderna, a qual se desenvolve e institui-se. O modo de produção capitalista expande-se, permitindo o acúmulo de capital. O violento industrialismo apresenta-se, também, mais do que um sistema econômico, político ou social. Revela-se como um modo de vida, responsável pela produção da segunda onda⁷⁶.

Dentro desse turbilhão, o Direito do Trabalho forja-se sob as mais diversas matizes, seja sob forte intervenção legislativa do Estado (- nação), seja por meio da permissão à atuação autônoma dos sindicatos via negociação coletiva. Em rápida

para passar à flexissegurança. Mas o mérito maior da Dinamarca não é poder servir de modelo e sim ter realizado o modelo”. PEDREIRA, Pinho. Um Novo Modelo Social: A Flexissegurança. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 69, n. 6, p.645, jul. 05.

⁷² SUPIOT, Alain. *op. cit.* p. 27.

⁷³ *Idem* p. 28.

⁷⁴ *Idem* p. 30.

⁷⁵ GENRO, Tarso Fernando. *op. cit.* p.89.

⁷⁶ TOFLER, Alvin. *op. cit.* p. 106.

síntese: o ramo juslaboral, surgido na modernidade, ramifica-se nos mais diversos modelos, os quais podem ser agrupados segundo a lógica da maior ou da menor intervenção do Estado nas relações de trabalho. Enfim, o ramo jurídico-laboral institui-se, de modo a regular a inserção humana e subordinada dentro do empreendimento, com o objetivo de garantir um mínimo de existência digna ao trabalhador.

Entretanto, nem tudo são flores na sociedade industrial. Não demora muito para que o sopro de novos ventos force a mudança do trajeto e coloque a nau da modernidade em apuros.

2.1.1 Formação Negocial nos Países Democráticos e Capitalistas: a questão das autonomias privadas individual e coletiva e suas relações com a supremacia estatal (heteronomia)

Pode-se afirmar que os modelos trabalhistas existentes nos países⁷⁷ democráticos e capitalistas, além de terem origem na modernidade, levam em conta o grau de interferência da supremacia estatal sobre as autonomias privadas individual e coletiva. É correto dizer que a presença estatal praticamente limita a estipulação individual, ao passo que na composição coletiva há uma maior transferência negocial (autocompositiva) aos entes coletivos.

Em linhas gerais, é-se categórico quanto à impossibilidade da fixação de cláusulas laborais através do uso irrestrito da autonomia privada individual - especialmente *in pejus* ao trabalhador, por não se querer retornar às razões que originaram o ramo trabalhista⁷⁸ -, a qual pode ser entendida como

⁷⁷ Brevemente apresentados no item 2.1.

⁷⁸ Tanto é que criam cláusulas de fixação obrigatória, sob pena de nulidade – por presumir que eventual transação, *ab initio*, estaria inquinada de coação, como é o caso brasileiro do art. 468 da CLT (Decreto-Lei 5452/43). Na Itália, como expõe Galantino, há fixação do mínimo nos contratos individuais através do contrato coletivo: “Tale funzione caratterizza fin dalle origini il contratto collettivo. Quest’ultimo nasce sostanzialmente per ‘esigenza di stabilire minimi di trattamento

o poder atribuído pela ordem jurídica aos particulares para que, livres e soberanamente, auto-regulamentem os próprios interesses (direitos, bens, fins, pretensões). A autonomia privada manifesta-se como um poder de autodeterminação e de autovinculação dos particulares. No exercício da autonomia privada, os particulares tornam-se legisladores dos próprios interesses, seja para criar direitos, seja para criar deveres⁷⁹.

Em contrapartida, a atuação coletiva, salvo algumas nuances de um modelo trabalhista para outro, é incentivada, pois atribuem-se aos movimentos sociais personalidade jurídica – organização em sindicato de trabalhadores e de empregadores - e conferem-se-lhes o poder de criar normas que vão reger suas condutas e a de seus integrantes, utilizando-se o fundamento de que a desigualdade compensatória se obtém da força que resulta da união⁸⁰ ou, em outras palavras, a que restabelece “en el plano colectivo – la igualdad entre empleadores y asalariados, de que se carece en el plano individual⁸¹”, de modo que

[...] las relaciones colectivas de trabajo delimitaron un campo de representación, de acción y de negociación, dentro del cual la evolución de derecho viene desde abajo, de la confrontación de intereses de los empleados y de los asalariados. Este punto es esencial para la comprensión del papel del derecho del trabajo em **los países democraticos**⁸² (grifos nossos).

Se a autonomia privada individual restringe-se ao poder conferido aos sujeitos contratantes, a autonomia privada coletiva vai além, pois

economico e normativo, Che devono essere rispettati da parte dei contratti individuali di lavoro”. GALANTINO, Luisa. **Diritto Sindacale**. 6. ed. Ampliata ed aggiornata al 31 dicembre 1995. Torino: Giappichelli Editore, 1996. P. 129-130.

⁷⁹ STEINMETZ, Wilson. **A vinculação dos Particulares a Direitos Fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 190.

⁸⁰ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ª Ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 66

⁸¹ SUPIOT, Alain. *op. cit.* p. 84

⁸² *Idem.* p. 84.

pressupõe que o Estado abdique de parte de sua jurisdição e do monopólio de criar normas, em favor dos grupos sociais, dentre eles os sindicatos, as associações, os partidos políticos, para que estes tenham a liberdade de auto-organização e de auto-regramento de seus próprios interesses⁸³.

Diante dessas circunstâncias, pode-se perfeitamente dizer que, quanto maior for a autonomia coletiva, maior será a importância das negociações coletivas, pois têm ampla margem de atuação sobre as mais diversas matérias trabalhistas.

Cumprido observar, ainda, que todos os modelos trabalhistas, sejam eles de cunho social ou de direito público/privado ou de mercado (vide item 2.1), conferem certo grau de autonomia aos atores sociais para instaurarem a negociação coletiva. Dentro desses modelos, especialmente nos dois primeiros, pode haver uma subdivisão que torna possível a medição do grau de importância da atuação coletiva nos Estados capitalistas e democráticos, a saber: a) nos Estados de capitalismo central⁸⁴ há incentivo ao exercício da autonomia coletiva, permitindo-se que a negociação coletiva preveja os direitos mínimos a serem observados na pactuação individual^{85 86}, com considerável abdicção da soberania em matéria trabalhista para grupos autônomos; b) nos Estados democráticos e de capitalismo periférico, a

⁸³ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *op. cit.* p. 71.

⁸⁴ Utilizando-se da classificação de Pochmann: países de centro representam o “*locus* do poder de comando, sendo predominantemente às atividades de controle do excedente das cadeias produtivas, bem como de produção e difusão de novas tecnologias. A periferia assume papel secundário na estrutura de poder mundial, sendo *locus* subordinado às lógicas financeiras e creditícias, assim como na apropriação do excedente econômico e dependente na geração e absorção de novas tecnologias” (p. 16). O conceito de semiperiferia surge para distinguir as experiências dos países fora do centro capitalista, “em razão de não serem tão dependentes da geração de tecnologia nem subordinados plenamente na apropriação do excedente econômico, nem tampouco dominadas efetivamente pelo poder de comando central. p.17. Estabelece o autor, ainda, como exemplos de países: a) de centro: França, Estados Unidos da América do Norte, Itália, Japão, entre outros; b) periferia: Brasil, Argentina, Paraguai, entre outros; c) Semiperiferia: Cuba. POCHMANN, Márcio. **O Emprego na Globalização. A nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu.** 1ª Ed. São Paulo: Boitempo, 2001.

⁸⁵ Na Itália, “o ‘contrato coletivo nacional de categoria’ ocupa uma posição central no sistema, pois é instrumento que dita a disciplina geral das condições mínimas de trabalho para uma determinada categoria profissional”. SILVA, Otávio Pinto e. **A Contratação Coletiva como Fonte do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1998. p. 80.

⁸⁶ Na Europa, “são comuns casos de legislação negociada, que, reunindo o conveniado em pactos sociais ou acordos padrão, acabam modelando negócios bilaterais ou sinalagmáticos, nos quais se verifica um verdadeiro *do ut des*”. p.12. URIARTE, Oscar Ermida. **A Flexibilidade.** São Paulo: LTr, 2002.

heteronomia - como exteriorização da soberania - desempenha função preponderante na fixação das cláusulas dos contratos individuais⁸⁷, relegando a atuação dos atores sociais em matéria de negociação coletiva. Por fim, nos países semiperiféricos, o estudo da autonomia coletiva resta prejudicado, já que o interesse coletivo é totalmente abarcado pelo Estado⁸⁸.

O Brasil, país classificado como periférico, construiu suas bases trabalhistas mais sólidas em período preponderantemente ditatorial - em 1943 com o Decreto-lei 5452/43 e substanciais alterações ocorridas através do Decreto-lei 229/67 - e, talvez, por isso, tenha dado, inicialmente, pouca – ou real - importância à autonomia coletiva. Ocorre, no entanto, que se a Constituição de 1967 permaneceu silente⁸⁹ – em inteligente e negligente convivência - a respeito da importância dos sindicatos e da negociação coletiva, a democrática Constituição de 1988 foi muito além: reconhece os acordos e convenções coletivas de trabalho (art. 7, XXVI) e obriga que o sindicato participe das negociações coletivas (art. 8, VI). Em 1988, enfim, parece que, se não houve uma liberdade absoluta em matéria sindical⁹⁰, pelo menos resolveu-se impulsionar o exercício da autonomia coletiva em matéria de negociação coletiva de trabalho.

Segundo Delgado⁹¹, há no modelo brasileiro uma mescla entre as autonomias privadas individual e coletiva, a qual denomina por normatização privatística subordinada. Nela, há uma possibilidade de atuação contratual individual dos

⁸⁷ “Outro dado de fundamental importância, quando se estuda o problema das fontes do Direito do Trabalho no Brasil, é o da intervenção do Estado, que se dá de duas maneiras: pela intensa atividade legiferante e pela atuação do Poder Executivo”. SILVA, Otávio Pinto e. *op. cit.* p. 61.

⁸⁸ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Extraído de < <http://www.mtss.cu/legislaleyes.php>>. Acesso em 10.03.2009. Em Cuba, o Decreto-lei 229/2002, estabelece o conteúdo dos convênios coletivos: “**ARTICULO 1:** El Convenio Colectivo de Trabajo es el acuerdo concertado y suscrito por el representante de la administración, de una parte, y la organización sindical correspondiente en representación de los trabajadores, de la otra, a fin de establecer las condiciones de trabajo que regirán las relaciones laborales individuales y colectivas, los derechos y obligaciones de las partes, así como impulsar la ejecución de los planes técnico económicos mediante la gestión administrativa y el amplio desarrollo de la actividad e iniciativa creadora de todos los trabajadores.”

⁸⁹ CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes. **Trabalho na Constituição. Direito Coletivo**. Vol. 2, São Paulo: LTr, 1990.

⁹⁰ Vide, por exemplo, a manutenção da organização sindical embasada no princípio da unicidade sindical, a teor do art. 8, II, da CF/88.

⁹¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. p.1372.

particulares, mas cujo conteúdo é heteronomamente orientado pelo Estado; não obstante, adverte o autor, a heteronomia não suprime ou sufoca os instrumentos de atuação coletiva, os quais mantêm um papel extremamente importante no universo jurídico. Aliás, diante de tais características, é perfeitamente possível dizer que o sistema brasileiro se assemelha ao público/privado⁹², reservando à autonomia coletiva, inclusive, “válvulas de escape⁹³” flexibilizadoras em matérias relativas ao salário (art. 7, VI, CF/88) e à jornada de trabalho (art.7, XIII, CF/88).

Embora o Brasil tenha um núcleo normativo trabalhista rígido⁹⁴, decorrente da atuação (heterônoma) estatal – normas cogentes, irrenunciáveis pelos sujeitos contratantes – ainda se reserva importante espaço para o exercício da autonomia coletiva em institutos nucleares, tais como a jornada de trabalho e o salário. Aliás, a permissão constitucional de regulação autônoma e coletiva, nessas áreas, destaca o instituto da negociação.

2.1.2 Pluralismo *versus* Monismo

Há consenso na doutrina quanto à existência de diversos pluralismos e de que são a extensão de alguma forma de individualismo liberal⁹⁵, isto é, a noção de que o indivíduo é um ser moralmente autossuficiente que busca “su própria satisfacción, sea como consumidor de utilidades o como alguien que ejerce y desarrolla sus potencialidades.”⁹⁶ Pluralismo e autonomia, portanto, são faces da mesma moeda. Contrariamente, o monismo se atrela à unidade, não deixando margem de atuação à parcela mínima da autonomia, bem como não reconhece a existência de organismos sociais autônomos entre o indivíduo e o Estado.

⁹² Remeta-se o leitor ao item 2.1 do estudo.

⁹³ Expressão utilizada por Oscar Ermida Uriarte. URIARTE, Oscar Ermida. **A Flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002.

⁹⁴ Utiliza-se a classificação das autonomias da jurista Carmen Camino. CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 3ª Ed. Porto Alegre: Síntese, 2003. p. 69.

⁹⁵ GIUNI, Gino. *op. cit.*

⁹⁶ *Idem* p. XVIII.

Transportando-se os conceitos para o campo jurídico, pode-se afirmar que, até a formação do Estado moderno, o pluralismo ocupava posição de destaque, revelando-se predominante a partir do costume como forma de regular a relação entre os particulares. Perde, no entanto, a importância para o monismo com a generalização do positivismo estatal, que atribui ao Estado moderno o monopólio do poder (soberano) da formação do Direito, criando instituições de poder coativo “cada vez mais centralizado y, por tanto, a la supresión gradual de los centros de poder inferiores y superiores al Estado⁹⁷”, identificando como único direito o direito estatal. Se já em Rudolf Ihering se verifica o nascimento do monismo jurídico, é em Hans Kelsen que recebe nova coloração ao criar a unidade normativa através de normas hierarquizadas, dependente de um mesmo fundamento⁹⁸ e identificadas com o Estado.

Ocorre que diante do aumento da complexidade da sociedade, especialmente a pós-moderna, o Estado volta a reconhecer ordens normativas diversas – plurais –, como resposta a “la crisis de la idea de código⁹⁹” – monista. Em outras palavras: sendo o pluralismo expressão do processo contraditório de democratização da sociedade moderna¹⁰⁰, engendra o declínio do monismo¹⁰¹ atribuindo poderes de autorregulamentação a determinados grupos sociais, que podem criar, segundo Giuni, um “derecho viviente¹⁰²”.

Importa frisar que o pluralismo somente encontra campo fértil para propagação em ambientes democráticos, na medida em que interfere diretamente na divisão e participação do poder. Agregue-se, ainda, o respeito à autonomia por parte do Estado, de modo a permitir a autorregulação dos grupos sociais. Ausentes os requisitos, está-se diante do monismo.

⁹⁷ *Idem* p. XXXVIII.

⁹⁸ MAGANO, Octávio Bueno. Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, São Paulo, vol. LXXIII, p.117-118, 1978.

⁹⁹ GIUNI, Gino. *op. cit.* p. XLIII.

¹⁰⁰ O que se dizer, então, da sociedade pós-moderna, em que há um crescimento exponencial da complexidade?

¹⁰¹ GIUNI, Gino. *op. cit.* p. XXII.

¹⁰² *Idem.* p. XXII.

Sob o prisma jurídico-trabalhista, diversas são as denominações e múltiplos são os significados às duas categorias: a) pluralismo como plurivalência¹⁰³ ou neoliberalismo¹⁰⁴; e b) monismo como monovalência ou corporativismo.

Brigas acaloradas¹⁰⁵ entre pluralistas e monistas forjam(ram) os mais diversos sistemas legais trabalhistas dos países, sendo correto afirmar que os países democráticos de capitalismo central são prevalentemente pluralistas, por privilegiarem a negociação coletiva nos moldes citados¹⁰⁶, enquanto os países democráticos de capitalismo periférico têm certa inspiração monista, em razão da preponderância estatal na esfera - individual - trabalhista.

Conflitos à parte, pode-se concluir que pluralismo e autonomia privada coletiva¹⁰⁷ têm estreitas implicações, especialmente nos Estados democráticos: somente com a conjugação desses fatores são alcançadas verdadeiras negociações coletivas de trabalho. Onde houver forte monismo, por seu turno, raramente sobrarão espaço para a contratação coletiva, em virtude de a soberania do Estado sufocar a autonomia negocial dos sujeitos coletivos.

No Brasil, especialmente a partir da Constituição de 1988, pode-se perfeitamente afirmar que o sistema jurídico-trabalhista, inclusive como corolário da democracia recém instaurada, passa a incentivar e a admitir a convivência de ordens jurídicas diversas, além das estatais, tais como os instrumentos das negociações coletivas de trabalho.

¹⁰³ Denominação usada por Chiarelli, ao referir-se a organização sindical embasada na filiação a um único sindicato, enquanto plurivalência entendida como a possibilidade de se filiar a mais de um sindicato. p. 103. CHIARELLI, Carlos. Apud CATHARINO, José Martins. **Tratado Elementar de Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 1977.

¹⁰⁴ Pluralismo como uma nova face do neoliberalismo, pela liberdade outorgada aos protagonistas sociais na realização de seus interesses. Em contraposição, erige o corporativismo. MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho. Direito Coletivo do Trabalho**. Vol. 3. São Paulo: LTr, 1984.

¹⁰⁵ Na verdade, o cerne da briga entre pluralistas e monistas pode ser resumido na seguinte pergunta: maior liberdade ou maior intervenção do Estado?

¹⁰⁶ Vide item 2.1.

¹⁰⁷ Como já se mencionou no item anterior, a autonomia privada individual tem pouca importância ao Direito do Trabalho, já que está restrita à lei ou contrato coletivo, sendo que estes se impõem à vontade dos sujeitos.

2.2 SOCIEDADE PÓS-MODERNA

A despeito de não haver uma data ou acontecimento preciso, a globalização¹⁰⁸, a “explosão das informações, o advento do conhecimento organizado, das comunicações mundiais e da cibernética¹⁰⁹”, indicam o nascimento de uma nova sociedade, denominada por muitos como pós-moderna¹¹⁰ (também conhecida como pós-industrial, de modernização reflexiva, sociedade da informação,

¹⁰⁸ “A globalização implica, portanto, uma reorganização espacial da vida social: os espaços tradicionalmente reservados ao direito e à política não coincidem mais com o espaço territorial.”p.223. ARNAUD, André-Jean e JUNQUEIRA, Eliane Botelho. **Dicionário da Globalização. Direito. Ciência Política**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006. p.223. O entendimento de Bernardes é o de que “(...) globalizar-se não é algo que poderia ou queremos fazer, mas é algo que acontece a todos nós. O significado mais profundo do fenômeno da globalização é o de indeterminação, dispersão, falta de controle e automaticidade dos processos globais, gerando a sensação de que navegamos sem rumo”. p. 381. BERNARDES, Márcia Nina. **Verbetes Globalização**. In: BARRETO, Vicente de Paulo (Coord.). **Dicionário de Filosofia do Direito**. São Leopoldo: Unisinos, 2006. Lucimara do Santos, citando Roberto Campos, salienta que a globalização não é inédita, vivenciando-se, agora, a quarta globalização. A primeira teria sido a do Império Romano; a segunda, com a descoberta dos novos continentes, nos séculos XIV e XV; e a terceira no século XIX, após as guerras napoleônicas e o advento do liberalismo e da democracia política. p.154. SANTOS, Lucimara. **Globalização e Relações Individuais de Trabalho**. In: RÜDIGER, Dorothee Susanne (Coord.). **Tendências do Direito do Trabalho Para o Século XXI – Globalização, Descentralização Produtiva e Novo Contratualismo**. São Paulo: LTr, 1999. “(...) a globalização econômica é um fenômeno altamente seletivo, contraditório e paradoxal, jamais podendo ser tomado como sinônimo de universalização no que se refere, por exemplo, à partilha equitativa de seus resultados materiais e acesso de todos ao que é *comum*. Portanto, se por *globalização* se entende basicamente essa integração sistêmica da economia em nível supranacional, deflagrada pela crescente diferenciação estrutural e funcional dos sistemas produtivos e pela subsequente ampliação das redes empresariais, comerciais e financeiras, em escala mundial, atuando de modo cada vez mais independente dos controles políticos e jurídicos ao nível nacional, esse fenômeno, como afirma Habermas, acaba comprometendo mortalmente a ‘idéia republicana de comunidade’. Desenvolvida a partir da ‘práxis da auto-determinação coletiva’, numa ‘dimensão ético-cultural’, essa foi a idéia em torno da qual forjou-se, organizou-se e institucionalizou-se o Estado-nação – aquele que quase neuroticamente ‘vigia a suas fronteiras’. Globalização significaria, nesta linha de raciocínio, *violação, quebra, transgressão e ruptura*.”p.53. FARIA, José Eduardo. **O Direito na Economia Globalizada**. São Paulo: Malheiros, 1999.

¹⁰⁹ KUMAR, Krishan. *op. cit.* p.115

¹¹⁰ O autor discorre sobre as mais diversas concepções de sociedade existentes na literatura. A expressão “modernidade reflexiva” se deve a Anthony Giddens, já que este entende que a sociedade está em uma modernidade avançada (radicalizada), não pós-moderna. *Idem.* p. 152.

sociedade pós-fordista, capitalismo tardio, segunda modernidade¹¹¹), a qual tende a sobrepujar a sociedade moderna.

Na teoria pós-moderna¹¹², em síntese,

[...] não há, ou pelo menos não há mais, qualquer força controladora e orientadora que dê à sociedade forma e significado – nem na economia, como argumentam os marxistas, nem no corpo político, como pensam os liberais, nem mesmo, como insistiram os conservadores, na história e na tradição. Há simplesmente um fluxo aleatório, sem direção, que perpassa todos os setores da sociedade. As fronteiras entre eles se dissolvem, resultando, contudo, não em uma totalidade neoprimitivista, mas em uma condição pós-moderna de fragmentação¹¹³.

Embora a transição se caracterize pela sucessão de eventos, convém salientar os acontecimentos nos anos de 1973 e 1979, em que irrompem as crises do petróleo e da acumulação¹¹⁴ como marcos ao desenvolvimento da pós-modernidade. Mais precisamente: esses eventos põem em xeque a organização e a produção industriais. Os bens produzidos não têm mais assimilação imediata. A alta do preço do petróleo encolhe o número de potenciais compradores de automóveis, por exemplo. O modelo de organização industrial elaborado por Henry Ford não permite a acumulação de capital como outrora. Em síntese: “os dois choques consecutivos do petróleo culminaram por levar ao esgotamento potencial de

¹¹¹ CHIARELLI. **Trabalho: do Hoje para o Amanhã**. São Paulo: LTr, 2006. As características da 2ª Modernidade já foram salientadas na referência anterior desta obra.

¹¹² Pós-modernidade que seria o “el reinado del neoliberalismo”. TOLEDO, Enrique De La Garza. *op. cit.* p. 27.

¹¹³ KUMAR, Krishan. *op. cit.* p.113.

¹¹⁴ GOUNET, Thomas. *op. cit.* “A partir de 1973-1974, o mundo capitalista entrou em uma crise estrutural, caracterizada pelo débil crescimento da demanda. No setor automobilístico, isso significa concretamente que o registro de novos veículos particulares passou de 9,5 milhões de unidades na Europa Ocidental em 1973 para 10,2 milhões em 1984 (...)”. “Portanto, em mais de dez anos a demanda cresceu apenas 7% na Europa e no Japão, e diminuiu nos Estados Unidos”. p. 15.

expansão do modelo produtivo, industrial e comercial até então vigente.¹¹⁵ Parece, também, ter chegado ao limite a regulação estatal sobre o capitalismo.

Embasado nos teóricos Milton Friedman e Friedrich Hayek, o capitalismo reinventa-se. Para sair da crise, adota como receita um renovado liberalismo (neoliberalismo), o qual “sustenta, em síntese, na linha da velha matriz oitocentista, o primado do mercado econômico privado na estruturação e funcionamento da economia e da sociedade, com a submissão do Estado e das políticas públicas a tal prevalência¹¹⁶”. Aproveitando-se, ainda, do fenômeno da globalização, dá predomínio “aos sistemas financeiro e econômicos mundiais sobre os sistemas nacionais e locais¹¹⁷” e deixa, também, à margem a importância do trabalho (emprego)¹¹⁸ – colocando-o na lógica da livre competição (concorrência) em escala mundial. Não por acaso, sob a ótica jurídica, propugna a flexibilização das relações de trabalho.

Sob o ponto de vista produtivo, impera a racionalização; a utilização da cibernética (conhecimento); o avanço das comunicações permite que transnacionais¹¹⁹ tenham estruturas decisórias mais leves e ágeis; e a atuação das empresas expande-se para todo o globo terrestre¹²⁰. A fim de permitir novo acúmulo

¹¹⁵ FARIA, José Eduardo. **O Direito na Economia Globalizada**. São Paulo: Malheiros, 1999. p.64.

¹¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. São Paulo: LTr, 2006. p.21.

¹¹⁷ FARIA, José Eduardo. **Direito e Conjuntura**. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 31.

¹¹⁸ TOLEDO, Enrique De La Garza. *op. cit.* p.756. Não por acaso muitos estudiosos ativeram-se profundamente se se estaria próximo do fim do trabalho ou o trabalho seria sem fim. Toledo agrupou as linhas de pensamento dos acadêmicos acerca do fim do trabalho: 1) a decadência do trabalho industrial, o crescimento do setor de serviços e o surgimento de trabalhos atípicos incrementam a heterogeneidade dos trabalhadores, fazendo com que se torne impossível o surgimento de movimentos coletivos amplos; 2) perda da centralidade em confronto com as identidades coletivas. “La sociedad posmoderna sería, en su la de fagmentación de los mundos de vida, del yo, la cultura, de las identidades, el vivir em el presente, de la ausencia de sujetos hegemónicos o discursos y proyectos globales” (p.759); 3) preponderância do capital financeiro sobre o trabalho; 4) centralidade do conflito obreiro ter-se-ia substituída pela luta por mercados.

¹¹⁹ *Idem* p. 72. Ao contrário das multinacionais que tinham estrutura rígida e verticalizada conforme item 2.1, dominantes do período fordista.

¹²⁰ Embora a atuação (competição) se dê globalmente, as empresas adaptam-se com facilidade às peculiaridades da região em que se instalam. Ilustrativamente: embora a empresa Gerdau tenha origens em um país em que as práticas anti-sindicais são vedadas (Brasil), ao ingressar no mercado norteamericano, adaptou perfeitamente ao sistema trabalhista, realizando lock-outs. Extraído de < <http://legacy.usw.org/usw/program/adminlinks/docs/Gerdau%2007-27-05%20Protest%20Gerdau.pdf> > Acesso em 15.11.2008.

de capitais, instaura-se a organização *toyotista*¹²¹, a qual se embasa, sinteticamente, nas seguintes premissas¹²²: a) flexibilidade do aparato produtivo; b) o trabalho passa a ser em equipe; c) o trabalhador passa a ser polivalente; d) a demanda será a responsável pela oferta dos produtos. Enfim, a nova organização é um sistema da produção baseado em uma resposta imediata às variações da demanda, a que exige, portanto, uma organização flexível do trabalho (inclusive dos trabalhadores¹²³) e integrada¹²⁴.

A consequência desses fatos é a de que

justamente no final do século XX, quando a globalização das economias ganha maior impulso e são constituídas novas formas de produção, cresce a quantidade de mão-de-obra ociosa, geralmente relacionada ao circuito da pobreza e da exclusão social.¹²⁵

Em contrapartida, apesar do neoliberalismo ser um dos responsáveis pela situação narrada, é capaz de arvorar-se como solução, impondo ao ramo juslaboral como imperiosa a flexibilização “de la entrada y salida de trabajadores de la empresa; del uso de éstos en el proceso del trabajo; del salario (en función del desempeño); la contractación colectiva (...)”¹²⁶.

O âmbito jurídico, por seu turno, se no período industrial via no direito (dogmática jurídica vinculada à noção de Estado forte) um sistema hermeticamente

¹²¹ Toyotismo, método organizacional que surgiu dentro da fábrica Toyota. Poderia ser igualmente chamado de Ohonismo, isto é, o nome do Presidente (Taichi Ohono) da referida fábrica quando aplicado o novo método.

¹²² GOUNET, Thomas. *op. cit.* p.27.

¹²³ Não são poucos os juristas que identificam o surgimento do FGTS, no Brasil, como o marco do estabelecimento de um mercado de trabalho desregulado. Vide, ilustrativamente: DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. São Paulo: LTr, 2006. p.63; e CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 3ª Ed. Porto Alegre: Síntese, 2003. p. 615.

¹²⁴ GOUNET, Thomas. *op. cit.* p. 29.

¹²⁵ POCHMANN, Márcio. *op. cit.* p. 78.

¹²⁶ TOLEDO, Enrique De La Garza. *op. cit.* p. 25.

fechado, inenfo a influências externas, capaz de regular eficazmente toda a sociedade, vale dizer, utilizando a teoria dos sistemas, o direito como o regulador do entorno, passa a sofrer inúmeras crises. Aliás, o fato de todos os problemas passarem a não ter fronteiras geográficas, mas globais, acaba por enfraquecer a atuação do Estado, isso porque a sociedade hipercomplexa, diga-se, não tem limite quanto aos efeitos. Diante disso, na globalização,

necessita-se acrescentar à dogmática jurídica mecanismos paraestatais (organizações internacionais que permitam a influência de outras culturas, de outras estruturas, de uma diversidade social maior, para se poder auto-reproduzir o Direito a partir de critérios mais abrangentes. Ou seja, um Direito estruturalmente aberto para uma diversidade cultural mais ampla¹²⁷.

Obviamente, tais transformações/soluções pós-modernas e neoliberais encurralam, abalam o Direito do Trabalho e suas manifestações coletivas, como originariamente concebidas nos diversos modelos narrados (vide item 2.1). As antigas prevalência da coerção no estabelecimento das cláusulas contratuais trabalhistas¹²⁸ – como manifestação do dirigismo estatal – e o domínio da negociação coletiva como resultado do embate entre as forças produtivas¹²⁹, cedem lugar a normas flexíveis^{130 131} e outros tipos de contratações coletivas: as que se

¹²⁷ ROCHA, Leonel Severo . Observações sobre Autopoiese, Normativismo e Pluralismo Jurídico. In: STRECK, Lenio L.; MORAIS, José L. Bolzan.. (Org.). **Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, v. 4, p. 167-182.

¹²⁸ Vide, por exemplo, as antigas disposições brasileiras sobre jornada de trabalho na CLT (Decreto-Lei 5452/1943, arts. 57 a 75) em comparação à atual lei 9601/98.

¹²⁹ Como exemplo do declínio das *collective bargaining* nos países do Common Law, cita-se a crescente descoletivização nos Estados Unidos da América do Norte, isto é, a mudança de opinião dos trabalhadores quanto ao interesse de se ter um sindicato para as negociações coletivas. p.54. SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho nos Estados Unidos da América, União Européia, no Mercosul e a Experiência Brasileira**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

¹³⁰ Vide lei 9601/98, que suplantou a compensação de jornada clássica do Direito do Trabalho, flexibilizando-a. p. 46. DELGADO, Mauricio Godinho. **Jornada de Trabalho e Descansos Trabalhistas**. 3 Ed. São Paulo: LTr, 2003.

¹³¹ Interessante é a constatação de Uriarte, de que o elogio à flexibilidade em detrimento da rigidez normativa é própria da ideologia da pós-modernidade, que manipula intencionalmente a linguagem. p. 18. URIARTE, Oscar Ermida. **A Flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002.

expressam como um “acordo produtivo entre capital y el trabajo¹³²”, de modo que o “éxito productivo se asocia con la flexibilidad pero con consenso¹³³”.

Estabelecidos, portanto, ainda que sinteticamente o nascimento, evolução e crise (?) do Direito do Trabalho, cumpre desvendar – se é que isso é possível – o papel reservado às negociações coletivas de trabalho na atualidade, isto é, da pós-modernidade.

Aliás, será que os postulados pós-modernos influenciam os marcos trabalhistas brasileiros, os quais foram sob a lógica da estabilidade do Estado-Nação, com a mescla de institutos prevalentemente heterônomos e alguns autônomos? *Mutatis mutandis*, será que o instituto da negociação coletiva passa a ocupar um lugar privilegiado no Direito do Trabalho brasileiro a partir dos postulados pós-modernos, inclusive como exigência dos movimentos sindicais?

Fincados os alicerces, é momento da construção das paredes.

2.2.1 A Flexibilização e a tendência ao Diálogo Social.

“A expressão flexibilização parece estar consagrada, indicando o processo de ajustamento do direito do trabalho às realidades da sociedade pós-industrial¹³⁴”, pois a tendência à “denominada flexibilização se deve à natural necessidade de adaptação¹³⁵”. Será?

¹³² TOLEDO, Enrique De La Garza. *op. cit.* p. 25.

¹³³ *Idem.* p. 25.

¹³⁴ MANRICH, Nelson. **A Modernização do Contrato de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.p.72

¹³⁵ *Idem.* p.75.

Embora o debate acerca da flexibilização traga em grande medida antigas discussões¹³⁶ sobre a prevalência do monismo ou pluralismo, autonomia coletiva ou soberania estatal, liberdade ou intervenção oficial, não se pode negar que é consequência dos postulados pós-modernos. A flexibilização é vista, por alguns estudiosos, como uma forma de saída do desemprego¹³⁷, o qual é ocasionado, em grande medida, pelo do avanço da tecnologia e da globalização; outros, no entanto, desdenham dessa hipótese, argumentando que a flexibilização seria “uma manipulação intencional da linguagem e da própria pós-modernidade” como uma forma de reduzir direitos juslaborais¹³⁸.

Divergências à parte, o fato é que a flexibilização tem conteúdo variável e distintos atores que a concretizam. Pode caracterizar-se como a eliminação, diminuição, afrouxamento, adaptação ou eliminação da proteção trabalhista clássica¹³⁹, originando-se de diferentes esferas: a) se a regulação trabalhista clássica decorre preponderantemente de uma atuação estatal (heteronomia) as flexibilizações se realizam diretamente no (e pelo) Poder Público¹⁴⁰ (Poder Executivo¹⁴¹, Poder Legislativo¹⁴² e Poder Judiciário¹⁴³) e em alguma medida pelas negociações coletivas de trabalho; e b) se o ramo trabalhista se origina da atuação sindical, a flexibilização atua diretamente sobre os sujeitos coletivos, influenciando o conteúdo do instrumentos gerados. Grife-se: a despeito de todas as formas aqui mencionadas, a que remete à genuína flexibilização é a negociada pelos atores sociais.

¹³⁶ Curioso perceber como os debates acerca da flexibilização são parecidos com os debates do romance *Germinal*, de Émile Zolá.

¹³⁷ MANRICH, Nelson. *op. cit.* p.86.

¹³⁸ URIARTE, Oscar Ermida. **A Flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002. p.18.

¹³⁹ *Idem.* p.9

¹⁴⁰ É o caso em que a doutrina europeia utiliza para denominar de desregulamentação, isto é, a flexibilidade imposta unilateralmente pelo Estado. p. 11.

¹⁴¹ Exemplo de flexibilização gerada pelo Poder Executivo brasileiro foi a Portaria nº 865/1995 (M.T.E), que proibia o Ministério do Trabalho e do Emprego de fiscalizar o conteúdo dos acordos e convenções coletivas de trabalho. Cumpre salientar que a esta portaria foi revogada pela Portaria nº 143/2004.

¹⁴² Exemplo de algumas alterações legislativas que precarizaram as relações de trabalho no Brasil: Lei nº 9601/98 e Lei nº 8949/1994.

¹⁴³ Vide, no Brasil, as súmulas 331 e 349 do TST.

Enfocando-se a flexibilização sobre as negociações coletivas de trabalho, afirma-se, a partir do estudo de Uriarte¹⁴⁴, que em virtude de terem certa centralidade na regulação trabalhista em países de capitalismo central (item 2.1.1), são geralmente condicionadas, isto é, “a renúncia ou perda dos trabalhadores tem uma compensação da parte do empregador e, eventualmente, do Estado¹⁴⁵”, em um verdadeiro *do ut des*. Em compensação, talvez em razão da autocomposição não desempenhar papel tão relevante nos países de capitalismo periférico¹⁴⁶, a flexibilidade é incondicionada, isto é, “os trabalhadores renunciam gratuitamente a determinados direitos ou os perdem ou os fazem numa simples expectativa, eventualidade ou esperança¹⁴⁷”.

A despeito de toda a cizânia existente em torno da flexibilização - seja procedida pelo Poder Público, seja proveniente dos sujeitos que realizam as negociações coletivas - o que se tem visto - e se viu especialmente nas décadas de 80 e 90 nos países que adotaram a fórmula flexível - foi o aumento do desemprego¹⁴⁸.

Se as negociações coletivas *de trabalho*, se encaixam aos postulados da pós-modernidade, por serem um instrumento flexível, não é menos verdade que se impulsiona o desenvolvimento das negociações coletivas *lato sensu*, isto é, o diálogo social.

Sob o gênero, negociações coletivas ou diálogo social, o Estado - ator até então isolado na definição das políticas públicas - passa a permitir e a incentivar a colaboração de outros entes sociais (é o caso, por exemplo, da atuação tripartida, Estado, representantes de trabalhadores e representantes de empresários, na definição das políticas sociais na União Européia). Se as negociações coletivas de trabalho passam a desempenhar um papel importante na pós-modernidade,

¹⁴⁴ URIARTE, Oscar Ermida. *op. cit.*

¹⁴⁵ *Idem.* p. 12.

¹⁴⁶ Os da América Latina, preponderantemente.

¹⁴⁷ URIARTE, Oscar Ermida. *op. cit.* p. 11.

¹⁴⁸ Na Espanha, em 1984, o desemprego era de aproximadamente 10%. Após uma década, de flexibilizações, a desocupação alcançou 22%. Em situação análoga: Argentina, Brasil, Colômbia. URIARTE, Oscar Ermida. *op. cit.* p. 58.

incrementa-se, também, o diálogo social. Mais além e distinto das idéias flexibilizadoras, pode-se dizer incentiva-se diálogo social, dando função política às negociações coletivas.

Aliás, muitos Estados passaram a admitir o diálogo social a partir das manifestações sociais nacionais¹⁴⁹, internacionais, regionais¹⁵⁰, que tiveram por objetivo a inserção de questões sociais, através de uma renovada negociação. Movimentos sociais contrários, por exemplo, à integração europeia, quanto à preponderância da internacionalização da economia e dos mercados em detrimento dos fatores sociais, tais como o trabalho¹⁵¹, acabam por instaurar e legitimar o espaço reservado ao diálogo social¹⁵², o qual consiste, basicamente na possibilidade de atuação em

instancias permanentes paralelas a las estructuras tradicionales, nacionales o internacionales, que permiten la participación representativa de los diversos sectores (políticos, económicos, sociales y académicos) y el gobierno o el nivel institucional correspondiente, em la búsqueda de soluciones a los conflictos o a los problemas de carácter econômico-sociales¹⁵³.

¹⁴⁹ Vide, por exemplo, a existência de uma Comissão Permanente de Concertação Social em Portugal e seus acordos. Conselho Econômico e Social de Portugal. Disponível em < <http://www.ces.pt/cms/91> >. Acesso em 30.10.2008.

¹⁵⁰ A Resolução 115/96, que aprovou a Declaração Sociolaboral do Mercosul “conclama o capital e o trabalho ao diálogo social, comprometendo-se os Estados-Partes a incentivá-lo, nos âmbitos nacional e regional, instituindo mecanismos efetivos de consulta permanente entre representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores, a fim de garantir, mediante consenso social, condições favoráveis ao crescimento econômico sustentável e com justiça social da região e a melhoria das condições de vida de seus povos.” p.107. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 3 Ed. São Paulo: LTr, 2003.

¹⁵¹ WAHL, Asbjorn. Trabalho Europeu: Diálogo Social, Pactos Sociais ou Europa Social. **Fragments de Cultura**, Goiania, v. 13, n. 2, p.313-325. mar/abr, 2003.

¹⁵² Salienta Magano que a participação das classes sociais na definição das políticas pública conduz ao neocorporativismo: “O instrumento mais significativo de atuação do neo-corporativismo é o pacto social, através do qual os grupos profissionais e econômicos, em colaboração com o Estado, delineiam soluções para os problemas econômico-sociais”. (p. 18). E mais adiante arremata: “ os pactos sociais, com as características acima apontadas, tendo voga cada vez maior, nos países da Europa Ocidental, se não traduzem adesão dos mesmos países ao modelo neo-corporativista, indicam, sem duvida, clara tendência nesse sentido. A propensão em causa já se trasladou para a América Latina, como se depreende da celebração do Pacto de Solidariedade Nacional, recentemente celebrado no México”. MAGANO, Otávio Bueno. *op. cit.* p. 19.

¹⁵³ FRANCO, J. Fernando. **Revista Latinoamericana de Derecho Social**. Num. 1, jul-dec., 2005, p. 33.

Sob a perspectiva da OIT, “la principal meta del proceso de diálogo social es impulsar el logro de consensos y la participación democrática de todos los interlocutores presentes en el mundo del trabajo¹⁵⁴”.

Distintamente da tradicional negociação coletiva de trabalho, o diálogo social objetiva a criação de acordos através do consenso, envolvendo dois ou três sujeitos participantes (v.g., sindicato dos empregado e sindicato dos empregadores/empresa e/ou Estado^{155 156}), sobre matéria de relevância pública, cujo desfecho é a obtenção de um pacto social. Em última análise,

el diálogo y la concertación social, que no deben confundirse pero que pueden venir unidas, son ante todo formas de *governabilidad* de los procesos sociales y económicos en el capitalismo avanzado y así há sido valorado, y potenciado, como um instrumento fundamental que sirve de impulso y gestión a los problemas planteados por la construcción de la Unión Europea¹⁵⁷.

¹⁵⁴ Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo (DIALOGUE). Organização Internacional do Trabalho. Disponível em <www.oit.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/sd/index.htm>. Acesso em 20.10.2008.

¹⁵⁵ “El diálogo social adopta multiples formas. Puede tratarse de un proceso tripartito, en el que el gobierno interviene como parte oficial en el diálogo, o bien consistir em relaciones bipartitas establecidas exclusivamente entre los trabajadores y las empresas (los sindicatos y las organizaciones de empleadores), con o sin la participación del gobierno. La concertación puede ser informal o institucionalizada, o uma combinación de ambas categorías, como ocurre a menudo. Por otra parte, puede tener lugar al nível nacional, regional o de empresa, y ser interprofesional o sectorial, o combinar ambas características.” Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo (DIALOGUE). Organização Internacional do Trabalho. Disponível em <www.oit.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/sd/index.htm>. Acesso em 20.10.2008.

¹⁵⁶ Vide, no Brasil, art. 1, II, da Lei 11.648/08.

¹⁵⁷ GIUNI, Gino. *op. cit.* p. XLVI. Segundo o autor, a autonomia coletiva pode assumir uma função política nos casos de integração e definição das políticas públicas (desfecho em um pacto ou acordo tripartite). Não obstante, pode significar, também, uma colonização interna do Direito Sindical pelo Poder Público. Salienta, ainda, que “el diálogo social, la concertación y la negociación colectiva europea viene siendo potenciada en el marco de los Tratados Fundacionales, y ya es un dato normativo – frente a una jurisprudencia del Tribunal que no lo aceptaba – la admisión de las Directivas sociales comunitarias puedan ser objeto de transposición mediante negociación colectiva sin exigir com carácter estrictamente necesario la intervención de la legislación estatal a tal fin. No es de extrañar esa potenciación de la autonomía colectiva negocial en el âmbito europeo, ya que las sinergias existentes entre los distintos sistemas nacionales europeos exige adoptar uma

No que concerne aos seus efeitos, discute-se acerca da vinculação ou não dos pactos, mas é certo que

la fuerza concertada por los sectores más representativos tiene una carga de vinculación extremadamente fuerte para las estructuras de decisión, independientemente de su naturaleza. La resistencia a tomarlas en cuenta sin duda significará un costo político demasiado alto para quien se opusiera a ellas, sin razones suficientemente de peso para poder contrarrestar la fuerza del consenso¹⁵⁸.

Enfim, mais abrangentes do que as tradicionais negociações coletivas de trabalho, pulveriza-se internacionalmente – v.g. México, Portugal, Espanha¹⁵⁹, União Européia – o diálogo social, cujo objetivo é a atuação político-institucional, que pode ou não contar com a participação sindical, nas áreas econômica e social¹⁶⁰.

No Brasil, a despeito de ter um modelo trabalhista com mescla heterônoma – preponderante - e autônoma, é curioso – ou se trata de mera consequência ? - perceber que também houve certa institucionalização do diálogo social em matéria laboral/social. Curioso notar, inclusive, que se atribui como prerrogativa legal – o que deveria ser espontâneo! - aos atores sociais a participação em diálogos sociais, como sucede, por exemplo, através da lei 11.648/08 (art. 1º, II)¹⁶¹. Diante dessas circunstâncias, impõe-se indagar: será que os atores sociais, sindicatos de trabalhadores e empregadores têm atuado perfeitamente no seu mister – prerrogativa específica quanto à entabulação de acordos/convenções coletivas – a

perspectiva ‘eurocéntrica’ en los procesos de negociación colectiva como marco de referencia estratégico de los actores sociales.”

¹⁵⁸ FRANCO, J. Fernando. **Revista Latinoamericana de Derecho Social**. Núm. 1, jul-dec., 2005, p. 36.

¹⁵⁹ Na Espanha, tem-se como paradigmático o Pacto de Moncloa, de 1977, que proporcionou, por meio de um diálogo social, a transição à democracia.

¹⁶⁰ Proporciona o nascimento de um Direito Reflexivo, segundo o qual o Estado deixa de ter a direção para assumir a condição de mero guia da sociedade. FARIA, José Eduardo. **O Direito na Economia Globalizada**. São Paulo: Malheiros, 1999.

¹⁶¹ Outro exemplo: lei ordinária brasileira nº 8036/90, art. 3º.

ponto de poderem se imiscuir austeramente e autonomamente em diálogos sociais, que envolvem a definição de políticas públicas – especialmente laborais - em face do Estado brasileiro? Ou - trazendo à baila os ensinamentos do doutrinador italiano Giuni - o diálogo social, no Brasil, não seria mais uma forma de permitir a colonização do Direito Sindical, que sequer dá conta de entabular legítimas negociações de trabalho?

Esses questionamentos serão objeto de abordagem no próximo capítulo.

2.2.2 Projetando o Futuro. Riscos Ambientais: Por um Direito do Trabalho Verde.

Não se pode negar que as modificações da natureza dão-se preponderantemente por meio do trabalho humano, este se desenrolando a partir de duas formas distintas, isto é, através do trabalho por conta própria ou do trabalho por conta alheia. No primeiro caso, ao trabalhador pertencem os riscos, responsabilizações por eventuais atos ilícitos e os resultados da energia dispendida, bem como é estreita, **direta** (grifos nossos) a vinculação do prestador à matéria-prima (natureza). No segundo caso, o trabalhador aliena sua força laborativa a fim de auferir salário, transferindo para outrem os riscos, inclusive responsabilizações por danos e o resultado da atividade, a quem se vincula e deve rígida obediência, especialmente em relação ao modo da execução do serviço. Neste caso, a transformação da natureza pelo trabalhador por conta alheia se dá de modo **indireto**¹⁶² (grifos nossos) e o grau de vinculação com ela é extremamente baixo, mediato. Em que pese o grande número de pessoas que trabalham e modificam a natureza realizando atividades por conta própria, cumpre não olvidar que prepondera o número de pessoas que trabalham por conta alheia, sob o que se chama juridicamente de emprego. E é, modernamente, a empresa¹⁶³, uma

¹⁶² Veja-se, também, que a produção fordista, parcelada, contribui para a desvinculação do homem-trabalhador da natureza.

¹⁶³ “Organização de pessoas, direitos, bens materiais e imateriais destinada pelo empreendedor à obtenção de uma finalidade lucrativa, cujos riscos assume.” p. 106. E segue: “o ser humano,

universalidade de bens materiais e imateriais, a responsável pela união do emprego aos demais fatores de produção (capital e natureza), cuja atividade-fim repousa na geração de mercadorias (ou serviços) a serem colocadas no mercado de consumidores. É sobre a última vertente, do emprego/empresa, que se debruçará adiante.

Tem-se como correto dizer, também, que o ápice da relação de transformação da natureza em produtos (bens) pela sociedade se deu no período industrial (moderno), o que foi acompanhado de uma pretensa previsibilidade científica “das conseqüências negativas dos processos produtivos capitalistas¹⁶⁴” ou socialistas, já que tanto num quanto noutro caso agride-se, em regra, a natureza. Diz-se, nessa fase, que as atividades industriais geram riscos concretos, isto é,

riscos calculáveis pelo conhecimento vigente, sendo caracterizados por uma possibilidade de ‘análise de risco determinística’ passível de uma avaliação científica segura das causas e conseqüências de uma determinada atividade. São riscos para os quais o conhecimento científico acumulado é capaz de determinar sua existência e dimensões. Os riscos concretos são, na verdade, conseqüências nocivas de uma determinada atividade ou técnica, cujo conjunto de causalidades é provável e calculável pelo conhecimento científico vigente. Os riscos característicos da industrialização clássica também são espécies perceptíveis ao sentido humano e, geralmente, mantêm-se limitados a determinadas classes sociais, ou mesmo territorialmente.¹⁶⁵

Tais riscos são decorrentes dos efeitos colaterais da exploração da natureza, cuja amenização ocorre através da aplicação do princípio da prevenção. Exemplificando-se, a partir da área de saúde pública, o **princípio da prevenção**

orgânico, procura organizar o que pretende fazer e o que está fazendo. Assim ocorre com a empresa: organização que produz para o mercado, visando lucro. Para o que utiliza meios de diversa natureza: pessoas, direitos, e coisas-bens (materiais e imateriais), ou seja, *sujeitos e objetos de direito*.” CATHARINO, José Martins. *op. cit.* p. 107

¹⁶⁴ CARVALHO, Délton Winter. *op. cit.* p. 14.

¹⁶⁵ *Idem.* p. 66.

trata de “encontrar os sinais precursores da doença para evitá-la¹⁶⁶”; em outras palavras, a prevenção se operacionaliza a partir da existência da doença, a qual tenta ser contida por meio da descoberta de suas causas. Diz-se, por isso, que a **prevenção** atua sobre as causas de **riscos concretos**, já conhecidos, evitando novos acontecimentos.

Em consonância com o princípio da prevenção, o Direito moderno, sob forte atuação estatal (Estado-Nação), atua perfeitamente, pois tem como função primordial reprimir eventuais descumprimentos e gerenciar os acontecimentos com o olhar voltado ao passado¹⁶⁷. Dessa forma, eventuais danos causados ao ambiente são resolvidos pela fórmula indenizatória, através da identificação do responsável pelo ilícito. Como consequência, em havendo danos derivados da atividade de uma empresa, essa é a responsável pela reparação civil, já que há a assunção dos riscos¹⁶⁸ da atividade.

Ocorre, no entanto, que na atual sociedade, agora globalizada, altamente tecnológica, fez com que se originassem novos riscos à existência da própria sociedade – ora denominada de pós-moderna (ou de modernidade reflexiva¹⁶⁹) - em razão, como decorrência da incerteza científica quanto aos efeitos das novas técnicas¹⁷⁰ e da exploração exacerbada da natureza, que, em todos os casos

¹⁶⁶ DALLARI, Sueli Gandolfi e VENTURA, Deisy de Freitas Lima. O princípio da precaução: dever do Estado ou protecionismo disfarçado?. **São Paulo Perspectiva**. 2002, vol.16, n.2, pp. 53-63. ISSN 0102-8839.

¹⁶⁷ A tradição jurídica tem uma autocompreensão do direito como instrumento social de caráter *post factum*, isto é, decide sobre eventos já instaurados e consumidos, fazendo uso de programações de modelo condicional (se..., então...). Diante da perspectiva tradicional do direito, as regras, a jurisprudência e a doutrina apresentam-se como padrões decisoriais, ou seja, decisões passadas condensadas nas estruturas jurídicas para orientar as decisões tomadas no presente. CARVALHO, Délton Winter. *op. cit.* p. 31.

¹⁶⁸ Art. 927, parágrafo único, do Código Civil Brasileiro: “Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.” Art. 1521, III do Código Civil Brasileiro de 1916 e art. 932, III do Código Civil Brasileiro de 2002: “São também responsáveis pela reparação civil: III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;”.

¹⁶⁹ GIDDENS, Anthony, BAUMAN, Zigmund, BECK, Ulrich, LUHMANN, Niklas. **Las Consecuencias Perversas de La Modernidad**. Barcelona: Anthropos, 1996. p.201.

¹⁷⁰ Como são os casos, por exemplo, das estações de radio-base. MILARÉ, Édís e SETZER, Joana. Aplicação do Princípio da Precaução em áreas de incerteza científica: Exposição a campos

originam-se do trabalho humano. Se na fase anterior os riscos eram concretos, há, na pós-modernidade, inclusive, riscos abstratos. A pós-modernidade, em última análise, confunde-se com a sociedade de risco:

este concepto designa uma fase de desarrollo de la sociedad moderna¹⁷¹ en la que a través de la dinámica de cambio la producción de riesgos políticos, ecológicos e individuales escapa, cada vez em mayor proporción, a las instituciones de control y protección de la mentada sociedade industrial¹⁷².

Os riscos abstratos¹⁷³, nessa lógica, então, passam a ser marcados por “uma série de característica que os diferenciam das antigas formas industriais¹⁷⁴ de risco. A primeira característica é a invisibilidade, uma vez que tais riscos fogem à percepção dos sentidos humanos¹⁷⁵”; a segunda é a globalidade, já que grande parte dos riscos pode ser “caracterizada por não apresentar limites territoriais, atingindo, mais cedo ou mais tarde, até mesmo aqueles que lucram com tais atividades¹⁷⁶”; e a terceira é a transtemporalidade, isto é, repousa “na relação direta que os riscos abstratos detêm o controle e a descrição do futuro¹⁷⁷”.

eletromagnéticos gerados por estações de radiobase. **Revista de Direito Ambiental**, São Paulo, nº41, Ano 11, jan.-mar. 2006.

¹⁷¹ Ulrich Beck não utiliza a denominação pós-modernidade, mas a de modernidade (reflexiva) em comparação à sociedade industrial. “Por modernización reflexiva se entiende la autoconfrontación con los efectos de la sociedad del riesgo, efectos que no pueden ser mensurados y asimilados por los parámetros institucionalizados de la sociedad industrial”. GIDDENS, Anthony, BAUMAN, Zigmund, BECK, Ulrich, LUHMANN, Niklas. *op. cit.* p. 203.

¹⁷² *Idem.* p.201

¹⁷³ Exemplo de riscos abstratos: transgênicos, indústria química, radiações eletromagnéticas geradas pelo aparelho celular, entre outros.

¹⁷⁴ A sociedade reflexiva e os riscos abstratos são decorrência da superioridade da sociedade industrial ocidental. p.223. GIDDENS, Anthony, BAUMAN, Zigmund, BECK, Ulrich, LUHMANN, Niklas. **Las Consecuencias Perversas de La Modernidad**. Barcelona: Anthropos, 1996.

¹⁷⁵ CARVALHO, Délton Winter. *op. cit.* p.67

¹⁷⁶ *Idem.* p.68

¹⁷⁷ *Idem.* p.69

É a partir da idéia de risco abstrato que se constrói - para além do princípio da prevenção - o princípio da precaução¹⁷⁸, responsável pela tentativa de inibir a possibilidade (!) de riscos. Aliás, curiosamente, o referido princípio passa a unir “segmentos sociais até então afastados por posições ideológicas, econômicas e culturais que pareciam inconciliáveis¹⁷⁹” através da convicção de que todos “estão no mesmo barco¹⁸⁰”, tornando impossível a “existência de riscos estritamente individuais”¹⁸¹. Em síntese: o princípio da “precaução determina que a ação para eliminar possíveis impactos danosos ao ambiente seja tomada antes de um nexo causal ter sido estabelecido com evidência científica absoluta”¹⁸² e traz consigo o paradigma da solidariedade.

A despeito da passagem da sociedade moderna à pós-moderna se caracterizar, também, pelo surgimento dos riscos abstratos, o Direito do Trabalho, enquanto elemento-chave de geração de riscos ambientais, não se molda às novas exigências, mantendo o empregado em uma posição de alheamento em relação a sua atividade e ao meio ambiente, como simples cumpridor das ordens patronais, ao passo que a este remanescem os riscos da atividade econômica e a possibilidade de responsabilização por danos ambientais (presentes e futuros). Em miúdos, o trabalhador permanece alheio ao resultado do seu trabalho sobre a natureza - salvo exercício funcional arbitrário -, enquanto o empresário tenta obter lucro com a atividade, e, por isso, arca com eventuais danos ao meio ambiente.

Ocorre, no entanto, que se a responsabilidade pelos danos ambientais pode ficar adstrita a um único sujeito – ou determinados sujeitos -, é certo que o dano (ou mesmo a possibilidade de dano) atinge todas as pessoas, indeterminadamente. Logo, se os danos atingem a todos, resta cristalino que a gerência dos riscos (prevenção ou precaução) não deve ficar adstrita à pessoa que pode vir a ser

¹⁷⁸ Embora prevenção e precaução sejam expressões siamesas, é bom deixar claro, desde já, que no âmbito jurídico a doutrina costuma diferenciá-las, como se verá mais adiante.

¹⁷⁹ DALLARI, Sueli Gandolfi e VENTURA, Deisy de Freitas Lima. O princípio da precaução: dever do Estado ou protecionismo disfarçado?. *op. cit.* p. 53-63.

¹⁸⁰ *Idem.* p. 57.

¹⁸¹ *Idem.* p. 57.

¹⁸² LEITE, José Rubens Morato e MELO, Melissa Ely. As Funções Preventivas e Precaucionais da Responsabilidade Civil por Danos Ambientais. **Revista Sequência**, Florianópolis, nº 55, p. 195-218, dez. 2007.

responsável pelo dano¹⁸³. Frise-se: a responsabilidade pelo dano decorre do exercício da atividade econômica lucrativa e esta não implica no monopólio da prevenção ou precaução dos riscos ou danos ambientais ao empresário. Assim, em uma sociedade democrática, a responsabilidade pelo dano é única – imputável - , mas as atividades de preveni-lo ou precavê-lo devem ser estendidas a todos, pois os efeitos decorrentes dos danos ambientais podem ser sofridos por muitos.

É evidente que a sociedade do risco (pós-moderna ou de modernidade reflexiva) impõe novos paradigmas ao direito tradicional, cujos pilares foram moldados na modernidade. O caráter global, invisível e atemporal dos riscos chocam-se com a previsibilidade, a responsabilização (*post factum*) e o fechamento jurídico como poder conferido pelo Estado-Nação. A partir desses novos paradigmas, que se espalham por toda – ou quase toda a sociedade – permite-se o estabelecimento de novas relações, as quais, salvo melhor juízo, dão superioridade a uma democracia sustentada, a qual consiste “em uma alteração das estruturas políticas para fomentar o aumento da participação popular acerca das tomadas de decisão que envolvem o meio ambiente e a instituição de uma solidariedade intergeracional”¹⁸⁴. Tais mudanças fazem com que o direito, como não poderia ser diferente, seja visto além (ou aquém?) do viés tradicional: deve acompanhar a evolução, não como um ordenador da sociedade, mas como elemento (subsistema) de um sistema mais amplo, recebendo e respondendo aos influxos que sofre.

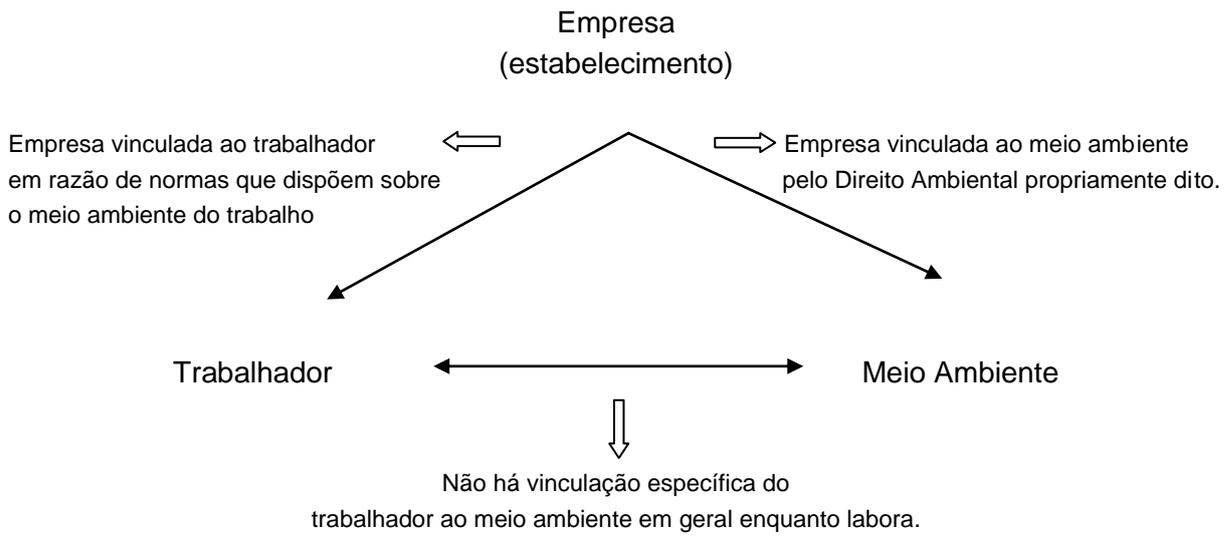
Já se disse que é a partir da interferência exacerbada sobre questões ambientais que surgem os riscos, especialmente em razão da modificação da natureza pelo trabalho, que na maioria dos casos se dá através do dispêndio de energia do trabalhador ao empregador (empresa), sob a ainda majoritária relação de emprego. Mas como pode, então, o Direito do Trabalho responder às novas exigências se ainda é dominado pelos paradigmas modernos (industriais)? Haveria alguma forma do subsistema jurídico-trabalhista receber influências da comunicação ecológica, a fim de reduzir os riscos ambientais (pós-modernos)? Afinal, existe

¹⁸³ Não é porque alguém vai pagar (indenizar) por eventuais danos que este também compra os direitos de pôr em risco toda a sociedade!

¹⁸⁴ CARVALHO, Délton Winter. *op. cit.* p.19.

alguma maneira do Direito Ambiental produzir ressonância na lógica do Direito do Trabalho? E haveria algum papel reservado às negociações coletivas de trabalho?

Majoritariamente, a relação meio ambiente, empresa e trabalhador se dá segundo o esquema abaixo:



Não paira qualquer controvérsia acerca da existência de obrigações legais à empresa quanto à manutenção de um meio ambiente de trabalho sadio, bem como em relação à observância de normas relativas do Direito Ambiental propriamente dita. Curiosa, no entanto, é a pretensa desvinculação entre dois fatores ligados umbilicalmente: o trabalhador e a natureza. Se os fundamentos da defesa do meio ambiente repousam no próprio caráter difuso, no compromisso intergeracional (um legado ambiental), na solidariedade, não há motivos para sustentar que o trabalhador, enquanto trabalha, contenta-se unicamente com a manutenção de um ambiente de trabalho sadio proporcionado pela empresa. É evidente que entre a empresa e o trabalhador deve existir um mecanismo que proteja a natureza além daqueles que protegem o meio ambiente laboral, este sim, reconhecidamente, área de atuação do Direito do Trabalho.

Inegável, também, que o âmbito trabalhista, a despeito de ter severa conexão com as demandas ecológicas, não tem respondido, de maneira eficaz às irritações

que sofre. Tanto é que a dogmática juslaboral tradicional costuma vincular sua preocupação exclusiva ao meio ambiente do trabalho (!), visando unicamente à preservação da integridade física daqueles que laboram. Indo além: os riscos ambientais estariam limitados, especialmente – em contradição à característica global dos riscos - ao âmbito da empresa. Nesse contexto, incluem-se as normas da Constituição brasileira de 1988¹⁸⁵, de medicina e segurança do trabalho previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (Dec.-Lei 5452/43) e normas regulamentadoras expedidas pelo Ministério do Trabalho (especialmente a Portaria nº 3214/78). Outro, aliás, não é o entendimento da jurisprudência trabalhista, que se mantém fiel à interpretação restrita, no sentido de que o Direito do Trabalho deve se pautar pela regulação do meio ambiente de trabalho, o que é revelado por decisões relativas à imposição de pagamento de adicionais de insalubridade¹⁸⁶ ou periculosidade e de indenizações relativas aos danos decorrentes da prática de assédio moral¹⁸⁷ ou de acidentes do trabalho (doenças ocupacionais)¹⁸⁸.

¹⁸⁵ Artigo 7º, incisos XXII e XXIII.

¹⁸⁶ AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO. O Regional, com base em laudo pericial, consignou que os equipamentos de proteção individual fornecidos pela empregadora não eram suficientes para a eliminação dos agentes insalubres. O revolvimento desse quadro implica no reexame de fatos e provas, vedado pela Súmula nº 126/TST. 2. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. A decisão recorrida está em consonância com a iterativa, notória e atual jurisprudência deste Tribunal Superior, sedimentada nas Súmulas nºs 17 e 228, do TST. Óbice do art. 896, § 4º, da CLT. 3. HONORÁRIOS PERICIAIS. Tendo o acórdão regional estabelecido que o valor dos honorários periciais foi fixado em patamar justo, não socorre a reclamada o único aresto válido, por inespecífico. Agravo de instrumento conhecido e não provido. PROC. Nº TST-AIRR-773/2006-202-04-40.1 Disponível em <www.tst.jus.br> . Acesso em 20.12.2008.

¹⁸⁷ AGRAVO DE INSTRUMENTO. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL . MATÉRIA FÁTICA. DESPROVIMENTO. O assédio moral caracteriza-se por atos repetidos de violência moral, de tortura psíquica, e de intenção de degradar as condições de trabalho do empregado. Todavia, um problema subsiste, o de saber o que se entende por atos repetidos e quando tais atos **acarretariam a degradação das condições do trabalho (grifos nossos)**. Em tal situação, é dever do juiz analisar a prova de modo a evitar que o empregado entrave ou conteste o exercício moral do poder diretivo do empregador, com suas alegações de assédio moral. Destarte, o assédio moral demanda que a prova do prejuízo moral do empregado seja notória e convincente, suficiente a demonstrar o desrespeito à sua dignidade. Essa proteção da dignidade humana passa, evidentemente, pela proteção contra todas as formas de discriminações, em obediência aos princípios fundamentais de proteção ao trabalho e ao Homem. No caso em tela, a empregada não produziu prova convincente do assédio moral, por parte do empregador, razão pela qual não prospera a sua pretensão de reparação pecuniária. Aplicação da Súmula 126 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. PROCESSO Nº TST-AIRR-67/2003-002-06-40.0 c/j PROC. Nº TST-RR-67/2003-002-06-00.5. Disponível em <www.tst.jus.br> Acesso em 20.12.2008.

¹⁸⁸ RECURSO DE REVISTA. 1. DANOS MORAIS E MATERIAIS. DOENÇA PROFISSIONAL. A concessão da indenização dos danos morais e materiais pelo Regional decorreu da comprovação de lesões físicas e psicológicas a que a reclamante se submeteu. Para se chegar a conclusão diversa,

Diante dessas circunstâncias, resta evidente que o Direito do Trabalho deve se alargar (ou tornar-se mais complexo) a fim de responder às novas demandas, especialmente às irritações ecológicas, de modo a proteger o meio ambiente como um todo! Indo além: o Direito do Trabalho, como corolário do princípio da precaução dos riscos ambientais, deve impor o compartilhamento de responsabilidade pela manutenção de um meio ambiente (geral) sadio a partir da atuação preventiva do empregador e, inclusive, do trabalhador¹⁸⁹ quanto à utilização dos métodos produtivos¹⁹⁰! Enfim, todas as inquietações condensam-se em uma única questão: o Direito do Trabalho tem armas precaucionais para responder aos (novos) riscos da sociedade e às irritações da comunicação (comunidade) ecológica, que, em última análise, propugnam pela existência de um ambiente sadio?

necessário seria a incursão nos fatos e provas, o que é vedado nesta instância recursal, a teor da Súmula 126/TST. Revista não conhecida. 2. DA REDUÇÃO DO VALOR ATRIBUÍDO A TÍTULO DE DANOS MORAIS. A jurisprudência trazida a cotejo, ao revés do que pretende fazer crer o reclamado, é convergente com o posicionamento do Tribunal de origem. Inservível, portanto. Aplicação da Súmula 296/TST. Revista não conhecida. 3. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. O recurso, no tópico, veio embasado em divergência jurisprudencial, porém oriunda do mesmo Tribunal prolator da decisão. Incidência do artigo 896, alínea -a-, da CLT e OJ 111 da SBDI-1/TST. Recurso de revista não conhecido. PROC. Nº TST-RR-99550/2006-091-09-00.4 Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em <www.tst.jus.br> Acesso em 11.03.2009.

¹⁸⁹ *In concreto*: sabendo-se, por exemplo, que um banco tem como cliente uma grande empresa do ramo agrícola, comprovadamente contumaz em desmatamentos, poderiam os bancários impedir a concessão de financiamento (ou impor majorações dos juros) alegando a defesa do meio ambiente em geral? Será que, sob a lógica da defesa do meio ambiente, podem os trabalhadores se imiscuírem na atividade (administração) do banco ou exigirem dele um comportamento adequado ou esta relação deve se restringir às relações Estado e empresa? Entende-se que sim!

¹⁹⁰ Nesse contexto, não se pode olvidar a possibilidade de ocorrência de danos morais coletivos. Segundo Bittar, “o dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico; quer isso dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura, em seu aspecto imaterial. Tal como se dá na seara do dano moral individual, aqui também não há que se cogitar de prova da culpa, devendo-se responsabilizar o agente pelo simples fato da violação (*damnum in re ipsa*). (45-46)”. Ocorrido o dano moral coletivo, que tem um caráter extrapatrimonial por definição, surge automaticamente uma relação jurídica obrigacional que pode ser assim destrinchada: a) sujeito ativo: a coletividade lesada (detentora do direito à reparação); b) sujeito passivo: o causador do dano (pessoa física, ou jurídica, ou então coletividade outra, que tem o dever de reparação); c) objeto: a reparação - que pode ser tanto pecuniária quanto não-pecuniária. Sobre essa relação incide a teoria da responsabilidade civil. FILHO, Carlos Alberto Bittar. *Do Dano Moral Coletivo no Atual Contexto Jurídico Brasileiro. Jus Navigandi*. Dez. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6183>>. Acesso em: 11 jan. 2008.

Resta evidente que, por se estar em uma sociedade que supera os paradigmas sobre os quais foi originariamente forjado o Direito do Trabalho, impondo a solidariedade, a expansão democrática e o compromisso intergeracional, como demandas de defesa do ambiente, é óbvio que novas formas de proteção do meio ambiente no ramo juslaboral (para além dele e a partir dele) não de surgir.

A forma de permear o Direito do Trabalho com a proteção do meio ambiente se dará a partir da influência do Direito Ambiental. Este é um Direito *sui generis*, pois não se enquadra nas antigas concepções de autonomia disciplinar a ponto de limitar sua fronteira com os demais setores do direito. Na verdade, o estudo ambiental apresenta a peculiaridade de se pautar por uma intensa relação de coordenação entre os diversos ramos do direito a fim de proteger o meio ambiente¹⁹¹, e é justamente por ter caráter difuso que repousa a sua relevância. Nos dizeres de Antunes,

o direito ambiental, como direito humano fundamental, não pode ficar subordinado às regras do Direito do proprietário ou do Direito do patrão, assim como não pode ficar subordinado às regras do Direito do Estado contra os direitos da cidadania; ao contrário, são aqueles direitos que devem se subordinar e se transformar em razão de necessidades prementes da humanidade que se refletem juridicamente na categoria dos direitos humanos fundamentais.¹⁹²

O Direito Ambiental, assim, pode ser definido como

uma concepção de aplicação da ordem jurídica que penetra, transversalmente, em todos os ramos do Direito. O Direito Ambiental, portanto, tem uma dimensão humana, uma dimensão ecológica e uma dimensão econômica que se devem harmonizar sob o conceito de desenvolvimento sustentado¹⁹³.

¹⁹¹ Lei 6938/81, art. 3º, I: “Para os fins previstos nesta lei, entende-se por: I - meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas;”

¹⁹² ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito Ambiental**. 7ª Ed. Curitiba: Juruá. p.31

¹⁹³ *Idem*. p.31.

Importa sublinhar que a referida disciplina apresenta a peculiaridade de se espalhar e influenciar todas as áreas do Direito, de modo a manter, por parte dos demais ramos jurídicos, um respeito mínimo à natureza. Sob a teoria dos sistemas, a ecologia tem o poder de produzir irritações (comunicações) sobre os demais sistemas sociais, inclusive nos demais subsistemas jurídicos. Em rápida perspectiva: pode-se facilmente verificar que o Direito Ambiental é um sistema que se pulveriza sem perder sua importância e identidade; ou melhor, é um subsistema com forte possibilidade de irritações dos demais sistemas sociais.

Na verdade, a importância do direito ambiental repousa no fato de ser essencialmente um ramo que ressalta o seu

“comprometimento com a dimensão futura, formando feixes de direitos e obrigações não apenas entre os membros da presente geração (intrageneracional), como, também, entre as gerações passadas, presentes e futuras (intergeracional). Nessa perspectiva, entende-se que as presentes gerações adquirem um ‘legado ambiental’ das gerações passadas, tendo a obrigação de garantir a sua transmissão às gerações vindouras. A equidade intergeracional e a preocupação global com os direitos das futuras gerações ao meio ambiente natural surgiram a partir da Conferência das Nações Unidas realizada em Estocolmo em 1972.”¹⁹⁴

Sabe-se, também, que a Constituição Federal de 1988, mais especificamente no seu artigo 225¹⁹⁵, ao incluir o direito ao meio ambiente saudável, equilibrado e íntegro como direito de terceira geração¹⁹⁶, consagra as irritações provenientes da

¹⁹⁴ CARVALHO, Délton Winter. *op. cit.* p.45.

¹⁹⁵ Art. 225 da CF/88: Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e a coletividade o dever de defendê-lo para as presentes e futuras gerações.

¹⁹⁶ “Ao lado dos direitos sociais, que foram chamados de direitos de segunda geração, emergiram hoje os chamados direitos de terceira geração, que constituem uma categoria, para dizer a verdade, ainda excessivamente heterogênea e vaga, o que nos impede de compreender do que efetivamente se trata. O mais importante deles é o reivindicado pelos movimentos ecológicos: o direito de viver num ambiente não poluído”. BOBBIO, Norberto. *op. cit.* p. 06.

comunicação ecológica existente na sociedade. Coerentemente, a Constituição estabelece que a ordem econômica deverá ser pautada pelo equilíbrio com o ambiente, como se extrai do art. 170, VI¹⁹⁷. Aliás, não por acaso, entende-se que o ramo *jusambiental* deve atuar sobre o meio ambiente natural (v.g., ecossistema como um todo, fauna e flora), do trabalho (v.g. condições adequadas para o exercício do labor), cultural (v.g. patrimônio histórico, indígena) e artificial (v.g. promovendo ações integradoras do conjunto de edificações urbanas).

Diante das circunstâncias narradas, resta claro que o Direito Ambiental forjou a sua racionalidade a partir de princípios basilares, que servem justamente para embasar a sua missão: a) do meio ambiente ecologicamente equilibrado, como corolário do art. 225 da CF/88; b) da prevenção, como forma de reduzir os riscos de danos ambientais; c) da precaução, como forma de eliminar a possibilidade de riscos de danos ambientais; d) do desenvolvimento sustentável, o qual assegura o direito de desenvolvimento individual das potencialidades, mas resguardando às futuras gerações os mesmos direitos de desenvolvimento; e e) da natureza pública da proteção ambiental, segundo o qual

considera o meio ambiente como um valor a ser necessariamente assegurado e protegido para uso de todos ou, como queiram, para fruição humana coletiva. Isto significa, em outro modo de dizer, que o reconhecimento do direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado não resulta em nenhuma prerrogativa privada, mas apenas na fruição em comum e solidária do mesmo ambiente com todos os seus bens. De fato, 'não é possível, em nome deste direito, apropriar-se individualmente de parcelas do meio ambiente para o consumo privado. O caráter jurídico do meio ambiente ecologicamente equilibrado é de um bem de uso comum do povo. Assim, a realização individual deste direito fundamental está intrinsecamente ligada à sua realização social'¹⁹⁸

¹⁹⁷ Art. 170, VI da CF/88: Defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e proteção.

¹⁹⁸ MILARÉ, Édis. Princípios Fundamentais do Direito do Ambiente. **Revista Justitia**. São Paulo, Vol. 181/184, p. 24-37, jan. /dez.1998. Disponível em <http://www.italolopes.com/ucb/auxiliar/aux_princ_dir_amb.pdf>. Acesso em 13.01.2009.

Em face dessas circunstâncias, percebe-se que, salvo melhor juízo, o Direito Ambiental rompe com a tradicional visão dogmática, já que se espraia sob a forma de comunicações e irritações sobre todos os sistemas sociais, tendo vinculação estreita com os direitos difusos¹⁹⁹, porque representa algo que não pertence a um indivíduo isolado, mas, ao mesmo tempo, pertence a todos as pessoas. E mais: exige um compromisso entre as passadas, presentes e futuras gerações no que concerne a manutenção de um meio ambiente sadio. Talvez essa seja a magnitude da natureza e do respectivo ramo jurídico: pertencer a todos e não pertencer especificamente a ninguém, além de não ter qualquer vinculação temporal.

É bem provável que no futuro o Direito do Trabalho venha a receber os influxos do ramo ambiental, passando a se importar, também, com os riscos e danos à natureza, provenientes da atividade empresarial (trabalho) como um todo.

Dessa forma, a interpretação doutrinária, que hoje atribui ao empresário um poder especial (poder de mando) por carregar o ônus “de quem empreende por conta própria, vale dizer, investe o seu próprio capital para se estabelecer com uma empresa”²⁰⁰, talvez seja revista e passe a exigir, como dever empresarial, a prevenção e/ou precaução dos riscos ambientais, especialmente por meio da participação ativa dos trabalhadores na gestão ambiental da empresa (em relação aos impactos desencadeados ao meio ambiente em geral). Aliás, a atuação dos trabalhadores na defesa da natureza nada mais seria do que a observância de preceito constitucional, no sentido de que é dever de todos a defesa e preservação de um meio ambiente ecologicamente equilibrado²⁰¹, dando origem ao que se chama de um Estado de justiça ambiental²⁰². É através da observância de um meio ambiente sadio, que talvez se passe a compartilhar a tarefa preventiva ou de precaução do meio ambiente em geral com os empregados, ao criarem uma

¹⁹⁹ Art. 81, parágrafo único, inciso III da Lei 8078/1990: interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste Código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato.

²⁰⁰ CAMINO, Carmen. *op. cit.* p.247.

²⁰¹ Art. 225 da CF/88.

²⁰² CANOTILHO, J.J. Gomes. Apud SILVA, Nádia Teresinha Demoliner Lacerda da. *Negociação Coletiva e o Meio Ambiente do Trabalho*. Org. SANTOS, Enoque Ribeiro e SILVA, Otávio Pinto e. **Temas Controvertidos do Direito do Trabalho no Cenário nacional e Internacional**. São Paulo: LTr, 2006. p.149

consciência ecológica (de que o meio ambiente pertence a todas as gerações e todos devem preservá-lo).

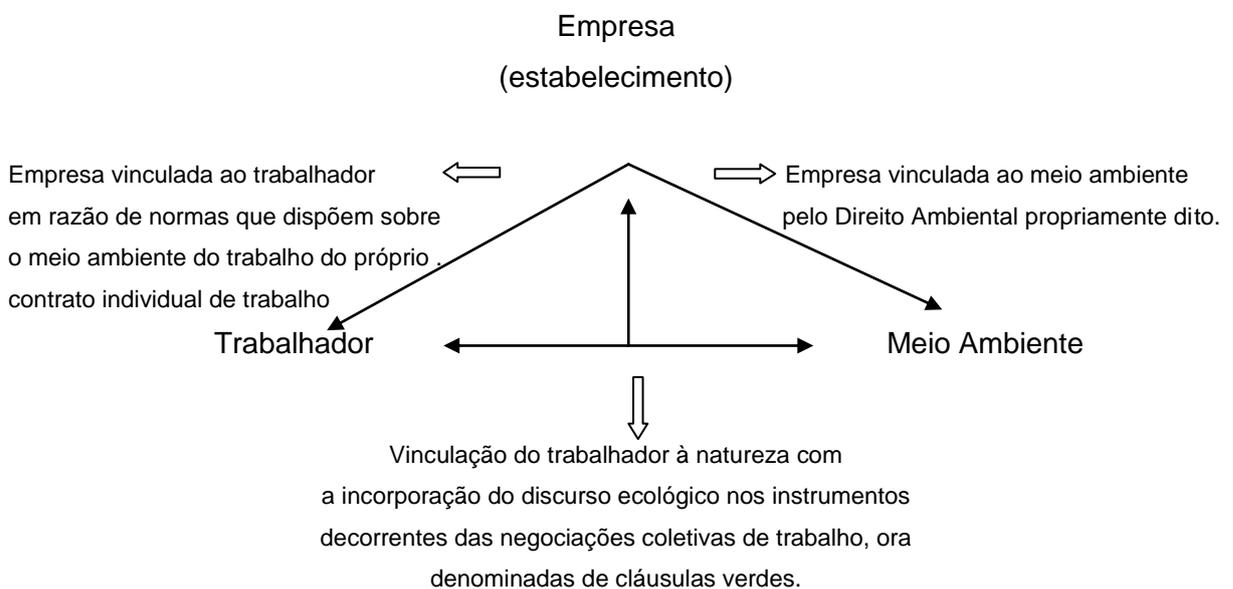
Como consequência, irão se imiscuir na própria administração empresarial, o que atenuará o poder de mando do empregador e democratizará o ambiente empresarial. Em outras palavras: a questão ambiental será o mote para a inserção de demandas dos trabalhadores (que nada mais serão do que as demandas ecológicas da sociedade como um todo), e servirá como democratização da gestão da empresa. Será a partir da defesa coletiva do meio ambiente que a relação trabalhador-natureza se transmutará de indireta para direta!

Mas quais instrumentos podem ser utilizados pelos trabalhadores (coletivamente organizados) para interagir com o empresário, quanto à defesa do meio ambiente em geral?

Resta evidente que as negociações coletivas de trabalho, embora tenham nascido na modernidade, são um campo fértil para a inserção de demandas que protejam o meio ambiente em geral, o que se pode dar por meio da atuação coletiva dos trabalhadores (organizados em sindicato). Quem sabe, num futuro não tão distante, a inserção de cláusulas que proteja o meio ambiente em geral nos acordos/convenções coletivas sejam corriqueiras? Quem sabe, também, os sindicatos passem a se preocupar com questões ambientais?

Aliás, as negociações coletivas se encaixam, em última análise, em todos os postulados pós-modernos, pois é através da atuação autônoma dos atores sociais – sem qualquer participação decisiva do Estado - que se permite a regulação do trabalho, inserindo cláusulas de natureza obrigacional ou econômica, as quais deverão ser rigidamente obedecidas pelos convenientes. Enfim, as negociações podem ser um bom meio para a ressonância de comunicações ecológicas, inserindo nos instrumentos (acordo/convenção) o que ora se passa a denominar de cláusulas verdes, em defesa de um meio ambiente equilibrado.

Diante dessas circunstâncias, a relação natureza e trabalhador, dentro da cadeia produtiva, se fechará com a vinculação direta e responsável do trabalhador à natureza através das negociações coletivas, criando ao empresário obrigações além das que o vinculam à natureza por meio do Direito Ambiental propriamente dito e das normas relativas ao meio ambiente de trabalho que o ligam ao trabalhador, como se verifica da figura abaixo:



Embora o que se tenha mencionado a respeito da proteção do meio ambiente **em geral** a partir do viés trabalhista – inclusive com a inserção de cláusulas verdes nos instrumentos normativos - seja um sonho, é possível dizer-se que, diante de suas perspectivas atuais, tornar-se-á realidade?

3 DA CONCRETUDE. PERSPECTIVA ATUAL DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO NO RIO GRANDE DO SUL. DO DISCURSO À PRÁTICA E À TEORIA. DISSONÂNCIAS?

Expôs-se, nos capítulos anteriores, que as negociações coletivas de trabalho, a despeito de terem origem na modernidade, encaixam-se perfeitamente a lógica pós-moderna: a lógica da globalização atenuaria a idéia originária de Estado-Nação²⁰³, motivo pelo qual renasce o poder autônomo e regulador dos sujeitos contratantes. O monismo cede lugar ao pluralismo. A heteronomia afasta-se do cenário em nome da autonomia. Pluralismo e democracia rejuvenescem-se ao se atrelarem, no plano jurídico-trabalhista, à negociação coletiva de trabalho. E mais: permitem a defesa ampliada do meio ambiente em geral, não somente em relação ao meio ambiente do trabalho.

Nessa mesma perspectiva, os doutrinadores nacionais inclinam-se fortemente quanto à importância das contratações coletivas de trabalho e na possibilidade de flexibilização, já que permitem o ajuste da “produção, emprego e condições de trabalho às contingências rápidas ou contínuas do sistema econômico²⁰⁴”, ou melhor, facultam que “em situação de crise econômica os trabalhadores resolvam optar pela redução dos seus salários em troca da manutenção dos postos de trabalho²⁰⁵”. Tais posições, embora com algumas nuances, ressoam nos campos da

²⁰³ É certo que a crise financeira mundial, desencadeada a partir do fim de 2007, que atingiu o ápice em 2008, pôs em cheque os paradigmas da pós-modernidade, tanto que muitos estudiosos, como Márcio Pochmann, estão sustentando uma desglobalização. Pode-se, no entanto, contra-argumentar que o enfraquecimento do Estado-Nação ainda persiste, tanto que as soluções para a crise atual estão sendo procuradas na esfera internacional, e não local, como ocorreria na modernidade (denominada pela noção de territorialidade). POCHMANN, Márcio. **Desglobalização**. Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho. São Paulo, 24 mar. 2009. Disponível em <<http://diesat.blogspot.com/2009/03/marcio-pochmann-desglobalizacao.html>> Acesso em 26.03.2009.

²⁰⁴ BARROS, Cásio Mesquita. Apud MANRICH, Nelson. **A Modernização do Contrato de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. p. 76.

²⁰⁵ SILVA, Otávio Pinto e. **A Contratação Coletiva como Fonte do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. p.135

sociologia do direito, tanto que há quem sustente que se tenderá a uma progressiva redução do grau de imperatividade do direito positivo:

Com os programas de ‘flexibilização’, deslegalização e desconstitucionalização, por um lado, e com a superposição de novas esferas de poder, por outro, muitas de suas normas já não mais se destacam por seu *enforcement*, ou seja, por sua capacidade de atuar como um comando incontestado. Ao contrário, elas se caracterizam, justamente, por seu baixo grau de coercibilidade; pela abdicação das soluções heterônomas; por práticas mais flexíveis de enquadramento de comportamentos; pelo estímulo aos mecanismos de gestão delegada, parcerias público-privadas e auto-responsabilização; [...] ²⁰⁶

Embora a negociação coletiva de trabalho se coadune perfeitamente com os postulados pós-modernos, bem como ocorre com a opinião de muitos juristas nacionais, qual é, na prática, a sua perspectiva atual? Delimitando-se o campo de pesquisa: qual(is) é(são), no Estado do Rio Grande do Sul, a(s) sua(s) perspectiva(s) atual(is)?

A fim de responder aos problemas formulados, resolve-se levantar dos bancos acadêmicos, fugir, ainda que parcialmente, da lógica da revisão de literatura no âmbito do mestrado jurídico: optou-se por beber a água da fonte, isto é, realizar uma pesquisa de campo envolvendo cinco sindicatos, quatro deles integrantes do setor industrial e um do setor de serviços. Tal seleção não é aleatória, já que no Estado do Rio Grande do Sul, nos anos de 2007 e 2008, as referidas áreas apresentam significativo crescimento ²⁰⁷ e grande participação na economia gaúcha. Dentro desses segmentos, integram-se à pesquisa sindicatos notadamente fortes, nos ramos acima mencionados, a saber: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Caxias do Sul, Sindicato das

²⁰⁶ FARIA, José Eduardo. **Direito e Conjuntura**. São Paulo: Saraiva, 2008.p.73

²⁰⁷ ÍNDICE Trimestral de Atividade Produtiva (ITAP) – Destaques. **Fundação de Economia e Estatística**. Porto Alegre. Ago. 2008. Disponível em <http://www.fee.rs.gov.br/sitefee/pt/content/estatisticas/pg_itap_destaque.php> Acesso em 20.10.2008.

Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Caxias do Sul, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Parobé, Sindicato da Indústria de Calçados de Parobé e Sindicato dos Empregados no Comércio de Porto Alegre.

Cumpra salientar, *in limine*, que não houve a possibilidade de trazer dados de importantes categorias econômicas do setor de serviços de Porto Alegre (mais especificamente o Sindicato Intermunicipal dos Concessionários de Veículos no Estado do Rio Grande do Sul – SINCODIV e o Sindicato do Comércio Varejista de Peças e de Acessórios para Veículos no Estado do Rio Grande do Sul – SINCOPEÇAS), já que, reiteradamente, se negaram a participar desse trabalho acadêmico.

O trabalho de coleta de dados é autorizado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Fundação Universidade de Caxias do Sul, o que viabiliza a publicação dos resultados ora obtidos²⁰⁸.

A pesquisa realiza-se da seguinte maneira: formulação de perguntas aos dirigentes sindicais, em forma de entrevista²⁰⁹, os quais têm liberdade de tempo e de encaminhamento das respostas, sem qualquer intervenção do pesquisador. A formulação das perguntas leva em consideração o método dedutivo²¹⁰, isto é, tem como objetivo levar o entrevistado de um panorama sindical geral até a especificidade das negociações. As perguntas foram as seguintes: a) qual a sua opinião a respeito do modelo sindical brasileiro?; b) qual a sua opinião a respeito da atuação do seu sindicato?; c) qual a sua opinião a respeito das negociações coletivas de trabalho?; e d) qual foi a sua maior vitória nas negociações coletivas de trabalho?

²⁰⁸ Vide autorização no anexo “a”.

²⁰⁹ Vide no anexo “b” com a reprodução das entrevistas.

²¹⁰ Partindo-se de uma noção geral da atuação sindical, deseja-se chegar à particularidade das negociações coletivas de trabalho.

Com a finalidade de traçar um paralelo entre os discursos propalados pelos dirigentes sindicais e a realidade prática, analisar-se-ão os instrumentos de negociação coletiva celebrados, isto é, as convenções coletivas de trabalho²¹¹ ou acordos coletivos (se houver). Para tanto, comentar-se-ão as cláusulas dos contratos coletivos²¹², a fim de classificá-las percentualmente, utilizando como critério a relação direta de suas cláusulas com o texto legal vigente. O enquadramento proposto dar-se-á nos seguintes termos: a) cláusulas de natureza econômica que representam repetição, ainda que parcial, com pouca ou nenhuma inovação em relação ao texto legal ou jurisprudencial; b) cláusulas de natureza econômica que propõem alguma novidade em relação ao texto legal e/ou importem em algum incremento no patrimônio do trabalhador, *in melius*; c) cláusulas de natureza econômica que importem em flagrante redução do patrimônio do trabalhador, *in pejus*²¹³, em relação ao legalmente ou jurisprudencialmente estipulados; d) cláusulas de natureza jurídica; e e) cláusulas obrigacionais, vinculando interesses ou direitos/obrigações para os convenientes. Cumpre salientar, por oportuno, que a referida classificação, em última análise, tenta quantificar (percentualmente) a qualidade dos instrumentos coletivos de trabalho, tarefa, aliás, raramente alcançável com alto índices de acerto: por mais que se tente criar critérios objetivos de análise, depende-se em larga escala do ponto de vista do observador/pesquisador.

Após a exposição dos resultados da coleta de dados, os mesmos serão interpretados a partir da teoria dos sistemas de Niklas Luhmann. Afinal, se este é um trabalho que leva em conta os postulados pós-modernos, nada mais natural do que utilizar um autor da mesma linha de pensamento. Na verdade, a utilização da teoria dos sistemas como marco teórico repousa justamente na idéia de que a sociedade atual, altamente complexa, não pode mais ser explicada a partir de determinismos

²¹¹ Para surpresa, não foi informada a existência de acordos coletivos. Em muitos casos, os sindicalistas confundem regulamento de empresa com acordo coletivo, como no caso dos sindicatos de Parobé.

²¹² Contrato coletivo entendido como gênero, cujas espécies são o acordo e a convenção coletiva de trabalho, como indicado por Otávio Pinto e Silva. SILVA, Otávio Pinto e. *op. cit.* p.32.

²¹³ Ainda que se tenha salientado, no capítulo anterior, a vedação de negociação em prejuízo ao legalmente estatuído, pode haver nos contratos coletivos ora analisados cláusulas redutoras de direitos do trabalhador, por não terem passado pelo 'filtro' do Poder Judiciário.

de causa e efeitos como na modernidade, até porque “a ciência da complexidade vê instabilidade, evolução e flutuação em toda a parte, não apenas na arena social²¹⁴”, de modo que o futuro deixa de ser previsível e torna-se em uma mera possibilidade.

Passa-se, então, a desvendar os dados obtidos.

3.1 Base Analítica: Panorama Empírico das Negociações Coletivas de Trabalho.

3.1.1 Os Discursos dos Dirigentes Sindicais

Em Caxias do Sul, os sindicatos investigados estão inseridos em uma região cuja densidade populacional é de 399.038 habitantes, PIB *per capita* de R\$ 20.923,00, taxa de analfabetismo de 3,65% e expectativa de vida de 74,11 anos²¹⁵.

Ao contrário do esperado, **o representante do sindicato da categoria econômica de Caxias do Sul** marcou posição quanto à estagnação do Direito Coletivo do Trabalho, em especial das negociações coletivas, tendo afirmado que, hoje, basicamente se reivindicam as mesmas coisas que se reivindicavam quando do início da sua vida profissional, isso há quarenta, trinta e cinco anos atrás, de modo que pouca o quase nenhuma inovação foi inserida, salvo aquelas decorrentes de atuação normativa do Estado. O seu discurso marcou o desprestígio, a escassa importância da contratação coletiva para o seu sindicato:

²¹⁴ NEVES, Clarissa Eckert Baeta e NEVES, Fabrício Monteiro Neves. O que há de complexo no mundo complexo? Niklas Luhmann e a teoria dos sistemas sociais. **Sociologias**. Porto Alegre, ano 8, nº15, jan./jun. 2006. p.186

²¹⁵ RESUMO Estatístico RS. Fundação de Economia e Estatística. Porto Alegre. Disponível em <http://www.fee.rs.gov.br/sitefee/pt/content/resumo/pg_municipios_detalhe.php?municipio=Caxias+do+Sul> Acesso em 15.03.2009.

As conquistas que os trabalhadores dizem que foram muitas, na realidade se nos formos fazer uma análise daquilo que está inserida por exemplo nas convenções coletivas de vinte trinta anos atrás e vamos olhar as convenções coletivas atuais, pouca inovação foi introduzida. Na realidade as conquistas foram dadas ao trabalhador, quer seja via legislação, principalmente, via normas que foram expedidas ao longo desses anos todos. Então, as vezes, eu me pergunto: para quê a necessidade, a existência de um sindicato profissional, independente da categoria?²¹⁶

Entre as razões para isso, traz como argumentos: a) o baixo número de sindicalizados, especialmente nas categorias profissionais, o que mais conduz a decisões interesseiras do que à defesa efetiva da classe trabalhadora; b) é o mercado o responsável pelo aumento, manutenção ou diminuição de direitos; c) no universo de 2700 empresas abrangidas pelo sindicato, a maioria delas tem três, quatro empregados, enquanto uma minoria ostenta em seus quadros 7000/8000 empregados. Por esse motivo, entende que as negociações devem se processar sempre pelo mínimo, isto é, a partir da perspectiva da menor empresa; e d) além do tamanho das empresas, a diversidade dos ramos representados atua em desfavor da conclusão inovadora nas negociações coletivas.

Como saídas, aponta: a) a negociação direta²¹⁷ dos trabalhadores com a empresa, a fim de celebrarem ‘acordos coletivos’ de trabalho, ao invés de convenções coletivas; b) a diminuição do número de sindicatos das categorias profissional e econômica; c) o entendimento direto e individual do trabalhador com o empresário, nos locais de trabalho; e d) a flexibilização dentro dos estritos limites legais.

Embora o entrevistado demonstre pleno conhecimento sindical, salienta que o sindicato gasta somente 20% do tempo para acompanhar as negociações. O restante do tempo gira em torno de atividades sociais na região (inserção de

²¹⁶ Vide anexo “b”.

²¹⁷ Nesse caso, mais se adequaria à organização sindical por empresa e não à categorial.

carentes em escolas profissionalizantes, cuidado com deficientes visuais, reforma do prédio da Polícia Civil, entre outros), de atualização dos pequenos empresários (com missões ao exterior) e de projetos em parceria com as universidades, governos federal, estadual e municipal - com o objetivo de incrementar a produção.

Em linhas gerais, pode-se concluir que o entrevistado revela conhecimento da área sindical. Não obstante, coloca em plano secundário uma de suas atividades primordiais²¹⁸, isto é, a negociação coletiva, entendendo que eventuais incrementos no instrumento mais decorrem das atuações do Estado e do mercado do que da própria busca de um entendimento entre as classes. Ao atribuir como funções preponderantes do sindicato o assessoramento aos (pequenos) empresários e as atividades de cunho social (comunitário), acaba por transformá-lo em uma paráglência de fomento, fugindo das tarefas que lhe são primordiais, a teor do que propala o artigo 8º da CF/88.

Não muito diferente, o **Presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Caxias do Sul**, a despeito de ter efetivo conhecimento das circunstâncias sociais que compõem a sua base, do conflito capital/trabalho na sociedade capitalista, o entrevistado confunde-se ao afirmar que se vive no “pluralismo do movimento sindical” por se ter várias centrais sindicais e várias possibilidades de criação de sindicatos – circunstâncias que fragilizam o movimento - bem como não traça, espontaneamente, distinções acerca dos instrumentos acordo/convenção coletivas:

Hoje, nós podemos dizer que nós vivemos no pluralismo do movimento sindical. Tu tem várias centrais, varias possibilidades de criação do sindicato. Essa talvez seja a dificuldade. Pode ter várias centrais e no nosso entendimento esse tipo de organização dificulta, para ter uma ação mais unitária, uma possibilidade de aglutinar forças. Agora, é claro, que com o reconhecimento das centrais isso é uma bandeira importante, as centrais passam a ter um papel

²¹⁸ O art. 8º, incisos III e IV, da CF/88 e o art. 513 da CLT estabelecem as prerrogativas do sindicato.

importante, jurídico também, não só político, mas uma identidade jurídica. Isso fortalece um sindicalismo mais amplo²¹⁹.

Em curioso ceticismo, o entrevistado qualificou as negociações coletivas de trabalho como um teatro: “eu vou nas negociações porque tenho uma responsabilidade, mas não se evolui em nada nas negociações”. Talvez por essa razão, atribua como relevantes conquistas somente o auxílio-creche e o vale-transporte.

Pontuando os aspectos negativos, menciona a distância do sindicato com relação aos trabalhadores, bem como a dificuldade de organização dos mesmos nos locais de trabalho. Contudo, não faz qualquer digressão acerca da possibilidade de aproximação através da celebração de acordos coletivos de trabalho.

Afirma, também, que o movimento sindical deve se mobilizar, já que nos momentos de crise perdem-se direitos, os quais não são recompostos com o aquecimento da economia. Em analogia: o movimento “é como um elevador, quando desce nós perdemos gente; quando sobe nós não recuperamos o que perdemos”.

Entre as formas de obter um avanço em matéria de negociações coletivas, propõe um debate amplo com os empresários e a sociedade, de modo a demonstrar a importância do movimento sindical e a necessidade de maior distribuição de riqueza. Em síntese, pode-se concluir que o entrevistado tem clara idéia do conflito existente entre capital e trabalho e o papel a ser desempenhado pelo seu sindicato. No entanto, reserva pouca importância à autocomposição coletiva das controvérsias.

²¹⁹ Vide Anexo “b”.

Na cidade de Parobé²²⁰, município conta com 48.713 habitantes, PIB *per capita* de R\$8.073,00, taxa de analfabetismo de 6,40% e expectativa de vida de 71,49 anos, a situação narrada pelos sindicalistas entrevistados apresentou alguma divergência com os anteriores.

O entrevistado, **Presidente do Sindicato da Indústria de Calçados de Parobé**, em linhas gerais, salienta o anacronismo da CLT e manifesta razoável simpatia em relação às negociações coletivas como forma de adequação das relações de trabalho na região. Todavia, elenca como dificuldades à autocomposição a existência de interesses econômicos dos sindicatos profissionais – comparando-os a um caça-níquel – e à presença do Poder Público na fiscalização dos instrumentos coletivos, mais especificamente a Delegacia Regional do Trabalho, *in verbis*:

Há um engessamento pleno e absoluto e a contemplação também da CLT, como a Constituição de 1988. Há uma contemplação demais aos direitos e pouco aos deveres. Então o nosso país, também na CLT, tem direitos demais e deveres de menos. Então, isso é complicado porque aqui em Parobé ou em outro lugar, nós podemos combinar determinadas situações, oficializar uma situação, assinar uma convenção e depois vir a DRT aqui e poder nos autuar. Então aquilo que nos negociamos não é aceito pela DRT, não é homologado ou a legislação, engessamento da CLT, não permite que tu possa estar adequando na negociação no local, em Parobé, para podermos consensuar com o sindicato dos trabalhadores uma equação que permita a satisfação plena dos dois lados. Mas daí a DRT não concorda, a CLT é infringida e daí nada tem valor.

²²⁰ RESUMO Estatístico RS. Fundação de Economia e Estatística. Porto Alegre. Disponível em < http://www.fee.rs.gov.br/sitefee/pt/content/resumo/pg_municipios_detalhe.php?municipio=Parob%E9 > Acesso em 15.03.2009.

Além de demonstrar desconforto em relação à atuação do Poder Público, revela curiosa e indesejável interferência de advogados durante a autocomposição: a atuação dos mesmos escapa ao simples assessoramento técnico, passando a envolver uma briga de egos, o que influencia negativamente à conclusão das negociações coletivas.

Sustenta, ainda, que o sindicato representa somente sete indústrias, sendo que três delas (Azaléia, Bottero e Bibi Calçados) empregam em torno de 6.000 trabalhadores, num universo total de 7.200. Diante dessa circunstância, o sindicato passa a ter como função preponderante a de negociador na data-base, já que as demais tarefas são de cunho social ou são desempenhadas pelas próprias empresas, em virtude de possuírem departamentos jurídicos próprios.

Por fim, apesar da revelada simpatia às negociações coletivas de trabalho, a despeito das críticas ao instituto, não identifica, talvez por cordialidade, vitórias obtidas durante as tratativas, motivo pelo qual aponta para uma mútua construção da regulação do trabalho.

A entrevista do dirigente sindical²²¹ da categoria profissional, **Diretor-Tesoureiro do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria do Vestuário de Parobé**, por sua vez, permite extrair algumas singularidades a respeito da atividade coletiva: a preocupação em relação à atuação do Ministério Público do Trabalho e da Delegacia Regional do Trabalho sobre as cláusulas das convenções coletivas de trabalho que impõem contribuição confederativa dos não-associados. Vê-se que a maior preocupação do dirigente reside no corte de eventual receita do sindicato através da atuação do Poder Público, do que, efetivamente, na representação dos trabalhadores:

²²¹ Cumpre salientar que, embora ocupe atualmente a condição de tesoureiro, o entrevistado já foi Presidente do sindicato por diversas vezes.

[...] a gente sabe que em vários Estados do país está existindo uma pressão muito grande do Ministério público para não descontar aquilo que deve vir do não-associado, só do associado. Isso aí é um dos problemas que a entidade sindical vem sofrendo nos últimos anos, agora, nas negociações, nos dissídios coletivos. A gente não concorda com isso aí, porque quando nós sentamos numa mesa para discutir, melhor dizendo, aumento para a categoria, a gente discute aumento não só para os associados, e sim para toda a categoria. Então ela abrange, se dá 5 ou 10% de aumento. Enfim, quando dá, ela vai para toda a categoria. Não é só para os associados. Então por isso que a gente fica meio incomodado com isso aí, porque quando se discute é para toda a categoria e não só para o associado.

De outra banda, sustenta a forte atuação do sindicato no município, inclusive em relação ao apoio de outras categorias. Contudo, não indica quais seriam essas atividades. Menciona, por fim, que o atual Presidente é muito participativo (sem indicar quais interesses dos trabalhadores da sua categoria está, no momento, defendendo), tanto que possui assento na Confederação Nacional dos Trabalhadores.

Em relação à autocomposição, menciona que a mesma é importante, mas encontra como obstáculo o mercado, que se exterioriza com a queda do emprego, a entrada irrestrita de produtos chineses e a transferência das empresas gaúchas para o nordeste do Brasil – atraídas pelos incentivos fiscais. Lembra-se, no entanto, de momento marcante, em 1991, época em que a categoria obteve substanciais aumentos salariais em virtude de paralisação dos serviços.

Na cidade de Porto Alegre²²², município que conta com 1.420.667 habitantes, PIB *per capita* de R\$ 20.900,00, taxa de analfabetismo de 3,45% e expectativa de vida de 71,59 anos, a entrevista realizada unicamente com o representante da categoria profissional permite extrair algumas conclusões.

²²² RESUMO Estatístico RS. Fundação de Economia e Estatística. Porto Alegre. Disponível em <http://www.fee.rs.gov.br/sitefee/pt/content/resumo/pg_municipios_detalhe.php?municipio=Porto+Alegre> Acesso em 15.03.2009

A entrevista realizada com o Presidente do **Presidente do Sindicato dos Empregados no Comércio de Porto Alegre** revela, num primeiro plano, sua preocupação com a grande quantidade de sindicatos. Elenca como atividades primordiais do sindicato o contato com os legisladores, acerca da definição de políticas públicas que preservem o interesse dos comerciários. Em relação à negociação coletiva de trabalho, sustenta que o Brasil tem um dos sistemas mais avançados do mundo:

Eu acho o seguinte: primeiro, o sistema brasileiro de forma de negociação, por mais que falem mal, é um dos mais avançados do mundo. Eu tenho o olhar, não é distorcido, não sei se tu tem visto como é que se tem dado a negociação no mundo. Claro, têm países que têm história. Pega a Europa, lá tu não vai conseguir comparar conosco. Mas não perdemos muito em comparação com os europeus, mas em comparação com os americanos nós damos um baile. Porque os americanos, lá, coitados deles lá. Lá tem um sindicalismo 'fodido', porque eles não têm a negociação obrigatória, não têm a negociação coletiva constituída em lei. A melhor coisa para nós foi ter a CLT, tanto que a CLT dá o amparo legal para que as coisas aconteçam.

Como consequência, menciona que o sindicato teve inúmeras conquistas via negociação, como o auxílio-creche, dia do comerciário, índices de reajuste salarial, entre outras:

Nesse sindicato, a primeira maior vitória foi nunca ter entrado na Justiça. Sempre conseguimos chegar à mesa de negociação chegar a um acordo. As vezes foi bom, outras vezes não foi tão bom, mas na grande maioria esse sindicato teve muito pouca perda. (...)Na maioria, todas as convenções coletivas nós fechamos ou a inflação ou um percentual acima da inflação. Então a primeira grande conquista foi nunca ter ajuizado uma ação. Eu acho que isso mostra o poder de diálogo que tem esse sindicato. O nível de convencimento dos empresários no sentido de pelo menos repor a inflação.

Segundo, nós temos uma cláusula, não digo o primeiro, mas um dos primeiros a ter a cláusula do auxílio-creche, que era importante, tínhamos a cláusula de transformar o dia de trabalho do comerciário num dia de salário a mais, ao invés de ter um feriado, recebe um dia a mais. Recebe trinta e dois dias. Pode ser pouco, mas é alguma coisa.

Atribui, ainda, como conquista, cláusula de natureza obrigacional, que estipula o compromisso dos sindicatos convenientes quanto a criação de condições decentes de trabalho:

Nós tivemos a cláusula, o primeiro sindicato no mundo que teve a cláusula que instituiu, que colocou numa convenção coletiva a discussão na mesa de negociação da implementação da agenda do trabalho decente. Isso para nós não parece nada, ganho nenhum político para o trabalhador, mas o que a gente tem usado essa cláusula para resolver pendenguinhas dentro das lojas aí, probleminha dentro das lojas, por exemplo, no ano passado os caras queriam abrir o comércio no dia 24 até mais tarde, até meia-noite. E o trabalhador comerciário não vai desfrutar do trabalho decente? A cláusula está dizendo que a gente vai lutar pelo trabalho decente e isso não é trabalho decente, privar o cara de conviver com a sua família. Tem umas várias irregularidades no dia-a-dia, não ter refeitório, local para o cara fazer sua refeição, não tem banheiro decente, então a gente tem usado muito essa cláusula no dia-a-dia do sindicato.

Curiosamente, no entanto, propugna que o entendimento entre os sindicatos deve estar acima dos preceitos legais:

Então, acredito que a convenção coletiva no Brasil tem essa importância. Acredito que podemos aprimorar mais isso. Eu sou um que acho que o que é negociado tem que valer acima do legislado, que é uma discussão que a gente trava por aí. Têm juristas que acham que não, que o que vale é a lei, com medo que alguns sindicatos negociem abaixo da lei e que isso pode prejudicar o

trabalhador e tem a lei que garante. Mas eu acho que depende de cada localidade. Se o sindicato é pelego, tem eleição lá e vamos tirar o cara para depois melhorar as coisas. Agora, como é que tu vai saber se está bom ou não se tu não deixas a direção sindical negociar e valer o que ele ta negociando acima do legislado?

Em síntese, o representante máximo da categoria profissional dos comerciários de Porto Alegre sustenta como empecilho à atividade sindical a quantidade de sindicatos existentes, mas alinha a negociação coletiva como importante instrumento de regulação das relações de trabalho no Brasil.

3.2.2 Prática dos Dirigentes Sindicais. Dissonâncias em relação aos discursos?

Analisando-se a **Convenção Coletiva de Trabalho relativa ao ano de 2007**²²³, firmada entre os sindicatos entrevistados do município de Caxias do Sul, pode-se perceber que, sob o ponto de vista salarial, o índice obtido na negociação (6,5%) é superior ao acumulado da inflação no período (4,02%²²⁴) e ao índice de variação do piso regional do Estado do Rio Grande do Sul (5,64%²²⁵). No entanto, é inferior ao percentual de reajuste do salário mínimo nacional, que foi de 8,57%²²⁶ (2006/2007). A fixação, por seu turno, do salário normativo (R\$ 497,20 nas empresas com menos de 50 empregados e R\$ 563,20 nas empresas com mais de 50 empregados) alcançou patamar superior ao salário mínimo nacional vigente no mesmo período (ano de 2007, R\$ 380,00; e ano de 2008, R\$ 415,00) e aos pisos regionais. Realce-se, ainda, que em 2007 implantou-se o adicional por tempo de serviço, denominado de quinquênio.

²²³ Para a Convenção Coletiva de 2007, vide anexo “b”.

²²⁴ RADAR da Inflação. **Estadão**. São Paulo, 9 mai. 2008. Especiais. Disponível em <www.estadao.com.br/especiais/radar_da_inflacao.9278.htm> Acesso em 15.11.2008.

²²⁵ Vide leis estaduais do Rio Grande do Sul: 12.509/06 e 12.713/07.

²²⁶ OLIVEIRA, Kelly. Salário Mínimo de R\$ 380,00 Passa a Valer. Agência Brasil. Empresa Brasil de Comunicação (EBC). Brasília, 1 abr. 2007. Disponível em <<http://www.agenciabrasil.gov.br/noticias/2007/04/01/materia.2007-04-01.5086396836/view>> Acesso em 22.12.2008.

Sob o ponto de vista da jornada de trabalho, incluiu-se o regime compensatório, denominado de banco de horas (Lei 9601/98²²⁷). No entanto, o instrumento impõe condições à implantação e ao prazo de vigência: somente permite a flexibilização se os empregados aprovarem tal alteração, o que se dá através de “votação secreta acompanhada por 01 (um) membro do Sindicato Profissional, mediante aprovação de 62% (sessenta e dois por cento) dos empregados em efetivo exercício de suas funções” e “a duração será de até 90 (noventa) dias, podendo ser renovado, mediante nova votação, por apenas uma oportunidade por período de até 90 (noventa) dias, com início na vigência da presente convenção”.

Nota-se, da análise dos principais vetores do contrato de trabalho – salário e jornada –, que há relativo incremento das relações de trabalho através do contrato coletivo, especialmente quanto à necessidade de votação dos trabalhadores para a inserção do regime compensatório. Nesse caso, mais do que permitir a expansão da democracia no ambiente de trabalho, proporciona o surgimento de representantes dos trabalhadores na empresa, bem como traz, incipiente, o gérmen de um novo sindicalismo: o da organização no local de trabalho.

Da aferição do instrumento, ainda, extraem-se de algumas cláusulas que vão de encontro ao ‘legislado’ ou à pacífica jurisprudência, v.g.: a desindexação do salário normativo para fins de cálculo de adicionais, como forma de impedir a aplicação da antiga súmula 17²²⁸ do TST; a redução da garantia provisória à gestante, em contrariedade à súmula 244²²⁹ do TST; e a previsão de tolerância,

²²⁷ A lei 9601/98 impõe como obstáculo à adoção do banco de horas a simples previsão por instrumento coletivo. O instrumento em análise transfere aos trabalhadores a conveniência quanto à adoção do regime, o que se dá através à votação dos trabalhadores da empresa.

²²⁸ Hoje “morta” pela súmula vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal.

²²⁹ Súmula 244 do TST: Súmula Nº 244 do TST GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 88 e 196 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade. (art. 10, II, “b” do ADCT). (ex-OJ nº 88 da SBDI-1 - DJ 16.04.2004 e republicada DJ 04.05.2004). II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia

entre os 15 minutos de entrada e de saída, os quais não são considerados como hora extraordinária, viola o artigo 58, § 1º da CLT e a súmula 366²³⁰ do Tribunal Superior do Trabalho.

Não obstante os comentários supra, pôde-se classificar a convenção coletiva²³¹ em: 33,7% de cláusulas de natureza econômica que representam repetição, ainda que parcial, com pouca ou nenhuma inovação em relação ao texto legal ou pacífico posicionamento jurisprudencial; 39,2% de cláusulas de natureza econômica que propõem alguma novidade em relação ao texto legal e/ou importem incremento no patrimônio do trabalhador, *in melius*; 11,3% de cláusulas de natureza econômica que importem em flagrante redução do patrimônio do trabalhador, *in pejus*²³², em relação ao legalmente ou jurisprudencialmente estipulados; 3,2% de cláusulas de natureza jurídica; e 12,6% de cláusulas obrigacionais, vinculando interesses ou direitos/obrigações para os convenientes.

Vê-se, assim, que a prática está em relativa sintonia aos discursos do dirigentes, que marcam, de certo modo, a tensão existente entre capital e trabalho e o desprestígio das negociações coletivas de trabalho, diante do grande número de disposições que repetem o texto legal. No entanto, é bom deixar claro que a cláusula que impõe a participação dos trabalhadores na definição do regime compensatório é, qualitativamente, digna de nota!

restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade. (ex-Súmula nº 244 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003). III - Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa. (ex-OJ nº 196 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

²³⁰ Súmula 366 do TST: “CARTÃO DE PONTO – REGISTRO – HORAS EXTRAS – MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. (Conversão das Orientações Jurisprudenciais ns. 23 e 326 da SDI-I - Res. 129/05 – DJ 20.04.05). Não serão computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal. (ex-OJs n.23 – Inserida em 3.6.1996 e n. 326 – DJ 9.12.03)

²³¹ Vide Anexo “b” com análise pormenorizada das cláusulas e seus enquadramentos.

²³² Ainda que se tenha salientado, no capítulo anterior, a vedação de negociação em prejuízo ao legalmente estatuído, pode haver nos contratos coletivos ora analisados cláusulas redutoras de direitos do trabalhador, por não terem passado pelo ‘filtro’ do Poder Judiciário.

Tal fato, aliás, é comprovado pelos próprios dirigentes entrevistados: nenhum deles indica avanços dignos de nota em matéria de autocomposição coletiva. Aliás, sequer atribuem, como papel preponderante do seu sindicato, a elaboração de normas coletivas. Como conseqüência, acabam dispendendo suas energias em atividades de integração/conscientização social, que mais seriam obrigações do Poder Público; o representante das empresas, por exemplo, elabora parcerias com outras entidades a fim de capacitar jovens carentes com vista a inserí-los na sua cadeia produtiva, realiza missões ao exterior para atualizar seus associados e reforma o prédio da Polícia Civil, etc; não muito diferente disso, o representante dos trabalhadores, mais do que lutar contra o seu adversário, dirige sua atuação em face do Estado, como forma de discutir acerca dos problemas sociais que somente mediatamente interessam à categoria.

Na mesma esteira, a análise quantitativa do instrumento coletivo de 2007 confirma a perspectiva dos dirigentes sindicais: 33,7% das cláusulas são repetições de textos legais, 11,3% representam piora das condições de trabalho em relação ao que estatuem a lei e a jurisprudência e 12,6% vinculam somente os sindicatos (no que concerne às contribuições, descontos aos integrantes das categorias que são destinadas aos atores sociais). Vê-se, então, que o instrumento, em sua maioria (57,6%), não contribui para o incremento/adaptabilidade das relações coletivas de trabalho.

Não obstante, sob perspectiva qualitativa, a inserção de cláusulas que importem em participação direta do trabalhador na vida da empresa, como a relativa à jornada de trabalho, deve ser, evidentemente, saudada.

Já em relação à convenção coletiva firmada no ano de 2007²³³ entre os sindicatos entrevistados no Município de Parobé, pôde-se verificar que, sob o prisma salarial, o percentual acordado, de 4,5%, é praticamente o mesmo da

²³³ Para a convenção coletiva de trabalho e comentários, vide anexo ____.

inflação acumulada no período (4,16%²³⁴) e inferior aos índices de reajuste do piso regional do Estado do Rio Grande do Sul (5,64%²³⁵) e do salário mínimo nacional (8,57%²³⁶). Extrai-se, também, que o salário normativo fixado para o trabalhador que tem carga horária mensal de 220 horas (R\$ 396,00 para os trabalhadores com menos de 120 dias de trabalho e R\$ 426,80 para os trabalhadores com mais de 120 dias de trabalho) é inferior ao piso regional do Estado do Rio Grande do Sul no período (em 2006, R\$ 405,95 e, em 2007, R\$ 430,23, ambos relativamente a faixa mais baixa). Entretanto, o salário acordado é mais alto que o salário mínimo nacional, que alcançou os patamares de R\$ 350,00, em 2006, e R\$ 380,00 em 2007.

Em relação à flexibilidade da jornada de trabalho, inseriu-se na convenção coletiva de trabalho a liberação de qualquer tipo de jornada compensatória, até mesmo em atividade insalubre, sem maiores benefícios ao trabalhador e sua saúde no ambiente laboral.

Em muitas cláusulas, vislumbram-se obrigações que vão de encontro ao 'legislado' ou à jurisprudência pacífica do Tribunal Superior do Trabalho, v.g.: a desindexação do salário normativo para fins de cálculo de adicionais, como forma de impedir a aplicação da antiga súmula 17 do TST; a previsão de tolerância, entre os 10 minutos de entrada e de saída, os quais não são considerados como hora extraordinária, viola o artigo 58, § 1º da CLT e a súmula 366 do Tribunal Superior do Trabalho; e a redução do intervalo intrajornada. Curiosa, inclusive, é a cláusula que prevê a atuação judicial do sindicato da categoria profissional em caso de inadimplência do empresário, quando este for superior a quarenta dias, em caso de atraso nos salários, ou de quatro meses em relação ao recolhimento do FGTS.

²³⁴ RADAR da Inflação. **Estadão**. São Paulo, 9 mai. 2008. Especiais. Disponível em <www.estadao.com.br/especiais/radar_da_inflacao.9278.htm> Acesso em 15.11.2008.

²³⁵ Vide leis estaduais do Rio Grande do Sul: 12.509/06 e 12.713/07.

²³⁶ OLIVEIRA, Kelly. Salário Mínimo de R\$ 380,00 Passa a Valer. Agência Brasil. Empresa Brasil de Comunicação (EBC). Brasília, 1 abr. 2007. < <http://www.agenciabrasil.gov.br/noticias/2007/04/01/materia.2007-04-01.5086396836/view>> Acesso em 22.12.2008.

Por outro lado, há algumas previsões que importam em algum acréscimo ao trabalhador: o fornecimento de copo de leite àqueles que trabalhem nos setores de borracha, serigrafia e pintura; e o incentivo para o trabalhador- estudante.

Não obstante os breves comentários supra, a análise, cláusula por cláusula da convenção coletiva²³⁷, permite a classificação em: 56,6% de cláusulas de natureza econômica que representam repetição, ainda que parcial, com pouca ou nenhuma inovação em relação ao texto legal ou pacífico posicionamento jurisprudencial; 16,3% de cláusulas de natureza econômica que propõem novidade (originalidade) em relação ao texto legal e/ou importem incremento no patrimônio do trabalhador, *in melius*; 16,3% de cláusulas de natureza econômica que importem em flagrante redução do patrimônio do trabalhador, *in pejus*²³⁸, em relação ao legalmente ou jurisprudencialmente estipulados; 0% de cláusulas de natureza jurídica; e 10,8% de cláusulas obrigacionais, vinculando interesses ou direitos/obrigações para os convenientes.

Curiosamente, os discursos dos dirigentes sindicais de Parobé, embora representem categorias antagônicas, afinam-se, pois dão relativa importância às negociações coletivas de trabalho, mas vinculam ao mercado e à interferência do Poder Público o insucesso nas tratativas (pelas razões alinhadas nos tópicos anteriores).

Todavia, do cotejo entre discurso e prática, extrai-se um verdadeiro precipício: resta evidente que a referida importância à negociação não é verificável nos instrumentos coletivos analisados, já que a maioria de suas cláusulas, além de repetirem o texto legal, não traduzem grandes inovações. Aliás, a quantidade de cláusulas ‘inovadoras’ é igual ao de cláusulas *in pejus* e pouco superior às cláusulas

²³⁷Vide Anexo “d” com análise pormenorizada das cláusulas e seus enquadramentos.

²³⁸ Ainda que se tenha salientado, no capítulo anterior, a vedação de negociação em prejuízo ao legalmente estatuído, pode haver nos contratos coletivos ora analisados cláusulas redutoras de direitos do trabalhador, por não terem passado pelo ‘filtro’ do Poder Judiciário.

obrigacionais – que em sua maioria prevêem os descontos sindicais para todos os integrantes da categoria.

Nota-se, ainda, que embora sejam uníssonas as inconformidades em relação à atuação do Poder Público nos instrumentos coletivos, traduzem, implicitamente, distintos motivos: a) pela categoria profissional, em última análise, representa indevida atuação pública sobre matéria exclusivamente privada, no que toca à administração das suas receitas; e b) pela categoria econômica, porque impede regulações diversas e *in pejus* das previstas na CLT.

Diante dos comentários acima alinhados, pode-se visualizar que as negociações coletivas de trabalho, ao contrário do que sustentam os dirigentes sindicais nos seus discursos, apresentam, na prática, pouca importância: as justificativas discursivas servem para encobrir interesses diversos, os quais são facilmente desvendados por meio da simples análise quantitativa dos instrumentos coletivos, ora indicada.

Em Porto Alegre, a análise da Convenção Coletiva de Trabalho Relativa ao Ano de 2007, firmada entre o Sindicato dos Empregados no Comércio de Porto Alegre e o Sindicato Intermunicipal dos Concessionários e Distribuidores de Veículos no Estado do Rio Grande do Sul – SINCODIV permite indicar que sob o prisma salarial, a negociação alcançou o índice de 6,78% de reposição, sendo este superior ao percentual acumulado da inflação no mesmo período (4,61%²³⁹). Supera, também, o índice de reajuste do piso regional do Rio Grande do Sul (5,64%²⁴⁰). No entanto, fica aquém da variação do salário mínimo nacional no mesmo período (8,57%²⁴¹).

²³⁹ RADAR da Inflação. **Estadão**. São Paulo, 9 mai. 2008. Especiais. Disponível em <www.estadao.com.br/especiais/radar_da_inflacao.9278.htm> Acesso em 15.11.2008

²⁴⁰ Vide leis ordinárias do Estado do Rio Grande do Sul: 12.509/06 e 12.713/07.

²⁴¹ OLIVEIRA, Kelly. Salário Mínimo de R\$ 380,00 Passa a Valer. Agência Brasil. Empresa Brasil de Comunicação (EBC). Brasília, 1 abr. 2007. Disponível em <<http://www.agenciabrasil.gov.br/noticias/2007/04/01/materia.2007-04-01.5086396836/view>> Acesso em 22.12.2008.

No que concerne à flexibilização da jornada, reconhece-se o regime compensatório. Contudo, sua aplicação fica restrita a um período de quarenta dias.

Saliente-se, como aspecto digno de nota, a inserção de cláusulas obrigacionais que revelam interesse mútuo dos convenentes quanto ao incremento das condições de trabalho, v.g., a relativa ao trabalho decente.

Não obstante os breves comentários supra, a análise, cláusula por cláusula da da convenção coletiva²⁴², permite a classificação em: 53,4% de cláusulas de natureza econômica que representam repetição, ainda que parcial, com pouca ou nenhuma inovação em relação ao texto legal ou pacífico posicionamento jurisprudencial; 20,5% de cláusulas de natureza econômica que propõem novidade (originalidade) em relação em relação ao texto legal e/ou importem incremento no patrimônio do trabalhador, *in mellius*; 0% de cláusulas de natureza econômica que importem em flagrante redução do patrimônio do trabalhador, *in pejus*²⁴³, em relação ao legalmente ou jurisprudencialmente estipulados; 2,7% de cláusulas de natureza jurídica; e 23,4% de cláusulas obrigacionais, vinculando interesses ou direitos/obrigações para os convenentes.

Embora não se possa fazer o cotejo entre os discursos e as práticas entre as categorias antagônicas, o que prejudica um pouco o estudo do ramo de serviços em Porto Alegre – já que as categorias econômicas consultadas se negaram a participar da pesquisa – podem-se extrair algumas conclusões: o discurso do dirigente entrevistado apresenta sintonia com o instrumento elaborado; a inexistência de cláusulas flagrantemente *in pejus* revela um mínimo de equivalência de forças nas negociações coletivas; e a inserção de inúmeras cláusulas de natureza obrigacional, criadoras de espírito de cooperação entre os sujeitos para a manutenção de um

²⁴² Vide Anexo “d” com análise pormenorizada das cláusulas e seus enquadramentos.

²⁴³ Ainda que se tenha salientado, no capítulo anterior, a vedação de negociação em prejuízo ao legalmente estatuído, pode haver nos contratos coletivos ora analisados cláusulas redutoras de direitos do trabalhador, por não terem passado pelo ‘filtro’ do Poder Judiciário.

ambiente de trabalho minimamente decente, revela o caráter criativo do movimento sindical.

De todos os cotejos entre discursos e prática, conclui-se que, de um modo geral, a despeito da especificidade de cada município, não há falar em uniformidades de atuação e de interesse dos sindicatos em matéria de negociações coletivas de trabalho. A difusão de opiniões é tanta que há quem diga que até a atuação dos advogados durante as tratativas contribui para que o resultado seja uma verdadeira lástima. Nem mesmo entre as mesmas categorias, econômica ou profissional, há discurso uniforme em pontos fundamentais, tais como jornada e salário. A dissonância é latente, inclusive em relação ao conteúdo dos instrumentos entabulados. Entretanto, no que toca ao empecilho à autocomposição, tem-se como concordância – quase que geral – na excessiva quantidade de sindicatos²⁴⁴.

É, inclusive, espantoso o desprestígio expressado pelos dirigentes às negociações em Caxias do Sul. Em que pese o grande número de cláusulas coletivas que repetem o texto legal, há inovação digna de nota: a previsão de participação dos trabalhadores na regulamentação da jornada de trabalho (regime compensatório) como exemplo de sua inserção democrática na gestão da empresa. Se quantitativamente o instrumento decorrente das negociações deixa a desejar, é certo que, qualitativamente, há motivo para alguma saudação.

Em Parobé, a situação é completamente distinta. Ambos sustentam a importância da negociação, mas por diversos interesses: mudanças na condição de trabalho como forma de responder ao mercado, pela categoria econômica; e, pela categoria profissional, a possibilidade de auferir receitas ao sindicato em virtude dos instrumentos celebrados. Aliás, a circunstância mencionada é facilmente detectada a partir da análise quantitativa dos instrumentos, o que já foi suficientemente abordado

²⁴⁴ Apontaram como empecilho à negociação a grande quantidade de sindicatos: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Caxias do Sul, Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico d Caxias do Sul, Sindicato dos Trabalhadores em Vestuário de Parobé, Sindicato dos Empregados no Comércio de Porto Alegre.

supra. Nesse município, pode-se dizer que o sindicato econômico é o único que representa o interesse da sua categoria: o grande número de cláusulas *in pejus* à lei ou à jurisprudência servem para flexibilizar a produção²⁴⁵ das empresas. Já o sindicato profissional, ao não inserir qualquer cláusula que represente **evidente** ganho aos trabalhadores, mas somente aquelas que dizem respeito a interesse próprio – previsão de receitas, sobre as quais não quer qualquer intervenção do Poder Público – revela, no mínimo, mau uso das suas atribuições. Cabe, então, questionar: se ao sindicato cabe a defesa e representação dos interesses dos integrantes da categoria, especialmente durante a autocomposição, justifica-se a existência do ente coletivo profissional que objetiva o autobenefício? Responde-se com um eloqüente não!

Em Porto Alegre, a despeito de não ter havido o contraponto, pode-se dizer que o instrumento escolhido para análise apresenta como aspecto singular a inserção de grande número de cláusulas obrigacionais, entre as quais se destaca a que prevê o comprometimento quanto à busca por condições decentes de trabalho, em orientação aos postulados da Organização Internacional de Trabalho.

De tudo o que foi exposto, é espantoso notar, inclusive, os altos índices de repetição de textos legais existentes nos instrumentos coletivos de trabalho (39,2% em Caxias do Sul; 56,6% em Parobé; e 53,4% em Porto Alegre), o que revela a clara influência estatal (prevalência normativa) nas regulamentações e reflete um certo desprestígio da autocomposição. Observa-se, também, que são discrepantes os números de cláusulas *in mellius*²⁴⁶ e *in pejus*, dependendo do município investigado (39,25%/11,3% em Caxias do Sul; 16,3%/16,3% em Parobé; e 20,3%/0% em Porto Alegre). Mas, nesse caso, cuidado (!): a leitura dos números – relativos ao contejo entre as cláusulas *in mellius* e *in pejus* - deve considerar que, salvo as cláusulas do regime compensatório de Caxias do Sul e a relativa ao trabalho decente de Porto Alegre, não há outras cláusulas *in mellius* dignas de nota,

²⁴⁵ Vide cláusulas relativas à jornada, transferência do ônus quanto ao registro do cartão-ponto ao empregado, entre outras. Anexo “c”.

²⁴⁶ Gize-se que a classificação *in mellius* considera algumas novidades em relação ao texto legal, enquanto o enquadramento *in pejus* considera flagrantes reduções em relação ao texto legal.

caracterizáveis como manifestas inovações - as demais simplesmente representam *alguma* inovação - ao passo que todas as cláusulas *in pejus* representam flagrante redução!

Vê-se, portanto, que embora os discursos dos dirigentes sejam difusos em relação ao grau de importância da autocomposição coletiva, a análise dos instrumentos normativos revela o caráter preponderante do texto legal (heterônimo) para a composição/regulamentação das relações de trabalho entre as categorias mais importantes do Rio Grande do Sul. Dos dados analisados, pode-se extrair o seguinte paradoxo: se as negociações coletivas se coadunam com os postulados pós-modernos, porque o privilégio à concepção normativista de regulação do trabalho? Ou melhor, para o quê tem servido a negociação?

2.2 Base Teórica: Desvendando os Resultados da Pesquisa de Campo.

2.2.1 A Teoria Sistêmica de Niklas Luhmann. Sociedade e Sistemas.

Já se disse alhures que a atual sociedade, pós-moderna, caracteriza-se, em síntese, pela globalização – responsável pela atenuação do caráter espacial -, alta tecnologia, pelas ausências de verdades universais e de previsibilidade científica dos riscos (especialmente dos ambientais), pela ampliação dos espaços democráticos, autônomos, enfim, por uma enorme complexidade.

Diante dessas circunstâncias, escolhe-se a teoria dos sistemas como marco de análise dos dados obtidos neste estudo, já que, se a mesma surgiu para explicar

os fenômenos da pós-modernidade, por que não serviria para explicar, também, o fenômeno das negociações coletivas de trabalho na atualidade?

É óbvio, também, que toda teoria se submete a críticas, o que em nada difere da que foi ora escolhida. Em relação à teoria dos sistemas, seus maiores adversários fazem severas invectivas, alegando que se trata de uma representação do neoconservadorismo (voltado à manutenção do *status quo*) ou neoliberalismo, já que a questão ideológica não ocupa o centro das atenções, pois se embasa especialmente na descrição da sociedade. Talvez fosse interessante fazer a análise dos dados obtidos a partir da teoria marxista (enfocando a relação capital *versus* trabalho), mas, como já anteriormente referido, nada na sociedade pós-moderna pode ser explicado a partir de uma regra universal, como, por exemplo, da lógica *capital x trabalho*.

No entanto, distintamente das teorias modernas, a sistêmica, de Niklas Luhmann, não leva em conta leis universais, apriorísticas, para explicar fenômenos sociais: parte da idéia de que tudo está incluído na sociedade²⁴⁷. Por isso, Luhmann se baseia no fenômeno da comunicação como elemento fundante da sociedade, o que conduz a algumas conclusões inafastáveis: a) estando a comunicação em todo lugar, a territorialidade é completamente irrelevante e b) como consequência, o indivíduo deixa de ser considerado um simples componente da sociedade.

Explicitadas, portanto, as razões para a escolha da teoria dos sistemas como marco teórico deste estudo, passa-se a explicá-la.

Na teoria, Luhmann entende que falar de sociedade é falar de sistema. Mas, antes de tudo como se dá a ordem social? Estrutura-se sob dois pilares de sustentação: complexidade e dupla contingência. É na complexidade que se

²⁴⁷ ROCHA, Leonel Severo. Observações sobre autopoiese, normativismo e pluralismo jurídico. ROCHA, Leonel Severo, STRECK, Lênio, MORAES, Luis Bolzan de, et al. **Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica: programa de pós-graduação em Direito da UNISINOS: mestrado e doutorado**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 168.

encontram todos os eventos possíveis, isto é, um campo ilimitado de possibilidades, que é identificado como caos²⁴⁸. Dupla contingência surge como o deslocamento do mundo das possibilidades para a situação originária de contato de dois indivíduos. Uma vez realizada a seleção de possibilidades, o que é dado pela comunicação, supera-se a dupla contingência e reduz-se a complexidade.

Por isso, a dupla contingência só termina quando uma das duas pessoas toma uma atitude, elegendo uma das possibilidades. Nesse momento, cabe a outra aceitar ou não a possibilidade escolhida. A partir desse momento, surge a comunicação, o que nada mais é do que o compartilhamento de expectativas. Está-se diante do caráter fundador do social. Enfim, nas palavras de Luhmann, “a operabilidade desses sistemas sociais nasce da fatalidade do acaso²⁴⁹”.

Na medida em que uma das possibilidades introduz a ordem, é possível a autoafirmação (mundo real, nas palavras de Luhmann) e, por consequência, a redução da complexidade, o que se dá a partir do surgimento de sistemas sociais (e eventualmente de subsistemas, subsistemas de subsistemas, etc).

Mas do que se compõe a sociedade? Partindo da perspectiva luhmanniana, falar de sociedade é falar de sistema; a sociedade, enquanto sistema, é composta por comunicações e de todas as comunicações²⁵⁰. Logo, sem comunicação não existe sociedade, nem relações humanas, uma vez que as seleções em comum, redutoras da complexidade e da dupla contingência, não seriam constituídas.

Observa-se, assim, que o sistema social, enquanto operado e composto somente de comunicação, é, inicialmente, um sistema fechado. E, na concepção de que só se produz comunicação a partir da comunicação, que surge a chamada

²⁴⁸ GARCÍA AMADO, Juan A . Garcia Amado. A Sociedade e o Direito na obra de Niklas Luhmann. *In: ARNAUD, André-Jean e LOPES JR., Dalmir (org.). Niklas Luhmann: Do Sistema Social à Sociologia Jurídica.* Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004. p.301

²⁴⁹ *Idem.* p. 303.

²⁵⁰ LUHMANN, Niklas. **A improbabilidade da Comunicação.** 3. ed. Lisboa: Vega. Limitada, 2001.p. 70.

*autopoiese*²⁵¹. Nesse contexto, vale esclarecer que é a sociedade que se comunica, e não as consciências individuais, pois, acaso a comunicação se esgotasse nas consciências individuais, não haveria sociedade; sem dúvida haveria vida, mas jamais haveria sociedade. A comunicação é a possibilitadora da sociedade, ou seja, ela permite que a sociedade exista. A sociedade não se compõe de pessoas, mas de comunicações, que se operam entre sistemas.

Entretanto, a multiplicidade das comunicações e dos comportamentos possíveis resulta numa complexidade paralisante. Como conseqüência, a sociedade não pode crescer sem que se reduza essa complexidade. A proposta de Luhmann, para esse problema, seria a geração, através da sociedade, de novos sistemas sociais, denominados de subsistemas, sem que deixem de ser sistemas autênticos e autônomos. Portanto, cada subsistema terá a função de reduzir a complexidade num determinado âmbito da sociedade (especialização funcional). Dessa forma, desaparece a necessidade de que todos se ocupem do todo para tudo. Somente dessa maneira, diz García Amado, a sociedade poderá evoluir²⁵².

Importante mencionar que esses subsistemas fazem parte do sistema social, pois todos são, enquanto parte da sociedade, sistemas comunicativos, sendo que a comunicação entre eles não se esgota no interior de cada um deles. Em realidade, cada sistema parcial desenvolve “uma alta sensibilidade para determinadas questões temáticas, ao mesmo tempo em que manterá também uma alta indiferença frente às demais questões²⁵³”.

²⁵¹ Sistemas autopoieticos são sistemas operacionalmente fechados, mas funcionalmente diferenciados. NEVES, Clarissa Eckert Baeta, NEVES, Fabrício Monteiro. *op. cit.* p. 182-207. 1997. Luhmann inspirou-se na teoria de dois biólogos chilenos – Humberto Maturana e Francisco Varela – que denominaram de autopoiesis a abordagem da auto-organização dos processos celulares, ou seja, no sentido de auto-produção dos componentes do sistema. Transpondo este entendimento para a teoria dos sistemas, ter-se-á que cada sistema se auto-produz, sendo capaz de determinar seus elementos numa idéia de unidade e ordenação, mantendo sua identidade em relação ao meio, ou seja, do entorno. Autopoiesis, do grego, auto (mesmo) e poein (produzir).

²⁵² AMADO, Juan Antonio García. *op. cit.* p. 306-307.

²⁵³ *Idem.* p. 308.

A delimitação, por sua vez, se dá no momento em que cada sistema, através da sua função, fixa um setor particular de complexidade e passa a reduzi-la. Na verdade, o sistema opera através de uma forma de seleção continuada no ambiente, que permite discernir qual entre as comunicações existentes está dentro e qual está fora do sistema. Portanto, os sistemas não existem sem que antes existam limites, que são constituídos pelo sentido. Por sentido, entende-se a estratégia de seleção de elementos ou possibilidades, cuja função é reduzir a complexidade²⁵⁴.

Repise-se que sistema é um elemento cuja existência repousa na sua qualidade de redutor da complexidade do ambiente. Logo, o mundo de possibilidades é muito mais complexo do que o próprio sistema:

[...]la diferencia entre entorno y sistema estabiliza el gradiente de complejidad. Por eso la relación entre entorno y sistema es necesariamente asimétrica. El gradiente corre en una sola dirección irreversible. Cada sistema tiene que afirmarse frente a la complejidad avasaladora de su entorno y cada éxito, cada logro estable, cada reproducción vuelve más complejo el entorno de todos los demás sistemas²⁵⁵.

A essa altura, surge ainda o questionamento: como os sistemas são produzidos? Segundo García Amado, os sistemas sociais vão se reproduzindo na sociedade com a função de reduzir a complexidade; essa é a razão de ser de sua constituição. Assim, uma vez constituídos, permanecem. Em outras palavras, os sistemas são produtos de si mesmos. Logo, na medida em que se tornam autênticos, vivem de si mesmos. O sistema é composto de comunicações, entretanto as governa dentro dele, de forma que das comunicações seguem outras comunicações e assim por diante, resultando na duração do sistema²⁵⁶.

²⁵⁴ AMADO, Juan Antonio García. *op. cit.* p. 308.

²⁵⁵ LUHMANN, Niklas. **Sistemas Sociales: lineamientos para una teoría general**. 2.ed. Barcelona: Anthropos, 1998.p. 177.

²⁵⁶ GARCÍA AMADO, Juan A. *op. cit.* p. 313-315.

Aqui ganha importância a autopoiese proposta por Luhmann. Um sistema se diz auto-referencial ou autopoietico quando é capaz de (re)produzir a si mesmo, isto é, quando capaz de produzir seus elementos a partir de seus próprios elementos, suas operações, seus processos e estruturas, até mesmo sua identidade como sistema. É importante ressaltar que não se trata de repetições, mas sim de recriações de novos elementos ligados aos anteriores. Aliás, aqui não se está falando em repetições, pois, caso contrário, estaríamos falando de uma sistema sem sentido, que não reduziria a complexidade²⁵⁷. Ou melhor,

Se o sistema consegue se autorreproduzir com certa independência, isto é, consegue se fechar operacionalmente, existe, então, um sistema autopoietico. Ou seja, sistemas que conseguem partir da criação de um espaço próprio de sentido e se autorreproduzirem a partir de um *código* e de uma *programação* própria.²⁵⁸

Todo dado do meio é analisado pelo sistema, que vai decidir se essa informação é relevante ou não, a partir do estabelecimento dos próprios critérios diretores dessa seleção. Justamente sob essa perspectiva, se discute se os sistemas são abertos ou fechados. Entende García Amado que, em verdade, os sistemas são tanto fechados quanto abertos. O fato de um sistema ter a capacidade de se autorreproduzir, de se autossustentar, traz à tona a idéia de que o sistema seja fechado, entretanto, não significa dizer que essa autonomia resulte na independência total em relação ao meio exterior. O mais adequado é entender que o sistema é fechado e aberto ao mesmo tempo. Aberto no sentido de que atua a partir de excitações provenientes do meio²⁵⁹, ou melhor, cognitivamente aberto e operativamente fechado. É bom deixar claro, também, que o

²⁵⁷ GARCÍA AMADO, Juan A. *op. cit.* p. 313-315.

²⁵⁸ ROCHA, Leonel Severo. *op. cit.* p. 169.

²⁵⁹ GARCÍA AMADO, Juan A. *op. cit.* p. 315-318.

[...] sistema, por ser operacionalmente fechado – não tendo portanto influências no seu ambiente – não prescinde do ambiente que o circunda. O sistema é, então, adaptado ao seu ambiente através do acoplamento estrutural. Esse conceito explica como o sistema reconhece seu ambiente sem contudo sofrer influência do mesmo. Isso equivale a dizer que o sistema autopoietico é aberto porque é fechado.²⁶⁰

Para Luhmann, cada sistema se individualiza a partir da posse de um código binário; por exemplo, no Direito (legal/ilegal), na ciência (verdadeiro/não-verdadeiro), etc. Enfim, não há apenas uma única verdade e nada mais. No tocante ao Direito, por exemplo, não existe somente o legal, mas também o ilegal. Dessa forma, fica estabelecido que o jurista deve decidir se determinado ato é legal ou ilegal, não basta afirmar a legalidade ou a ilegalidade desse ato, é preciso, também, que a designação de cada um desses valores esteja condicionada por algum dado externo²⁶¹.

Com efeito, não existe nenhum sistema que possua uma perspectiva privilegiada sobre a realidade se comparado aos demais sistemas. Cada sistema contempla os objetos conforme seu código (racionalidade) próprio e a partir de suas diferenças constitutivas, jamais pronunciando-se sobre a compreensão desse mesmo objeto em outro sistema. O sentido de cada objeto é “*policontextual*”, ou seja, seus sentidos serão tantos quantos forem os sistemas que integram suas operações²⁶².

Como dito anteriormente, a sociedade e seus subsistemas não se compõem de indivíduos, mas de comunicações. Os indivíduos, em sua dupla dimensão – biológica e psicológica, são um pressuposto necessário, mas não fazem parte, enquanto tais, da auto-referência do sistema. Os indivíduos não são parte dos

²⁶⁰ Queiróz, Marisse Costa de. O Direito como Sistema Autopoietico: contribuições para a sociologia jurídica. **Revista Sequência**, nº 46, p. 77-91, jul. de 2003.

²⁶¹ *Idem.* p. 320-321.

²⁶² *Idem.* p. 323.

sistemas sociais, mas sim de seu meio. Por isso, cada sistema funcional abarca, sob sua perspectiva, todos os indivíduos, mas não na sua integridade, somente na dimensão que importa para cada sistema. O sujeito, como consciência individual, não pertence aos sistemas sociais modernos. Cada pessoa encerra um sistema psíquico autopoietico diferente dos sistemas sociais, já que seus elementos não são comunicações, mas consciência²⁶³.

O indivíduo existe para o sistema como centro de identificação de um conjunto de expectativas. A individualidade será formada de acordo com a eleição pelo indivíduo dos comportamentos que, dentre todas as ilimitadas possibilidades, sejam coerentes com suas condutas anteriores, que permitam sua auto-apresentação coerente, como identidade, e não como contingência²⁶⁴.

A existência dos sistemas sociais, como mecanismo de redução de complexidade, obedece a impossibilidade de consenso fático entre os indivíduos, de forma que cada sistema conhece apenas o setor que fica sob seu código particular e sua seletividade. Não há consenso para integração dos elementos de um sistema, sob pena de acabar com a diferenciação funcional de cada um deles. Os conflitos, assim, são solucionados por cada sistema de acordo com sua própria bipolaridade alternativa, com seu código padrão, evitando o contágio a todo meio social²⁶⁵.

Cada sistema parcial da sociedade tem sua participação na autopoiese do sistema global, assumindo uma orientação a uma função. O Direito, dentro da teoria dos sistemas sociais, é a segurança que torna esperável o comportamento próprio e alheio sob pautas comuns. O Direito permite aos indivíduos orientar-se mediante a “generalização” das expectativas de expectativas²⁶⁶.

²⁶³ GARCÍA AMADO, Juan A. *op. cit.* p. 324-328.

²⁶⁴ *Idem.* p. 324-328.

²⁶⁵ *Idem.* p. 324-328.

²⁶⁶ *Idem.* p. 331.

Considerando que as estruturas dos sistemas sociais consistem em expectativas, introduz-se um elemento de insegurança consistente na possibilidade dessas expectativas serem defraudadas. Por isso, há duas estratégias, segundo Luhmann, que permitem manter íntegros os sistemas. Uma delas se apresenta como expectativas cognitivas, hipótese em que a frustração serve como uma nova fonte de conhecimento, permitindo a formação de uma nova expectativa. Aqui os sistemas aprendem, adaptando-se ao novo estado das coisas e modificando suas expectativas. A outra, são as expectativas normativas nas quais os sistemas defendem suas estruturas das expectativas defraudadas; aqui se assegura que as expectativas sejam estabilizadas, ou seja, que não sejam modificáveis por atos particulares dos indivíduos, e para isso existe o sistema jurídico. É a expectativa normatizada que pode ser imposta pelo uso da força, que determina que as hipóteses contempladas na norma sejam suscetíveis de realizar-se²⁶⁷.

O Direito, para Luhmann, tem implícita na estrutura de suas normas a previsão do conflito, pois sempre se coloca como alternativa de cumprimento e descumprimento. Logo, o Direito usa a possibilidade de conflito para a generalização de expectativas e é no conflito que encontra o elemento dinamizador que permite sua evolução e adaptação às mudanças no meio social, reconhecendo novas expectativas em substituição às anteriores²⁶⁸.

O sistema jurídico, como sistema social, é auto-referencial, autopoietico, pois constrói seus elementos a partir de seus elementos²⁶⁹. É o Direito que se auto-estabelece e se auto-legitima internamente como Direito. Não importa nada do meio e nada é jurídico fora dele. Se compõe de comunicações e na sucessão de eventos temporais dessas comunicações encontra sua base de manutenção. Mas como

²⁶⁷ GARCÍA AMADO, Juan A. *op. cit.* p. 331-333.

²⁶⁸ *Idem.* p. 334.

²⁶⁹ Os subsistemas respondem por meio da especialização funcional à complexidade do sistema social. Cada subsistema, para sobreviver, é obrigado a se diferenciar do exterior, selecionando o que tem sentido para ele, por meio de um código binário. Por exemplo, o subsistema jurídico se constitui e encontra seus limites com o código legal/ilegal. Essa maneira de comunicar permite a cada subsistema reduzir a sua complexidade, para, assim, perpetuar-se. ROTH, André Noël. Direito em Crise: Fim do Estado Moderno. In: FARIA, José Eduardo(org.). **Direito e globalização econômica: implicações e perspectivas.** São Paulo: Malheiros, 1996. p. 17.

sistema auto-referencial, o Direito enfrenta também a tautologia ou paradoxo da circularidade. Deve, por isso, tomar referências externas, sem romper sua auto-referência normativa. Contudo, as tentativas tradicionais de resolver o problema da validade originária do Direito não passam de mentiras necessárias, pois não impedem sua capacidade de auto-referência²⁷⁰.

Daí vem a presença do código jurídico/antijurídico, próprio do sistema, e dos programas. O código dá ao sistema sua cláusula operativa e permite a produção da primeira limitação da contingência, o que é jurídico não pode ser antijurídico. Mas para dirimir esses valores aos fatos exteriores são necessários programas revelados no Direito positivo, nas normas. Nessa esfera, o sistema jurídico é normativamente fechado, mas cognitivamente aberto. Não existem normas jurídicas fora dele, mas vincula seu funcionamento a acontecimentos externos que requerem uma atividade cognitiva²⁷¹.

O Direito é válido enquanto pode ser mudado; é contingente e vale em razão dessa contingência. Somente a partir do Direito se produz Direito, de forma que não pode o sistema questionar os recursos de validade de seus elementos, quando o próprio sistema imputa essa validade. A discricionariedade das mudanças jurídicas institucionaliza-se, estendendo-se o consenso pressuposto para o procedimento de criação e modificação dos conteúdos jurídicos²⁷².

É a própria sociedade que pressiona o sistema jurídico para que abarque novas e maiores complexidades, acarretando o aumento da complexidade do sistema, com a criação de normas. Contudo, as possibilidades de aumento não podem ser ilimitadas, pois o Direito só poderá aumentar sua complexidade até o limite em que não acarrete a inconsistência das decisões, ou seja, que se tratem os

²⁷⁰ GARCÍA AMADO, Juan A. *op. cit.* p. 334.

²⁷¹ *Idem.* p. 334-335.

²⁷² *Idem.* p. 337.

casos iguais de forma igual. O Direito deve ser garantia de expectativas confiáveis e estáveis²⁷³.

A teoria dos sistemas sociais, embora aparentemente inovadora, em verdade é revolucionária, pois, além de criar o inédito conceito de sociedade sem indivíduos (sociedade é comunicação), torna superáveis os limites territoriais, circunstância fundamental numa sociedade pós-moderna policontextual²⁷⁴, cuja velocidade “gera novas formas associativas e novas dimensões relacionais²⁷⁵”.

2.2.2 Teoria dos Sistemas e Negociações Coletivas. Análise dos Dados Obtidos.

Estabelecidas as bases de formação de um sistema, inclusive do Direito, cabe indagar: o Direito do Trabalho pode ser um sistema do subsistema do Direito? E qual o papel reservado às negociações coletivas de trabalho?

Já se disse que todo sistema – no que se inclui o direito - representa a redução de alguma forma de complexidade, através da criação de uma racionalidade própria (código próprio), que o distingue e o mantém íntegro em face do ambiente. Apesar dessa autorreferência (fechamento), o sistema adapta-se ao entorno por meio do que se chama de acoplamento estrutural (abertura), isto é, “o sistema reconhece seu ambiente sem contudo sofrer a influência do mesmo²⁷⁶” e é

²⁷³ GARCÍA AMADO, Juan A. *op. cit.* p. 335.

²⁷⁴ NEVES, Clarissa Eckert Baeta; SAMIOS, Eva Machado Barbosa. **Niklas Luhmann: a nova teoria dos sistemas**. Porto Alegre: Ed. UFRGS, 1997. p. 9-17.

²⁷⁵ AGUIAR, Roberto A. R. de. Alteridade e rede no direito. **Veredas do Direito**. Belo Horizonte, v.1. Jan./Jun., 2004. p. 26.

²⁷⁶ Queiróz, Marisse Costa de. *op. cit.* p. 84

nessa relação que o mesmo evolui: da “interação de sua parte endógena, absorvida pelo exógeno social²⁷⁷”. Da relação sistema/entorno, o

[...]direito torna-se autopoietico, quando as suas auto-descrições permitem desenvolver e aplicar uma teoria de fontes jurídicas no contexto da qual as normas possam ser geradas através de precedentes jurisprudenciais ou outros processos de criação jurídica endógena²⁷⁸.

Não resta a menor dúvida de que, assim como sistema jurídico possui a sua clausura a partir do código legal/ilegal, o Direito do Trabalho também é um subsistema dentro do Direito, pois refere-se às relações individuais e coletivas de trabalho e tem a sua racionalidade segundo o critério estabelecido pelo princípio protetivo²⁷⁹: permissão e incentivo de toda e qualquer proteção ao trabalhador e às condições de trabalho, *in mellius*/proibição de redução das condições de trabalho, *in pejus*, salvo as hipóteses taxativamente delegadas às negociações coletivas.

Estabelecido o código, o núcleo sobre o qual se embasa o direito do trabalho, cabe, agora, tecer algumas considerações acerca das negociações coletivas de trabalho segundo a teoria dos sistemas. Já se mencionou alhures que as negociações coletivas de trabalho representam o campo mais fecundo para a autocomposição dos conflitos coletivos, pois a) qualquer tipo de inserção nos instrumentos é permitida, desde que observada a fronteira do código supraindicado; em outras palavras, qualquer possibilidade pode vir a ter força jurídica dependendo

²⁷⁷ SWARTZ, Germano e NETO, Arnaldo Bastos Santos. O Sistema Jurídico em Kelsen e Luhmann: Diferenças e Semelhanças. **Direitos Fundamentais e Justiça**. Porto Alegre, Ano 2, nº 4, jul./set. 2008. p.199.

²⁷⁸ TEUBNER, Gunter. **O Direito como Sistema Autopoietico**. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 1989, p. 85. “Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes”.

²⁷⁹ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 83.

da vontade dos interessados; b) trata-se de um mecanismo expedito e extremamente abrangente, na medida em que os próprios atores sociais representantes de um determinado setor (categoria) econômico regulam as suas relações; e c) representam a possibilidade de acoplamento estrutural (abertura) do sistema com o seu entorno, na medida em que podem absorver e responder, eficazmente, às irritações do ambiente segundo a sua operacionalidade (fechamento). Em outras palavras: os instrumentos decorrentes da negociação têm um enorme potencial criativo e redutores das possibilidades, *mutatis mutandis*, geram a redução da complexidade do entorno e o aumentam a complexidade do sistema trabalhista²⁸⁰, são capazes de absorver irritações emanadas de outros sistemas e respondê-las segundo a sua lógica interna, realizando a autopoiese.

Vê-se do cotejo entre os depoimentos dos dirigentes sindicais e a análise quantitativa dos instrumentos entabulados, que as negociações coletivas de trabalho não estão respondendo, na prática, às demandas do entorno, já que grande parte do conteúdo dos instrumentos são repetições de textos legais. Talvez por isso esteja tão presente, ainda, a concepção normativista (fechada) das relações de trabalho, segundo a qual o papel preponderante ainda é o desempenhado pelo Estado.

Nota-se, também, que a inserção de cláusulas flagrantemente *in pejus*, conflitantes com a racionalidade do direito do trabalho, significam a tentativa de suplantar (invadir) a racionalidade do sistema trabalhista através da irritação gerada pelo sistema econômico. Sobre a tentativa do sistema econômico²⁸¹ açambarcar o sistema trabalhista, é relevante lembrar que

²⁸⁰ Segundo Luhmann, a partir do momento em que o sistema reduz a complexidade do entorno, aumenta a sua complexidade interna. LUHMANN, Niklas. **Sistemas sociais: lineamientos para una teoría general**. 2.ed. Barcelona: Anthropos, 1998.

²⁸¹ “A convenção coletiva tem se mostrado instrumento de flexibilidade, incomparavelmente superior aos mecanismos de tutela. Adapta-se melhor aos particularismos regionais e sobretudo à peculiaridades dos grupos profissionais, cada vez mais segmentados. Generalizou-se, por outro lado, a utilização da contratação coletiva não apenas para alterar *in melius* condições de trabalho, o que corresponde à sua função tradicional, mas também *in pejus*, o que exterioriza prática recente.” MAGANO, Octavio Bueno. Apud SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Direitos Humanos na Negociação Coletiva**. São Paulo: LTr, 2004. p. 127.

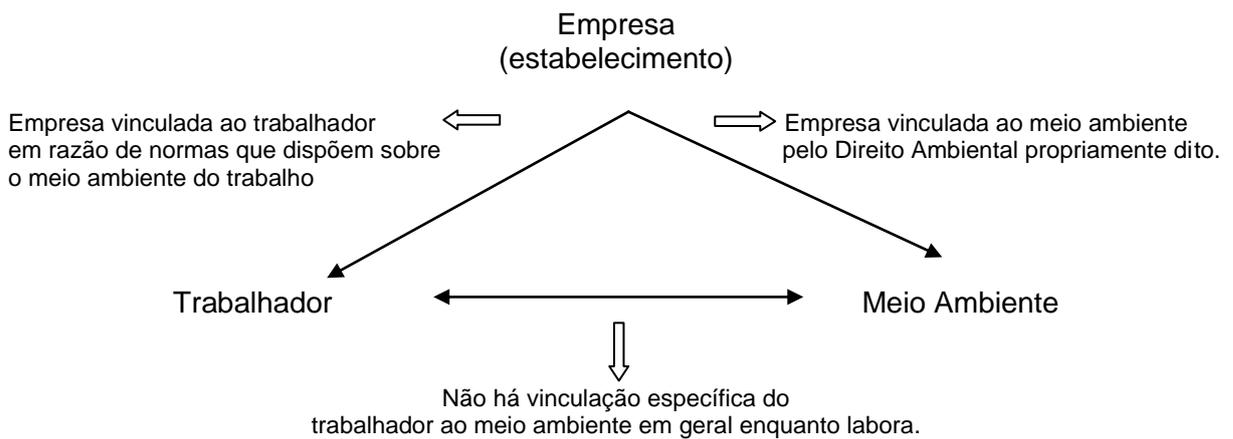
Em decorrência da autonomia de seus diferentes sistemas, o nível de dificuldade da sociedade contemporânea para manter sua unidade e coesão decorre, justamente, do grau de complexidade atingido por sua diferenciação funcional. Numa situação-limite, essa diferenciação conduz a um dilema: de um lado, ela abre caminho para uma especialização e para uma interdependência crescentes, razão pela qual cada sistema só consegue preservar seu potencial de evolução se souber interagir com os outros sistemas; de outro lado, contudo, ao se abrir a essa interação cada sistema sempre acaba correndo o risco de ter suas especificidades apropriadas por outros sistemas, ou então, de vê-las descaracterizadas pela influência determinante dos sistemas mais fortes – que compromete a sua autonomia. **Quando isso ocorre, o sistema simplesmente desaparece. Em outros termos, quando instâncias externas passam a determinar suas operações e a intervir na constituição de seus elementos, o sistema perde a capacidade de fixar o limite que o separa de seu ambiente, que o diferencia do seu entorno. Neste momento ele chega ao seu final.**²⁸²(grifos nossos)

Por outro lado, a existência de cláusulas com algumas inovações frente à lei e em consonância ao código trabalhista devem ser saudadas, já que são reflexo às irritações dos demais sistemas. Traz-se, ilustrativamente, à memória a cláusula que impõe a participação dos trabalhadores na definição do regime compensatório em Caxias do Sul, como representação da inserção democrática nos instrumentos coletivos, ou melhor, a irritação do sistema político sobre o sistema trabalhista.

Diante dessas constatações, resta evidente, também, que o sonho por um direito do trabalho *verde* (vide cap. 2, item 2.2.2), inserindo meios de defesa do meio ambiente em geral nas relações de trabalho através da inserção de cláusulas nos instrumentos das negociações coletivas, como decorrência das irritações da comunicação ecológica – e dos princípios da solidariedade intergeracional, prevenção e precaução dos riscos ambientais - não vão passar de um mero sonho de verão. Ao que tudo indica, a visão restrita dos atores sociais quanto à importância das negociações de trabalho e seus instrumentos, o que é revelada pela preponderância normativa em relação à consensual, evitará que se forme um estado

²⁸² FARIA, José Eduardo. **O Direito na Economia Globalizada**. São Paulo: Malheiros, 1999. p. 192.

de proteção ambiental dentro geral do ambiente do trabalho e, por conseguinte, dos seus métodos produtivos. Aliás, a se manter a atual tendência, a vinculação empresa, trabalhador e meio ambiente continuará a ser, infelizmente a que se traduz da figura abaixo:



Segundo a teoria dos sistemas, enfim, as negociações coletivas de trabalho são o meio que possibilitam a interferência com os outros sistemas, tornando jurídico-trabalhista todo o interesse dos atores sociais, desde que observada a racionalidade do subsistema do direito do trabalho. Apesar da vastidão de abrangência da autocomposição, o que se conclui, dos dados analisados, no Rio Grande do Sul, é que prepondera a idéia de que o direito do trabalho seja um sistema fechado, nada autopoietico, por estar muito presente a regulação heterônoma no âmbito juslaboral. Em outras palavras: as negociações coletivas de trabalho não reduzem a complexidade da sociedade pós-moderna, nem têm acoplado novas demandas do entorno.

4 CONCLUSÃO

Teoria e prática não andam, necessariamente, juntas!

Qual instituto, teoricamente, melhor se amolda aos postulados pós-modernos do que as negociações coletivas de trabalho, as quais – a despeito de terem surgido no início do século passado, na modernidade - servem para que os próprios envolvidos solucionem os seus conflitos e selem a paz por meio de um acordo ou convenção coletiva?

Todos os modelos trabalhistas relevantes, salvo melhor juízo, forjaram-se na modernidade (industrialismo) e construíram seus alicerces segundo maior ou menor intervenção do Estado; isto é, de acordo com o grau de heteronomia (monismo) ou autonomia (pluralismo). Uns privilegiaram a legislação, outros a autocomposição (decorrente das negociações coletivas de trabalho). Há os que fizeram a mescla dos dois anteriores. Neste último caso, insere-se o Brasil.

Ocorre, no entanto, que, teoricamente, os paradigmas da modernidade foram – ou pelo menos deveriam ter sido - revistos pelos efeitos da pós-modernidade. Nesta, dá-se prevalência à autonomia e à pluralidade, em detrimento da heteronomia. *Mutatis mutandis*, a pós-modernidade, em síntese, deveria ter feito

com que sistemas preponderantemente heterônomos ou mesclados dessem maior ênfase aos instrumentos autônomos, decorrentes das negociações coletivas de trabalho, permitindo a flexibilização das relações de trabalho – com as ressalvas trazidas ao longo deste estudo.

Aliás, não por acaso, foi a partir dessas premissas pós-modernas que se esboçou criar um Direito do Trabalho levando mais em conta as questões ambientais gerais, redutoras de riscos concretos e abstratos e ligados por uma ética ecológica e intergeracional, inserindo novos direitos e deveres nos acordos/convenções coletivas de trabalho.

Mas o que se viu da pesquisa de campo, que envolveu a entrevista de dirigentes sindicais e a análise dos instrumentos normativos? Diante da tendência pós-moderna, as negociações coletivas de trabalho gozam de status privilegiado na pauta sindical brasileira? Afinal, qual é a perspectiva atual das negociações coletivas de trabalho no âmbito de sindicatos dos setores economicamente mais representativos no Estado do Rio Grande do Sul?

A despeito dos instrumentos coletivos se compatibilizarem com os postulados (teóricos) pós-modernos, a pesquisa de campo demonstrou que a teoria não se coaduna com a prática. Prevalece, no âmbito *juslaboral* investigado, a regulação estatal – apesar do âmbito de incidência dos contratos coletivos ser imenso - o que é confirmado pelas entrevistas realizadas com os dirigentes sindicais. E mais: é espantoso notar que grande parte dos inquiridos, apesar de estarem inseridos em ramos da economia completamente distintos e em municípios com vocações e tamanhos distintos, não manifestou maior interesse nos instrumentos coletivos.

São surpreendentes, também, os altos índices de repetição de textos legais existentes nos instrumentos coletivos de trabalho analisados (39,2% em Caxias do Sul; 56,6% em Parobé; e 53,4% em Porto Alegre), bem como a discrepância em

relação à quantidade de cláusulas *in mellius*²⁸³ e *in pejus* ao trabalhador, dependendo do município investigado (39,25%/11,3% em Caxias do Sul; 16,3%/16,3% em Parobé; e 20,3%/0% em Porto Alegre). Tal fato, aliás, relativamente às disposições que pioram as condições de labor, pode ser visto como a consequência da inserção de demandas econômicas dentro do Direito do Trabalho, tendo como objetivo suplantar o princípio protetivo, isto é, atingir a própria racionalidade interna do referido ramo jurídico.

Dignas de nota, contudo, são as cláusulas que prevêm a participação dos trabalhadores quanto à inserção do regime compensatório nas empresas de Caxias do Sul²⁸⁴ e a relativa à promoção do trabalho decente em Porto Alegre²⁸⁵.

Tais números permitem extrair que, a despeito das negociações coletivas de trabalho serem responsáveis pela oxigenação do ramo *juslaboral*, com a possibilidade de inserção de diversas demandas que tenham vinculação direta ou indireta com as relações de emprego - como, por exemplo, as decorrentes da comunicação ecológica - praticamente inexistem motivos para esboçar alguma perspectiva alvissareira, especialmente nos sindicatos entrevistados no Rio Grande do Sul.

Ainda que se diga que as barganhas coletivas possibilitem o acoplamento estrutural com outros sistemas - para utilizar a expressão de Niklas Luhmann -,

²⁸³ Gize-se que a classificação *in mellius* considera algumas novidades em relação ao texto legal, enquanto o enquadramento *in pejus* considera flagrantes reduções em relação ao texto legal.

²⁸⁴ Clausula relativa à Convenção Coletiva de Trabalho analisada em Caxias do Sul: “11.02. A flexibilização da jornada de trabalho será adotada por votação secreta acompanhada por 01 (um) membro do Sindicato Profissional, mediante aprovação de 62% (sessenta e dois por cento) dos empregados em efetivo exercício de suas funções;”

²⁸⁵ Clausula relativa à Convenção Coletiva de Trabalho analisada em Porto Alegre: “01. TRABALHO DECENTE. As entidades econômicas convenientes envidarão todos os seus esforços para que as empresas representadas promovam o trabalho decente; o desenvolvimento sustentável, considerados os princípios próprios das atividades econômica e profissional e o crescimento econômico e social do comércio e dos comerciários; o respeito aos princípios e direitos fundamentais, como a liberdade sindical, a livre negociação coletiva e a não discriminação e igualdade no trabalho; práticas de proteção social; o diálogo social; a capacitação profissional; e a segurança e saúde do trabalhador.”

resta evidente que essa circunstância fica, em larga medida, restrita à teoria, por todas as considerações já tecidas ao longo dessa investigação.

Nunca é demais lembrar, que, talvez, a parca importância das negociações coletivas e seus instrumentos, no Brasil, seja decorrência de uma organização sindical, por exemplo, que proporciona a perpetuação dos dirigentes sindicais – basta ver que os entrevistados estão vinculados aos sindicatos há muito tempo, alternando-se em funções de direção – e confere estabilidade financeira por meio das receitas oriundas das contribuições obrigatórias. Em virtude da organização sindical conferir certa zona de conforto aos dirigentes, parece que estão pecando na principal missão, qual seja, a de criar inovadores instrumentos coletivos. Diante desses fatos, é perfeitamente possível dizer-se que, assim como ocorreu na Espanha através do surgimento das *comisiones obreras*, novos entes coletivos poderão surgir e ocupar o papel dos atuais sindicatos brasileiros, especialmente no que toca à estipulação de acordos. Apesar da organização sindical não ter sido objeto de estudo, é lícito dizer-se: ou o manequim – simbolizado pelo atual sindicato – se ajusta à roupa, ou outrem haverá de vesti-la.

Enfim, no Brasil, autênticas e inovadoras negociações coletivas de trabalho, como procedimentos rotineiros e inovadores, ainda se calcula que irão permanecer por bom tempo na academia ou na literatura, independentemente dos influxos teóricos vigorantes.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Roberto A. R. de. Alteridade e rede no direito. **Veredas do Direito**. Belo Horizonte, v.1. jan./jun., 2004.

AMADO, Juan Antonio García. A Sociedade e o Direito na obra de Niklas Luhmann. *In* ARNAUD, André-Jean e LOPES JR., Dalmir (org.). **Niklas Luhmann: do Sistema Social à Sociologia Jurídica**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004. p. 306-307.

ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito Ambiental**. 7. ed. Curitiba: Juruá.

ARNAUD, André-Jean e JUNQUEIRA, Eliane Botelho. **Dicionário da Globalização. Direito. Ciência Política**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

BERNARDES, Márcia Nina. Verbete Globalização. *In*: BARRETO, Vicente de Paulo (Coord.). **Dicionário de Filosofia do Direito**. São Leopoldo: Unisinos, 2006.

BETTI, Emilio. **Teoria do Negócio Jurídico**. Campinas : LZN, 2003.

BOBBIO, Norberto. **Era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003.

CARVALHO, Delton Winter de. **Dano Ambiental Futuro. A Responsabilização Civil pelo Risco Ambiental**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2008.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. Vol. I, 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1981.

_____. **Tratado Elementar de Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 1977.

CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes. **O Trabalho na Constituição**. São Paulo: LTr, 1990.

_____. **Trabalho na Constituição. Direito Coletivo**. Vol. 2, São Paulo: LTr, 1990.

_____. **O Trabalho e o Sindicato. Evolução e Desafios**. São Paulo: LTr, 2005.

_____. **Trabalho: do Hoje para o Amanhã**. São Paulo: LTr, 2006.

COLLECTIVE Bargaining Convention. International Labour Organization. Extraído de <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C154>>. Acesso em 10.10.2008.

CONSELHO Econômico e Social de Portugal. Portugal. Disponível em <<http://www.ces.pt/cms/91>>. Acesso em 30.10.2008.

DALLARI, Sueli Gandolfi e VENTURA, Deisy de Freitas Lima. O princípio da precaução: dever do Estado ou protecionismo disfarçado?. **São Paulo Perspectiva**. 2002, vol.16, n.2, pp. 53-63. ISSN 0102-8839.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego: entre o Paradigma da Destruição e os Caminhos da Reconstrução**. São Paulo: LTr, 2006.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

_____. **Jornada de Trabalho e Descansos Trabalhistas**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2003.

FARIA, José Eduardo. **Direito e Conjuntura**. São Paulo: Saraiva, 2008.

_____. **O Direito na Economia Globalizada**. São Paulo: Malheiros, 1999.

FILHO, Carlos Alberto Bittar. Do Dano Moral Coletivo no Atual Contexto Jurídico Brasileiro. **Jus Navigandi**. Dez. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6183>>. Acesso em: 11 jan. 2008.

FILHO, Evaristo de Moraes. **O Problema do Sindicato Único no Brasil: seus fundamentos sociológicos**. 2. ed. São Paulo: Alfa Ômega, 1978.

FRANCO, J. Fernando. **Revista Latinoamericana de Derecho Social**. Num. 1, jul-dec., 2005, p. 33.

GALANTINO, Luisa. **Diritto Sindacale**. 6. ed. Torino: Giappichelli Editorre, 1996.

GENRO, Tarso. **Introdução à Crítica do Direito do Trabalho**. Porto Alegre: L&PM Editores, 1979.

GIDDENS, Anthony, BAUMAN, Zigmund, BECK, Ulrich, LUHMANN, Niklas. **Las Consecuencias Perversas de La Modernidad**. Barcelona: Anthropos, 1996.

GIUNI, Gino. **Introducción al Estudio de la Autonomia Colectiva**. Granada: Editorial Colmares, 2004.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e Toyotismo na Civilização do Automóvel**. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 13. ed. São Paulo: Loyola, 2004.

HOLANDA, Aurélio Buarque de. **Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 3.ed. Curitiba: Editora Positivo, 2004.

ÍNDICE Trimestral de Atividade Produtiva (ITAP) – Destaques. **Fundação de Economia e Estatística**. Porto Alegre. Ago. 2008. Disponível em <http://www.fee.rs.gov.br/sitefee/pt/content/estatisticas/pg_itap_destaque.php> Acesso em 20.10.2008.

JAVILLIER, Jean-Claude. **Droit Du Travail**. 7. ed. Paris: L. G. D. J., 1999.

JOHNSON, Alan G. **Dicionário de Sociologia**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1997.

KUMAR, Krishan. **Da Sociedade Pós-Industrial à Pós-Moderna. Novas Teorias sobre o Mundo Contemporaneo**. Rio de Janeiro: Zahar, 1995.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A Negociação Coletiva no Direito do Trabalho Brasileiro. **Revista LTr**. São Paulo, Vol.70, n.07, p. 793, jul. 2006.

LEITE, José Rubens Morato e MELO, Melissa Ely. As Funções Preventivas e Precaucionais da Responsabilidade Civil por Danos Ambientais. **Revista Sequência**, Florianópolis, nº 55, p. 195-218, dez. 2007.

LUHMANN, Niklas. **A improbabilidade da Comunicação**. 3. ed. Lisboa: Vega. Limitada, 2001.

_____. **Sistemas Sociais: lineamientos para una teoría general**. 2.ed. Barcelona: Anthropos, 1998.

MAGANO, Octávio Bueno. Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**. Vol. LXXIII, p. 115-144, 1978.

_____. **Manual de Direito do Trabalho. Direito Coletivo do Trabalho**. Vol. 3. São Paulo: LTr, 1984.

MANRICH, Nelson. **A Modernização do Contrato de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

MILARÉ, Édís e SETZER, Joana. Aplicação do Princípio da Precaução em áreas de incerteza científica: Exposição a campos eletromagnéticos gerados por estações de radiobase. **Revista de Direito Ambiental**, São Paulo, nº41, Ano 11, jan.-mar. 2006.

MILARÉ, Édís. Princípios Fundamentais do Direito do Ambiente. **Revista Justitia**. São Paulo, Vol. 181/184, p. 24-37, jan. /dez.1998. Disponível em <http://www.italolopes.com/ucb/auxiliar/aux_princ_dir_amb.pdf>. Acesso em 13.01.2009.

MINISTERIO de Trabajo y Seguridad Social. Cuba. Extraído de <<http://www.mtss.cu/legislaleyes.php>>. Acesso em 10.03.2009.

MOURA, José Barros. **A Convenção Colectiva entre as Fontes de Direito do Trabalho. Contributo para a Teoria da Convenção Colectiva de Trabalho no Direito Português**. Coimbra: Almedina, 1984.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2003.

NETO, Benedito Rodrigues de Moraes. **Marx, Taylor e Ford. As Forças Produtivas em Discussão**. 2. Ed. São Paulo: Brasiliense, 1991.

NEVES, Clarissa Eckert Baeta, NEVES, Fabrício Monteiro. O que há de complexo no mundo complexo? Niklas Luhmann e a teoria dos sistemas sociais. **Sociologias**. Porto Alegre, ano 8, nº 15, jan/jun 2006, p. 182-207.

NEVES, Clarissa Eckert Baeta; SAMIOS, Eva Machado Barbosa. **Niklas Luhmann: a nova teoria dos sistemas**. Porto Alegre: Ed. UFRGS, 1997.

OLIVEIRA, Kelly. Salário Mínimo de R\$ 380,00 Passa a Valer. Agência Brasil. Empresa Brasil de Comunicação (EBC). Brasília, 1 abr. 2007. Disponível em <<http://www.agenciabrasil.gov.br/noticias/2007/04/01/materia.2007-04-01.5086396836/view>> Acesso em 22.12.2008.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo (DIALOGUE). Disponível em <www.oit.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/sd/index.htm>. Acesso em 20.10.2008.

PASSARELI, Francesco Santoro. **Noções de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1973.

PEDREIRA, Pinho. Um Novo Modelo Social: A Flexissegurança. **Revista LTr**. São Paulo, vol. 69, n. 6, jul.05. p.645.

PICARELLI, Marcia Flávia Santini. **A Convenção Coletiva de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1986.

POCHMANN, Márcio. Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho. São Paulo, 24 mar. 2009. Disponível em <<http://diesat.blogspot.com/2009/03/marcio-pochmann-desglobalizacao.html>> Acesso em 26.03.2009.

_____. **O Emprego na Globalização. A nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu.** 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2001.

PROTEST Gerdaus Illegal Lockout of the USW. Estados Unidos da América do Norte. Disponível em < <http://legacy.usw.org/usw/program/adminlinks/docs/Gerdau%2007-27-05%20Protest%20Gerdau.pdf> > Acesso em 15.11.2008.

QUEIRÓZ, Marisse Costa de. O Direito como Sistema Autopoiético: contribuições para a sociologia jurídica. **Revista Sequência**, nº 46, p. 77-91, jul. de 2003.

RADAR da Inflação. **Estado**. São Paulo, 9 mai. 2008. Especiais. Disponível em <www.estado.com.br/especiais/radar_da_inflacao.9278.htm> Acesso em 15.11.2008.

RESUMO Estatístico RS. Fundação de Economia e Estatística. Porto Alegre. Disponível em <http://www.fee.rs.gov.br/sitefee/pt/content/resumo/pg_municipios_detalhe.php?municipio=Caxias+do+Sul> Acesso em 15.03.2009.

RESUMO Estatístico RS. Fundação de Economia e Estatística. Porto Alegre. Disponível em < http://www.fee.rs.gov.br/sitefee/pt/content/resumo/pg_municipios_detalhe.php?municipio=Parob%E9 > Acesso em 15.03.2009.

RESUMO Estatístico RS. Fundação de Economia e Estatística. Porto Alegre. Disponível em <http://www.fee.rs.gov.br/sitefee/pt/content/resumo/pg_municipios_detalhe.php?municipio=Porto+Alegre> Acesso em 15.03.2009

RIGHT to Organise and Collective Bargaining Convention. International Labour Organization. Extraído de < <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C098>>. Acesso em 10.10.2008.

ROCHA, Leonel Severo. Observações sobre Autopoiése, Normativismo e Pluralismo Jurídico. In: STRECK, Lenio L.; MORAIS, José L. Bolzan.. (Org.). **Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, v. 4, p. 167-182.

ROCHA, Leonel Severo et al. **Introdução à Teoria do Sistema Autopoiético do Direito.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

ROCHA, Leonel Severo. Observações sobre autopoiése, normativismo e pluralismo jurídico. In ROCHA, Leonel Severo, STRECK, Lênio, MORAES, Luis Bolzan de, et al. **Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica: programa de pós-graduação em Direito da UNISINOS: mestrado e doutorado.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008..

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROSÁRIO, Maria do Rosário Palma Ramalho. **Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2001.

ROTH, André-Noël. O Direito em Crise: fim do Estado Moderno. In: **Direito e Globalização Econômica**. José Eduardo Faria (org.). São Paulo: Malheiros, 1996.

SANSEVERINO, Riva. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1976.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho nos Estados Unidos da América, União Européia, no Mercosul e a Experiência Brasileira**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

_____. **Os Direitos Humanos na Negociação Coletiva**. São Paulo: LTr, 2004.

SANTOS, Lucimara. Globalização e Relações Individuais de Trabalho. In: RÜDIGER, Dorothee Susanne (Coord.). **Tendências do Direito do Trabalho Para o Século XXI – Globalização, Descentralização Produtiva e Novo Contratualismo**. São Paulo: LTr, 1999.

SILVA, Nádia Teresinha Demoliner Lacerda da. Negociação Coletiva e o Meio Ambiente do Trabalho. Org. SANTOS, Enoque Ribeiro e SILVA, Otávio Pinto e. **Temas Controvertidos do Direito do Trabalho no Cenário nacional e Internacional**. São Paulo: LTr, 2006.

SILVA, Otávio Pinto e. **A Contratação Coletiva como Fonte do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

SINGER, Paul. **Uma Utopia Militante. Repensando o Socialismo**. Petrópolis: Vozes, 1998.

STEINMETZ, Wilson. **A vinculação dos Particulares a Direitos Fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2004.

SUPIOT, Alain. **Derecho Del Trabajo**. Buenos Aires: Heliasta, 2008.

SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 20. ed., Vol. I, São Paulo: LTr, 2002.

SWARTZ, Germano e NETO, Arnaldo Bastos Santos. O Sistema Jurídico em Kelsen e Luhmann: Diferenças e Semelhanças. **Direitos Fundamentais e Justiça**. Porto Alegre, Ano 2, nº 4, jul./set. 2008.

TEUBNER, Gunter. **O Direito como Sistema Autopoiético**. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 1989.

TOFLER, Alvin. **A Terceira Onda. A Morte do Industrialismo e o Nascimento de uma Nova Civilização**. 27. ed. Rio de Janeiro: Record, 2003.

TOLEDO, Enrique De La Garza. El papel Del concepto de Trabajo en La Teoría Social Del siglo XX. In: GARZA TOLEDO, Enrique de la. **Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo**. México: El Colegio de Mexico, 2000.

URIARTE, Oscar Ermida. **A Flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002.

VENTURA, Deisy. **Monografia Jurídica. Uma Visão Prática**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2000.

WAHL, Asbjorn. Trabalho Europeu: Diálogo Social, Pactos Sociais ou Europa Social. **Fragments de Cultura**, Goiania, v. 13, n. 2, p.313-325. mar/abr, 2003.

ANEXO A



UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL

Caxias do Sul, 17 de dezembro de 2008.

Parecer CEP/UCS Nº 123/08

Ilmo Sr.

Filipe Diffini Santa Maria

Prezado Pesquisador:

Informamos que em reunião realizada em 16 de dezembro de 2008, o projeto de pesquisa **“Negociações coletivas no Rio Grande do Sul: perspectivas atuais. Explicitação do paradoxo existente no Direito do Trabalho.”** foi analisado pelo Comitê de Ética em Pesquisa que emitiu o seguinte parecer:

O trabalho, mesmo apresentando certa simplicidade, por trata-se de somente cinco entrevistas, é de considerável fôlego, diante da magnitude da pesquisa. Não serão utilizados quaisquer tipos de medicamentos e/ou terapias.

A Folha de Rosto está devidamente preenchida e assinada. Naquilo que o pesquisador entendeu ser o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido deve ser mudado o título, erroneamente colocado, além de fazer constar o nome do pesquisador e outros dados, como endereço, número de telefone, etc...

Existe uma relação de gastos, mas como foi declarado que o trabalho não tem qualquer patrocínio, supõe-se que as despesas serão do pesquisador.

Uma porção de folhas estão soltas, esparsas e sem numeração adequada, enquanto que o ofício de apresentação do trabalho a este Comitê de Ética em Pesquisa está mal dirigido e sem assinatura do responsável.

Estão bem apresentados os currículos dos responsáveis e se mostram excelentes.

Se depreende de declarações dos dirigentes dos sindicatos pesquisados, que o trabalho já foi realizado em meados deste ano de mas, do cronograma, flui que a coleta final de dados, assim como a conclusão, se dará e fevereiro de dois mil e nove.

CIDADE UNIVERSITÁRIA

Rua Francisco Getúlio Vargas, 1130 - B. Petrópolis - CEP 95070-560 - Caxias do Sul - RS - Brasil

Out: Caixa Postal 1352 - CEP 95020-972 - Caxias do Sul - RS - Brasil

Telefone / Telefax PAIBX (54) 3218 2100 - www.uces.br

Entidade Mantenedora: Fundação Universidade de Caxias do Sul - CNPJ 88.648.761/0001-03 - CUCS/CE 029/0089530



UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL

O objetivo geral do trabalho é o de mostrar como são realizadas os acordos trabalhistas entre patrões e empregados, sob a égide dos respectivos sindicatos e quais são os componentes usuais para a consecução de ditos acordos.

A metodologia é dedutiva, dentro da legislação brasileira em vigor, e perfeitamente palpável no trabalho apresentado, complementada pelos métodos comparativos, histórico, estruturalista, sociológico e sistemático, segundo os pesquisadores.

A pesquisa também estará alicerçada em dados bibliográficos, documentais e estudo de casos e a referência bibliográfica apresentada é grande e se coaduna com o tipo de pesquisa.

A coleta de dados deverá ter como data final fevereiro de dois mil e nove e, no mesmo limite, os dados deverão estar devidamente analisados e o trabalho findo.

O trabalho ainda está a exigir alguma organização no que tange a uma numeração única e uniforme e que se harmonize com o índice, que deverá estar bem na frente da apresentação das demais peças, bem como deverão ser inseridas no lugar certo as folhas esparsas e que foram trazidas soltas e em lugar indevido.

A pesquisa não apresenta nenhum obstáculo que contrarie a boa ética e o consentimento dado pelos sindicatos pesquisados, em folha timbrada e com assinatura dos responsáveis nos parece substituir à altura o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, que inexistente formalmente nos autos.

O projeto de pesquisa está aprovado com a sugestão de que sejam realizadas as mudanças de rota naquilo descrito acima.

Colocamo-nos à disposição para quaisquer esclarecimentos que se fizerem necessários.

Atenciosamente,

Prof. Dr. Celso Piccoli Coelho

Presidente do Comitê de Ética em Pesquisa

CIDADE UNIVERSITÁRIA

Rua Francisco Getúlio Vargas, 1130 - B. Petrópolis - CEP 95070-560 - Caxias do Sul - RS - Brasil
 Ou, Caixa Postal 1332 - CEP 95020-972 - Caxias do Sul - RS - Brasil
 Telefone / Telefax PABX (54) 3218 2100 - www.ucs.br
 Fundada: Mantenedora: Fundação Universidade de Caxias do Sul - CNPJ 88.648.761/0001-03 - CUCS/IE 029.0059530

TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

O termo de consentimento informado tem como objetivo esclarecer ao entrevistado que o aluno **Filipe Diffini Santa Maria**, matriculado **no Curso de Mestrado em Direito da Universidade de Caxias do Sul**, está procedendo à pesquisa de campo a fim de fazer levantamento qualitativo acerca das opiniões pessoais de dirigentes sindicais sobre as **negociações coletivas de trabalho (acordos coletivos/convenções coletivas)**.

Informa que a participação do dirigente sindical é voluntária e que esta entrevista estará sendo gravada, para posterior degravação.

Informa, também, que nenhuma penalidade ou sanção adversa resultará da recusa em participar da investigação, bem como está autorizado, a qualquer momento, a desistir dela.

Ciente (entrevistado): _____

RG nº _____

Comitê de Ética em Pesquisa - CEP/FUCS

Rua Francisco Getúlio Vargas, nº. 1130 Sala 302 Bloco A

Caxias do Sul – RS

CEP: 95070-560

Telefone:32182100 Ramal:2289(manhã) 2229 (tarde)

COLABORADORES COM A PESQUISA (ENTREVISTADOS)

E AUTORIZAÇÃO PARA A REALIZAÇÃO DA PESQUISA

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAXIAS DO SUL (CNPJ 88.662.267/0001-95) – Presidente Assis Flávio da Silva Melo – CPF 34456350069.

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAXIAS DO SUL (CNPJ87.815.460/0001-56) – Diretor Executivo Odacir Conte – CPF 12694975020.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE PAROBÉ (CNPJ 90051210/0001-00) – Diretor Almerindo Nunes – CPF 34923632020.

SINDICATO DA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO DE PAROBÉ (CNPJ 90.052.333/0001-57) – Presidente Rosnei Alfredo da Silva – CPF 38678560010.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DE PORTO ALEGRE (CNPJ 92.832.880/0001-80) Presidente Nilton Necco – CPF 33905690063.

QUESTIONAMENTOS AOS ENTREVISTADOS:

- a) Qual a sua opinião a respeito do modelo sindical brasileiro? Quais os aspectos favoráveis e desfavoráveis?
- b) Qual a sua opinião a respeito da atuação do seu sindicato?
- c) Qual a sua opinião a respeito das negociações coletivas de trabalho?
- d) Qual foi (é) a sua maior vitória nas negociações coletivas de trabalho?

ANEXO B

Entrevista: Odacir Conte

Diretor-Executivo

Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Caxias do Sul, RS - SIMECS

1) Qual a sua opinião a respeito do modelo sindical brasileiro?

Bem, eu labuto nessa área já há alguns anos e tenho lidado muito com o direito coletivo, especialmente nas negociações que nós temos feito ao longo da vida profissional, especificamente aqui, no caso do setor metal-mecânico. E tenho acompanhado, de certa forma, a evolução social e econômica que a gente enfrenta em função até dessa competitividade global, onde nós estamos inseridos. Mas não vejo no campo do Direito Coletivo a mesma evolução. Nós ainda estamos negociando nos mesmos moldes. Ainda se reivindicam as mesmas coisas, basicamente o que se reivindicavam quando eu iniciei a minha vida profissional há quarenta anos atrás, trinta e cinco anos atrás. Não mudou muito. As conquistas que os trabalhadores dizem que foram muitas, na realidade se nos formos fazer uma análise daquilo que está inserida por exemplo nas convenções coletivas de vinte trinta anos atrás e vamos olhar as convenções coletivas atuais, pouca inovação foi introduzida. Na realidade as conquistas foram dadas ao trabalhador, quer seja via legislação, principalmente, via normas que foram expedidas ao longo desses anos todos. Então, às vezes, eu me pergunto: para quê a necessidade, a existência de um sindicato profissional, independente da categoria? Será que não seria mais importante os trabalhadores se organizarem em nível de empresa? Existir uma norma para tanto, de coexistência e o trabalhador e a sua empresa negociam diretamente? Não só as questões salariais, porque essa forma o governo poderia até garantir via legislação. Ou seja, a reposição da inflação quando a empresa tem condições de garantir isso. O mínimo. Ou outras vantagens que o mercado de trabalho regularia. Então eu vejo, por exemplo, no direito coletivo,

hoje, as negociações coletivas de certa forma engessadas por um sistema arcaico, um sistema já ultrapassado que dificulta a realização ou a evolução de boas composições, de boas convenções coletivas. Outra coisa que eu acho importante, independente de que eu esteja respondendo de uma forma um pouco desordenada, é importante que eu coloque isso e acabe me esquecendo depois, mas é muito importante, é fundamental, pelo menos é o que a experiência têm me dito: a representatividade dos sindicatos profissionais hoje em dia é muito pequena. Se nós olharmos nós temos uma média que não passa de 15%, 10%, 12% de sindicalizados ou de associados, às classes sindicais de empregados. Essa representatividade é muito pequena nas assembleias. Se fossem esses 10 ou 12% que participassem das decisões, até seria extremamente importante. Só que não vão. Quem é que vai nessas assembleias? É aquela meia dúzia, a diretoria do sindicato, alguns dirigentes sindicais que decidem sobre uma categoria, mas decidem de uma forma, as vezes, pelo menos é a minha experiência, de uma forma um pouco interesseira. Decidem muito mais em função dos seus anseios sindicais, políticos, do que sindicais sob o ponto de vista da defesa da classe trabalhadora, de um avanço social ou de condições de trabalho que acho que é importante, a questão mais importante do que salário, do que existe hoje. Até porque salário não é o sindicato que conquista, ele não consegue conquistar isso. Quem defere o salário é o mercado. Se o mercado está bom, automaticamente as negociações vão ser melhores. A prática salarial da empresa, a política salarial da empresa será melhor do que a negociação. Isso é o mercado que vai dizer. E o mercado para dizer isso de uma forma positiva, ele tem que ser proativo, tem que ser um mercado dinâmico, um mercado que ofereça desenvolvimento econômico para que os salários sejam realmente melhores. E o que acontece, as vezes, é que a negociação é frustrada, as vezes a negociação é demorada, as vezes a negociação poderia ser concluída num curto espaço de tempo sem desgastes, sem todo aquele envolvimento que existe com paralisações as vezes mesmo temporária ou de curta duração. Me parece que isso é muito mais para mostrar a importância do sindicato, a existência dele, promover essas paralisações do que efetivamente buscar uma conquista. Até porque se você vai ver a conquista que se pretende buscar e aquilo que resulta, é muito próximo daquilo que se começou a negociação.

Porque não adianta você brigar com uma situação posta, não adianta eu pedir 20% de reajuste quando a inflação é 5% , 6%. Isso é humanamente impossível de ser. Não existe empresa que tenha uma defasagem salarial tão grande senão ela não teria nenhum trabalhador, mesmo em situação adversa da economia. Então, eu acho que as vezes tem sindicatos que se valem muito mais desses movimentos, dessas paralisações, para mostrar sua importância, mas não para conquistar mais coisas para o trabalhador. Então, aí que fica um ponto fundamental. Se você me pergunta qual a opinião a respeito do modelo sindical brasileiro eu diria o seguinte, de que ele está defasado, ele está, digamos assim, completamente ou quase que fora da realidade e eu diria o seguinte, que se nós pudéssemos produzir uma mudança do modelo atual e também te digo isso por experiência pelas participações que a gente tem tido ali e em outros fóruns, outros contatos, mesmo nos conselhos de que eu participo, no conselho das relações do trabalho da FIERGS e as proposições que nos temos feito a nível de instâncias superiores, realmente nos temos opinado no sentido de que quando a negociação não é exitosa entre as duas partes, eu acho que é importante que a empresa tente fazer a negociação com os seus trabalhadores, para ver se os trabalhadores definem e eles entrem num acordo. Então ao invés de se ter uma convenção coletiva se teria um acordo coletivo. Se o sindicato quiser participar para referendar tudo bem, senão que os representantes sindicais das empresas que normalmente estão disseminados em todas as empresas participam apenas como fiscalizadores do processo, mas que não deixe de se processar em cima de um acordo mesmo individual, mesmo por empresa se não é possível fazer via negociação coletiva. Qual a dificuldade que se encontra hoje para se fazer um acordo coletivo? No nosso caso, aqui, nós temos 2.700 empresas. Uma que tem dois, três, quatro, cinco empregados e outra que tem 7.000/8.000 empregados. Outra dificuldade que nós temos: nós estamos inseridos em três seguimentos: metal-mecânico, automotivo e eletro-eletrônico. Com diferentes impactos sob o ponto de vista econômico: uma está vendendo, outra não vende, outra está bem, outra não está, outra tem lucro, outra não tem. Como é que você consegue conciliar esses interesses dos segmentos que são diferentes? E do tamanho, do porte das empresas, o tamanho da empresa que te remete a outro tipo de negociação? Você sempre tem que pensar em fazer uma negociação

pelos mínimos. Por isso que a negociação não progride. E deixar ao máximo a liberdade da empresa com os seus trabalhadores. É impossível pagar o máximo pretendido aonde você compromete sem dúvida um monte de empresas. Se você paga o mínimo, com o mínimo não compromete, porque o mercado faz com que você continue pagando mais do que o mínimo. Mas isso não é entendido, as vezes, pelo trabalhador. E por isso que dá, as vezes, esse confronto. Então se a gente pudesse evitar o confronto e deixar que a empresa trate com o seu trabalhador aquilo que ela pode pagar mais, o plus que ela pode pagar, não haveria esses conflitos desnecessários com perda de tempo, com perda de horas, perda na economia, que todos nós perdemos. O governo perde porque arrecada menos e assim por diante. Então, eu acho que a mudança, se é que ela poderia existir, uma delas seria nesse sentido. Quer dizer, não se obteve êxito na negociação, ao invés de automaticamente de buscar o judiciário que seria uma instância, ou mesmo uma mediação, então você remete a negociação individual. Empresa e trabalhador. Se o trabalhador não gostou daquela negociação, ele vá buscar uma empresa onde estão pagando mais. Então não haveria nenhum problema. Essa é a mudança que eu acho que seria importante, entre tantas. Essa eu acho que poderia ser, sem dúvida, inserida na legislação atual.

2) Qual a sua opinião a respeito da atuação do seu sindicato?

Nós somos um sindicato que abrange 2.700 empresas, ele não se restringe a fazer convenções coletivas. Se nós pensássemos na existência do sindicato, no caso específico do SIMECS só para fazer convenções coletivas, embora nós tenhamos 11, 12 negociações durante o ano, mas a mais emblemática, a mais importante, que envolve maior número de pessoas, sem dúvida, é a nossa negociação com a classe trabalhadora do setor metal-mecânico. As outras categorias diferenciadas são negociações que envolvem menos pessoas e também de uma dificuldade menor para serem compostas. Então, o nosso sindicato, se existisse só para fazer convenções coletivas, eu acho que ele não se justifica tendo ali uma pessoa ou duas, um bom profissional de direito para poder acompanhar e poder colocar no documento aquilo que foi convencionado, bastaria. Nós temos a pretensão de fazer e fazemos outras

coisas. Não que a convenção não seja importante. Ela é fundamental, ela é importante quando se trata de negociação coletiva. Sem dúvida. Mas isso nos envolve, talvez 20% do nosso tempo. Para nós, que atuamos dentro dessa comunidade empresarial, nós achamos que a saúde das empresas, o desenvolvimento da nossa cidade, da nossa região, é tão ou mais importante do que fazer convenções coletivas. Porque se as empresas, realmente, com a nossa colaboração se tornarem mais competitivas, nós automaticamente vamos gerar mais empregos. Se nós conseguirmos ser mais competitivos via qualidade, via competitividade, nós conseguimos ter aqui na nossa região um ponto de atratividade e buscar outras empresas. Por isso que nós temos, em princípio, 7 a 8 projetos aonde o governo federal está também participando como parceiro, o governo do Estado, municipal, SENAI, SEBRAE, UFRGS, UCS. Têm vários tipos de projetos. Vou de mencionar três deles para mostrar a importância disso para o desenvolvimento não só da nossa cidade, mas também do Estado e por consequência, sem dúvida, para o próprio país. Nós estamos num projeto de energia: petróleo e gás. Nós temos em Caxias uma vocação muito forte para produzir no setor metal-mecânico, tudo. Basicamente aqui só não se produz avião, ainda. Mas já teve até a possibilidade de produzir, pelo menos não toda a aeronave, mas componentes, mais do que se está produzindo hoje. Sem dúvida, componente para a indústria da aeronáutica. Mas se produz basicamente tudo. Então, na área do petróleo e gás nós temos uma cidade, um parque industrial muito importante para que a gente possa ser um dos principais fornecedores nessa área. O governo pretende investir bastante na prospecção, extração do petróleo, mas do gás também. Quando se fala em gás, não é só do gás veicular, que de certa forma agora foi freado na sua demanda em função do consumo e priorizar outras atividades, como é o gás especial industrial. Mas o que nós podemos e temos condições de produzir equipamentos para tanto e produzir uma série de componentes para poder atender a indústria do petróleo e do gás. Então, esse é um projeto que nós estamos imbuídos. Nós fizemos um convênio com a Petrobras para trazer para cá um centro de excelência tecnológico, para desenvolver aqui pesquisas, novos produtos, para ser fornecedor em toda essa cadeia do petróleo e do gás. Até porque nós temos as empresas que fornecem para a área do petróleo. Hoje aqui em Caxias nós temos duas empresas que trabalham para

especificamente a área de petróleo. Esse é um projeto. O outro projeto, por exemplo, é de missões ao exterior. Eu vim de uma agora, na semana passada. Eu estava no exterior, onde nós participamos de algumas feiras mundiais. As mais importantes, as mais emblemáticas, aquelas que têm uma abrangência maior da nossa categoria, das 2.700 empresas. No sentido de que, os pequenos empresários principalmente, porque nós só temos 70 empresas com mais de 100 trabalhadores. O resto do setor tem menos de 100 trabalhadores. Isso é importante. Então, essas empresas não tem mobilidade, não tem muita disponibilidade de viajar. Eles têm medo, receio, não conhecem a língua, não sabem para onde ir e tal. Então, nós procuramos coordenar isso. É a nossa 20ª missão que estamos fazendo para o exterior. Já levamos mais de 400, 450 pequenos empresários para poder participar. Então, nós organizamos isso, apoiamos financeiramente, com o apoio do SEBRAE, mais o apoio muito forte do SIMECS. E uma viagem dessas custa menos de 50% para o pequeno empresário. Para ele ver o quê? Para ele ver o que está sendo feito lá fora, para ver a tecnologia que está sendo lançada e para ele poder fazer as comparações. Eles tem visto coisas que eles aqui tem feito melhor. O que falta mesmo é o incentivo, principalmente no campo tributário, no campo de se equiparem com máquinas, mas capacidade de se produzir, se tem. E também estamos agora fazendo com que os empresários exponham os seus produtos lá fora. Não só vão ver o que eles fazem lá fora. Como eles viram, eles têm condições de expor o que se produz aqui, que é tão compatível ou melhor do que aquela que é exposta lá fora. Então, nessa feira nós já levamos 8 empresas aqui de Caxias para expor nessa feira que é uma das maiores do mundo no setor de autopeças, que fica em Frankfurt, na Alemanha. Então esse é um dos objetivos que nós temos em levar e vamos para a China logo, logo. Para poder se buscar o que se faz lá, qual é o milagre, qualidade, enfim, buscar fazer esses paralelos. Então essa é uma das missões que nós estamos trabalhando e em feiras internas aqui dentro do país também, no setor técnico, no setor metal-mecânico. Outra área muito forte que nós trabalhamos é na área da capacitação profissional. Nós temos aí o SENAI e a própria Universidade, onde nós temos parcerias muito estreitas. Só para te citar uns exemplos, no setor metal-mecânico aqui de Caxias, a escola de mecatrônica aqui de Caxias quem idealizou, quem implementou, quem coordenou toda a sua construção e

basicamente a complementação de equipamentos fomos nós. A escola técnica de autotrônica, fomos nós que compramos os equipamentos da Itália e colocamos aqui dentro para os mecânicos aprenderem a trabalhar com eletrônica embarcada, quer dizer, hoje, o automóvel você não regula via fusível, chave de fenda e essa coisa toda. Hoje, você usa computador, quer dizer, basicamente é como um coração da gente quando vai a um cardiologista, quer dizer, esse pessoal não está preparado para isso. Então nós criamos uma escola justamente para eles aprenderem em cima da eletrônica. E não é só sobre os automóveis, os equipamentos de hoje, agrícolas, por exemplo, tratores, colheitadeiras, são todos basicamente eletrônicos. Hoje se desperdiça menos grãos porque tem um equipamento eletrônico que acompanha a topografia do terreno. Então se perde menos milho, menos soja, principalmente na colheita. Mas para isso a gente tem que liderar esses processos, então criamos essa escola. Estamos criando a terceira agora, junto com o Governo Federal, que é uma escola de metalurgia curso técnico. Não é só escola, não, para preparar pessoal a nível de piso de fábrica. A nível de graduação é o que nós queremos preparar num segundo momento. Essa escola já tem um terreno definido, já tem um currículo pronto, nós já fizemos o currículo, agora só falta o edital e começar a construir. Então, o Governo Federal vai construir e nós vamos aportar recursos para equipar a escola. Então essa é uma das missões do SIMECS em termos de capacitação. Na universidade nós estamos desenvolvendo aquilo que nós chamamos de nanotecnologia, que é a tecnologia do momento, que é a tecnologia que nós agora vimos também lá fora pela quarta vez, no Instituto na Alemanha, onde são 47 institutos das várias modalidades e uma delas é a nanotecnologia, trabalha com materiais nanoestruturados. Isso serve para a área da medicina, para a área têxtil, para a área do plástico e para a área metal-mecânica. E o que que é isso? O mundo vai começar a trabalhar daqui para a frente com materiais mais leves mesmo sendo em metal, mais resistentes, absorventes ao impacto e portanto o automóvel se bater vai ferir menos, vai matar menos pessoas e com um acabamento de nano. O nano seria um milímetro dividido por mil. Então você veja que você vai gastar menos combustível para poder lubrificar as peças. Você vai ter um acabamento melhor, uma resistência melhor, um atrito menor, isso representa economia de escala, tanto na energia

e se você economiza energia isso automaticamente está protegendo o meio ambiente. Isso é um projeto muito forte que nós temos aqui com a universidade de Caxias do Sul e com a Universidade Federal de Porto Alegre. É um projeto que já está andando, que envolve alguns milhões de reais, aonde nós estamos encabeçando, junto com a Universidade de Caxias essa iniciativa. E creio que será bem sucedida porque ultimamente uma das máquinas já está funcionando e já estão preparando a mão-de-obra para eles entenderem o que que é processo. Outro processo que eu acho importante falar é no campo social. Eu acho que o SIMECS tem um papel fundamental no que tange à comunidade de Caxias do Sul. Nós implementamos a primeira escola de deficientes visuais aqui do sul do país. Hoje tem gente da Argentina, Paraguai, Uruguai, Chile, do Brasil nem se fala, que vem gente aprender a tratar dessa patologia, dos deficientes visuais. Então não se trata assim, nós temos aí em torno de cento e poucas pessoas nessa escola que é modelo para essa gente e sustentada pelo SIMECS. Hoje nós temos pessoas que trabalham nas empresas que foram treinados, capacitados nesse centro que hoje pegam seu ônibus e vão para a empresa, fazem as suas tarefas, que voltam para casa e que vão para a escola para adquirir a complementaridade. E são cegos. Não são só deficientes, são cegos. Não enxergam nada. Nós temos 12 dessas pessoas que fazem isso. E as outras pessoas que também têm limitações ou por causa da idade, porque são crianças então são atendidas por um corpo de atendentes sociais e psicólogos, o que é um drama muito sério: aquele que nasceu cego, agora aquele que enxergou e passou a não enxergar mais, esses problemas têm trauma violentos, muito mais sérios, muito mais pesados, que chegam perto, à beira do suicídio, inclusive. Então, nós estamos fazendo esse trabalho de uma forma bastante importante e é um trabalho que a gente se orgulha. A alfabetização de adultos, nós erradicamos o analfabetismo dentro das empresas com projetos junto à universidade por iniciativa nossa também. No campo da segurança pública, nós temos dado um apoio muito forte, já que o governo não supre com todas as suas carências, né. Nesses órgãos também nos temos dado um apoio bastante importante, ali, no que tange aos órgãos de segurança, com recursos financeiros e recursos materiais, todo o aparelhamento da polícia civil onde está situada hoje lá no centro fomos todos nós que fizemos. Reformamos todo o prédio, está lá no prédio de 6 andares, foi

tudo reformado por nós. Então isso eu acho que é importante. Existe também outras áreas da delinqüência, de tóxico, também, que nós temos atendido e outros projetos que para nós é, eu acho que é um orgulho e que é um espelho para toda a cidade e que eu acho, agora, que se erradicou país afora, é o que nós chamamos de novos horizontes, é um projeto que começou aqui com mais dois, três municípios do interior. Santo Ângelo tem, Gravataí também tem agora, Porto Alegre eu acho que também já deve ter e que deverá se espriair para todo país, que é atender aquelas crianças de famílias que recebem menos de três salários mínimos e tem dificuldade, as vezes, de entrar no SENAI. São pessoas que moram na periferia e que moram nos bairros e que as vezes têm dificuldade de acesso. Então nós, o SIMECS paga para eles. É feita uma seleção. O SESI, por intermédio da área social seleciona essas pessoas nos bairros, colocam eles três vezes por semana no SENAI, para eles receberem um reforço da carga para eles se prepararem. Dá carga educacional para eles se prepararem para a seleção para eles fazerem aqueles cursos de aprendizagem de dois anos. E dois dias eles ficam no SESI, recebendo aula de higiene, de sexo, de tóxico, de educação, enfim. Estão sendo inseridos na comunidade. São 50 alunos por semestre que nós buscamos e colocamos dentro do SENAI e do SESI. Desses, 80% passam no exame de seleção e seguem a vida profissional. Neste exemplo, nós bancamos o quê? Nós bancamos a passagem de ônibus, para eles não terem de dizer 'pô, nós não temos dinheiro para poder ir para a escola', bancamos o uniforme e alimentação. Então eles não têm desculpa de faltar. Então, eles têm ônibus e alimentação e têm o que vestir. E mais, claro, o material didático que o SENAI e o SESI oferecem. Então esse é um projeto também de iniciativa nossa que realmente está produzindo bons resultados. Eu gostaria também que o sindicato dos trabalhadores fizesse a mesma coisa, que fizesse menos política sindical e política partidária e se envolvesse mais com política social, realmente nesse campo, nessa área. Eu só citei alguns projetos de uma forma muito superficial para mostrar que nós não trabalhamos só com convenções coletivas e trabalhamos muito mais nessa área, não só do desenvolvimento econômico mas também na parte social. Estamos trazendo agora mais duas, três empresas italianas para cá em função dessas missões que nós fazemos lá. Mostramos o que Caxias produz, o que esse eixo Caxias – Porto Alegre

faz. O que que a região da serra produz e o pessoal fica abismado, não é possível que isso tenha lá no Brasil. O estrangeiro vem para São Paulo, que é o coração do país, sem dúvida, ou depois vai para o Rio de Janeiro, ou para o nordeste ou até para Buenos Aires achando que é a capital do país. Então eu acho que nós devemos vender a nossa região, vender esse eixo de 120km que é fundamental, importante, e com isso nós temos conseguido trazer para cá no mínimo uma atenção e as empresas. Temos duas empresas italianas que já se instalaram em Caxias depois que começamos esse processo de visitar entidades co-irmãs das associações empresariais. Estamos agora com um projeto muito forte para trazer a terceira empresa, com uma tecnologia bastante importante, que vai melhorar a nossa tecnologia regional nesse produto, nesse campo.

3) Qual a sua opinião a respeito das negociações coletivas de trabalho?

Eu tenho a impressão que, meio que de uma forma desordenada, eu já respondi na primeira questão que você me fez. Eu só vejo uma dificuldade muito grande, por exemplo, nós temos uma infinidade de sindicatos, principalmente de trabalhadores, me parece que são mais de 15000 sindicatos nesse país, 18000. Então veja, um absurdo. Eu acho que é muito sindicato e muito pouco representativos. Por exemplo: categorias diferenciadas elas deveriam ser absorvidas pelas categorias maiores se estas pessoas estão prestando serviços para determinadas empresas. Por que eu fazer, por exemplo, uma negociação em separado para desenhista? Só para te citar um exemplo. Desenhista, projetista tem o seu sindicato. 'Poxa vida', ele recebe o mesmo benefício que o outro trabalhador. Ele está no mesmo ambiente de trabalho, ele segue a mesma política salarial, não há porque fazer, para ele um dissídio, uma convenção coletiva separada da categoria predominante. Eu acho que as categorias predominantes devem absorver as outras categorias menores. Outra, eu acho que os sindicatos deveriam ser mais representativos, ser mais autênticos e reduzir para no mínimo um terço o número de sindicatos que nós temos no país. Isso vale de um lado e de outro também. Ou reduzir pelo menos 50%, no mínimo. Entende? Porque eu acho que facilitaria as

negociações se você tem sindicatos mais representativos. Acho também que, vou reprisar isso porque acho fundamental, se as negociações não evoluíram, não foram bem sucedidas por alguma razão, porque as vezes tem muita teimosia e pouco bom senso nas negociações, tanto de um lado quanto de outro. As vezes as pessoas não entram na negociação imbuídos de realmente se despojar de algumas posições radicais e as vezes ela tem posição que são políticas, que são de política, ideológicas e te digo isso com toda certeza porque perguntava e pergunto e sempre faço essa pergunta, quando estão numa mesa de negociação: quando se trata, por exemplo, de algumas posições de redução de jornada ou flexibilização. O sinônimo de flexibilização na cabeça do trabalhador é retirar de direitos. Não é. Absolutamente, não é. Eu entendo e defendo e acho e não tem outro sinônimo para se definir melhor, a flexibilização dentro dos estritos limites da norma, da legislação, da lei, ela é benéfica. Ela é muito benéfica. Eu introduzi aqui na nossa convenção coletiva pela primeira vez, no Brasil, aquilo que eu chamo de flexibilização da jornada de trabalho. É um banco de horas, praticamente. Em 1993. Está vigorando até hoje isso. O benefício que isso fez tanto para o trabalhador quanto para as empresas é fantástico. Isso quer dizer, resumidamente, quando você tem mais trabalho você trabalha mais dentro do limite, que a lei diz que é 10 horas. Então não passa de 10 horas, entende? Sem problema nenhum. Quando você não tem, você pega aquelas horas e fica em casa e compensa quando você trabalha mais. Ou ao contrário, quando você não quer trabalho, não trabalha um dia por semana e depois você vai recuperar isso dentro de um processo que já está escrito na nossa convenção, no máximo de 2 horas por dia, no máximo de 10 horas por semana, não pode trabalhar no primeiro sábado depois do pagamento, quer dizer, enfim, tem uma serie de coisas. Isso é flexibilizar. Com isso você mantém a sua mão-de-obra, com isso você mantém as suas pessoas capacitadas, com isso você consegue, pelo menos, criar menos traumas para as pessoas que quando você não tem emprego você manda embora quando você tem você admite. Você consegue contemporizar uma série de situações. Te dou um exemplo aqui da Marcopolo, uma empresa grande: eles tinham que despedir 600 pessoas no ano retrasado, em função de algumas exportações que foram frustradas, em função do mercado interno, 650 pessoas. Todas elas foram poupadas. Ficaram em casa dois, três dias por

semana, ficaram um mês desse jeito, 10, 12 dias em casa em um mês e aí o mercado começou a se recuperar. Eles começaram a recuperar essas horas depois de quatro cinco meses , 2 ou 3 horas por semana. Não tiveram desempregados, passou por essa má fase e recuperou. E depois não teve de admitir só os 600, mas muito mais. Então, isso é flexibilizar. Visar, por exemplo, você pagar as férias em dois períodos. Qual é o problema que tem você pagar as férias em dois períodos se o trabalhador quer? Qual é o trabalhador hoje que se dá ao luxo disso, puxa, nem eu faço isso, nem acho que você, tirar 30 dias corridos. Não existe isso. Não tem. É difícil isso hoje. Bem que eu gostaria. Você tira 10 dias agora, 20 dias depois, 15 agora, 15 depois. Está dentro da lei. Não é menos de 10. 10 disse a lei. Na coletiva é possível, na individual não é. Por que que não pode? As vezes é interesse do trabalhador. Poxa vida, eu gostaria de tirar 10 dias agora porque a minha família vai entrar em férias, agora em julho, sei lá. A empresa vai ver e pode te dar, não há problema nenhum, concede tal. Quer dizer, tu entras em um acordo. Não, a lei diz que as férias individuais devem ser concedidas num período só e tal. Poxa vida, isso é flexibilizar. Entende? Porque que eu não posso trabalhar em casa em trabalhos intelectuais? Trabalhos que tem que fazer projetos. Eu não preciso estar lá na empresa. Eu preciso entregar esse projeto para a empresa, então se eu posso trabalhar melhor em casa e a empresa me paga e não cria vínculo de emprego, se eu estou aposentado, porque que eu preciso estar lá na empresa para fazer isso? Aí você pode aproveitar melhor a mão-de-obra do aposentado que tem dificuldade hoje em dia. A pessoa que tem 40, 45 anos já é velha para o mercado de trabalho brasileiro, infelizmente. Então tu imagina o aposentado. Ele nunca mais vai ter chance se ele for dispensado ou sair antes de se aposentar. Facilita. A legislação deveria ser mais facilitadora nesses casos. E no que tange à negociação, volto a dizer, se não houve êxito na negociação, remete isso à negociação individual, antes de ir para um mediador, antes de ir para o judiciário, em forma de dissídio coletivo já. Tenta ver se a empresa e seus trabalhadores aceitam a condição que aquela empresa coloca. Se os trabalhadores não aceitarem, bom, tudo bem. Entra na vala comum, segue o barco via mediador ou via judiciário. Eu tenho certeza que nós conseguiríamos

evitar uma série de confrontos e realmente levar para frente de uma forma muito mais madura, muito mais profissional e menos apegada a ideologias.

4) Qual foi (é) a sua maior vitória nas negociações coletivas de trabalho?

É , eu costumo dizer, como nós enfrentamos a primeira rodada das negociações, de que nós devemos entrar nas negociações não com o espírito de ganhar, não com o espírito de obter, assim, como você me pergunta, vitória na negociação. Se nós entrarmos com esse espírito, automaticamente a negociação será difícil, fatalmente a negociação será frustrada. Nós não entramos com esse espírito. A nossa maior vitória é uma composição em que ambas as partes saiam satisfeitas. Onde não haja vencido e onde não haja vencedor. Isto é realmente a vitória. Nós trabalhamos no plano e sempre foi, e pelo menos sempre tento, em primeiro lugar, colocar na cabeça dos nossos negociadores, das pessoas que sentam conosco à mesa de negociação, nós sentamos em 5 do nosso lado e 5 dos trabalhadores e os meus colegas tem de entrar com esse propósito. Isso não quer dizer que nós não tenhamos uma convicção daquilo que nós podemos ceder e daquilo que nós gostaríamos de conquistar para o bem não só dos trabalhadores, mas também da empresa. Nós temos uma convicção, mas isso não quer dizer que se nós não conquistarmos nós vamos encarar isso como uma derrota. Muito menos se nós conquistarmos alguma coisa, o que é difícil numa negociação coletiva, que você acaba sempre cedendo, encaramos isso como uma vitória, eventualmente. Não, aí, fica um jogo de ganha e perde, perde e ganha, acho que não funciona. Acho que ambos devem sair ganhando na negociação. Ambos devem sair satisfeitos. Se eu consegui ceder até aquele limite, é porque aquele é o meu limite. Eu tenho que ficar satisfeito que consegui ceder até aquele limite. E não encarar: 'poxa vida', ele me arrancou tudo aquilo que eu tinha. Bom, mas eu tinha aquilo para ceder. O que eu não posso é ceder mais do que os meus limites, porque aí eu estaria sendo irresponsável com a categoria, com as empresas. Achando que estou fazendo um bem, no fim estou prejudicando toda uma categoria, inclusive ao trabalhador de uma forma indireta, mas que se reflete as vezes de uma forma direta. Ontem, ainda, eu fui

visitar uma empresa que ela não consegue mais pagar os salários, está inviável. Ela produz produtos de pequeno valor agregado, mas que os chineses colocam aqui por um valor inferior. Então, para ele centavos é o diferencial e para os milhares de pequenas peças e como são peças fáceis de serem montadas a mão-de-obra dele é de baixa qualificação profissional. Então, qualquer 10% a mais ele está fora do mercado, entende, com aquele produto. A China vem aqui e coloca aqui o produto. Então para ele o salário é fundamental. E eu tenho que pensar nesse. Aquele que pode pagar mais, daí para cima, não tem nenhum problema, não precisa eu colocar isso na negociação coletiva, ele faz isso espontaneamente, entende? Ou porque tem uma política de salários ou o mercado vai lá e tira o trabalhador dele. Então, eu acho que a nossa maior vitória é quando tu realmente faz uma composição em que a gente possa atender a maior parte das reivindicações dos trabalhadores e a empresa vai até o seu limite e não ultrapassa aquele limite, porque é o limite responsável, é o limite razoável, é o limite possível. Então essa seria a colocação quanto à tua pergunta.

Entrevista: Assis Melo

Presidente

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Caxias do Sul, RS.

1) Qual a sua opinião a respeito do modelo sindical brasileiro

O movimento tem características próprias do desenvolvimento do sistema capitalista. No Brasil, sempre foi um sistema dependente, muito, no nosso entendimento, uma dificuldade muito grande de negociação e o movimento sindical nasce muito radicalizado, que ele surge do movimento e da luta dos anarquistas como um todo. Então, ele tem essa herança, o movimento sindical no Brasil. O movimento sindical tem essa herança combativa. A sua organização passou por vários períodos. Hoje, nós podemos dizer que nós vivemos no pluralismo do movimento sindical. Tu tem várias centrais, várias possibilidades de criação do sindicato. Essa talvez seja a dificuldade. Pode ter várias centrais e no nosso entendimento esse tipo de organização dificulta, para ter uma ação mais unitária, uma possibilidade de aglutinar forças. Agora, é claro, que com o reconhecimento das centrais isso é uma bandeira importante, as centrais passam a ter um papel importante, jurídico também, não só político, mas uma identidade jurídica. Isso fortalece um sindicalismo mais amplo. Por que as centrais são importantes? Porque elas acabam um pouco com esse corporativismo, que a entidade sindical é muito corporativa, ela é muito, como se diz, ela é muito para dentro, então as centrais possibilitam fazer um sindicalismo mais amplo, ver as questões dos trabalhadores de um modo mais geral e não ver apenas a sua categoria, a sua corporação, então a questão hoje, também das centrais, tem essa dificuldade, da unificação da luta mais geral do trabalhadores, mas elas possibilitam ampliar e sair um pouco desse corporativismo que no país o movimento sindical também tem essa

característica de ser um sindicalismo muito corporativo, de não se envolver em questões importantes que é a questão mais geral dos trabalhadores. Na verdade, já coloco os aspectos favoráveis de que a nível da central tu já podes fazer um trabalho mais geral, mas por outro lado, como se diz, ela dá uma elasticidade maior e cria uma divisão maior ainda. Nesse sindicalismo que ele seria, como se diz, trabalhar as centrais, unificar mais. Então, ele tem esse componente, ou seja, de ser o sindicalismo fruto, no seu nascedouro, de ser um sindicalismo combativo no país. Claro que eles tem a dificuldade, mas no geral é isso. É um sindicalismo brigador, como se diz, né. Então é um sindicalismo de posição, que briga mesmo, que vai à luta. Então, tem essa característica.

2) Qual a sua opinião a respeito da atuação do seu sindicato?

Eu digo assim, a nossa atuação é ainda, eu tento assim, dentro dos limites atuais, é uma atuação razoável. É. Por que eu te digo que é razoável? Porque há muitas dificuldades, ainda. Os trabalhadores, organização nos locais de trabalho isso é uma dificuldade, falta democracia mesmo nos locais de trabalho e, ainda, nós achamos que é um sindicato muito de fora, sabe, como é que se diz, somos um sindicato que ainda estamos no portão da empresa, não estamos ainda no trabalho organizado, porque há muitos problemas a serem enfrentados, tanto que um dos principais problemas hoje é a questão da saúde dos trabalhadores. Os trabalhadores estão ficando adoecidos no trabalho. Ele não é um ambiente de trabalho, hoje, que apenas 'decepa' dedos, ele traz doenças psicológicas, físicas e tal. Então, como é que se diz, assim, doenças que não são vistas a olho nu, que precisa de outras técnicas para descobrir para poder fazer isso, e infelizmente o movimento sindical não teve ainda condições de ter uma intervenção maior sobre isso, né? Precisa sobre essa questão, aí, essa questão da saúde do trabalhador, haver uma intervenção hoje mais a nível dos órgãos de governo, né, dos órgãos públicos, porque a verdade é a seguinte: hoje, por exemplo, o trabalhador se lesiona no local de trabalho e quem vai cuidar dele não é o setor público e lá o setor público não dá muita atenção para ele. Então, isso hoje é uma demanda nova que o

movimento sindical tem, que não está tendo condições de resolver isso. Então isso é uma preocupação que a gente tem, que é a dificuldade grande do movimento sindical, não digo só aqui de Caxias, os metalúrgicos, o movimento sindical como um todo tem dificuldade de enfrentar isso. Então, tu tem que ser um movimento forte, a sociedade se conscientizar disso, que o trabalhador está ficando adoecido no local de trabalho. Isso talvez a gente não seja, assim, como é que se diz, o responsável, mas hoje a gente pode dizer que já está no limite a doença do trabalho. Então, tu vai ver no local de trabalho, tem as questões da pressão pela produtividade, todas as dificuldades sociais às vezes são levadas ao trabalhador adoecer, doenças psicológicas e todas essas coisas. E buscar condições de remédio que vão acabando trazendo mais dificuldade do que propriamente cura da saúde dele. Então, nós precisamos, como é que se diz, assim, buscar que a sociedade possa viver mais e ter melhores condições de vida e saúde. Então as questões para nós são questões importantes. A questão da saúde do trabalhador. Como tu vai mudando o ambiente de trabalho, como é que se diz, é expor menos o trabalhador nesses ambientes, ou seja, a redução da jornada de trabalho para tu tentar amenizar isso também, além de ela te dar uma possibilidade maior. Então essas são as dificuldades do sindicato. Quanto ao nosso trabalho, é difícil tu falar de ti mesmo. Eu digo assim, eu acho que nós temos um trabalho razoável, não é, talvez seja por causa de uma exigência minha, eu não me contento com pouco, sabe, porque é isso, não adianta. Nós fizemos um grande movimento o ano passado e tu vai ver o que restou daquele movimento. Tudo bem, nós impedimos a questão da emenda 3, a coisa toda foi fruto da mobilização de Caxias, foi importante nesse sentido. A campanha salarial também, a categoria participou, se mobilizou, mas o que ficou concretamente? Em poucas coisas se avançou. Teve avanços, mas no meu entendimento poucas coisas avançaram. Talvez mais de algumas coisas ali, a gente alcançou a nível da questão do transporte, a questão do auxílio-creche, acho que foi um debate bom na sociedade, mas tu vê, foi um movimento grande mas no meu entendimento se avançou pouco. Porque falta essa questão da organização do local de trabalho. Falta uma maior participação da categoria, um entendimento mais político da sua força, porque as vezes a categoria fica muito ainda no plano econômico. Então o movimento sindical e o nosso

trabalho sindical ele ainda carece de outro fundamento maior. De um entendimento maior da própria direção, do trabalho de como evoluir no seu trabalho e buscar conquistas. Se tu pegar a nossa chapa, a nossa chapa é isso, por novas conquistas. O Brasil está se desenvolvendo, vai gerar novos empregos, a sociedade se desenvolve, mas o que houve de novo de conquistas de trabalhadores nesse período? Nos últimos trinta anos? O que houve de ganho? O que houve de ganho nas relações de trabalho? Tu vai ver que nós perdemos, os trabalhadores perderam ao longo desse período aí. Nós não tínhamos banco de horas, nós não tínhamos terceirização, não tinha contrato temporário. Então foram várias coisas que a gente perdeu. Então, essas questões que a gente precisa compreender, que é um novo período, que é um novo momento dos trabalhadores, que precisa avançar. Senão, como é que fica? Um ciclo novo de desenvolvimento e os trabalhadores retrocedem. Então é preciso que o movimento de trabalhadores saiba desse novo momento mas que precisa avançar em conquistas. As conquistas não vão ser dadas. Por isso que é conquista. Tem que conquistar. Para conquistar, tem que lutar por elas, não existe conquista sem luta e sem mobilização. Sem luta tu não conquista nada. Então, essa questão que a gente está vivendo, um momento bom assim para o país como um todo, para a sociedade como um todo, agora precisa assim, aqueles que produzem a riqueza dêem uma parte dela. Essa riqueza precisa ser distribuída para dar melhores condições sociais para o povo e para os trabalhadores. Então é isso, o movimento sindical precisa compreender esses momentos. Senão passa, as coisas passam e nós ficamos. Aí vem um período de crise e nós perdemos também. E perdemos quando desce e quando sobe. Então não dá. Então é como um elevador, quando desce nós perdemos gente e quando sobe nós não recuperamos o que perdemos. Então é preciso que a gente compreenda isso e aí é necessário que o movimento sindical esteja preparado para isso também. Então, aí eu não falo só dos metalúrgicos de Caxias, falo como um todo. Porque nós aqui, embora tenha um potencial aqui, como é que se diz, também nós estamos no sul do país, nós estamos aqui embaixo e até nós subirmos lá em cima é longe. Então nós precisamos que os companheiros do centro do país possam ter essa visão também, de que é preciso avançar também.

3) Qual a opinião a respeito das negociações coletivas de trabalho?

Eu sempre digo. Tu ta me perguntando e gravando. Eu normalmente digo que as negociações salariais são um teatro. E os trabalhadores? Eu vou nas negociações porque tenho uma responsabilidade, mas não se evolui em nada nas negociações. Hoje, por exemplo, no ano passado eles ficaram o tempo todo dizendo não para nós, porque não existe, pelo menos no meu entendimento, uma visão mais ampla de sociedade, de que é preciso constituir novas relações de trabalho, é preciso que seja avançado e essa modernidade se tu pegar aqui o empresariado de Caxias, entre aspas, diz que são e essa coisa toda, tu vai ver que a negociação não representa isso. É preciso um sacrifício muito grande. E tu vê uma coisa aqui. Nós, para fechar uma negociação, aqui, tivemos de ir até o Tribunal. Teve que haver uma intervenção do Tribunal para que pudesse fechar um acordo. Porque não havia entendimento dos empresários que eles tinham condição de dar e que havia uma possibilidade maior de haver uma maior distribuição de renda e de compor outras bases da relação de trabalho. Então é difícil. Eu sempre digo que o nosso empresariado daqui da região é um empresariado que ele ganha. Por exemplo: diz que o produto daqui é da Europa e paga salário de terceiro mundo. A produção é européia, o lucro é europeu, mas o salário do trabalhador é de terceiro. Então, aí, não dá. Então, é essa a visão que nós precisamos aqui. Nós não vamos avançar se não tiver mobilização, se não tiver um debate com a sociedade. Com a sociedade, para demonstrar realmente. Se o sindicato é um bem social, se nós vivemos fruto da luta nossa, da mobilização que a gente fez no ano passado, vamos ver quanto dinheiro entrou na economia de Caxias? Se nós deixássemos única e exclusivamente nas mãos dos empresários, talvez nós não tivéssemos isso. Houve uma distribuição de renda. Houve uma distribuição social. Então é isso. O sindicato não é um mal para a sociedade. Ele é um bem para a sociedade. Então, cada vez que a gente cria um mal para a sociedade, tranca rua ou faz mobilização, deixa o pessoal com sono de manhã cedo, porque tem de pegar na madrugada, mas é isso o que precisa ser

feito. Para nós não teria problema nenhum sentar na mesa de negociação com os empresários e negociar um acordo sem fazer barulho nenhum. Não é, como é que se diz, não está colocado para nós que toda a vez que tem que fazer negociação tem que fazer mobilização ao extremo. Nós nos últimos anos temos feito mobilizações ao extremo. Nós, no passado, a categoria quase cansou para conseguir.

4) Qual foi (é) a sua maior vitória nas negociações coletivas de trabalho ?

Eu te digo assim, eu sou um cara meio exigente. Se eu chegar e dizer para ti, assim, essa foi uma baita de uma conquista. Eu acho que a gente está recuperando o que perdeu. Acho que ainda nós não chegamos aos patamares, por exemplo, de coisas que a gente deixou de ter. Coisas que precisariam ser limpadas da pauta, por exemplo, a terceirização, o banco de horas, essa coisa toda. Então é isso. Para não dizer que nós não ganhamos nada, eu digo que a questão do transporte do ano passado, a do auxílio-creche. Então são essas coisas. Porque a questão do auxílio-creche tu não está preocupado só com a criança, é com a segurança do pai e de uma mãe que vai trabalhar e tem a tranqüilidade de deixar o filho numa creche, tal, essa coisa toda, ter cuidados e da própria criança. Então não é só uma questão econômica, é uma questão social. E aí tu vai discutir isso com o empresariado que diz ter responsabilidade social e aí é uma briga para tu ter que conquistar isso. Então, na verdade, como é que se diz isso, se fosse só a questão, deveria se discutir até que ano a criança vai ficar na creche e não se são dez reais por criança. Por que? Porque amanhã ou depois esses empresários vão ficar se queixando, pedindo mais segurança, porque não tem isso, porque não tem aquilo. Porque a sociedade acha que para ter mais segurança é ter mais policial na rua. E como é que vai ter mais policial na rua se eles querem um Estado mínimo? Tirar o poder de investimento do Estado. Aí não dá. Não vai ter mais policial, não vai ter mais professor dando aula, não vai ter mais médico, não vai ter mais SUS dando saúde para quem precisa porque o Estado não tem condições para investir. É o Estado mínimo. Então são essas questões que a gente precisa

saber quando tu vai fazer um debate hoje sindical, ela não está afastada da questão social. Porque que é importante tu ter um Estado que invista na economia, que invista no bem-estar da população. Se nos tivermos concentração de renda, se tiver só nas mãos do privado, as coisas não vão. Porque o empresário não está preocupado, o empresário está preocupado em ter lucro, essa é a preocupação do empresário. Então, tu precisa de um Estado que regule isso. Que dê essas condições, as condições sociais, de vida, segurança, educação. Sabe ? Agora, um Estado privado tu quer um Estado que dê lucro. Aí não dá. Então essas são as questões. Na questão da negociação, quando tu coloca as coisas na negociação do setor privado, nós temos que compreender e entender que essas situações nossas, dos trabalhadores, têm essa dificuldade, porque o empresário quer o seguinte: eu quero um cara que tenha saúde, se não tiver saúde eu contrato outro. E esse é o sistema. Na hora que o empresário deixar de pensar em lucro ele vai deixar de ser empresário. Entendeu? Essa é a questão. Empresário e capitalista só quer pensar em lucro. Eu tenho que fazer a minha parte, que ele tem que pensar na sociedade, senão amanhã não vai ter força de trabalho.

Quadro Esquemático. Análise da Convenção Coletiva de Trabalho – 2007

Classificação crítica em: a) cláusulas de natureza econômica que representam repetição, ainda que parcial, com pouca ou nenhuma inovação em relação ao texto legal ou jurisprudencial; b) cláusulas de natureza econômica que propõem novidade (originalidade) em relação ao texto legal e/ou importem incremento ao patrimônio do trabalhador, *in melius*; c) cláusulas de natureza econômica que importem em redução do patrimônio do trabalhador, *in pejus*¹, em relação ao legalmente ou jurisprudencialmente estipulados; d) cláusulas de natureza jurídica; e e) cláusulas obrigacionais, vinculando interesses ou direitos/obrigações para os convenentes.

Cumpra observar, por fim, que a análise restringe-se ao enquadramento supra, pouco importando se são (ou podem ser) nulas a teor da legislação trabalhista.

<p>01. LIMITAÇÃO DO SALÁRIO DO EMPREGADO MAIS NOVO A aplicação da variação proporcional prevista no item imediatamente anterior não poderá implicar em pagamento ao empregado mais novo no emprego de salário maior que aquele a ser pago ao empregado mais antigo na empresa, no exercício do mesmo cargo e/ou função. Da mesma forma, não poderá o empregado que na data de sua admissão percebia salário igual ou inferior ao de outros, passar a perceber, por força do ora estabelecido, salário superior ao daquele.</p> <p>Os salários dos empregados vinculados às empresas pertencentes aos Sindicatos Econômicos são legalmente considerados atualizados e compostos pela presente transação, até a data base da categoria (01/06/2007).</p>	<p>Corolário do Art. 461 da CLT. Item “a”</p>
<p>02. QUITAÇÃO DO PERÍODO REVISANDO Com a concessão das variações mencionadas acima, fica cumprida pelas empresas integrantes dos Sindicatos Econômicos a legislação salarial do período de 01 de junho de 2006 a 31 de maio de 2007, ficando estipulado que o salário resultante da aplicação dos percentuais acima previstos (01 e subitens e 02) formará base, para eventual procedimento coletivo futuro revisional.</p>	<p>Índice acumulado no período foi de 4,02%, conforme analisado na cláusula 01. Item “b”</p>
<p>03. PAGAMENTO E COMPENSAÇÃO DAS VARIAÇÕES NO PERÍODO REVISANDO O pagamento de eventuais diferenças relativas aos meses de junho, julho de 2007 serão satisfeitas até e/ou juntamente com a folha de pagamento do mês de agosto de 2007, desde que protocolada na DRT-RS a presente Convenção em tempo hábil para a confecção da referida folha, restando acordado que o salário resultante da aplicação do percentual estabelecido na cláusula 01 (zero um) formará base para eventual procedimento coletivo futuro de qualquer natureza.</p> <p>05.01. Qualquer aumento concedido entre 1º de junho de 2006 e 31 de maio de 2007, poderá ser utilizado para compensação com as variações acima, até os percentuais previstos, de vez que os mesmos incorporam todas as variações salariais, espontâneas, coercitivas, acordadas ou abonadas no período de 1º de junho de 2006 a 31 de maio de 2007, inclusive quitando as eventuais diferenças de índices inflacionários no período revisando (01/06/2006 a 31/05/2007).</p> <p>05.02. Serão compensados, igualmente, nos reajustes previstos pela</p>	<p>Cláusula de natureza jurídica. Item “d”</p>

¹ Ainda que se tenha salientado, no capítulo anterior, a vedação de negociação em prejuízo ao legalmente estatuído, pode haver nos contratos coletivos ora analisados cláusulas redutoras de direitos do trabalhador, por não terem passado pelo ‘filtro’ do Poder Judiciário.

<p>presente convenção, os aumentos já previstos e praticados em outras composições que tenham sido firmados pelos Sindicatos Econômicos envolvidos neste procedimento coletivo e os que eventualmente venham aderir aos presentes termos e que estabeleçam reajustes em qualquer dos meses situados no período de 01 de junho de 2006 até 01 de junho de 2007, inclusive.</p>	
<p>04. ANTECIPAÇÃO SALARIAL EM 01 DE SETEMBRO DE 2007 Em 01 de setembro de 2007, as empresas concederão a todos os empregados admitidos até 01 de junho de 2007 e com salário contratual de até R\$ 3.697,68 (três mil seiscentos e noventa e sete reais e sessenta e oito centavos) mensais em setembro de 2007, e que estiverem em atividade na mesma data de concessão, uma antecipação salarial, compensável a qualquer título, de 1,2% (um vírgula dois por cento) incidente sobre os salários resultantes da aplicação dos percentuais e valores previstos na cláusula 01 (zero um).</p>	<p>Antecipação salarial não prevista em lei. Não garante grandes avanços. Item "a".</p>
<p>05. COMPENSAÇÃO DOS AUMENTOS NO PERÍODO DE VIGÊNCIA Os aumentos espontâneos ou coercitivos, com exceção dos concedidos na cláusula 01 e subitens e 02 da presente, praticados a partir de 1º de junho de 2007 e na vigência da presente Convenção, inclusive a antecipação salarial prevista na cláusula imediatamente anterior, poderão ser utilizados como antecipações e para compensação em eventual procedimento coletivo futuro, de natureza legal ou não, de feito revisional ou ainda decorrentes de política salarial.</p>	<p>Trata-se de cláusula que não observa o efeito temporal das convenções coletivas e é prejudicial ao trabalhador, já que aumentos superiores aos estipulados poderão ser compensados em negociações ulteriores. Item "c".</p>
<p>08. SALÁRIO NORMATIVO Nas empresas com até 50 (cinquenta) empregados, fica assegurado um salário normativo mínimo a ser praticado a partir de 1º junho de 2007 no valor de R\$ 497,20 mensais (quatrocentos e noventa e sete reais e vinte centavos), equivalentes a R\$ 2,26 (dois reais e vinte e seis centavos) por hora. 08.01. Nas empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados, fica assegurado um salário normativo mínimo a ser praticado a partir de 1º junho de 2007 no valor de R\$ 563,20 mensais (quinhentos e sessenta e três reais e vinte centavos), equivalentes a R\$ 2,56 (dois reais e cinquenta e seis centavos) por hora.</p>	<p>Salário normativo superior ao salário mínimo² do período e do piso regional do Rio Grande do Sul. Item "b".</p>
<p>09. SALÁRIOS NORMATIVOS - NÃO VINCULADOS COM O SALÁRIO MÍNIMO LEGAL Fica estabelecido que os salários normativos não serão considerados salários mínimos profissionais ou substitutivos do salário mínimo legal para qualquer fim.</p>	<p>Trata-se de cláusula cujo objetivo é afastar indexação, por exemplo, da antiga súmula 17 do TST. Item "c".</p>
<p>10. QUINQUÊNIO Fica assegurado o pagamento do adicional por tempo de serviço a ser praticado a partir do mês de 1º de junho de 2007, no valor de R\$ 34,72 (trinta e quatro reais e setenta e dois centavos) mensais, a título de</p>	<p>Trata-se de previsão que aumenta direitos</p>

² http://www.mte.gov.br/sal_min/default.asp

<p>quinqüênio, para os empregados que contem com 05 (cinco) anos de tempo de serviço na mesma empresa.</p> <p>10.01. Ao empregado readmitido no emprego, e desde que não tenha sido anteriormente demitido por justa causa, será garantida, para efeitos do pagamento do adicional previsto nesta cláusula (10), a soma do efetivo tempo de trabalho dos períodos descontínuos, respeitado o previsto no último parágrafo da presente cláusula. Não serão contados, contudo, os períodos descontínuos, caso o período entre a despedida e a readmissão seja superior a 18 (dezoito) meses.</p> <p>10.02. Os empregados admitidos a partir de 01 de junho de 1992, para o cômputo dos períodos descontínuos, deverão comunicar que já mantiveram vínculo de emprego anterior, respeitado o direito adquirido dos empregados em atividade.</p>	<p>do trabalhador. Item "b".</p>
<p>11. FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO</p> <p>Conforme disposições já em composições anteriores, as empresas poderão em situação de dificuldades flexibilizar a jornada de trabalho de seus empregados, nas seguintes condições:</p> <p>11.01. Quando da decisão de flexibilização da jornada de trabalho as empresas comunicarão a mesma com uma antecedência mínima de 10 (dez) dias ao Sindicato Profissional;</p> <p>11.02. A flexibilização da jornada de trabalho será adotada por votação secreta acompanhada por 01 (um) membro do Sindicato Profissional, mediante aprovação de 62% (sessenta e dois por cento) dos empregados em efetivo exercício de suas funções;</p> <p>11.02.01. Se o Sindicato Profissional, convocado com 10 (dez) dias de antecedência, não comparecer em horário de 1ª (primeira) convocação, a Assembléia será procedida em 2ª (segunda), mesmo sem a sua presença.</p> <p>11.03. As empresas poderão optar pela supressão dos dias não trabalhados ou pela compensação em outra oportunidade, sem que as horas destinadas a esta compensação sejam consideradas como extras, sempre limitado ao máximo de 05 (cinco) dias por mês;</p> <p>11.04. Caso as empresas optem pela compensação, poderá a mesma ser feita no máximo durante 02 (duas) horas diárias de segundas a sextas-feiras ou aos sábados, sempre assegurando-se um sábado livre por mês, de preferência aquele após o pagamento mensal;</p> <p>11.05. As empresas comprometem-se, caso adotem no regime de flexibilização a supressão de horas, a pagar 50% (cinquenta por cento) das horas suprimidas;</p> <p>11.06. No caso da empresa adotar o regime de supressão de dias de trabalho na jornada flexível, ocorrendo a demissão do empregado em até 02 (dois) meses após o término do regime de tal jornada, a empresa pagará o valor dos 50% (cinquenta por cento) restantes das horas suprimidas;</p> <p>11.07. No caso de pedido de demissão pelo empregado será descontado do mesmo os dias não trabalhados e eventualmente pagos pela empresa;</p>	<p>Considerando-se a flexibilização da jornada, sob a espécie de banco de horas (Lei nº 9601/98) como um instituto ruim³, na medida em que suprime a compensação clássica, a cláusula ora analisada impõe interessantes restrições à implantação.</p> <p>A cláusula impõe a participação do trabalhador na definição do regime, bem como restringe a sua aplicação a dois períodos de 90 dias.</p> <p>Embora se tenha severas restrições à jornada flexível (banco de horas), resta saudar a inovação trazida pela Convenção Coletiva, que atribui aos trabalhadores a decisão quanto à implantação do</p>

³ DELGADO, Maurício Godinho. Jornada de Trabalho e Descansos Trabalhistas. 3ª Ed. São Paulo: LTr, 2003.

<p>11.08. O prazo de duração do referido regime será de até 90 (noventa) dias, podendo ser renovado, mediante nova votação, por apenas uma oportunidade por período de até 90 (noventa) dias, com início na vigência da presente Convenção;</p> <p>11.09. O cancelamento desta jornada flexível poderá ser feito a qualquer momento mediante comunicação ao Sindicato Profissional e aos empregados;</p> <p>11.10. A jornada flexível poderá ser adotada em toda a empresa, em unidades fabris ou em linhas de atividades, de conformidade com a conveniência das empresas;</p> <p>11.11. A redução decorrente da jornada flexível não implicará em prejuízos aos empregados relativos a décimo terceiro salário, férias e repousos semanais remunerados.</p>	<p>regime. Nesse caso, há uma forma de participação dos trabalhadores na administração da empresa, bem como indício de organização nos locais de trabalho.</p> <p>Item "b".</p>
<p>12. 13º SALÁRIO - ANTECIPAÇÃO DA 1ª PARCELA Aos empregados que requeiram até 10 (dez) dias antes do início de suas férias, as empresas concederão junto com o pagamento das mesmas férias o adiantamento da Gratificação de Natal para os trabalhadores, previsto na Lei nº. 4.749, de 13 de agosto de 1965.</p>	<p>Trata-se de previsão que pouco altera o § 2º do art. 2º da Lei 4749/65. Item "a".</p>
<p>13. DISCRIMINATIVOS DOS SALÁRIOS As empresas fornecerão aos seus empregados, quando efetuarem o pagamento da remuneração dos mesmos, os correspondentes discriminativos onde constem as parcelas que estão sendo pagas, bem como o valor da contribuição mensal feita ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.</p>	<p>Art. 464 da CLT. Corolário da súmula 91 do TST. Item "a".</p>
<p>14. GESTANTE - GARANTIA DE EMPREGO É assegurado às empregadas gestantes, nas empresas abrangidas pela representação dos Sindicatos Econômicos, durante a vigência da presente Convenção, a garantia prevista no art. 10, inciso II, letra "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, da Constituição Federal, facultado à empregada renunciar ou transacionar esta garantia de emprego.</p> <p>14.01. A empregada que, quando demitida, julgar estar em estado gravídico, deverá apresentar-se à empregadora para ser readmitida, se for o caso, até o prazo máximo de 90 (noventa) dias, contados da data da concessão do aviso prévio, sob pena de nada mais poder postular, entendendo-se a garantia inexistente se não efetivada a apresentação no prazo máximo antes previsto.</p> <p>14.02. Na hipótese de aborto será aplicável a cláusula 14 (quatorze) acima, com um prazo de garantia de 30 (trinta) dias.</p>	<p>Trata-se de cláusula que restringe direitos da mulher grávida. Súmula 244 do TST. Item "c".</p>
<p>15. ESTUDANTE - ABONO DE FALTAS As empresas abonarão os períodos de ausência dos empregados estudantes, exclusivamente para a prestação de exames, desde que estejam os empregados matriculados em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecidos, inclusive os cursos supletivos, e os exames se realizem em horários total ou parcialmente conflitante com o seu turno de trabalho.</p> <p>15.01. O empregado, para gozar do benefício nesta cláusula previsto, deverá avisar ao empregador com uma antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da jornada em causa, obrigando-se, ainda, a</p>	<p>Trata-se de cláusula que beneficia o trabalhador-estudante, com a interrupção do contrato de trabalho. Hipótese inovadora, não</p>

<p>comprovar posteriormente o fato.</p>	<p>prevista no art. 473 da CLT. Item "b".</p>
<p>16. PLANO EDUCACIONAL PARA EMPREGADOS</p> <p>Fica instituído o seguinte Plano Educacional para os empregados que percebam na época da realização da matrícula até R\$ 672,35 (seiscentos e setenta e dois reais e trinta e cinco centavos) mensais e em atividade nas empresas na data de concessão do benefício, inclusive e expressamente para a previsão do disposto na legislação em vigor, e dentro do permissivo do art. 7º, da Constituição Federal.</p> <p><u>DO PLANO</u></p> <p>a) os empregados deverão comprovar, perante as empresas, a sua matrícula e a realização dos exames de aproveitamento, em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido, em curso regular, inclusive os cursos supletivos, relativamente ao ano ou semestre a que se refere à ajuda educacional prevista nesta cláusula;</p> <p>b) poderá ser substituída a comprovação da realização dos exames de aproveitamento logo acima referido pelo certificado de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) de frequência no ano ou semestre a que se refere a ajuda educacional aqui prevista;</p> <p><u>DAS CONDIÇÕES</u></p> <p>16.01. Para os empregados das empresas representadas pelos Sindicatos Econômicos que percebam na época da realização da matrícula até R\$ 672,35 (seiscentos e setenta e dois reais e trinta e cinco centavos) mensais, atendidas as condições acima estabelecidas, as empresas concederão uma ajuda de custo anual correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do valor do seu respectivo salário contratual, como ajuda de custo própria não integrada no salário do trabalhador e paga ao final do ano letivo.</p>	<p>Contempla hipótese não prevista no art. 473 da CLT. Item "b".</p>
<p>17. DISPENSA POR JUSTA CAUSA – COMUNICAÇÃO</p> <p>As empresas obrigam-se a comunicar, por escrito, a falta cometida pelo empregado dispensado por justa causa.</p>	<p>Corolário lógico. Sendo a denúncia cheia do contrato de trabalho exceção, esta deve ser comunicada. Item "a".</p>
<p>18. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO - SEMANA DE CINCO DIAS</p> <p>As empresas, respeitado o número de horas de trabalho contratual e semanal, poderão ultrapassar a duração diária normal de 08 (oito) horas diárias, até o máximo legal permitido, visando a compensação das horas não trabalhadas em algum dia da semana, inclusive aos sábados, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras, garantindo o repouso semanal remunerado de 01 (um) dia independentemente de feriados.</p> <p>18.01. O regime de compensação acima autorizado é estabelecido para atender os interesses dos empregados, mormente visando o não trabalho habitual aos sábados, não havendo que se falar em descaracterização da compensação de horários semanal nesta cláusula prevista na hipótese de realização de horas extras, habituais ou não, restando, desde já, autorizada a prorrogação de horas, nos termos do art. 59, § 1º, da CLT.</p> <p>18.02. A faculdade outorgada às empresas nesta cláusula restringe-se ao</p>	<p>Trata-se da compensação clássica do art. 59 da CLT. Item "a".</p>

<p>direito de estabelecer ou não o regime de compensação, sendo que uma vez estabelecido este regime, não poderão as empresas suprimi-lo sem prévia concordância do empregado.</p>	
<p>19. FERIADO QUE RECAIR EM DIA COMPENSADO Se um feriado recair em dia compensado, nos termos desta cláusula, o pagamento correspondente será feito em dobro.</p>	Item "b".
<p>20. RELAÇÃO DOS SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÃO Por ocasião da rescisão de contratos de trabalho que vinculem empregados representados pelo Sindicato Profissional, as empresas fornecerão aos mesmos, contra-recibo, a relação dos Salários de Contribuição ao INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), quando solicitado.</p>	Item "a".
<p>21. AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO Aos empregados abrangidos pela presente ocorrerá a dispensa de cumprimento do aviso prévio, no todo ou em parte, quando e após o empregado houver comprovado já ter obtido novo emprego ou outra atividade expressamente declarada, fazendo o empregado jus ao salário dos dias trabalhados.</p>	Item "a".
<p>22. RESCISÕES - ASSISTÊNCIA Aos empregados que contarem com 12 (doze) ou mais meses de efetividade funcional haverá aplicabilidade do disposto nos parágrafos 1º (primeiro) e 2º (segundo), do art. 477 (quatrocentos e setenta e sete), da Consolidação das Leis do Trabalho, obrigando-se o Sindicato Profissional a dar assistência ao ato, ressalvada, porém, a aplicabilidade do parágrafo 3º (terceiro) do mesmo dispositivo legal nas localidades em que o Sindicato Profissional não mantiver este serviço.</p>	Art. 477 da CLT. Item "e".
<p>23. EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA E UNIFORMES - FORNECIMENTO As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados, os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios, nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança do trabalho, sendo que também fornecerão gratuitamente uniformes e seus acessórios quando obrigatório seu uso em serviço.</p>	Art. 166 da CLT. Item "a".
<p>24. EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA E UNIFORMES. - USO, MANUTENÇÃO E LIMPEZA - Os empregados obrigam-se ao uso, manutenção e limpeza dos equipamentos e uniformes que receberam e a indenizar as empresas por extravio ou dano. 24.01. Os empregados poderão ser impedidos de trabalhar, com perda do respectivo salário e da frequência, quando não se apresentarem ao serviço com os respectivos uniformes e/ou equipamentos, ou se apresentarem com estes em condições de higiene ou de uso inadequado. 24.02. Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os equipamentos e/ou uniformes de seu uso e que continuarão de propriedade das empresas.</p>	Art. 158 da CLT. Item "a".
<p>25. DESCONTO AO SINDICATO DOS TRABALHADORES As empresas obrigam-se, em nome do Sindicato Profissional e por conta e responsabilidade dele, em única função e por motivo da presente Convenção, a promoverem o desconto aprovado pela Assembléia Geral da importância equivalente a 6,5% (seis vírgula cinco por cento) do salário contratual dos empregados constantes na folha de pagamento do mês de</p>	Art. 580 da CLT. Item "e".

<p>junho de 2007, devendo os descontos serem recolhidos aos cofres do Sindicato Profissional até o 10 de setembro de 2007, mediante crédito em conta bancária efetivado pelas mesmas empresas, excluídos os empregados em dia com a contribuição voluntária que habilita aos sorteios instituída pelo mesmo Sindicato Profissional, assegurado o direito de oposição no Sindicato.</p> <p>25.01. Na hipótese de não ser efetuado o desconto acima previsto (6,5%) na folha de pagamento do mês de agosto de 2007, poderão as empresas fazê-lo juntamente com a folha de pagamento do mês de setembro de 2007 sem qualquer cominação ou encargo.</p> <p>25.02. O desconto previsto nesta cláusula (25) ficará limitado ao valor máximo que o empregado perceber por força da variação salarial decorrente da aplicação dos percentuais/valores previsto na cláusula 01 (zero um) e subitens.</p>	
<p>26. ENCARGOS RECOLHIMENTOS EM ATRASO Em hipótese de serem processados os descontos nos salários dos empregados e não efetuados os recolhimentos correspondentes ao Sindicato Profissional, o empregador que assim proceder, deverá pagar ao mesmo sindicato uma multa de 20% (vinte por cento) sobre o valor descontado e não recolhido, bem como juros legais e correção monetária sobre o valor em causa, contados a partir da data do vencimento.</p>	<p>Corolário lógico do item supra. Item "e".</p>
<p>27. CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DE DESPESAS DO SINDICATO ECONÔMICO As empresas abrangidas pela presente convenção representadas pelos Sindicatos Econômicos convenientes recolherão aos cofres do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Caxias do Sul uma contribuição para custeio de suas despesas dentro das seguintes bases:</p> <p>27.01. As empresas que tenham um efetivo de até 1000 empregados na folha de junho de 2007, contribuirão com a importância de R\$ 43,00 (quarenta e três reais), por empregado.</p> <p>27.02. Aquelas empresas que tiverem acima de 1000 empregados na folha de junho de 2007 recolherão em relação aos primeiros 1000 a quantia de R\$ 43,00 (quarenta e três reais), por empregado, e com relação aos excedentes a quantia de R\$ 21,50 (vinte e um reais e cinquenta centavos), por empregado.</p> <p>27.03. Os recolhimentos serão processados em 02 (duas) parcelas iguais, sendo a primeira até 30 de setembro 2007, e a segunda até 30 de outubro do mesmo ano.</p>	<p>Art. 580, III da CLT. Item "e".</p>
<p>28. ENCARGOS - RECOLHIMENTOS EM ATRASO Em hipótese de não serem processados os recolhimentos, o empregador que assim proceder, deverá pagar ao Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Caxias do Sul a contribuição acrescida de atualização monetária aplicada pelo INPC/IBGE do período de atraso, acrescido ao valor atualizado os juros de mora pela taxa SELIC, aplicado, por fim, uma multa de 2% (dois por cento) sobre o montante já atualizado.</p>	<p>Corolário lógico do item supra. Item "e".</p>
<p>29. HORAS EXTRAS – ADICIONAL As empresas remunerarão as horas extras efetivamente trabalhadas por</p>	<p>Inovação quanto ao percentual em excesso à 22</p>

<p>seus empregados com o adicional de 50% (cinquenta por cento) naquelas até o número de 22 (vinte e duas) mensais, e de 100% (cem por cento) nas excedentes, ressalvados horários especiais.</p>	<p>hora mensal. Cria direitos além do art. 7, XVI da CF/88. Item "b".</p>
<p>30. FERIADÕES - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO As empresas poderão conceder compensações de horários de trabalho especiais quando da ocorrência de feriadões próximos a repousos semanais remunerados, desde que esta compensação seja aprovada por um mínimo de 50% (cinquenta por cento) mais um dos empregados em efetiva atividade, em votação secreta que deverá ser assistida por 01 (um) membro da diretoria do Sindicato Profissional.</p>	<p>Cláusula não prevista em lei. Democratiza o ambiente de trabalho. Item "b".</p>
<p>31. FERIADÕES - NÃO COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO Caso os empregados optem por não trabalhar em algum dia entre feriados, ou entre feriado e repouso semanal, com perda do respectivo salário do dia e, por conseqüência, sem compensação do horário de trabalho suprimido, a votação, com características iguais à já descrita, deverá ser aprovada por um mínimo de 60% (sessenta por cento) dos empregados em efetiva atividade. 31.01. Esta pretensão deverá ser comunicada ao Sindicato Profissional com um prazo de antecedência de 10 (dez) dias da data posta em questão. 31.02. Se o Sindicato Profissional convocado com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, não comparecer em horário de 1ª (primeira) convocação, a Assembléia será procedida em 2ª (segunda) mesmo sem a sua presença.</p>	<p>Cláusula não prevista em lei. Democratiza o ambiente de trabalho. Item "b".</p>
<p>32. DESCONTOS EM FOLHA – AUTORIZAÇÃO As empresas, mediante autorização escrita dos empregados, poderão lançar em folha de pagamento, além dos expressamente previstos em lei, os descontos provenientes de fornecimentos com alimentação, transporte, moradia, medicamentos, convênios médicos, relativos a fundação ou associação de empregados, prêmios de seguros e outros que forem de interesse pessoal ou familiar, bem assim os que vierem a ser colocados à disposição dos empregados, a teor do art. 462, da Consolidação das Leis do Trabalho. 32.01. Será facultado aos empregados revogarem a autorização concedida, fazendo-o por escrito e, ocorrente a hipótese, a revogação terá eficácia tão somente para o futuro, respeitados os compromissos já assumidos e/ou cumpridos pelos empregados.</p>	<p>Corolário do art. 462 da CLT. Item "a".</p>
<p>33. RESCISÕES - PRAZO PARA PAGAMENTO As empresas, quando concederem aviso prévio a seus empregados, deverão pagar-lhes as parcelas decorrentes da rescisão do contrato de trabalho no prazo previsto em lei, sob pena de pagarem uma multa equivalente ao valor dos salários que seriam do prazo excedente, limitado o valor da eventual multa ao do próprio salário mensal. 33.01. Não caberá esta multa: a. Se a demissão do empregado for efetivada sob a acusação de falta grave, ainda que a mesma venha a ser julgada improcedente ou não comprovada em reclamatória judicial;</p>	<p>Art. 477 da CLT. Item "a".</p>

<p>b. Se o empregado não comparecer no local, dia e hora designados para o pagamento, ou comparecendo, negar-se a receber as importâncias que lhe forem oferecidas;</p> <p>c. Mesmo que em reclamação judicial a empresa seja condenada a pagar diferenças ou importâncias maiores do que as que forem oferecidas;</p> <p>d. Se a empresa promover ação de consignação em pagamento ou depósito.</p>	
<p>34. FÉRIAS - DESCONTO PREVIDENCIÁRIO</p> <p>As empresas obrigam-se a, quando do pagamento das férias a seus empregados, procederem ao desconto da contribuição previdenciária correspondente.</p>	Item "a".
<p>35. TRANSPORTE - PERÍODO DE TRAJETO E DESCONTO MÁXIMO</p> <p>Na hipótese das empresas fornecerem ou subsidiarem, total ou parcialmente, condução aos seus empregados para e do local de trabalho, onde exista transporte coletivo, em qualquer horário, o tempo gasto nos períodos de trajeto não será considerado de disponibilidade.</p> <p>35.01. A participação do empregado no custeio do transporte, em qualquer modalidade, inclusive vales-transporte, ficará limitada a 5% (cinco por cento) do salário contratual, respeitadas as situações mais vantajosas eventualmente praticadas em cada empresa.</p>	<p>Trata-se de cláusula mais benéfica, tanto em relação ao modo de prestação do transporte quanto ao percentual de desconto, previsto na Lei 7418/85.</p> <p>Item "b".</p>
<p>36. AUXÍLIO FUNERAL</p> <p>As empresas cujos empregados não estiverem abrangidos por seguro de vida em grupo ou outros benefícios equivalentes, no caso de falecimento de um seu empregado pagarão aos dependentes legais do mesmo, que dela disporão como se lhes aprover, uma quantia de R\$ 564,63 (quinhentos e sessenta e quatro reais e sessenta e três centavos).</p>	Item "b".
<p>37. MENSALIDADES - PRAZO PARA RECOLHIMENTO</p> <p>As empresas deverão recolher ao Sindicato Profissional, até o dia 10 (dez) de cada mês, o valor das mensalidades que tiverem por ordem e responsabilidade do Sindicato Profissional descontado de seus empregados e devidos a este.</p> <p>37.01. Junto com os recolhimentos previstos nesta cláusula, as mesmas empresas encaminharão ao Sindicato Profissional relação dos nomes dos associados contribuintes.</p> <p>37.02. Caso ocorra atraso no desconto e respectivo recolhimento, a empresa pagará ao Sindicato Profissional uma multa equivalente a 30% (trinta por cento) sobre o valor do recolhimento não efetuado.</p>	<p>Trata-se de desconto a ser procedido pela empresa em virtude de vinculação voluntária do trabalhador ao seu sindicato.</p> <p>Item "e".</p>
<p>38. PERÍODO PRÉ-APOSENTADORIA - GARANTIA DE EMPREGO</p> <p>O empregado que estiver a 12 (doze) meses de sua possível aposentadoria, excluída a aposentadoria por invalidez, terá durante este período, garantia de emprego, condicionada a:</p> <p>38.01. Tenha uma efetividade na empresa de no mínimo 07 (sete) anos;</p> <p>38.02. Comunique o início do período de 12 (doze) meses e comprovando o tempo de serviço em forma de ofício assinado por si, assistido pelo</p>	<p>Trata-se de expansão de garantia da emprego. É quase uma garantia contra a despedida</p>

<p>Sindicato Profissional, em duas vias de igual teor, numa das quais deverá, para validade, constar o obrigatório ciente datado da empresa;</p> <p>38.03. A garantia estabelecida na presente cláusula cessará na hipótese do empregado não se aposentar na data prevista para tal e mencionada no ofício ou não lhe ser concedida a aposentadoria, não sendo em nenhuma hipótese prorrogável a garantia do emprego em causa;</p> <p>38.04. A garantia de emprego só poderá ser solicitada em uma única oportunidade, não sendo viável renová-la;</p> <p>38.05. O empregado que receber aviso prévio, a partir desta data não poderá usar do presente dispositivo.</p>	<p>obstativa, no antiga (e cancelada) súmula 26 do TST. Item "b".</p>
<p>39. ABONO NA APOSENTADORIA As empresas pagarão a seus empregados quando do efetivo desligamento para aposentadoria por tempo de serviço ou por idade, e desde que nela trabalhem a pelo menos 05 (cinco) anos, um abono especial em valor correspondente a 01 (um) salário base mensal vigente à época da aposentadoria.</p> <p>39.01. O benefício estabelecido acima será estendido para aqueles que se aposentem e continuem trabalhando, desde que trabalhem na empresa a pelo menos 05 (cinco) anos e comuniquem a mesma, por escrito, o fato de terem se aposentado em até 30 (trinta) dias após o recebimento da carta do INSS.</p>	<p>Abono sem previsão legal. Criação dos sindicatos. Item "b".</p>
<p>40. FÉRIAS – INÍCIO As férias, salvo manifestação em contrário do empregado, terão seu início no primeiro dia útil da semana.</p>	<p>Trata-se de limitação ao poder do empregador quanto à concessão das férias (art. 136 da CLT). Trata-se, em rudimentar análise, de aplicação da cláusula 6ª da Convenção 132 da OIT. Item "b".</p>
<p>41. ACIDENTADO – INDENIZAÇÃO Aos herdeiros do empregado que venha a falecer no local de trabalho, vítima de acidente também do trabalho, será devida uma indenização equivalente a R\$ 3.115,21 (três mil cento e quinze reais e vinte e um centavos), paga pelo empregador.</p> <p>41.01. O valor acima estipulado poderá ser objeto de compensação em eventual reivindicação de qualquer natureza.</p>	<p>Item "b".</p>
<p>42. QUADRO DE AVISOS As empresas possibilitarão ao Sindicato Profissional afixar, em quadro de avisos, com as dimensões de 0,50 x 0,50m, material de divulgação de suas promoções.</p> <p>42.01. As publicações a serem afixadas deverão ter prévia aprovação da direção das empresas.</p>	

<p>42.02. Nas empresas em que o Sindicato Profissional não tenha contato direto na portaria com os empregados, após pedido prévio e determinação de local pela direção da empresa, poderá a mesma autorizar em local e horário pré-determinado a entrega de material de divulgação não ofensivo a qualquer pessoa.</p> <p>42.03. Qualquer infração ao nesta cláusula estipulado autorizará a empresa à imediata retirada dos avisos.</p> <p>42.04. A determinação do local de afixação do quadro de aviso e sua confecção incumbirão exclusivamente à empresa.</p>	<p>Item "e".</p>
<p>43. GESTANTE - LIBERAÇÃO ANTECIPADA</p> <p>As empresas liberarão suas empregadas gestantes, a partir do 6º (sexto) mês de gravidez, 10 (dez) minutos antes do término de cada turno de trabalho, sem perda de remuneração.</p> <p>43.01. A época a partir da qual ocorrerá a liberação deverá ser determinada por médico da empresa e, na sua falta, por médico de órgão oficial, e nesta qualidade.</p>	<p>Item "b".</p>
<p>44. REFEIÇÕES - PERÍODO DE INTERVALO</p> <p>As empresas que mantiverem refeitório ou local destinado a refeições de seus empregados, será permitido adotar intervalos para repouso e alimentação com períodos a partir de 45 (quarenta e cinco) minutos, procedimento este que deverá ser aprovado por um mínimo de 50% (cinquenta por cento) mais um dos empregados em efetiva atividade, em votação secreta que deverá ser assistida por um membro da diretoria do Sindicato Profissional.</p> <p>44.01. Este procedimento, caso aceito, deverá ser comunicado ao Sindicato Profissional.</p> <p>44.02. Se o Sindicato Profissional, convocado com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, não comparecer em horário de 1ª (primeira) convocação, a Assembléia será procedida em 2ª (segunda) mesmo sem a sua presença.</p>	<p>Trata-se de matéria que permite adaptação empresarial bem como confere conforto ao trabalhador. Democratiza, igualmente, o ambiente de trabalho.</p> <p>Item "b".</p>
<p>45. GARANTIA DE EMPREGO - RENUNCIÁVEIS/TRANSACIONÁVEIS</p> <p>As garantias de emprego nesta Convenção estabelecidas e nos seus termos (cláusulas 14 e 38) são renunciáveis e/ou transacionáveis pelo empregado detentor.</p>	<p>A garantia de emprego da grávida é social. Logo, irrenunciável.</p> <p>Item "c".</p>
<p>46. AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL</p> <p>Aos empregados que tenham uma efetividade mínima de 10 (dez) anos na mesma empresa e com idade superior a 45 (quarenta e cinco) anos, será concedido um aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias.</p> <p>46.01. Para o cômputo do período de 10 (dez) anos nesta cláusula previsto, serão considerados os períodos descontínuos desde que não ultrapassem a 06 (seis) meses entre um contrato e outro.</p> <p>46.02. Para o caso de dispensa do cumprimento do aviso prévio, será observada a indenização de 45 (quarenta e cinco) dias de aviso prévio. Em caso de cumprimento do aviso prévio, será observado o período legal</p>	<p>Proporcionalidade do aviso prévio regulada por contrato coletivo (Art. 7, XXI, CF/88).</p> <p>Item "b".</p>

<p>e indenizado o saldo de 15 (quinze) dias.</p>	
<p>47. CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DE DESPESAS DOS SINDICATOS ECONÔMICOS SUSCITADOS</p> <p>As empresas integrantes da categoria econômica representadas pelo Sindicato das Indústrias de Máquinas Agrícolas do Estado do Rio Grande do Sul; Sindicato Nacional das Indústrias de Máquinas; Sindicato Nacional da Indústria de Tratores, Caminhões, Automóveis e Veículos Similares; Sindicato Interestadual das Indústrias de Materiais e Equipamentos Ferroviários e Rodoviários; Sindicato Nacional da Indústria de Componentes para Veículos Automotores e que venham a aderir a presente Convenção, recolherão os valores previstos na cláusula 27 (vinte e sete) supra, em favor do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Caxias do Sul.</p>	<p>Item “e”.</p>
<p>48. CORREÇÃO DOS VALORES NAS CLÁUSULAS SOCIAIS</p> <p>Os valores constantes das cláusulas 16ª (décima sexta), 36ª (trigésima sexta) e 41ª (quadragésima primeira) serão reajustadas em iguais épocas e nas mesmas condições em que a categoria profissional for coletivamente reajustada.</p>	<p>Item “a”.</p>
<p>49. AUXÍLIO - CURSOS PROFISSIONALIZANTES/ESPECIALIZAÇÃO</p> <p>Aos empregados indicados pelas Empresas para realização de cursos de aperfeiçoamento, treinamento, desenvolvimento ou formação profissional e desde que tenham uma efetividade mínima de 75% (setenta e cinco por cento) de frequência comprovada, o pagamento de no mínimo 50% (cinquenta por cento) das mensalidades dos referidos cursos será custeado pelas respectivas empresas.</p>	<p>Qualificação profissional e adequação da mão-de-obra à necessidade empresária. Item “b”.</p>
<p>50. CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO - EXCLUSÃO DE HORÁRIO EXTRA</p> <p>Não será considerado como tempo extra à disposição da empresa, o tempo despendido pelos empregados que participarem de cursos de aperfeiçoamento, treinamento, desenvolvimento ou formação profissional, nos termos desta cláusula, ou mesmo da anterior (49).</p>	<p>Se a qualificação for ampla, possibilitando ao trabalhador inserção outra atividade ou outra empresa. Se, não, traz prejuízo. Item “b”.</p>
<p>51. GESTANTE – AMAMENTAÇÃO</p> <p>Será facultado às empregadas acumularem em um só turno de trabalho os dois períodos de amamentação, nos termos do art. 396 da Consolidação das Leis do Trabalho.</p>	<p>Trata-se de prejuízo. Proteção vinculada ao menor. Item “c”.</p>
<p>52. ABONO - REPOUSO REMUNERADO HOSPITALIZAÇÃO DE FILHO MENOR</p> <p>As empresas abonarão o repouso remunerado na hipótese de falta do empregado por 01 (um) dia durante a vigência da presente convenção para fins de hospitalização de filho menor de até 14 (quatorze) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após o fato.</p>	<p>Hipótese não prevista no art. 473 da CLT. Item “b”.</p>

<p>53. CIPA - ENVIO DE DOCUMENTAÇÃO As empresas enviarão ao Sindicato Profissional, em até 20 (vinte) dias após a eleição, a relação de eleitos para a CIPA.</p>	Item "a".
<p>54. LIMPEZA E ORGANIZAÇÃO NOS SETORES DE TRABALHO Os empregados zelarão pela limpeza e organização dos seus respectivos setores de trabalho.</p>	Item "a".
<p>55. CARTÃO PONTO – TOLERÂNCIA Não será considerado trabalho extra os registros feitos quinze (15) minutos antes e após os limites inicial e final da jornada de trabalho, salvo quando o empregado for convocado para serviço extraordinário.</p>	<p>Violação do art. 58, § 1º da CLT.</p> <p>Item "c"</p>
<p>56. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS - DEPÓSITOS BANCÁRIOS Será reconhecido o direito às empresas de pagarem os salários de seus empregados mediante depósito em conta corrente bancária, caso optem por tal sistema, valendo a movimentação como quitação.</p>	<p>Art. 464, § único da CLT.</p> <p>Item "a".</p>
<p>57. 13º SALÁRIO - AUXÍLIO DOENÇA/ACIDENTADO</p> <p>A gratificação de natal proporcional ao período de afastamento do empregado em gozo de benefício previdenciário, inclusive o acidentário, por período superior a 30 (trinta) dias e inferior a 180 (cento e oitenta) dias, será paga pelo empregador, condicionado o pagamento a:</p> <p>57.01. O empregado afastado deverá ter no mínimo 05 (cinco) anos ininterruptos de tempo de serviço na mesma empresa;</p> <p>57.02. O empregado afastado deverá ter uma remuneração máxima de até 03 (três) salários normativos mínimos da categoria;</p> <p>57.03. A gratificação se limitará a 70% (setenta por cento) do salário normativo mínimo da categoria, calculado proporcionalmente aos meses de afastamento e pagamento no mês de dezembro, compensando-se eventualmente benefícios concedidos com o mesmo título pelo INSS.</p>	Item "a".
<p>58. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA NA READMISSÃO Não será permitida a celebração de contrato de experiência de empregado readmitido na mesma função por uma mesma empresa, salvo se transcorridos mais de 06 (seis) meses entre um e outro contrato de trabalho.</p>	<p>Art. 451 da CLT.</p> <p>Item "a".</p>
<p>59. REFEIÇÕES - DISPENSA DO REGISTRO NOS INTERVALOS Faculta-se às empresas a dispensa do registro de horários destinados a intervalos para repouso e alimentação no próprio recinto da empresa.</p> <p>59.01. Eventuais realizações de horas extras em tais períodos deverão ter registro pelos empregados em cartão-ponto para serem reconhecidas.</p>	<p>Art. 74 da CLT.</p> <p>Item "c".</p>
<p>60. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS - SEXTAS-FEIRAS/ VÉSPERAS DE FERIADOS O pagamento de salários em sextas-feiras e em véspera de feriados que coincidirem com o 5º (quinto) dia útil do mês, deverá ser realizado em moeda corrente, ressalvadas as hipóteses de depósito em conta bancária, de opção pessoal e expressa do empregado pelo recebimento em cheque, ou de concessão, pelo empregador, de horário bastante para comparecimento do empregado ao banco durante a jornada de trabalho.</p>	Item "a".

<p>61. PIS - ABONO DE FALTA PARA RECEBIMENTO As empresas abonarão meia jornada dos empregados durante o expediente bancário, para o fim de retirada do PIS, uma vez por ano, exceção feita as empresas que façam o pagamento por convênio diretamente na folha de pagamento.</p>	<p>Hipótese de interrupção não prevista em lei. Item "b".</p>
<p>62. AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DE HORÁRIO As duas horas de redução no horário normal de trabalho no curso do aviso prévio, concedido pelo empregador, poderão ser usufruídas no início ou fim da jornada, por opção do empregado quando da comunicação</p>	<p>Art. 488, § único, da CLT. Item "a".</p>
<p>63. AUXÍLIO CRECHE As empresas que não possuem creches; aquelas que possuem e não atenderem na totalidade as suas empregadas; ou ainda, aquelas que não mantenham convênios particulares, pagarão, a título de ajuda de custo, diretamente à creche que preencher os requisitos previstos em lei, mediante apresentação do respectivo comprovante, valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do custo com despesas da creche, por filho de empregada com até 24 (vinte e quatro) meses de idade.</p> <p>63.01. O pagamento previsto nesta cláusula, realizado mediante apresentação do comprovante do referido custo, estará limitado ao valor de R\$ 130,00 (cento e trinta reais) mensais, mantidas, porém, situações mais benéficas eventualmente em vigor em cada empresa.</p>	<p>Item "b".</p>

Percentuais: A = 33,7%

B = 39,2%

C= 11,3%

D= 3,2%

E = 12,6%

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2007

Entre as partes abaixo qualificadas, fica estabelecida a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho e nos termos do art. 7º, inciso XXVI da Constituição Federal, conforme aprovado nas respectivas Assembléias Gerais Extraordinárias das categorias convenientes, mediante cláusulas que seguem:

I - CONVENENTES

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAXIAS DO SUL, CNPJ 88.662.267/0001-95, Registro Sindical 658/43, entidade sindical legalmente constituída e sediada à Rua Bento Gonçalves nº. 1513, na cidade de Caxias do Sul, Estado do Rio Grande do Sul, no ato representado por seu Presidente, devidamente autorizado por Assembléia Geral Extraordinária, convocada e na forma da anexa documentação, assistida pelo advogado Pedro Maurício Pita Machado, OAB RS nº. 24.372, CPF nº. 360.674.230-49, conforme anexo instrumento de procuração, ambos no fim assinados.

O conveniente aqui qualificado passará a ser designado simplesmente como "**Sindicato Profissional**" e representará os adiante denominados "**empregados**".

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAXIAS DO SUL - SIMECS, CNPJ 87.815.460/0001-56, Registro Sindical 193.347, entidade sindical, também legalmente constituída, com sede na Rua Ítalo Victor Bersani nº. 1134, na cidade de Caxias do Sul, Estado do Rio Grande do Sul, aqui representada por seu Presidente, assistido pelo advogado Marco Antonio Aparecido de Lima, OAB/RS nº. 11.820, CPF nº. 858.560.968-00, conforme anexo instrumento de procuração, todos com assinatura no final.

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE MÁQUINAS - SINDIMAQ, CNPJ 62.642.617/0001-36, Registro Sindical 25.542, entidade sindical legalmente constituída, com sede na Av. Assis Brasil, nº. 8787, Bloco 10 – 2º andar, na cidade de Porto Alegre, Estado do Rio Grande do Sul, aqui representada por seu procurador, Marco Antonio Aparecido de Lima, OAB/RS nº. 11.820, CPF nº. 858.560.968-00, qualificado no anexo instrumento de procuração, com assinatura no final.

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE TRATORES, CAMINHÕES, AUTOMÓVEIS E VEÍCULOS SIMILARES - SINFAVEA, CNPJ 60.560.869/0001-12, Registro Sindical 115.581, entidade sindical legalmente constituída e sediada à Avenida

Indianópolis, nº. 496, na cidade de São Paulo/SP, no ato representado por seu procurador, Prazildo Macedo, OAB/RS nº. 8.842, CPF nº. 057.315.180-68, conforme anexo instrumento de procuração, e que ao final assina;

SINDICATO INTERESTADUAL DAS INDÚSTRIAS DE MATERIAIS E EQUIPAMENTOS FERROVIÁRIOS E RODOVIÁRIOS - SIMEFRE, CNPJ 62.520.960/0001-30, Registro Sindical 26.332, entidade sindical legalmente constituída e sediada à Avenida Paulista, 1313/8º andar - conj. 801, na cidade de São Paulo/SP, no ato representado por seu procurador, Osmar Antonio Piola, RG nº. 3017430517, CPF nº. 376.508.230-91, e CRE nº. 5490-9, qualificado no anexo instrumento de procuração, com assinatura no final;

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE COMPONENTES PARA VEÍCULOS AUTOMOTORES - SINDIPEÇAS, CNPJ 62.648.555/0001-00, Registro Sindical 1-81-53, entidade sindical legalmente constituída e sediada à Avenida Santo Amaro, nº. 1386, na cidade de São Paulo/SP, no ato representado por seu procurador, Marco Antonio Aparecido de Lima, OAB/RS nº. 11.820, CPF nº. 858.560.968-00, qualificado no anexo instrumento de procuração, com assinatura no final;

Estes convenientes, a seguir, serão denominados unicamente "**Sindicatos Econômicos**" ou "**Sindicatos Convenentes**" e representarão as adiante denominadas "**empresas**".

II - BASE TERRITORIAL

A base territorial que envolve a presente Convenção é compreendida pelos Municípios de Caxias do Sul, Farroupilha, Flores da Cunha, Garibaldi, São Marcos, Nova Pádua e Nova Roma do Sul, todos no Estado do Rio Grande de Sul.

III - CATEGORIAS SINDICAIS ABRANGIDAS

Serão aquelas representadas pelos Sindicatos Convenentes, Profissional e Econômicos, nas bases territoriais acima definidas.

IV - AUTORIZAÇÃO

Os Sindicatos Convenentes, Profissional e Econômicos, a teor da anexa documentação (editais, atas e listas de presença), foram autorizados, expressamente, a formalizar a presente convenção nos termos que se seguem.

V - VIGÊNCIA E DATA-BASE

A presente convenção coletiva terá vigência por 12 (doze) meses, a contar de sua data-base que é fixada no dia 1º de junho de 2007, para todos os efeitos, inclusive o de majorações e concessões por si determinadas.

VI - CONDIÇÕES

01. VARIAÇÃO SALARIAL EM 01 DE JUNHO DE 2007

Para efeitos da revisão da Convenção Coletiva de trabalho anterior, as empresas concederão em 1º de junho de 2007, a todos os seus empregados admitidos até 1º de junho de 2006 e com salário contratual de até R\$ 3.472,00 (três mil quatrocentos e setenta e dois reais) mensais em 31 de maio de 2007, percentual de variação salarial correspondente a 6,5% (seis vírgula cinco por cento) a incidir sobre os salários resultantes da cláusula 01 (zero um) da Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre as mesmas partes em 14 de agosto de 2006. As eventuais diferenças salariais oriundas das folhas de pagamento de junho e julho de 2007 serão pagas juntamente com a folha de pagamento relativa ao mês de agosto.

01.01. Para os empregados admitidos até 1º de junho de 2006 e com salário contratual superior a R\$ 3.472,00 (três mil quatrocentos e setenta e dois) mensais em 31 de maio de 2007, a variação salarial será igual a uma parcela fixa de R\$ 225,68 (duzentos e vinte e cinco reais e sessenta e oito centavos) a ser adicionada ao salário mensal resultante da cláusula 01 (zero um) da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, firmada em 14 de agosto de 2006 entre as mesmas partes.

02. VARIAÇÃO SALARIAL - PROPORCIONALIDADE

Para efeitos de aplicação da variação salarial estabelecida na cláusula anterior, os empregados admitidos entre 01 de junho de 2006 a 31 de maio de 2007 terão seus salários reajustados de forma proporcional, conforme tabela de proporcionalidade abaixo estabelecida, observadas as datas anteriormente previstas para pagamento, considerando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de efetividade, contados da data de admissão, percentuais/valores incidentes/adicionados sobre o salário de admissão.

**TABELA DE PROPORCIONALIDADE PARA A
VARIAÇÃO SALARIAL DE 1º DE JUNHO DE 2007**

Nº. de meses	Data da Admissão	Salários de até R\$ 3.472,00	Salários superiores a R\$ 3.472,00
		Percentual a ser aplicado em junho de 2007	Valor fixo a ser adicionado em junho de 2007
12	Junho/2006	6,50%	R\$ 225,68
11	Julho/2006	5,94%	R\$ 206,24
10	Agosto/2006	5,39%	R\$ 187,14
9	Setembro/2006	4,84%	R\$ 168,04
8	Outubro/2006	4,29%	R\$ 148,95
7	Novembro/2006	3,74%	R\$ 129,85
6	Dezembro/2006	3,20%	R\$ 111,10
5	Janeiro/2007	2,66%	R\$ 92,36
4	Fevereiro/2007	2,12%	R\$ 73,61
3	Março/2007	1,59%	R\$ 55,20
2	Abril/2007	1,06%	R\$ 36,80
1	Maio/2007	0,53%	R\$ 18,40

03. LIMITAÇÃO DO SALÁRIO DO EMPREGADO MAIS NOVO

A aplicação da variação proporcional prevista no item imediatamente anterior não poderá implicar em pagamento ao empregado mais novo no emprego de salário maior que aquele a ser pago ao empregado mais antigo na empresa, no exercício do mesmo cargo e/ou função. Da mesma forma, não poderá o empregado que na data de sua admissão percebia salário igual ou inferior ao de outros, passar a perceber, por força do ora estabelecido, salário superior ao daquele.

Os salários dos empregados vinculados às empresas pertencentes aos Sindicatos Econômicos são legalmente considerados atualizados e compostos pela presente transação, até a data base da categoria (01/06/2007).

04. QUITAÇÃO DO PERÍODO REVISANDO

Com a concessão das variações mencionadas acima, fica cumprida pelas empresas integrantes dos Sindicatos Econômicos a legislação salarial do período de 01 de junho de 2006 a 31 de maio de 2007, ficando estipulado que

o salário resultante da aplicação dos percentuais acima previstos (01 e subitens e 02) formará base, para eventual procedimento coletivo futuro revisional.

05. PAGAMENTO E COMPENSAÇÃO DAS VARIAÇÕES NO PERÍODO REVISANDO

O pagamento de eventuais diferenças relativas aos meses de junho, julho de 2007 serão satisfeitas até e/ou juntamente com a folha de pagamento do mês de agosto de 2007, desde que protocolada na DRT-RS a presente Convenção em tempo hábil para a confecção da referida folha, restando acordado que o salário resultante da aplicação do percentual estabelecido na cláusula 01 (zero um) formará base para eventual procedimento coletivo futuro de qualquer natureza.

05.01. Qualquer aumento concedido entre 1º de junho de 2006 e 31 de maio de 2007, poderá ser utilizado para compensação com as variações acima, até os percentuais previstos, de vez que os mesmos incorporam todas as variações salariais, espontâneas, coercitivas, acordadas ou abonadas no período de 1º de junho de 2006 a 31 de maio de 2007, inclusive quitando as eventuais diferenças de índices inflacionários no período revisando (01/06/2006 a 31/05/2007).

05.02. Serão compensados, igualmente, nos reajustes previstos pela presente convenção, os aumentos já previstos e praticados em outras composições que tenham sido firmados pelos Sindicatos Econômicos envolvidos neste procedimento coletivo e os que eventualmente venham aderir aos presentes termos e que estabeleçam reajustes em qualquer dos meses situados no período de 01 de junho de 2006 até 01 de junho de 2007, inclusive.

06. ANTECIPAÇÃO SALARIAL EM 01 DE SETEMBRO DE 2007

Em 01 de setembro de 2007, as empresas concederão a todos os empregados admitidos até 01 de junho de 2007 e com salário contratual de até R\$ 3.697,68 (três mil seiscentos e noventa e sete reais e sessenta e oito centavos) mensais em setembro de 2007, e que estiverem em atividade na mesma data de concessão, uma antecipação salarial, compensável a qualquer título, de 1,2% (um vírgula dois por cento) incidente sobre os salários resultantes da aplicação dos percentuais e valores previstos na cláusula 01 (zero um).

07. COMPENSAÇÃO DOS AUMENTOS NO PERÍODO DE VIGÊNCIA

Os aumentos espontâneos ou coercitivos, com exceção dos concedidos na cláusula 01 e subitens e 02 da presente, praticados a partir de 1º de junho de 2007 e na vigência da presente Convenção, inclusive a antecipação salarial prevista na cláusula imediatamente anterior, poderão ser utilizados como antecipações e para compensação em eventual procedimento coletivo futuro, de natureza legal ou não, de feitiço revisional ou ainda decorrentes de política salarial.

08. SALÁRIO NORMATIVO

Nas empresas com até 50 (cinquenta) empregados, fica assegurado um salário normativo mínimo a ser praticado a partir de 1º junho de 2007 no valor de R\$ 497,20 mensais (quatrocentos e noventa e sete reais e vinte centavos), equivalentes a R\$ 2,26 (dois reais e vinte e seis centavos) por hora.

08.01. Nas empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados, fica assegurado um salário normativo mínimo a ser praticado a partir de 1º junho de 2007 no valor de R\$ 563,20 mensais (quinhentos e sessenta e três reais e vinte centavos), equivalentes a R\$ 2,56 (dois reais e cinquenta e seis centavos) por hora.

09. SALÁRIOS NORMATIVOS - NÃO VINCULADOS COM O SALÁRIO MÍNIMO LEGAL

Fica estabelecido que os salários normativos não serão considerados salários mínimos profissionais ou substitutivos do salário mínimo legal para qualquer fim.

10. QÜINQÜÊNIO

Fica assegurado o pagamento do adicional por tempo de serviço a ser praticado a partir do mês de 1º de junho de 2007, no valor de R\$ 34,72 (trinta e quatro reais e setenta e dois centavos) mensais, a título de qüinqüênio, para os empregados que contem com 05 (cinco) anos de tempo de serviço na mesma empresa.

10.01. Ao empregado readmitido no emprego, e desde que não tenha sido anteriormente demitido por justa causa, será garantida, para efeitos do pagamento do adicional previsto nesta cláusula (10), a soma do efetivo tempo de trabalho dos períodos descontínuos, respeitado o previsto no último parágrafo da presente cláusula. Não serão contados, contudo, os períodos descontínuos, caso o período entre a despedida e a readmissão seja superior a 18 (dezoito) meses.

10.02. Os empregados admitidos a partir de 01 de junho de 1992, para o cômputo dos períodos descontínuos, deverão comunicar que já mantiveram vínculo de emprego anterior, respeitado o direito adquirido dos empregados em atividade.

11. FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Conforme disposições já em composições anteriores, as empresas poderão em situação de dificuldades flexibilizar a jornada de trabalho de seus empregados, nas seguintes condições:

11.01. Quando da decisão de flexibilização da jornada de trabalho as empresas comunicarão a mesma com uma antecedência mínima de 10 (dez) dias ao Sindicato Profissional;

11.02. A flexibilização da jornada de trabalho será adotada por votação secreta acompanhada por 01 (um) membro do Sindicato Profissional, mediante aprovação de 62% (sessenta e dois por cento) dos empregados em efetivo exercício de suas funções;

11.02.01. Se o Sindicato Profissional, convocado com 10 (dez) dias de antecedência, não comparecer em horário de 1ª (primeira) convocação, a Assembléia será procedida em 2ª (segunda), mesmo sem a sua presença.

11.03. As empresas poderão optar pela supressão dos dias não trabalhados ou pela compensação em outra oportunidade, sem que as horas destinadas a esta compensação sejam consideradas como extras, sempre limitado ao máximo de 05 (cinco) dias por mês;

11.04. Caso as empresas optem pela compensação, poderá a mesma ser feita no máximo durante 02 (duas) horas diárias de segundas a sexta-feiras ou aos sábados, sempre assegurando-se um sábado livre por mês, de preferência aquele após o pagamento mensal;

11.05. As empresas comprometem-se, caso adotem no regime de flexibilização a supressão de horas, a pagar 50% (cinquenta por cento) das horas suprimidas;

11.06. No caso da empresa adotar o regime de supressão de dias de trabalho na jornada flexível, ocorrendo a demissão do empregado em até 02 (dois) meses após o término do regime de tal jornada, a empresa pagará o valor dos 50% (cinquenta por cento) restantes das horas suprimidas;

11.07. No caso de pedido de demissão pelo empregado será descontado do mesmo os dias não trabalhados e eventualmente pagos pela empresa;

11.08. O prazo de duração do referido regime será de até 90 (noventa) dias, podendo ser renovado, mediante nova votação, por apenas uma oportunidade por período de até 90 (noventa) dias, com início na vigência da presente Convenção;

11.09. O cancelamento desta jornada flexível poderá ser feito a qualquer momento mediante comunicação ao Sindicato Profissional e aos empregados;

11.10. A jornada flexível poderá ser adotada em toda a empresa, em unidades fabris ou em linhas de atividades, de conformidade com a conveniência das empresas;

11.11. A redução decorrente da jornada flexível não implicará em prejuízos aos empregados relativos a décimo terceiro salário, férias e repousos semanais remunerados.

12. 13º SALÁRIO - ANTECIPAÇÃO DA 1ª PARCELA

Aos empregados que requeiram até 10 (dez) dias antes do início de suas férias, as empresas concederão junto com o pagamento das mesmas férias o adiantamento da Gratificação de Natal para os trabalhadores, previsto na Lei nº. 4.749, de 13 de agosto de 1965.

13. DISCRIMINATIVOS DOS SALÁRIOS

As empresas fornecerão aos seus empregados, quando efetuarem o pagamento da remuneração dos mesmos, os correspondentes discriminativos onde constem as parcelas que estão sendo pagas, bem como o valor da contribuição mensal feita ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

14. GESTANTE - GARANTIA DE EMPREGO

É assegurado às empregadas gestantes, nas empresas abrangidas pela representação dos Sindicatos Econômicos, durante a vigência da presente Convenção, a garantia prevista no art. 10, inciso II, letra "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, da Constituição Federal, facultado à empregada renunciar ou transacionar esta garantia de emprego.

14.01. A empregada que, quando demitida, julgar estar em estado gravídico, deverá apresentar-se à empregadora para ser readmitida, se for o caso, até o prazo máximo de 90 (noventa) dias, contados da data da concessão do aviso prévio, sob pena de nada mais poder postular, entendendo-se a garantia inexistente se não efetivada a apresentação no prazo máximo antes previsto.

14.02. Na hipótese de aborto será aplicável a cláusula 14 (quatorze) acima, com um prazo de garantia de 30 (trinta) dias.

15. ESTUDANTE - ABONO DE FALTAS

As empresas abonarão os períodos de ausência dos empregados estudantes, exclusivamente para a prestação de exames, desde que estejam os empregados matriculados em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecidos, inclusive os cursos supletivos, e os exames se realizem em horários total ou parcialmente conflitante com o seu turno de trabalho.

15.01. O empregado, para gozar do benefício nesta cláusula previsto, deverá avisar ao empregador com uma antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da jornada em causa, obrigando-se, ainda, a comprovar posteriormente o fato.

16. PLANO EDUCACIONAL PARA EMPREGADOS

Fica instituído o seguinte Plano Educacional para os empregados que percebam na época da realização da matrícula até R\$ 672,35 (seiscentos e setenta e dois reais e trinta e cinco centavos) mensais e em atividade nas empresas na data de concessão do benefício, inclusive e expressamente para a previsão do disposto na legislação em vigor, e dentro do permissivo do art. 7º, da Constituição Federal.

DO PLANO

a) os empregados deverão comprovar, perante as empresas, a sua matrícula e a realização dos exames de aproveitamento, em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido, em curso regular, inclusive os cursos supletivos, relativamente ao ano ou semestre a que se refere à ajuda educacional prevista nesta cláusula;

b) poderá ser substituída a comprovação da realização dos exames de aproveitamento logo acima referido pelo certificado de, no mínimo, 75%

(setenta e cinco por cento) de freqüência no ano ou semestre a que se refere a ajuda educacional aqui prevista;

DAS CONDIÇÕES

16.01. Para os empregados das empresas representadas pelos Sindicatos Econômicos que percebam na época da realização da matrícula até R\$ 672,35 (seiscentos e setenta e dois reais e trinta e cinco centavos) mensais, atendidas as condições acima estabelecidas, as empresas concederão uma ajuda de custo anual correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do valor do seu respectivo salário contratual, como ajuda de custo própria não integrada no salário do trabalhador e paga ao final do ano letivo.

17. DISPENSA POR JUSTA CAUSA - COMUNICAÇÃO

As empresas obrigam-se a comunicar, por escrito, a falta cometida pelo empregado dispensado por justa causa.

18. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO - SEMANA DE CINCO DIAS

As empresas, respeitado o número de horas de trabalho contratual e semanal, poderão ultrapassar a duração diária normal de 08 (oito) horas diárias, até o máximo legal permitido, visando a compensação das horas não trabalhadas em algum dia da semana, inclusive aos sábados, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras, garantindo o repouso semanal remunerado de 01 (um) dia independentemente de feriados.

18.01. O regime de compensação acima autorizado é estabelecido para atender os interesses dos empregados, mormente visando o não trabalho habitual aos sábados, não havendo que se falar em descaracterização da compensação de horários semanal nesta cláusula prevista na hipótese de realização de horas extras, habituais ou não, restando, desde já, autorizada a prorrogação de horas, nos termos do art. 59, § 1º, da CLT.

18.02. A faculdade outorgada às empresas nesta cláusula restringe-se ao direito de estabelecer ou não o regime de compensação, sendo que uma vez estabelecido este regime, não poderão as empresas suprimi-lo sem prévia concordância do empregado.

19. FERIADO QUE RECAIR EM DIA COMPENSADO

Se um feriado recair em dia compensado, nos termos desta cláusula, o pagamento correspondente será feito em dobro.

20. RELAÇÃO DOS SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÃO

Por ocasião da rescisão de contratos de trabalho que vinculem empregados representados pelo Sindicato Profissional, as empresas fornecerão aos mesmos, contra-recibo, a relação dos Salários de Contribuição ao INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), quando solicitado.

21. AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO

Aos empregados abrangidos pela presente ocorrerá a dispensa de cumprimento do aviso prévio, no todo ou em parte, quando e após o empregado houver comprovado já ter obtido novo emprego ou outra atividade expressamente declarada, fazendo o empregado jus ao salário dos dias trabalhados.

22. RESCISÕES - ASSISTÊNCIA

Aos empregados que contarem com 12 (doze) ou mais meses de efetividade funcional haverá aplicabilidade do disposto nos parágrafos 1º (primeiro) e 2º (segundo), do art. 477 (quatrocentos e setenta e sete), da Consolidação das Leis do Trabalho, obrigando-se o Sindicato Profissional a dar assistência ao ato, ressalvada, porém, a aplicabilidade do parágrafo 3º (terceiro) do mesmo dispositivo legal nas localidades em que o Sindicato Profissional não mantiver este serviço.

23. EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA E UNIFORMES - FORNECIMENTO

As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados, os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios, nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança do trabalho, sendo que também fornecerão gratuitamente uniformes e seus acessórios quando obrigatório seu uso em serviço.

24. EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA E UNIFORMES. - USO, MANUTENÇÃO E LIMPEZA -

Os empregados obrigam-se ao uso, manutenção e limpeza dos equipamentos e uniformes que receberam e a indenizar as empresas por extravio ou dano.

24.01. Os empregados poderão ser impedidos de trabalhar, com perda do respectivo salário e da frequência, quando não se apresentarem ao serviço com os respectivos uniformes e/ou equipamentos, ou se apresentarem com estes em condições de higiene ou de uso inadequado.

24.02. Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os equipamentos e/ou uniformes de seu uso e que continuarão de propriedade das empresas.

25. DESCONTO AO SINDICATO DOS TRABALHADORES

As empresas obrigam-se, em nome do Sindicato Profissional e por conta e responsabilidade dele, em única função e por motivo da presente Convenção, a promoverem o desconto aprovado pela Assembléia Geral da importância equivalente a 6,5% (seis vírgula cinco por cento) do salário contratual dos empregados constantes na folha de pagamento do mês de junho de 2007, devendo os descontos ser recolhidos aos cofres do Sindicato Profissional até o 10 de setembro de 2007, mediante crédito em conta bancária efetivado pelas mesmas empresas, excluídos os empregados em dia com a contribuição voluntária que habilita aos sorteios instituída pelo mesmo Sindicato Profissional, assegurado o direito de oposição no Sindicato.

25.01. Na hipótese de não ser efetuado o desconto acima previsto (6,5%) na folha de pagamento do mês de agosto de 2007, poderão as empresas fazê-lo juntamente com a folha de pagamento do mês de setembro de 2007 sem qualquer cominação ou encargo.

25.02. O desconto previsto nesta cláusula (25) ficará limitado ao valor máximo que o empregado perceber por força da variação salarial decorrente da aplicação dos percentuais/valores previsto na cláusula 01 (zero um) e subitens.

26. ENCARGOS RECOLHIMENTOS EM ATRASO

Em hipótese de serem processados os descontos nos salários dos empregados e não efetuados os recolhimentos correspondentes ao Sindicato Profissional, o empregador que assim proceder, deverá pagar ao mesmo sindicato uma multa de 20% (vinte por cento) sobre o valor descontado e não recolhido, bem

como juros legais e correção monetária sobre o valor em causa, contados a partir da data do vencimento.

27. CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DE DESPESAS DO SINDICATO ECONÔMICO

As empresas abrangidas pela presente convenção representadas pelos Sindicatos Econômicos convenientes recolherão aos cofres do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Caxias do Sul uma contribuição para custeio de suas despesas dentro das seguintes bases:

27.01. As empresas que tenham um efetivo de até 1000 empregados na folha de junho de 2007, contribuirão com a importância de R\$ 43,00 (quarenta e três reais), por empregado.

27.02. Aquelas empresas que tiverem acima de 1000 empregados na folha de junho de 2007 recolherão em relação aos primeiros 1000 a quantia de R\$ 43,00 (quarenta e três reais), por empregado, e com relação aos excedentes a quantia de R\$ 21,50 (vinte e um reais e cinquenta centavos), por empregado.

27.03. Os recolhimentos serão processados em 02 (duas) parcelas iguais, sendo a primeira até 30 de setembro 2007, e a segunda até 30 de outubro do mesmo ano.

28. ENCARGOS - RECOLHIMENTOS EM ATRASO

Em hipótese de não serem processados os recolhimentos, o empregador que assim proceder, deverá pagar ao Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Caxias do Sul a contribuição acrescida de atualização monetária aplicada pelo INPC/IBGE do período de atraso, acrescido ao valor atualizado os juros de mora pela taxa SELIC, aplicado, por fim, uma multa de 2% (dois por cento) sobre o montante já atualizado.

29. HORAS EXTRAS - ADICIONAL

As empresas remunerarão as horas extras efetivamente trabalhadas por seus empregados com o adicional de 50% (cinquenta por cento) naquelas até o número de 22 (vinte e duas) mensais, e de 100% (cem por cento) nas excedentes, ressalvados horários especiais.

30. FERIADÕES - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

As empresas poderão conceder compensações de horários de trabalho especiais quando da ocorrência de feriados próximos a repouso semanais remunerados, desde que esta compensação seja aprovada por um mínimo de 50% (cinquenta por cento) mais um dos empregados em efetiva atividade, em votação secreta que deverá ser assistida por 01 (um) membro da diretoria do Sindicato Profissional.

31. FERIADÕES - NÃO COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

Caso os empregados optem por não trabalhar em algum dia entre feriados, ou entre feriado e repouso semanal, com perda do respectivo salário do dia e, por conseqüência, sem compensação do horário de trabalho suprimido, a votação, com características iguais à já descrita, deverá ser aprovada por um mínimo de 60% (sessenta por cento) dos empregados em efetiva atividade.

31.01. Esta pretensão deverá ser comunicada ao Sindicato Profissional com um prazo de antecedência de 10 (dez) dias da data posta em questão.

31.02. Se o Sindicato Profissional convocado com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, não comparecer em horário de 1ª (primeira) convocação, a Assembléia será procedida em 2ª (segunda) mesmo sem a sua presença.

32. DESCONTOS EM FOLHA - AUTORIZAÇÃO

As empresas, mediante autorização escrita dos empregados, poderão lançar em folha de pagamento, além dos expressamente previstos em lei, os descontos provenientes de fornecimentos com alimentação, transporte, moradia, medicamentos, convênios médicos, relativos a fundação ou associação de empregados, prêmios de seguros e outros que forem de interesse pessoal ou familiar, bem assim os que vierem a ser colocados à disposição dos empregados, a teor do art. 462, da Consolidação das Leis do Trabalho.

32.01. Será facultado aos empregados revogarem a autorização concedida, fazendo-o por escrito e, ocorrente a hipótese, a revogação terá eficácia tão somente para o futuro, respeitadas os compromissos já assumidos e/ou cumpridos pelos empregados.

33. RESCISÕES - PRAZO PARA PAGAMENTO

As empresas, quando concederem aviso prévio a seus empregados, deverão pagar-lhes as parcelas decorrentes da rescisão do contrato de trabalho no prazo previsto em lei, sob pena de pagarem uma multa equivalente ao valor dos salários que seriam do prazo excedente, limitado o valor da eventual multa ao do próprio salário mensal.

33.01. Não caberá esta multa:

a. Se a demissão do empregado for efetivada sob a acusação de falta grave, ainda que a mesma venha a ser julgada improcedente ou não comprovada em reclamatória judicial;

b. Se o empregado não comparecer no local, dia e hora designados para o pagamento, ou comparecendo, negar-se a receber as importâncias que lhe forem oferecidas;

c. Mesmo que em reclamação judicial a empresa seja condenada a pagar diferenças ou importâncias maiores do que as que forem oferecidas;

d. Se a empresa promover ação de consignação em pagamento ou depósito.

34. FÉRIAS - DESCONTO PREVIDENCIÁRIO

As empresas obrigam-se a, quando do pagamento das férias a seus empregados, procederem ao desconto da contribuição previdenciária correspondente.

35. TRANSPORTE - PERÍODO DE TRAJETO E DESCONTO MÁXIMO

Na hipótese das empresas fornecerem ou subsidiarem, total ou parcialmente, condução aos seus empregados para e do local de trabalho, onde exista transporte coletivo, em qualquer horário, o tempo gasto nos períodos de trajeto não será considerado de disponibilidade.

35.01. A participação do empregado no custeio do transporte, em qualquer modalidade, inclusive vales-transporte, ficará limitada a 5% (cinco por cento) do salário contratual, respeitadas as situações mais vantajosas eventualmente praticadas em cada empresa.

36. AUXÍLIO FUNERAL

As empresas cujos empregados não estiverem abrangidos por seguro de vida em grupo ou outros benefícios equivalentes, no caso de falecimento de um seu empregado pagarão aos dependentes legais do mesmo, que dela disporão como se lhes aprouver, uma quantia de R\$ 564,63 (quinhentos e sessenta e quatro reais e sessenta e três centavos).

37. MENSALIDADES - PRAZO PARA RECOLHIMENTO

As empresas deverão recolher ao Sindicato Profissional, até o dia 10 (dez) de cada mês, o valor das mensalidades que tiverem por ordem e responsabilidade do Sindicato Profissional descontado de seus empregados e devidos a este.

37.01. Junto com os recolhimentos previstos nesta cláusula, as mesmas empresas encaminharão ao Sindicato Profissional relação dos nomes dos associados contribuintes.

37.02. Caso ocorra atraso no desconto e respectivo recolhimento, a empresa pagará ao Sindicato Profissional uma multa equivalente a 30% (trinta por cento) sobre o valor do recolhimento não efetuado.

38. PERÍODO PRÉ-APOSENTADORIA - GARANTIA DE EMPREGO

O empregado que estiver a 12 (doze) meses de sua possível aposentadoria, excluída a aposentadoria por invalidez, terá durante este período, garantia de emprego, condicionada a:

38.01. Tenha uma efetividade na empresa de no mínimo 07 (sete) anos;

38.02. Comunique o início do período de 12 (doze) meses e comprovando o tempo de serviço em forma de ofício assinado por si, assistido pelo Sindicato Profissional, em duas vias de igual teor, numa das quais deverá, para validade, constar o obrigatório ciente datado da empresa;

38.03. A garantia estabelecida na presente cláusula cessará na hipótese do empregado não se aposentar na data prevista para tal e mencionada no ofício ou não lhe ser concedida a aposentadoria, não sendo em nenhuma hipótese prorrogável a garantia do emprego em causa;

38.04. A garantia de emprego só poderá ser solicitada em uma única oportunidade, não sendo viável renová-la;

38.05. O empregado que receber aviso prévio, a partir desta data não poderá usar do presente dispositivo.

39. ABONO NA APOSENTADORIA

As empresas pagarão a seus empregados quando do efetivo desligamento para aposentadoria por tempo de serviço ou por idade, e desde que nela trabalhem a pelo menos 05 (cinco) anos, um abono especial em valor correspondente a 01 (um) salário base mensal vigente à época da aposentadoria.

39.01. O benefício estabelecido acima será estendido para aqueles que se aposentem e continuem trabalhando, desde que trabalhem na empresa a pelo menos 05 (cinco) anos e comuniquem a mesma, por escrito, o fato de terem se aposentado em até 30 (trinta) dias após o recebimento da carta do INSS.

40. FÉRIAS - INÍCIO

As férias, salvo manifestação em contrário do empregado, terão seu início no primeiro dia útil da semana.

41. ACIDENTADO - INDENIZAÇÃO

Aos herdeiros do empregado que venha a falecer no local de trabalho, vítima de acidente também do trabalho, será devida uma indenização equivalente a R\$ 3.115,21 (três mil cento e quinze reais e vinte e um centavos), paga pelo empregador.

41.01. O valor acima estipulado poderá ser objeto de compensação em eventual reivindicação de qualquer natureza.

42. QUADRO DE AVISOS

As empresas possibilitarão ao Sindicato Profissional afixar, em quadro de avisos, com as dimensões de 0,50 x 0,50m, material de divulgação de suas promoções.

42.01. As publicações a serem afixadas deverão ter prévia aprovação da direção das empresas.

42.02. Nas empresas em que o Sindicato Profissional não tenha contato direto na portaria com os empregados, após pedido prévio e determinação de local pela direção da empresa, poderá a mesma autorizar em local e horário pré-determinado a entrega de material de divulgação não ofensivo a qualquer pessoa.

42.03. Qualquer infração ao nesta cláusula estipulado autorizará a empresa à imediata retirada dos avisos.

42.04. A determinação do local de afixação do quadro de aviso e sua confecção incumbirão exclusivamente à empresa.

43. GESTANTE - LIBERAÇÃO ANTECIPADA

As empresas liberarão suas empregadas gestantes, a partir do 6º (sexto) mês de gravidez, 10 (dez) minutos antes do término de cada turno de trabalho, sem perda de remuneração.

43.01. A época a partir da qual ocorrerá a liberação deverá ser determinada por médico da empresa e, na sua falta, por médico de órgão oficial, e nesta qualidade.

44. REFEIÇÕES - PERÍODO DE INTERVALO

As empresas que mantiverem refeitório ou local destinado a refeições de seus empregados, será permitido adotar intervalos para repouso e alimentação com períodos a partir de 45 (quarenta e cinco) minutos, procedimento este que deverá ser aprovado por um mínimo de 50% (cinquenta por cento) mais um dos empregados em efetiva atividade, em votação secreta que deverá ser assistida por um membro da diretoria do Sindicato Profissional.

44.01. Este procedimento, caso aceito, deverá ser comunicado ao Sindicato Profissional.

44.02. Se o Sindicato Profissional, convocado com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, não comparecer em horário de 1ª (primeira) convocação, a Assembléia será procedida em 2ª (segunda) mesmo sem a sua presença.

45. GARANTIA DE EMPREGO - RENUNCIÁVEIS/TRANSACIONÁVEIS

As garantias de emprego nesta Convenção estabelecidas e nos seus termos (cláusulas 14 e 38) são renunciáveis e/ou transacionáveis pelo empregado detentor.

46. AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

Aos empregados que tenham uma efetividade mínima de 10 (dez) anos na mesma empresa e com idade superior a 45 (quarenta e cinco) anos, será concedido um aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias.

46.01. Para o cômputo do período de 10 (dez) anos nesta cláusula previsto, serão considerados os períodos descontínuos desde que não ultrapassem a 06 (seis) meses entre um contrato e outro.

46.02. Para o caso de dispensa do cumprimento do aviso prévio, será observada a indenização de 45 (quarenta e cinco) dias de aviso prévio. Em caso de cumprimento do aviso prévio, será observado o período legal e indenizado o saldo de 15 (quinze) dias.

47. CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DE DESPESAS DOS SINDICATOS ECONÔMICOS SUSCITADOS

As empresas integrantes da categoria econômica representadas pelo Sindicato das Indústrias de Máquinas Agrícolas do Estado do Rio Grande do Sul; Sindicato Nacional das Indústrias de Máquinas; Sindicato Nacional da Indústria de Tratores, Caminhões, Automóveis e Veículos Similares; Sindicato Interestadual das Indústrias de Materiais e Equipamentos Ferroviários e Rodoviários; Sindicato Nacional da Indústria de Componentes para Veículos Automotores e que venham a aderir a presente Convenção, recolherão os valores previstos na cláusula 27 (vinte e sete) supra, em favor do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Caxias do Sul.

48. CORREÇÃO DOS VALORES NAS CLÁUSULAS SOCIAIS

Os valores constantes das cláusulas 16ª (décima sexta), 36ª (trigésima sexta) e 41ª (quadragésima primeira) serão reajustadas em iguais épocas e nas mesmas condições em que a categoria profissional for coletivamente reajustada.

49. AUXÍLIO - CURSOS PROFISSIONALIZANTES/ESPECIALIZAÇÃO

Aos empregados indicados pelas Empresas para realização de cursos de aperfeiçoamento, treinamento, desenvolvimento ou formação profissional e desde que tenham uma efetividade mínima de 75% (setenta e cinco por cento) de frequência comprovada, o pagamento de no mínimo 50% (cinquenta por cento) das mensalidades dos referidos cursos será custeado pelas respectivas empresas.

50. CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO - EXCLUSÃO DE HORÁRIO EXTRA

Não será considerado como tempo extra à disposição da empresa, o tempo despendido pelos empregados que participarem de cursos de aperfeiçoamento, treinamento, desenvolvimento ou formação profissional, nos termos desta cláusula, ou mesmo da anterior (49).

51. GESTANTE - AMAMENTAÇÃO

Será facultado às empregadas acumularem em um só turno de trabalho os dois períodos de amamentação, nos termos do art. 396 da Consolidação das Leis do Trabalho.

52. ABONO - REPOUSO REMUNERADO HOSPITALIZAÇÃO DE FILHO MENOR

As empresas abonarão o repouso remunerado na hipótese de falta do empregado por 01 (um) dia durante a vigência da presente convenção para fins de hospitalização de filho menor de até 14 (quatorze) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após o fato.

53. CIPA - ENVIO DE DOCUMENTAÇÃO

As empresas enviarão ao Sindicato Profissional, em até 20 (vinte) dias após a eleição, a relação de eleitos para a CIPA.

54. LIMPEZA E ORGANIZAÇÃO NOS SETORES DE TRABALHO

Os empregados zelarão pela limpeza e organização dos seus respectivos setores de trabalho.

55. CARTÃO PONTO - TOLERÂNCIA

Não será considerado trabalho extra os registros feitos quinze (15) minutos antes e após os limites inicial e final da jornada de trabalho, salvo quando o empregado for convocado para serviço extraordinário.

56. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS - DEPÓSITOS BANCÁRIOS

Será reconhecido o direito às empresas de pagarem os salários de seus empregados mediante depósito em conta corrente bancária, caso optem por tal sistema, valendo a movimentação como quitação.

57. 13º SALÁRIO - AUXÍLIO DOENÇA/ACIDENTADO

A gratificação de natal proporcional ao período de afastamento do empregado em gozo de benefício previdenciário, inclusive o acidentário, por período superior a 30 (trinta) dias e inferior a 180 (cento e oitenta) dias, será paga pelo empregador, condicionado o pagamento a:

57.01. O empregado afastado deverá ter no mínimo 05 (cinco) anos ininterruptos de tempo de serviço na mesma empresa;

57.02. O empregado afastado deverá ter uma remuneração máxima de até 03 (três) salários normativos mínimos da categoria;

57.03. A gratificação se limitará a 70% (setenta por cento) do salário normativo mínimo da categoria, calculado proporcionalmente aos meses de afastamento e pagamento no mês de dezembro, compensando-se eventualmente benefícios concedidos com o mesmo título pelo INSS.

58. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA NA READMISSÃO

Não será permitida a celebração de contrato de experiência de empregado readmitido na mesma função por uma mesma empresa, salvo se transcorridos mais de 06 (seis) meses entre um e outro contrato de trabalho.

59. REFEIÇÕES - DISPENSA DO REGISTRO NOS INTERVALOS

Faculta-se às empresas a dispensa do registro de horários destinados a intervalos para repouso e alimentação no próprio recinto da empresa.

59.01. Eventuais realizações de horas extras em tais períodos deverão ter registro pelos empregados em cartão-ponto para serem reconhecidas.

60. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS - SEXTAS-FEIRAS/ VÉSPERAS DE FERIADOS

O pagamento de salários em sextas-feiras e em véspera de feriados que coincidirem com o 5º (quinto) dia útil do mês, deverá ser realizado em moeda corrente, ressalvadas as hipóteses de depósito em conta bancária, de opção pessoal e expressa do empregado pelo recebimento em cheque, ou de concessão, pelo empregador, de horário bastante para comparecimento do empregado ao banco durante a jornada de trabalho.

61. PIS - ABONO DE FALTA PARA RECEBIMENTO

As empresas abonarão meia jornada dos empregados durante o expediente bancário, para o fim de retirada do PIS, uma vez por ano, exceção feita as empresas que façam o pagamento por convênio diretamente na folha de pagamento.

62. AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DE HORÁRIO

As duas horas de redução no horário normal de trabalho no curso do aviso prévio, concedido pelo empregador, poderão ser usufruídas no início ou fim da jornada, por opção do empregado quando da comunicação do aviso prévio.

63. AUXÍLIO CRECHE

As empresas que não possuem creches; aquelas que possuem e não atenderem na totalidade as suas empregadas; ou ainda, aquelas que não mantenham convênios particulares, pagarão, a título de ajuda de custo, diretamente à creche que preencher os requisitos previstos em lei, mediante apresentação do respectivo comprovante, valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do custo com despesas da creche, por filho de empregada com até 24 (vinte e quatro) meses de idade.

63.01. O pagamento previsto nesta cláusula, realizado mediante apresentação do comprovante do referido custo, estará limitado ao valor de R\$ 130,00 (cento e trinta reais) mensais, mantidas, porém, situações mais benéficas eventualmente em vigor em cada empresa.

VII - EFICÁCIA DA CONVENÇÃO

A eficácia da presente Convenção fica condicionada ao prévio depósito de uma via no órgão Regional do Ministério do Trabalho e Emprego, o que as partes, conjuntamente, comprometem-se a fazê-lo.

VIII - DIVERGÊNCIAS

Eventuais divergências em decorrência da aplicação das cláusulas desta Convenção serão dirimidas, exclusivamente, pela Justiça do Trabalho.

IX - COMINAÇÕES

Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho as cominações para eventuais infrações serão as aqui estipuladas e/ou que tenham previsão legal.

X - FORMA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, instruída com os documentos necessários, é formalizada em sete (07) vias de igual teor e forma e uma só finalidade.

Em Caxias do Sul, 15 de agosto de 2007.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS
INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO
DE CAXIAS DO SUL**

Assis Flávio da Silva Melo

CPF – 344.563.500-59

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS
METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE
MATERIAL ELÉTRICO DE CAXIAS DO
SUL - SIMECS**

Oscar de Azevedo

CPF – 223.532.320-00

**P.p. Adv. Pedro Maurício Pita
Machado**

OAB RS nº. 24.372

CPF – 360.674.230-49

**P.p Marco Antonio Aparecido de
Lima**

OAB/RS nº. 11820

CPF – 858.560.968-00

**SINDICATO NACIONAL DAS
INDÚSTRIAS DE MÁQUINAS –
SINDIMAQ**

P.p. Marco Antonio Aparecido de Lima

OAB/RS nº. 11820

CPF – 858.560.968-00

**SINDICATO NACIONAL DA
INDÚSTRIA DE COMPONENTES PARA
VEÍCULOS AUTOMOTORES -
SINDIPEÇAS**

P.p. Marco Antonio Aparecido de Lima

OAB/RS nº. 11820

CPF – 858.560.968-00

**SINDICATO NACIONAL DA
INDÚSTRIA DE TRATORES,
CAMINHÕES, AUTOMÓVEIS E
VEÍCULOS SIMILARES - SINFAVEA**

P.p Prazildo Macedo

OAB/RS nº. 8842

CPF – 057.315.180-68

**SINDICATO INTERESTADUAL DAS
INDÚSTRIAS DE MATERIAIS E
EQUIPAMENTOS FERROVIÁRIOS E
RODOVIÁRIOS - SIMEFRE**

P.p. Osmar Antonio Piola

RG nº. 3017430517

CPF nº. 376.508.230-91

CRE nº. 5490-9

ILMO.SR.DR.

DELEGADO REGIONAL DO TRABALHO – ABALHO

REF. : REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, NOS TERMOS DA INSTRUÇÃO NORMATIVA SRT Nº. 6, DE 06 DE AGOSTO DE 2007.

OS SEGUINTE SINDICATOS:

ENTIDADE SINDICAL LABORAL	SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAXIAS DO SUL		
SEDE E FORO:	Rua Bento Gonçalves nº. 1513, na cidade de Caxias do Sul, Estado do Rio Grande do Sul		
REGISTRO SINDICAL:	658/43	Data e Local da Assembléia Geral que aprovou as reivindicações e concedeu poderes para a negociação coletiva de trabalho de 2006:	12/maio 2007
CNPJ:	88.662.267/0001-95		Caxias do Sul
PRESIDENTE	Assis Flávio da Silva Melo	CPF: 344.563.500-59	

ENTIDADE SINDICAL PATRONAL	SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAXIAS DO SUL - SIMECS		
SEDE E FORO:	Rua Ítalo Victor Bersani, nº. 1134, na cidade de Caxias do Sul, Estado do Rio Grande do Sul.		
REGISTRO SINDICAL:	193.347	Data e Local da Assembléia Geral que concedeu poderes para a negociação coletiva de trabalho de 2006:	31/maio 2007
CNPJ:	87.815.460/0001-56		Caxias do Sul
PRESIDENTE	Oscar de Azevedo	CPF: 126.949.750-20	

ENTIDADE SINDICAL PATRONAL	SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE MÁQUINAS - SINDIMAQ
----------------------------	---

SEDE E FORO:	Avenida Assis Brasil, 8787, Bloco 10, 2º andar, na cidade de Porto Alegre/RS.		
REGISTRO SINDICAL:	25.542	Data e Local da Assembléia Geral que concedeu poderes para a negociação coletiva de trabalho de 2006:	
CNPJ:	62.646.617/0001-36,		Porto Alegre
PROCURADOR	Marco Antonio Aparecido de Lima	CPF: 858.560.968-00	

ENTIDADE SINDICAL PATRONAL	SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE TRATORES, CAMINHÕES, AUTOMÓVEIS E VEÍCULOS SIMILARES - SINFAVEA		
SEDE E FORO:	Avenida Indianópolis, nº. 496 – na cidade de São Paulo/SP.		
REGISTRO SINDICAL:	115.581	Data e Local da Assembléia Geral que concedeu poderes para a negociação coletiva de trabalho de 2006:	
CNPJ:	60.560.869/0001-12		São Paulo
PROCURADOR	Prazildo Macedo	CPF: 057.315.180-68	

ENTIDADE SINDICAL PATRONAL	SINDICATO INTERESTADUAL DAS INDÚSTRIAS DE MATERIAIS E EQUIPAMENTOS FERROVIÁRIOS E RODOVIÁRIOS - SIMEFRE		
SEDE E FORO:	Avenida Paulista, 1313/8º andar - conj. 801, na cidade de São Paulo/SP		
REGISTRO SINDICAL:	26.332	Data e Local da Assembléia Geral que concedeu poderes para a negociação coletiva de trabalho de 2006:	31 maio/2007
CNPJ:	62.648.555/0001-00		São Paulo
PROCURADOR	Osmar Antonio Piola	CPF: 376.508.230-91	

ENTIDADE SINDICAL PATRONAL	SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE COMPONENTES PARA VEÍCULOS AUTOMOTORES - SINDIPEÇAS		
----------------------------	--	--	--

SEDE E FORO:	Avenida Santo Amaro, nº. 1386 – Vila Conceição, na capital de São Paulo/SP.		
REGISTRO SINDICAL:	1-81-53	Data e Local da Assembléia Geral que concedeu poderes para a negociação coletiva de trabalho de 2006:	17 julho/2007
CNPJ:	62.648.555/0001-00		São Paulo
PROCURADOR	Marco Antonio Aparecido de Lima	CPF: 858.560.968-00	

Autorizados pelas assembléias gerais das respectivas categorias, realizadas nas datas e Municípios acima apontados, neste ato representados pelos dirigentes e procurados acima nominados e qualificados, nos termos do disposto no art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº. 06, da Secretaria de Relações do Trabalho, requerem o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Para tanto, apresentam uma via original do instrumento a ser registro e arquivado.

Caxias do Sul, 15 de agosto de 2007.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS
INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO
DE CAXIAS DO SUL**
Assis Flávio da Silva Melo
CPF – 344.563.500-59

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS
METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE
MATERIAL ELÉTRICO DE CAXIAS DO
SUL - SIMECS**
Oscar de Azevedo
CPF – 223.532.320-00

P.p. Adv. Pedro Maurício Pita Machado
OAB RS nº. 24.372
CPF – 360.674.230-49

P.p Marco Antonio Aparecido de Lima
OAB/RS nº. 11820
CPF – 858.560.968-00

SINDICATO NACIONAL DAS INDÚSTRIAS DE MÁQUINAS – SINDIMAQ
P.p. Marco Antonio Aparecido de Lima
OAB/RS nº. 11820
CPF – 858.560.968-00

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE COMPONENTES PARA VEÍCULOS AUTOMOTORES - SINDIPEÇAS
P.p. Marco Antonio Aparecido de Lima
OAB/RS nº. 11820
CPF – 858.560.968-00

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE TRATORES, CAMINHÕES, AUTOMÓVEIS E VEÍCULOS SIMILARES - SINFAVEA
P.p Prazildo Macedo
OAB/RS nº. 8842
CPF – 057.315.180-68

**SINDICATO INTERESTADUAL DAS
INDÚSTRIAS DE MATERIAIS E
EQUIPAMENTOS FERROVIÁRIOS E
RODOVIÁRIOS - SIMEFRE**

P.p. Osmar Antonio Piola

RG nº. 3017430517

CPF nº. 376.508.230-91

CRE nº. 5490-9

ANEXO C

Entrevista: Rosnei Alfredo da Silva

Presidente

Sindicato da Indústria de Calçados de Parobé– RS.

1) Qual a sua opinião a respeito do modelo sindical brasileiro ?

Bom, eu vou falar mais da minha situação do sindicato patronal, das empresas. O modelo de hoje me parece um modelo mais tranquilo porque permite, no que diz respeito às negociações específicas de Parobé, dos sindicatos das empresas e dos trabalhadores, que a gente possa adequar as negociações com a realidade da região, do município. Então, é uma coisa que permite dar uma flexibilidade, do que ter uma coisa pronta. Vamos dizer assim, vem de Brasília tem mais ou menos essas regras e todo mundo tem que se adequar a elas. Então, permite que se façam negociações econômicas e essa é a principal, as negociações econômicas também permitem alguma flexibilização nas relações de trabalho, não infringindo a lei maior que é a CLT. Então, essas negociações na nossa data-base, que é agosto, permite que ali a gente possa adequar, ajustar as coisas, que possam facilitar no transcorrer do ano a gestão, o regramento entre capital e trabalho. Essa negociação se dá e a gente vê como salutar, porque cada região, cada setor econômico pode adequar aqui o que melhor convir às partes. Aqui, as realidades no vale do Paranhana são diferentes das realidades de Caxias, que é um pólo mais metal-mecânico, moveleiro, então essa flexibilidade no modelo sindical permite, com algum regramento ainda, os sindicatos adequarem uma realidade, adequarem o clausulamento das convenções coletivas de uma maneira mais tranqüila, personalizando a sua região, seu estilo de trabalho. É salutar. Por outro lado, a gente vê que o modelo sindical, não é o caso de Parobé, do sindicato de trabalhadores. A gente vê muitas vezes que a administração do sindicato é um caça-níquel, o sindicato dos trabalhadores não ofertando serviços para a classe trabalhadora, não estou falando só do sapato, mas o sindicato como um todo e muitas vezes a discussão é só o desconto assistencial, é dinheiro para o caixa

do sindicato, enfim, uma situação bem complicada. Na última Veja, o Paulinho da Força Sindical foi objeto de uma entrevista da Veja e bom, por ai...

2) Qual a sua opinião a respeito da atuação do seu sindicato ?

Bom, Parobé tem uma situação bem peculiar, porque nós já tivemos aqui no sindicato 15 empresas de pequeno e médio porte. Parobé já teve mais indústrias de calçados. Foram fechando, foram quebrando. Hoje, por exemplo, associados do sindicato são sete. Dessas 7 a gente caracteriza 3 empresas que tem uma relevância fundamental ao sindicato porque elas têm marca própria, design próprio e atuam tanto no mercado brasileiro como no mercado internacional, vendem para todas as partes do planeta. Então é a Azaléia, recentemente comprada pelo grupo Vulcabrás, a calçados Bibi, em que eu atuo e a calçacos Botero. Essas empresas respondem por um contingente de 6 mil postos de trabalho em Parobé. Somente essas três. Então nós temos mais uns mil empregos diretos em ateliês, em pequenos indústrias, num universo de 7.000, 7200 empregos em Parobé. A situação do sindicato tem projetos que vão de cunho social, de cunho de qualificação de ensino e de complementação de ensino. Temos um projeto que é do instituto pró-criança e adolescente, que é um projeto que a gente visa dar educação complementar, que visa passar para o empresário de Parobé que não se admite trabalho infantil e isso também vale para as empresas prestadoras de serviço para as nossas empresas. É no sentido de que primeiro educação, primeiro formação para depois trabalhar. Então, a partir dos 16 anos, a legislação não permite que se tenha emprego antes dos 18 anos, mas nós já sentimos que tem que ter uma iniciação com oficinas profissionalizantes ou através de projetos com o comércio e indústria, porque eu particularmente não vejo mal nenhum, se pode votar aos 16 anos, não vai cair pedaço, um braço ou uma perna se a criatura já trabalhar aos 16 anos. Se tem maturidade para votar, tem que ter maturidade para trabalhar. Essa é a minha opinião. Então nós temos assim, o instituto pró-criança, que é uma preparação com ensino profissionalizante com desenvolvimento de atividade esportiva que a gente gerencia em parceria com a Abicalçados, que

também tem um fundo de mostrar que há um trabalho, que há uma conscientização de não haja trabalho infantil nas nossas relações aqui em Parobé. Outro projeto é o da Junior Achievement, que foi trazido aqui para no Rio Grande do Sul pelo Brito, que é um projeto dos EUA que nós temos parceria com o colégio público, em que se pede a participação dos alunos do 2º ano do segundo grau e do 3º ano do segundo grau. Ai se cria uma pequena empresa, ai se tem todo um doutrinamento, eles têm toda uma filosofia de como é que é se conceber uma empresa, gerir ela em suas diversas áreas, produção , marketing, vendas, finanças departamento de pessoal. Então, a gente faz através da Junior achievement, que tem de 7 para 8 anos aqui em Parobé. Ou se faz uma inserção no primeiro ou segundo semestre ou uma ao longo do ano em que se procura levar a empresa, o que é uma atividade da indústria, independente, não precisa ser sapato, pode ser uma mini-empresa diversa, como botons, imãs para geladeira, já fizeram docinhos, comercialização. A idéia é como iniciar uma empresa, ter capital, como tocar as relações problemáticas que tem dentro da empresa, então a gente faz isso. Essa é a contribuição que o sindicato dá. Em que pese a atividade plena do sindicato, o apoio jurídico, enfim, tudo aquilo que o sindicato pode proporcionar ao seu associado, vendo que 98% é representada por Azaléia, Bibi e Botero, essas empresas têm vida própria , não dependem do sindicato, então há uma particularidade de Parobé. A situação é que são poucas empresas e todas essas que eu já citei tem um corpo jurídico, um corpo de assessorias pronto que não precisam do sindicato, o sindicato acaba sendo aqui em Parobé, nesse momento, uma figura que está lá negociando data-base, está tocando um ou outro projeto de educação complementar para dar um reforço na formação desses jovens de 14, 15, 16 anos para frente, até 18 anos. Então esse é o papel que o sindicato está tocando em Parobé. O principal é a data-base, a negociação de salário, negociar questões das negociações coletivas para que seja a mais razoável possível para os dois lados.

3) Qual a sua opinião a respeito das negociações coletivas de trabalho ?

Aqui, nós temos um negócio interessante, porque a gente negocia as coisas, o que que é factível, de acordo com o interesse da classe trabalhadora, o interesse das empresas, no sentido de ter melhores condições possíveis de trabalho, mas com as melhores condições de competitividade. E a CLT foi concebida em 1940, no tempo do Getúlio e ao longo do tempo ela foi sendo feitas emendas, virou uma colcha de retalhos. Então o que a gente percebe: que as realidades de 1940, 1950, 1990, anos 2000, estamos 2008, as realidades do mundo hoje são totalmente diferentes. Há um engessamento pleno e absoluto e a contemplação também da CLT, como a Constituição de 1988. Há uma contemplação demais aos direitos e pouco aos deveres. Então o nosso país, também na CLT, tem direitos demais e deveres de menos. Então, isso é complicado porque aqui em parobé ou em outro lugar, nós podemos combinar determinadas situações, oficializar uma situação, assinar uma convenção e depois vir a DRT aqui e poder nos autuar. Então aquilo que nos negociamos não é aceito pela DRT não é homologado ou a legislação, engessamento da CLT não permite que tu possa estar adequando na negociação no local, em Parobé, para podermos consensuar com o sindicato dos trabalhadores uma equação que permita a satisfação plena dos dois lados. Mas daí a DRT não concorda, a CLT é infringida e daí nada tem valor. Na hora de uma reclamatória trabalhista, um desconforto com a DRT, ou com os funcionários reclamando o que está pactuado, nada disso do que nos acordamos tem valor. O antigo ministro Francisco Dornelles disse que sempre é salutar e sempre defenderia, enquanto ministro, que o acordado tem mais valor que o legislado. O ministro saiu, o discurso foi embora e hoje o acordado não tem valor. É o legislado, é a lei que vale. E a lei é em alguns casos extremamente perversa e estúpida. Para 2008, em que a cultura do anti-trabalho está impregnada, tanto é que a gente administra nas empresas, e não é só no setor do calçado, as pessoas que querem ser mandadas embora, querem ser demitidas, porque daí elas pedem pelo amor de deus para serem demitidas, por que daí elas estão vendo o extrado do FGTS que tem lá, vamos supor, uns R\$ 10.000,00 que se elas forem mandadas embora ou criarem as condições de serem mandadas embora elas vão ganhar mais R\$ 4.000,00, aí

vai para R\$ 14.000,00 da multa do FGTS, aí elas vão ganhar uns 7 meses de seguro-desemprego, que é, para a cultura do brasileiro, um estímulo à vagabundagem. Depois, ao longo desses 7 meses de desemprego, elas estão trabalhando na informalidade sem CTPS assinada, ganhando frio, ganhando mais do que ganhariam trabalhando na formalidade e me parece que essa equação não está legal. Porque não há estímulo, não há competição para crescimento na empresa e a primeira dificuldade que a pessoa possa ter, até um conflito de dinheiro, forçar para se demitir para receber o fundo, a multa do fundo e 7 meses de seguro-desemprego e vou trabalhar frio. Essa é a cultura que o seguro-desemprego que proporcionou ao Brasil, as empresas, o custo das relações de trabalho ao pé da letra é fantasticamente alto, tira competitividade das empresas e, pelo contrário, não protege o trabalhador. A CLT hoje ela presta um desserviço ao trabalhador porque o maior apertado, o maior seguro a favor da manutenção no emprego é a competência do sujeito. Então se a gente for avaliar porque as empresas quebram ou porque existe desemprego, tem uma contingência econômica do país, de crescimento, mas é difícil tu achar o bom profissional desempregado, porque estará desempregado ou a empresa estará desempregada do mercado, se aquele produto ou se aquele serviço que a empresa está prestando não atende ao consumidor ou o momento, não tem mais necessidade de existir, então a empresa vai ficar desempregada de clientes e de mercado, ela vai quebrar. Com as pessoas é a mesma coisa: elas ficam desempregadas porque a quem que elas sabem fazer ou elas não estão fazendo com a mesma perfeição ou aquela competência não serve mais para nada. Então, se nos pegarmos a pessoa que fica lá no elevador apertando botãozinho para subir para o 4º andar, esse emprego não se justifica, a não ser como cabide de emprego. Hoje não se admite que uma pessoa entre no elevador e não saiba apertar no número 4, se ela quer ir ao 4º andar. Essa atividade me parece que esta em extinção. Então, as pessoas estão desempregadas porque aquela competência que elas tinham não servem mais. Aquela competência foi abolida pela tecnologia ou por novos conhecimentos. E a empresa fica desempregada de clientes e de mercados quando o produto dela não serve ou deixou de ter atratividade ou tu atende mal. É estúpido. Então, tem dois desempregados: a empresa sem os clientes e

sem mercado e a pessoa, porque aquilo que faz ou sabia fazer e a tecnologia tomou conta e aquilo não serve mais.

4) Qual foi a sua maior vitória nas negociações coletivas de trabalho?

Nos tratamos aqui em Parobé e eu estou sendo presidente pela terceira vez e, como eu vou te dizer, hoje em dia em negociação coletiva não cabe saber quem teve vitória, quem ganhou e perdeu, porque se for tratado assim, entre perdedor e vencedor é complicado. Essa relação vai se deteriorar, porque na realidade a relação coletiva é uma construção de condições de se trabalhar ao longo de um ano e essa condição é construída pelos dois sindicatos, quando há maturidade. No nosso caso, aqui, nos temos a representação da Força Sindical, então a Força Sindical é um pouco menos raivosa do que a CUT, nos temos experiência da unidade na Bahia então nos temos experiência com a CUT e Força Sindical. Há um jogo de cintura, maturidade com a Força Sindical. É mais complicado negociar com a CUT, os interesses são outros. Mas assim, não me cabe, a maior vitória é sempre chegar a um consenso de uma maneira negociada e conseguir assinar a convenção de uma maneira negociada, sem litígio, sem brigas e conseguir traduzir nas negociações regramentos que tenham maturidade e possam estar atualizadas e possam promover satisfação nos dois lados. A vitória terá de ser sempre dos dois lados. Sempre que um se intitular que ganhou a negociação, cada próxima negociação será mais complicada porque daí vai ficar um sentimento de raiva, de que um poderia ter ferrado mais. É um relação de ganha e perde, sempre tem advogados dos dois lados e aí nos sempre temos de administrar um conflito de vaidades. O advogado do sindicato dos trabalhadores tem uma tese, o meu tem a sua e muitas vezes se deixa a pauta de lado para administrar a vaidade dos advogados, então é um negócio interessante e a gente aprende com isso e as polemicas estão nas teses de vaidades dos profissionais que estão tentando nos assessorar. E a negociação e o interesse das empresas e dos trabalhadores, muitas vezes a gente tem que trazer de volta à mesa por que

estavam em segundo plano. Essas são as coisas que a gente administra, mas não pode ter vitória de nenhum, deve ser do todo.

Entrevista: Almerindo Nunes.

Diretor-Financeiro

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Parobé.

1) Qual a sua opinião a respeito do modelo sindical brasileiro

Os aspectos favoráveis que nós temos hoje é a liberdade sindical, apesar de que hoje já existe pressão do Ministério Público de todo o país querendo saber muita coisa sobre o sindicato. Porque pela Constituição de 88 o sindicato possui a sua própria liberdade, mas hoje já existe o próprio governo querendo se intrometer em negociações, nos descontos que vem para o sindicato, que vem pelos dissídios coletivos. O Ministério Público já não está aceitando, querem que desconte só do associado. Nesse modelo que nós temos, os dissídios coletivos que são acertados, os descontos que vem para o sindicato, tanto faz os associados e os não-associados, ela

abrange os descontos para toda a categoria. A gente sabe. Isso não aconteceu em Parobé, a gente sabe que em vários Estados do país está existindo uma pressão muito grande do Ministério público para não descontar aquilo que deve vir do não-associado, só do associado. Isso aí é um dos problemas que a entidade sindical vem sofrendo nos últimos anos, agora, nas negociações, nos dissídios coletivos. A gente não concorda com isso aí, porque quando nós sentamos numa mesa para discutir, melhor dizendo, aumento para a categoria, a gente discute aumento não só para os associados, e sim para toda a categoria. Então ela abrange, se dá 5 ou 10% de aumento. Enfim, quando dá, ela vai para toda a categoria. Não é só para os associados. Então por isso que a gente fica meio incomodado com isso aí, porque quando se discute é para toda a categoria e não só para o associado. E está havendo, a gente sabe que está havendo a intromissão do Ministério Público e até a intromissão do Ministério do Trabalho, com os fiscais do Ministério do Trabalho. Estão fiscalizando esses descontos, porque eles não querem que desconte do não-associado. Isso aí nos dá uma preocupação muito grande porque hoje eu falo em nome do sindicato de Parobé e aí você pode até olhar depois, o nosso atendimento social é muito grande, que nós nos consideramos um sindicato cidadão. Aqui, nós desenvolvemos não só os trabalhadores da categoria, mas outros trabalhadores da cidade. O sindicato está sempre participando, está sempre ativo nisso aí. E tudo isso aí custa dinheiro. E se a gente fizer o recolhimento só do associado, com certeza isso aí iria prejudicar o nosso trabalho. Então por isso que a gente está batalhando. A gente não sabe como vai ficar isso aí, isso é uma expectativa. Mas já existe a intromissão do Ministério do Trabalho e do Ministério Público para que não seja descontado do não-associado. Só que a gente realmente não concorda, porque se arruma 5% de aumento é para toda a categoria, não só para o associado. Então, por isso a entidade não concorda com isso aí e a entidade brasileira e os sindicatos, ninguém concorda. As centrais sindicais estão batalhando contra isso aí, essa rivalidade que está havendo entre o governo, não querer descontar do não associado, essa coisa toda. Então a gente não sabe como vai ficar isso. Nós temos uma preocupação que no futuro vai acontecer. Se a entidade tiver de descontar do associado fica difícil ter um sindicato, por melhor trabalho que ele dê, ele não tem mais de 40% da categoria associada. Se ele tiver que só descontar do associado, vai ficar muito difícil de manter o atendimento que ele está dando. Eu falo por nós, aqui, do nosso pessoal. Então a gente está nessa expectativa. Existe tanta mudança por aí que a gente fica preocupado com isso aí. A gente não sabe o que poderá acontecer de ruim para o movimento sindical no futuro.

2) Qual a sua opinião a respeito da atuação do seu sindicato?

A nossa participação é bastante grande, como eu disse anteriormente, a gente participa de tudo. Então, não só ficamos atuando na área calçadista, a gente colabora com outras categorias. Quando precisa, a gente está a disposição. O sindicato daqui, na verdade, é muito atuante. O nosso Presidente, que hoje está saindo em viagem, que vai fazer parte da diretoria da Confederação Nacional dos Trabalhadores, ele vai tomar posse amanhã. Então ele realmente é muito atuante. Eu digo ele, porque ele é o que mais sai para fazer esse meio campo no sindicato, governo, com outras entidades, outras autoridades, porque nós aqui, quando um sai outro tem que dar cobertura aqui. Mas eu posso dizer que o nosso sindicato, se tu ouvir por fora por aí, a nossa atuação é realmente muito boa, ela realmente luta pelos direitos do trabalhador, que hoje a gente sabe que os direitos do trabalhador também estão ameaçados: tirar 13º, tirar férias, tirar direitos do trabalhador. A gente está sempre batendo nisso aí, junto com a nossa central, que o nosso sindicato faz parte da Força Sindical, que é bastante atuante também. Então a gente está sempre em cima e aquelas novidades sobre a questão das 40 horas semanais. Veio formulário para a gente pegar assinatura. A gente pegou assinatura dos funcionários de Parobé. Parece que vai ser entregue isso aí ou já foi entregue com milhões e milhões de assinaturas para haver a redução das 40 horas semanais. Então, eu te julgo assim, que o nosso sindicato é bastante atuante.

1) Qual a opinião a respeito das negociações coletivas de trabalho?

As negociações ultimamente tem sido muito difícil. E porque difícil? Porque a atual política salarial do país, a inflação, a gente passa um ano aí e quando chega a data-

base, que é 1º de agosto, daí vem lá aquela inflação que é 2, 3, 4%, mas aí tu tem que negociar algo mais. Nos últimos anos, não só nós, mas os outros coirmãos da área trabalhista, o desemprego. Nós tivemos muito desemprego no nosso vale. Aí, vem lá 4% de inflação e daí tu pede 7, 8% para negociar. Mas aí vem as dificuldades para negociar. Aí vem a choradeira, vem o próprio desemprego, porque tu sabe que para se conquistar algo melhor tem que ter emprego. Quando não tem, as coisas ficam mais difíceis. Então a gente batalha. Todo o mês de agosto vem negociando, negociando e negociando e não tem mais do que 1% ou 1,5% de aumento sobre a inflação. Inflação que a gente julga muitas vezes enganosa, porque tu sabe que quem compra em supermercado está sabendo que a inflação dá muito mais do que o governo nos manda para negociar, mas infelizmente é aquilo ali. Se nós não tentar pegar um pouco mais do que aquilo ali e largar para o Tribunal resolver ele vai dar só a inflação. Então, nós temos nos últimos anos, não só nós, mas as outras entidades sindicais também que abrange a área calçadista, temos tendo bastante dificuldade por causa do desemprego bastante grande. Então a expectativa da gente é de que um dia venha a melhorar. A gente já teve grande dissídios aqui, há anos atrás quando existiam bastante emprego em parobé. Tu sabe que com bastante emprego as coisas facilitam, não é? O desemprego hoje, com a situação que está, com a concorrência da China, com empresas se mudando para o Nordeste, nós perdemos milhares de emprego para o Nordeste. Além disso, a China mandando calçado, inundando o país de calçado a preço miudinho. Então toda essa dificuldade a gente sabe que a classe empresarial passa. Não adianta nós querer enganar, tapar o sol com a peneira. A gente sabe que a situação está realmente difícil. O desemprego está mostrando. As empresas demitindo. Este ano, graças a Deus deu uma certa estabilizadzinha, não houve tanto desemprego, mas não houve tanto emprego assim, né? Então nós temos nos últimos anos essa dificuldade. Os dissídios coletivos não estão muito fáceis para negociar. Está muito difícil. O grande argumento que as empresas tem para não nos dar muita coisa é o desemprego, a falta de pedidos. Outros se mandando para o Nordeste, que lá eles tem incentivos fiscais e o salário lá é bem mais baixo, né? Então nós perdemos, aqui, milhares de empregos para o nordeste. Além disso, teve essa concorrência desleal da China que inunda o nosso país com produto a preço de banana. Então, hoje as negociações coletivas, eu acredito que não é só na nossa categoria, eu acho que nas outras categorias também, a têxtil também, estão com dificuldade. Então, mas na nossa área eu posso te dizer que não estão muito fácil para negociar dissídio. Tá muito difícil.

4) Qual foi (é) a sua maior vitória nas negociações coletivas de trabalho ?

Bom, não chegou assim, não chegou a ser assim, dissídio coletivo. Nós fizemos um movimento de paralisação, foi o meu último ano de mandato, em 1991. Nós reivindicamos uma melhora de salário antes do nosso dissídio e fomos até a greve, isso em 1991. As empresas queriam nos repassar 15% e nós com o movimento nós tivemos 56% de aumento. É que a inflação naquela época era de 40, 50, 60% e nós já tínhamos uma defasagem muito grande. Como o nosso dissídio ainda estava longe, nós se obrigamos em maio a se mobilizar para pedir um aumento. E as empresas ofereceram 15% e nós não aceitamos. Nós queríamos mais. E foi para lá, para cá e nós conseguimos a 56% de reajuste naquele ano. Essa eu acho que foi uma das maiores vitórias que a gente teve, né? A gente teve que ir ao movimento. Hoje, é outra coisa, fazer uma paralisação sem emprego é muito difícil. Naquela época deu para fazer porque o serviço entrava pelo ladrão na época. As empresas crescendo, a coisa estava um burburinho, além da inflação alta. Então, propiciou um movimento. Nós paramos três dias. No terceiro dia as empresas vieram no que nós queríamos e a gente encerrou a greve. Então eu tenho assim que uma das grandes vitórias do nosso movimento no nosso sindicato foi aquela greve de 91, aonde que nós tivemos uma grande vitória.

Quadro Esquemático. Análise da Convenção Coletiva de Trabalho – 2007

Classificação crítica em: a) cláusulas de natureza econômica que representam repetição, ainda que parcial, com pouca ou nenhuma inovação em relação ao texto legal ou jurisprudencial; b) cláusulas de natureza econômica que propõem novidade (originalidade) em relação ao texto legal e/ou importem incremento ao patrimônio do trabalhador, *in melius*; c) cláusulas de natureza econômica que importem em flagrante redução do patrimônio do trabalhador, *in pejus*¹, em relação ao legalmente ou jurisprudencialmente estipulados; d) cláusulas de natureza jurídica; e e) cláusulas obrigacionais, vinculando interesses ou direitos/obrigações para os convenientes.

Cumprido observar, por fim, que a análise restringe-se ao enquadramento supra, pouco importando se são (ou podem ser) nulas a teor da legislação trabalhista.

<p>1. REAJUSTAMENTO SALARIAL</p> <p>Em 01 de agosto de 2007 as empresas componentes da categoria econômica representada pelo sindicato suscitado, concederão aos seus empregados um reajuste salarial de 4,50% (quatro vírgula cinqüenta por cento) para os efeitos de revisão da Convenção Coletiva que passou a vigorar a partir de 01 de agosto de 2006, à incidir sobre os salários praticados em 1º de agosto de 2006.</p> <p>Os reajustes salariais estabelecidos nesta cláusula foram negociados de forma transacional, para quitação completa e definitiva de qualquer inflação, resíduos ou perdas do período ora revisado, de 01 de agosto de 2006 até 31 de julho de 2007.</p> <p>As majorações salariais ora pactuadas não incidirão sobre remunerações variáveis, tais como prêmio e comissões.</p> <p>Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 01 de agosto de 2006, não se compensando as declaradas incomensuráveis pela antiga instrução normativa 4/1993 do TST.</p>	<p>Considerando-se que o a inflação acumulada no período 2006/2007 foi de 4,16%, praticamente não houve acréscimos ao patrimônio do trabalhador².</p> <p>Item “a”.</p>
<p>2. SALÁRIO NORMATIVO</p> <p>Fica estabelecido, a partir de 01 de agosto de 2007, um salário normativo de R\$ 1,80 (um real e oitenta centavos) por hora a vigorar a partir da admissão; e no valor de R\$ 1,94 (um real e noventa e quatro centavos) por hora a vigorar no primeiro dia do mês seguinte que o empregado completar 120 dias de serviço à mesma empregadora.</p> <p>O salário normativo acima convencionado não será considerado para nenhum efeito, nem mesmo para fins de base de cálculo de adicional de insalubridade como salário profissional ou substitutivo do salário mínimo legal.</p>	<p>Salário mensal, para 220 horas: a)R\$ 396,00;e b)R\$ 426,80.</p> <p>Curiosamente, o “salário normativo” ficou em valor inferior ao piso regional do</p>

¹ Ainda que se tenha salientado, no capítulo anterior, a vedação de negociação em prejuízo ao legalmente estatuído, pode haver nos contratos coletivos ora analisados cláusulas redutoras de direitos do trabalhador, por não terem passado pelo ‘filtro’ do Poder Judiciário.

² www.estadao.com.br/especiais/radar-da-inflação.9278.htm Acesso em 19.12.2008.

	<p>Estado do Rio Grande do Sul³, que em 2006 ficou em R\$ 405,95 (faixa mais baixa) e em 2007 em R\$ 430,23 (faixa mais baixa).</p> <p>O salário normativo só é mais alto que o salário mínimo nacional: R\$ 350,00 em 2006 e R\$ 380,00 em 2007.</p> <p>Item “c”.</p>
<p>3. ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS</p> <p>É assegurado aos empregados um adiantamento de 30% do salário mensal, a ser pago até a 6ª (sexta) feira da semana que recair o dia 20 (vinte) de cada mês, e em sendo o dia 20 (vinte) sábado ou domingo, o adiantamento deverá ser efetuado até a 2ª(segunda) feira seguinte.</p>	<p>Não representa maiores inovações em relação aos preceitos legais. Item “a”.</p>
<p>4. PAGAMENTOS</p> <p>O pagamento dos salários poderá ser efetuado mediante depósito em conta bancária do empregado ou deverá ser efetivado dentro da jornada de trabalho ou imediatamente após, assim, considerando até 30 minutos após o final do expediente, período este que não será considerado como horário extraordinário.</p> <p>Quando o pagamento ocorrer em sextas-feiras, e não for efetuado mediante depósito bancário, deverá sê-lo em moeda corrente ou em cheque salário.</p>	<p>Art. 464, § único da CLT. Item “a”.</p>
<p>5. ENVELOPE DE PAGAMENTO</p> <p>As empresas fornecerão cópia de todos os pagamentos efetuados, com identificação de todas as parcelas pagas e dos descontos efetuados.</p> <p>As empresas que adotarem pagamento em conta bancária dos empregados e disponibilizarem extratos de pagamentos por terminal eletrônico, ficam dispensadas de fornecer cópias dos pagamentos conforme acima convencionado.</p>	<p>Art. 464 da CLT. Súmula 91 do TST. Item “a”.</p>
<p>6. AVISO PRÉVIO</p> <p>As empresas fornecerão cópia do aviso prévio ou do pedido de demissão, devidamente assinado ou visado pela empresa, no ato da comunicação.</p> <p>Quando o empregado receber a comunicação do aviso prévio ou duante o seu cumprimento e solicitar o seu desligamento do emprego, ficará a</p>	<p>Art. 487 da CLT. Item “a”.</p>

³ Vide leis ordinárias do Estado do Rio Grande do Sul: 12.509/2006 e 12.713/07.

<p>empresa obrigada a liberá-lo imediatamente e anotar a data da saída na CTPS. Neste caso, o Sindicato Profissional deverá “visar” o pedido do empregado, cessando, nesta data, o contrato de trabalho e a obrigação do pagamento dos salários do restante do período.</p>	
<p>7. CARTEIRA DE TRABALHO</p> <p>As empresas deverão anotar a data da saída na CTPS no prazo máximo de 48 horas após a rescisão contratual, assim como deverão fornecer, quando solicitado, relação de salários e contribuições para fins previdenciários.</p>	<p>Art. 29 da CLT. Item “a”.</p>
<p>8. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA</p> <p>As empresas fornecerão cópia do contrato de experiência ao trabalhador, por ocasião da admissão, sendo que tal contrato de experiência deverá ser de no mínimo de 30 dias.</p>	<p>Item “a”.</p>
<p>9. RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO</p> <p>O pagamento das parcelas rescisórias, quando efetivado através de cheque, e, em sexta-feira, deverá ser feito, no máximo até às 11h30minutos (onze horas e trinta minutos), sendo que após este horário deverá ser efetuado em moeda corrente.</p> <p>Se houver aumento de salário durante o período de aviso prévio, tal aumento deverá ser considerado para o cálculo nas parcelas rescisórias, e se já tiver havido o pagamento da rescisão, deverá ser efetuada a sua complementação até o dia 20 do mês seguinte.</p>	<p>Art. 477 da CLT. Item “a”.</p>
<p>10. EXAMES MÉDICOS E ATESTADOS</p> <p>Os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, quando exigidos, serão pagos pela empresa.</p>	<p>NR-7. PCMSO. Item “a”.</p>
<p>11. AUXÍLIO EDUCAÇÃO</p> <p>Fica assegurado aos empregados estudantes de 1º e 2º grau da rede pública ou particular, para as empresas que não tenham escola própria ou conveniada, um auxílio escolar e como ajuda de custo, não integrável aos salários, mediante a entrega de dois conjuntos de material escolar no valor de R\$ 72,00 (setenta e dois reais), cada, sendo um no mês de fevereiro de 2008 e o outro no mês julho de 2008, desde que comprovada a frequência mínima de 75% nas aulas ministradas, mediante apresentação de atestado de frequência fornecido pelo estabelecimento de ensino.</p> <p>O atestado de frequência deverá ser providenciado e entregue pelo próprio empregado, no departamento de pessoal da empresa, mediante recibo, no prazo de 20 dias após o início do semestre escolar. Não ocorrendo a entrega do atestado ou tendo a frequência sido inferior ao limite, as empresas estarão desobrigadas ao pagamento.</p>	<p>Incentivo ao estudo. Novidade em relação ao preceitos legais. Item “b”.</p>
<p>12. AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS</p> <p>A ausência será considerada justificada para efeitos disciplinares e para aquisição do direito ao repouso remunerado da respectiva semana, além de não ser computada para efeito de férias, procedendo-se, tão somente, o desconto das horas de ausência, no dia respectivo, nos seguintes casos:</p> <p>Quando a empregada tiver necessidade de levar o seu filho, menor de doze anos ao médico, desde que comprove o fato e que o período não</p>	<p>Cláusula que impõe o desconto para as faltas ao serviço, eximindo unicamente a</p>

<p>seja superior a um dia. Quando o empregado estudante tiver que prestar exames escolares, em horário de trabalho, mediante aviso com antecedência de 48 horas e com a devida comprovação até 5 dias após.</p> <p>Quando o empregado se ausentar, por até um dia, no caso de falecimento de sogro, sogra, genro ou nora, desde que devidamente comprovado.</p>	<p>aplicação de penalidade disciplinar.</p> <p>O desconto dos salários do estudante implica em desincentivo ao estudo.</p> <p>Cláusula que poderia ser abolida e contraria o espírito da cláusula anterior.</p> <p>Item "b".</p>
<p>13. HORAS EXTRAS</p> <p>Não haverá prestação de horário extraordinário nos dias em que houver assembleia geral do Sindicato suscitante, desde que este avise a empresa com antecedência mínima de 48 horas.</p> <p>Os empregados estudantes ficam dispensados do cumprimento de horas extras, caso não tenham condições de cumpri-las em razão dos seus horários de aulas em escolas públicas ou privadas regulares, devidamente autorizadas a funcionar pelo Ministério da Educação e Cultura.</p>	<p>Clausula que incentiva a participação?</p> <p>Item "a".</p>
<p>14. REGIME DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO</p> <p>Resolvem as partes estabelecer, com inteiro conhecimento de todos os reflexos da presente avença, regime de compensação de horário com acréscimo de jornada de trabalho de segunda feira à sexta feira e supressão do trabalho aos sábados, restando valido para todas as empresas que já o adotam ou venham a adotá-lo, na forma do artigo 59, parágrafo segundo, e artigo 413, inciso I da CLT, inclusive para as atividades consideradas como insalubres, nos termos do artigo 60 da CLT, o qual as partes reconhecem como revogado para plena eficácia do ora contratado.</p> <p>Por se tratar de conveniência e interesses comuns, as partes convencionam expressamente que a jornada de trabalho excedente à 8ª hora diária não se constitui em prorrogação e sim compensação de horário de acordo com a faculdade do inciso XIII, do artigo 7º da Constituição Federal, até o limite de 10 horas diárias.</p> <p>Às empresas é facultado o direito de implantar ou não o regime previsto nessa cláusula. Estabelecido o regime, não poderá ser suprimido sem a concordância expressa dos empregados e do sindicato suscitante, salvo</p>	<p>Libera todo e qualquer tipo de compensação, inclusive em atividade insalubre. Não há contraprestação aos trabalhadores.</p> <p>Item "c".</p>

<p>se decorrer de imposição legal.</p> <p>A compensação de horário poderá ser adotada inclusive pelas empresas com atividade insalubre, não se considerando como horas extras as trabalhadas além das 8 horas diárias, conforme enunciado 349 do TST.</p> <p>Ficam as empresas autorizadas a estabelecer escala em regime de compensação de horários, nos serviços de segurança, vigilância, guarda, zeladoria e brigada de combate à emergências, de forma que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia considerando-se como limites normais de efetivo serviço contratado 220 (duzentas e vinte) horas mensais.</p> <p>Podem as empresas adotar o regime de jornada de 12 horas de trabalho, por 36 de descanso, nas atividades mencionadas no item anterior, sendo que somente serão consideradas horas extras as que excederem ao limite de 220 horas mensais de efetivo trabalho.</p> <p>Ficam excluídos do cumprimento do presente regime de compensação aqueles trabalhadores da Calçados Azaléia S. A., que por força de acordo coletivo já vêm adotando a semana de seis dias de trabalho, de segunda-feira à sábado.</p>	
<p>15. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO PARA GOZO DE FOLGAS</p> <p>Os empregados que representem no mínimo 75% (setenta e cinco por cento) do total de empregados de uma empresa, departamento ou seção, poderão acordar o trabalho em sábados, domingos ou feriados, ou ainda com aumento de carga horária diária, respeitado o limite legal de 10 horas diárias, mediante compensação de trabalho em outro ou outros dias, inclusive sábados, domingos ou feriados, com vistas ao alargamento de períodos de repouso semanal remunerado ou de feriados, inclusive com troca de feriados, bem como por ocasiões especiais, como em caso de natal, ano novo, carnaval, etc.</p> <p>Na hipótese da adoção da compensação, pela maioria acima mencionada, a mesma será obrigatória para a totalidade dos trabalhadores consultados para todos os fins e efeitos, ficando os discordantes minoritários obrigados a cumpri-la, sob pena de aplicação de sanções disciplinares por parte do empregador.</p> <p>Após firmada a compensação, as empresas deverão encaminhar o sindicato dos trabalhadores uma cópia simples do documento firmado pelos empregados.</p>	<p>Cláusula em que os trabalhadores se empenham em trabalhar mais para compensar depois?</p> <p>Se a empresa já tem o regime compensatório, qual a finalidade dessa cláusula?</p> <p>Item "a".</p>
<p>16. DESCANSO SEMANAL REMUNERADO</p> <p>Fica assegurado o direito a repouso semanal remunerado e o pagamento de feriados, quando trabalhador, chegando atrasado ao trabalho, for admitido ao exercício de suas funções naquele turno e desde que não tenha falta em outro turno ou dia da semana.</p> <p>Os feriados que ocorrerem de segunda feira até sábado (inclusive) não serão pagos normalmente como descanso remunerado, na forma da lei,</p>	<p>Se a jornada é de 8 horas de trabalho, porque o repouso deve ser pago à razão de 7h20min?</p> <p>Fere art. 7º, a,</p>

<p>equivalendo cada feriado ao pagamento de 7h20min, ou na forma decimal a multiplicação de 7,33 pelo preço da hora normal de trabalho.</p>	<p>da Lei 605/49. Item "c".</p>
<p>17. MARCAÇÃO DO CARTÃO PONTO</p> <p>Poderão as empresas permitir que os trabalhadores batam o cartão ponto até 10 minutos antes do início e 10 após o término dos turnos, sem que isto seja computado como hora trabalhada, tampouco como tempo à disposição do empregador.</p> <p>As empresas poderão dispensar a marcação do ponto no final dos turnos da manhã ou da tarde, ou na saída do intervalo par almoço, sendo que o trabalhador que sair em horário diferente do normal, fica obrigado a bater o ponto.</p> <p>Os empregados de empresas que possuam controle de horário eletrônico deverão reclamar por escrito, no prazo máximo de 5 dias da data do pagamento dos salários, eventuais diferenças de horas efetivamente trabalhadas, sendo que a falta de reclamação implicará na concordância expressa com as horas lançadas no extrato de pagamento.</p>	<p>Cláusula completamente descabida. Fere art. 59 da CLT. Transfere o ônus da empresa. Passa ao empregado o ônus de anotar e reclamar por eventuais diferenças. Item "c".</p>
<p>18. TRANSPORTE</p> <p>Para atendimento e nos termos da Lei nº 7418/85, alterada pela Lei nº 7619/87 e regulamentada pelo Decreto nº 95.247/87 as empresas fornecerão aos seus empregados o vale transporte.</p> <p>Por se tratar de comodidade e benefício aos trabalhadores, não poderá ser invocado a condição de transporte fornecido pelo empregador, para fins de cômputo na jornada de trabalho, acordando as partes que, em nenhuma hipótese, poderá ser considerado como tempo à disposição do empregador o período de deslocamento dos empregados, mesmo quando os horários de transporte publico não forem compatíveis com os horários de trabalho da empresa.</p> <p>As empresas poderão descontar de seus funcionários até o limite de 6% sobre o seu salário, limitado ao valor do efetivo gasto, a titulo de vale transporte sendo que a empresa poderá adotar percentual menor que o previsto em lei para efetuar tal desconto, sendo que a diferença entre o legalmente permitido e o legalmente praticado será considerado como mera liberalidade das empresas e por consequência, não servindo de base para eventuais contribuições ou alegação de salário utilidade, bem como integrações em quaisquer parcelas recebidas.</p>	<p>Repetição de texto legal. Item "a".</p>
<p>19. AUXILIO FUNERAL</p> <p>Em caso de falecimento do trabalhador, pagará a empresa aos beneficiários do mesmo auxilio funeral equivalente a R\$ 420,00.</p> <p>Caso o falecimento seja decorrente de acidente do trabalho o auxilio funeral será de R\$ 840,00.</p>	<p>Item "b".</p>

<p>Ficam excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que mantêm ou venham a manter contrato de seguro de vida em benefício de seus empregados ou que contratem o referido seguro através das respectivas associações de empregados, sendo que nestes casos, as partes estabelecem que os prêmios ou custos dos seguros não poderão ser considerados salários a qualquer título.</p>	
<p>20. UNIFORME E EQUIPAMENTOS</p> <p>Sempre que as empresas exigirem o uso de uniformes, será ele fornecido em número de dois e gratuitamente aos trabalhadores, por ocasião da admissão.</p> <p>As empresas fornecerão gratuitamente EPIs quando necessário e conscientizarão os trabalhadores da necessidade do uso dos mesmos.</p> <p>Fica autorizada a utilização de calçados estilo sandálias ou tamancos para funcionários que exerçam a atividade de calce, bem como para aqueles empregados que exerçam atividade que não ofereça riscos á integridade física do obreiro, conforme disposto no Programa de Prevenção de Riscos de Acidentes Ambientais – PPRA.</p> <p>Dentro das fábricas de calçados, naquelas atividades onde não exista a obrigatoriedade de uso de vestimenta especial, ajustam as partes a dispensa de instalação de armários individuais.</p>	<p>Art. 158 da CLT. Item “a”.</p>
<p>21. COPO DE LEITE</p> <p>As empresas disponibilizarão, gratuitamente, junto aos seus refeitórios um copo de leite, por turno de trabalho, a todos os trabalhadores que trabalharem nos setores de borracha, pintura e serigrafia.</p>	<p>“Grande inovação”. Item “b”.</p>
<p>22. INTERVALO DE TURNOS</p> <p>Para atender a conveniência e interesse comum dos empregados e das empresas, fica autorizada a redução do intervalo para descanso e alimentação, que poderá ser de 30 minutos, ficando dispensada a marcação do controle de horários para registro de entrada e saída.</p> <p>Para os empregados da empresa Calçados Azaléia S.A., o intervalo entre turnos adotado é de 1 hora, por força de acordo coletivo firmado entre Sindicato profissional e empresa.</p>	<p>Afronta ao art. 74 da CLT. Item “c”.</p>
<p>23. FÉRIAS</p> <p>O início das férias coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados, ou que tenham sido compensados anteriormente.</p> <p>Convencionam as partes que, por tratar-se de interesse comum, as empresas poderão adotar para cômputo do período aquisitivo da férias de seus empregados o ano civil.</p> <p>As empresas poderão conceder férias individuais por antecipação, aos empregados que ainda não contarem com o período aquisitivo completo, considerando-se, nessa hipótese, como quitado o respectivo período.</p>	<p>Não há grandes inovações. Item “a”.</p>

<p>A fim de atender um costume do setor calçadista, as partes estabelecem que poderão ser concedidas férias em dois períodos, cada um no mínimo de 10 dias, podendo ser um período férias individuais e o outro férias coletivas ou vice-versa.</p> <p>Tendo em vista a modernização dos meios de pagamentos e atual realidade comercial, as partes resolvem flexibilizar o que dispõe o art. 145 da CLT, estabelecendo que o pagamento das férias pode ser efetuado até o último dia de trabalho, desde que depositado em conta bancária do empregado.</p>	
<p>24. AMAMENTAÇÃO</p> <p>As empresas são obrigadas a converter em um ou dois períodos diários, o total dos períodos de amamentação que a empregada tem direito durante o período de amamentação, previsto em lei, mediante pedido escrito da mesma.</p>	Item "a".
<p>25. JUSTA CAUSA</p> <p>Presumir-se-á injusta a demissão por justa causa, quando não for entregue ao demitido documento em que conste os motivos determinantes da demissão, na forma do art. 482 da CLT.</p>	Item "a".
<p>26. ESTABILIDADE PROVISÓRIA - APOSENTADORIA</p> <p>Fica assegurada a estabilidade provisória de um ano antes da data em que o empregado fizer jus a sua aposentadoria por tempo de serviço, ou por idade, desde a data em que fizer a comunicação expressa à empresa, com a entrega de documento fornecido pelo INSS, que comprove o tempo de serviço para a concessão da aposentadoria. O empregado não mais terá a estabilidade se não tiver efetuado a comunicação e venha a ser avisado de sua demissão sem justa causa, mesmo no caso de aposentadoria especial.</p>	<p>Garantia de emprego via negociação coletiva.</p> <p>Item "b".</p>
<p>27. ESTABILIDADE PROVISÓRIA – ACIDENTE DO TRABALHO</p> <p>Fica assegurada a estabilidade provisória de um ano, desde a data da alta da Previdência Social, ao empregado que tiver sofrido acidente do trabalho, inclusive de trajeto, ou por doença profissional adquirida no emprego, desde que preenchidos os seguintes requisitos: comprovação do acidente do trabalho; afastamento médico superior a 15 dias; alta médica com concessão de auxílio-doença acidentário; e seqüelas permanentes que impliquem na redução da capacidade para o trabalho que exercia habitualmente.</p>	<p>Art. 118 da Lei 8213/91.</p> <p>Item "a".</p>
<p>28. ESTABILIDADE PROVISÓRIA – DELEGADO SINDICAL</p> <p>Fica assegurada a estabilidade no emprego e a garantia do salário ao Delegado Sindical, por todo o período e por mais um ano após o término deste, na proporção de 1 por empresa, com pelo menos 50 empregados da categoria profissional, desde que eleitos em assembléia geral, promovida pelo Sindicato profissional, e a partir do recebimento da comunicação do sindicato pela empresa.</p>	<p>Corolário do art. 11 da CF/88 com garantia de emprego.</p> <p>Item "b".</p>
<p>29. DESCONTOS NO PAGAMENTO</p> <p>As empresas ficam autorizadas a promoverem descontos em folha de</p>	Art. 462 da CLT.

<p>pagamento de seus empregados, até o limite máximo de 70% do valor de seu salário, quanto expressamente autorizadas e quando se referirem a associações, clubes, cooperativas, seguros, convênios com farmácias, supermercados, lojas, compras no próprio estabelecimento, inclusive ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos, transporte, alimentação, assinaturas de periódicos, taxas de água, luz e telefone, impostos, aluguel, prestação da casa própria, compras intermediadas pelo SESI e eventos comunitários e empréstimos bancários autorizados por lei.</p> <p>Os descontos somente poderão ser efetivados mediante expressa autorização do empregado interessado, valendo o registro no recibo de pagamento de salário como comprovante de quitação.</p>	Item “a”.
<p>30. QUADRO DE AVISO</p> <p>As empresas promoverão a colocação de um quadro de avisos, em local visível, preferencialmente junto ao relógio ponto, destinado à afixação dos informes às atividades desenvolvidas pelo Sindicato suscitante, desde que assinados pelo seu presidente ou substituto.</p>	Item “e”.
<p>31. MENSALIDADES SINDICAIS</p> <p>As empresas deverão promoverem, também, o desconto das mensalidades de sócios do sindicato suscitante, sob a inteira responsabilidade deste, sendo que, para a efetivação do ora pactuado, o sindicato suscitante deverá enviar a cada empresa, até o dia 15 de cada mês, relação dos associados e os cupons ou “tickets” de mensalidades, devendo providenciar para apresentar às empresas sistema informatizado para as mesmas utilizarem diretamente em seus software de folha de pagamento e através de uma pessoa autorizada comparecerá nos cinco dias subseqüentes à efetivação do desconto, para o recebimento, facultado, porém, o Sindicato dos Trabalhadores estabelecer com cada empresa o depósito bancário das importâncias descontadas.</p> <p>O não repasse ao sindicato, no prazo ora ajustado, dará direito à entidade de cobrar a dívida via Justiça do Trabalho, acrescida de multa de 10% sobre o montante em atraso, mais juros de 1% ao mês de atraso, bem como correção monetária, calculada até o dia do efetivo pagamento.</p>	Item “e”.
<p>32. DO DESCONTO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS</p> <p>As empresas efetuarão, sob inteira responsabilidade do sindicato profissional, o desconto assistencial a favor do mesmo de quantia igual a 8,8 de horas de trabalho no mês de setembro de 2007 e 8,8 de horas de trabalho do mês de dezembro de 2007, ou 4% do salário mensal de cada trabalhador nos meses acima referidos, com repasse ao sindicato no prazo legal de pagamento do salário do respectivo mês, e em não sendo feito o repasse neste prazo a empresa ficará obrigada ao pagamento de multa de 10% sobre o valor descontado, mais juros de 1% ao mês de atraso, bem como correção monetária.</p> <p>a) Os descontos acima referidos ficam limitados a R\$ 77,90, por trabalhador em cada parcela.</p> <p>b) O caput da presente cláusula não se aplica aos trabalhadores que</p>	Item “e”.

exerceram o direito de oposição na forma definida na assembléia geral do sindicato obreiro.	
<p>33. DO AUMENTO EM TRANSPORTE, ALIMENTAÇÃO E PLANO DE SAÚDE</p> <p>As empresas só poderão efetuar reajustes nos valores cobrados dos seus empregados quanto ao transporte, alimentação, plano de saúde, creche, plano de educação próprio e mensalidade da associação de funcionários nas mesmas épocas e nos mesmos percentuais que reajustarem os seus salários.</p>	Item "a".
<p>34. INADIMPLÊNCIA</p> <p>O sindicato dos trabalhadores poderá tomar as medidas judiciais necessárias para garantir o direito dos trabalhadores, associados ou não da entidade, sempre que houver comprovada inadimplência da mesma, com atraso superior a 40 dias no pagamento do salário ou atraso superior a 4 meses no recebimento do FGTS.</p>	<p>O sindicato somente tomará as atitudes após 4 meses de atraso no depósito do FGTS e 40 dias de atraso nos salários? Por que tanto tempo?</p> <p>Item "c".</p>
<p>35. AUXÍLIO DOENÇA PREVIDENCIÁRIO</p> <p>Para fins exclusivamente previdenciários, as empresas reconhecem como válidos os atestados médicos fornecidos pelo serviço médico do sindicato dos trabalhadores, desde que ratificados pelo médico do trabalho das empresas.</p>	Súmula 15 do TST. Item "a".
<p>36. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO</p> <p>As empresas deverão entregar ao sindicato suscitante, até o dia 15 do mês subsequente, copia de todas as comunicações de acidentes de trabalho ocorridos no mesmo ou alternativamente fornecer copia do anexo I da NR 15.</p>	Item "e".
<p>37. TERCEIRIZAÇÃO</p> <p>Considerando a pratica habitual pelas empresas do setor calçadista de utilização de serviços industriais prestados por terceiros, seja para fazer frente a operações industriais não disponíveis ou insuficientes nas instalações industriais do tomador de serviços, seja para a realização de operações industriais especiais exigidas pela dinâmica do mercado ou determinadas pela moda, as partes convencionam o que segue:</p> <p>a) As empresas integrantes da categoria econômica informação ao sindicato profissional, sempre que solicitado, relação contendo denominação, endereço, tipo e volume de serviço, das empresas prestadoras de serviço na base territorial.</p> <p>b) O sindicato profissional exercerá vigilância em relação a estes prestadores de serviços, denunciando à fiscalização do Ministério do Trabalho e comunicando à empresa tomadora do serviço, qualquer irregularidade que tome conhecimento, relativamente ao cumprimento da legislação trabalhista.</p>	Item "e".
<p>38. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO – BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO</p> <p>As empresas deverão pagar o décimo terceiro ao empregado que</p>	Item "a".

estiver em auxílio previdenciário acidentário, desde que superior a 15 dias e inferior a 180 dias.	
--	--

PERCENTUAIS:

A = 56,6%

B = 16,3%

C = 16,3%

D = 0%

E = 10,8%

SENAFRO 196	
MINISTÉRIO DO TRABALHO	
NÚMERO DE IDENTIFICAÇÃO	
46218.014129/2007-35	

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 200

A presente convenção coletiva de trabalho é celebrada com amparo no inciso XXVI, do art. 7º da Constituição Federal e de conformidade com as normas regradoras do instituto, inseridas no art. 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, pelo que são revistas as condições econômicas e sociais estabelecidas em Convenção Coletiva de Trabalho anterior, mediante a adoção das seguintes cláusulas:

I - CONVENENTES:

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE PAROBÉ, entidade sindical de primeiro grau, com registro sindical de n. 00417401861-7, sediada a Rua Rio Grande do Sul, nº 221, na cidade de Parobé/RS, inscrita no CNPJ n. 90.051.210/0001-00, neste ato representado por seu presidente João Nadir Pires, brasileiro, separado judicialmente, inscrito no CPF Sob n. 349.236.320-20, devidamente autorizado pela assembléia geral realizada em 24 de junho de 2007, na Rua Rio Grande do Sul, n. 221, na cidade de Parobé, assistido pelo Advogado, "ut" anexo instrumento de procuração, ao fim assinado.

O Convenente aqui qualificado passará a ser designado simplesmente de "Sindicato Profissional" e representará os adiante denominados "empregados".

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CALÇADOS DE PAROBÉ, entidade sindical de primeiro grau, registro sindical de n. 001.171.02353-4, com sede a Rua João Mosmann Filho, nº. 303, Centro, na cidade de Parobé/RS, inscrito no CNPJ n. 90.052.333/0001-57, neste ato representado por seu presidente Rosnei Alfredo da Silva, brasileiro, separado judicialmente, inscrito no CPF sob n. 386.785.600-10, devidamente autorizado pela assembléia geral realizada no dia 17 de agosto de 2007, assistido por Advogado "ut" anexo instrumento de procuração, ao fim assinado.

O Convenente aqui qualificado passará a ser designado simplesmente de "Sindicato Econômico" e representará as adiante denominadas "empresas".

II - BASE TERRITORIAL

A presente convenção terá abrangência sobre a cidade de Parobé, correspondendo a base territorial das entidades convenentes.

III - CATEGORIAS SINDICAIS ABRANGIDAS

A presente convenção abrange as indústrias de calçado, vestuário e componentes para calçados, bem como seus respectivos empregados na base territorial acima definida.

[Handwritten signatures and initials]

IV- CONDIÇÕES

01. REAJUSTAMENTO SALARIAL

Em 01 de agosto de 2007 as empresas componentes da categoria econômica representada pelo sindicato suscitado, concederão aos seus empregados, um reajuste salarial de 4,50% (quatro vírgula cinquenta por cento) para efeitos de revisão da Convenção Coletiva que passou a vigorar a partir de 01 de agosto de 2006, à incidir sobre os salários praticados em 1º de agosto de 2006.

Os reajustes salariais estabelecidos nesta cláusula foram negociados de forma transacional, para quitação completa e definitiva de qualquer inflação, resíduos ou perdas do período ora revisado, de 01 de agosto de 2006 até 31 de julho de 2007.

As majorações salariais ora pactuadas não incidirão sobre remunerações variáveis, tais como prêmios e comissões.

Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 01 de agosto de 2006, não se compensando as declaradas incompatíveis pela antiga instrução normativa 4/1993 do TST.

02. SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido, a partir de 01 de agosto de 2007, um salário normativo no valor de R\$ 1,80 (um real e oitenta centavos) por hora a vigorar a partir da admissão; e no valor de R\$ 1,94 (um real e noventa e quatro centavos) por hora a vigorar no primeiro dia do mês seguinte que o empregado completar 120 dias de serviço à mesma empregadora.

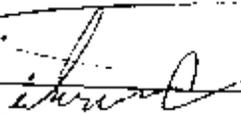
O salário normativo acima convencionado não será considerado para nenhum efeito, nem mesmo para fins de base de cálculo de adicional de insalubridade como "salário profissional" ou substitutivo do salário mínimo legal.

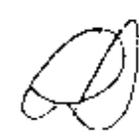
03. ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS

É assegurado aos empregados um adiantamento de 30% do salário mensal, a ser pago até a 6ª (sexta) feira da semana que recair o dia 20 (vinte) de cada mês, e em sendo o dia 20 (vinte) sábado ou domingo, o adiantamento deverá ser efetuado até a 2ª (segunda) feira seguinte.

04. PAGAMENTOS

O pagamento dos salários poderá ser efetuado mediante depósito em conta bancária de empregado ou deverá ser efetivado dentro da jornada de trabalho ou imediatamente após, assim, considerando até 30 minutos após o




final do expediente, período este que não será considerado como horário extraordinário.

Quando o pagamento ocorrer em sextas-feiras, e não for efetuado mediante depósito bancário, deverá sê-lo em moeda corrente ou em "cheque salário".

05. ENVELOPE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão cópia de todos os pagamentos efetuados, com identificação de todas as parcelas pagas e dos descontos efetuados.

As empresas que adotarem pagamento em conta bancária dos empregados e disponibilizarem extratos de pagamentos por terminal eletrônico, ficam dispensados de fornecer cópias dos pagamentos conforme acima convencionado.

06. AVISO PRÉVIO

As empresas fornecerão cópia do aviso prévio ou do pedido de demissão, devidamente assinado ou visado pela empresa, no ato da comunicação.

Quando o empregado receber a comunicação de aviso prévio ou durante o seu cumprimento e solicitar o seu desligamento do emprego, ficará a empresa obrigada a liberá-lo imediatamente e anotar a data da saída na CTPS. Neste caso, o Sindicato Profissional deverá "visar" o pedido do empregado, cessando, nesta data, o contrato de trabalho e a obrigação do pagamento dos salários no restante do período.

07. CARTEIRA DE TRABALHO

As empresas deverão anotar a data da saída na CTPS no prazo máximo de 48 horas após a rescisão contratual, assim como deverão fornecer, quando solicitado, relação de salários e contribuições para fins previdenciários.

08. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

As empresas fornecerão cópia do contrato de experiência ao trabalhador, por ocasião da admissão, sendo que tal contrato de experiência deverá ser de no mínimo, 30 (trinta) dias.

09. RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

O pagamento das parcelas rescisórias, quando efetivado através de cheque, e, em sexta-feira, deverá ser feito, no máximo até às 11h e 30 minutos (onze horas e trinta minutos), sendo que após este horário deverá ser efetuado em moeda corrente.

[Handwritten signatures and marks]

[Handwritten signature]

Se houver aumento de salário durante o período de aviso prévio, tal aumento deverá ser considerado para efeito de cálculo nas parcelas rescisórias, e se já tiver havido o pagamento da rescisão, deverá ser efetuada a sua complementação até o dia 20 do mês seguinte.

10. EXAMES MÉDICOS E ATESTADOS

Os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, quando exigidos, serão pagos pela empresa.

11. AUXÍLIO EDUCAÇÃO

Fica assegurado aos empregados estudantes de 1º e 2º grau da rede pública ou particular, para as empresas que não tenham escola própria ou conveniada, um auxílio escolar e como ajuda de custo, não integrável aos salários, mediante a entrega de dois conjuntos de material escolar no valor de R\$ 72,100 (setenta e dois um reais), cada, sendo um no mês de fevereiro de 2008 e o outro no mês julho de 2008, desde que comprovada a frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) nas aulas ministradas, mediante apresentação de atestado de frequência fornecido pelo estabelecimento de ensino.

O atestado de frequência deverá ser providenciado e entregue pelo próprio empregado, no departamento de pessoal da empresa, mediante recibo, no prazo de 20 (vinte) dias após o início do semestre escolar. Não ocorrendo a entrega do atestado ou tendo a frequência sido inferior ao limite, as empresas estarão desobrigadas do pagamento.

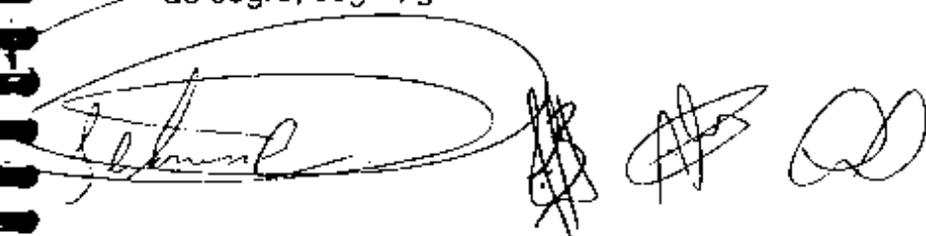
12. AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

A ausência será considerada justificada para efeitos disciplinares e para aquisição do direito ao repouso remunerado da respectiva semana, além de não ser computada para efeito de férias, procedendo-se, tão somente, o desconto das horas de ausência, no dia respectivo, nos seguintes casos:

Quando a empregada tiver necessidade de levar filho seu, menor de doze anos ao médico, desde que comprove o fato e que o período não seja superior a um dia.

Quando o empregado estudante tiver que prestar exames escolares, em horário de trabalho, mediante aviso com antecedência de 48 horas e com a devida comprovação até cinco dias após.

Quando o empregado se ausentar, por até um dia, no caso de falecimento do sogro, sogra, genro ou nora, desde que devidamente comprovado.



13. HORAS EXTRAS

Não haverá prestação de horário extraordinário nos dias em que houver assembléia geral do Sindicato suscitante, desde que este avise a empresa com antecedência mínima de 48 horas.

Os empregados estudantes ficam dispensados do cumprimento de horas extras, caso não tenham condições de cumpri-las em razão dos seus horários de aulas em escolas públicas ou privadas regulares, devidamente autorizadas a funcionar pelo Ministério da Educação e Cultura.

14. REGIME DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

Resolvem as partes, estabelecer, com inteiro conhecimento de todos os reflexos da presente avença, regime de compensação de horário com acréscimo de jornada de trabalho de segunda-feira à sexta-feira e supressão do trabalho aos sábados, restando válido para todas as empresas que já o adotam ou venham a adotá-lo, na forma do artigo 59, parágrafo segundo, e artigo 413, inciso I da CLT, inclusive para as atividades consideradas como insalubres, nos termos do artigo 60 da CLT, o qual as partes reconhecem como revogado para plena eficácia do ora contratado.

Por se tratar de conveniência e interesses comuns, as partes convencionam expressamente que a jornada de trabalho excedente à oitava hora diária não se constitui em prorrogação e sim compensação de horário de acordo com a faculdade do inciso XIII, do artigo 7º, da Constituição Federal, até o limite de 10 horas diárias.

As empresas é facultado o direito de implantar ou não o regime previsto nesta cláusula. Estabelecido o regime, não poderá ser suprimido sem a concordância expressa dos empregados e do sindicato suscitante, salvo se decorrer de imposição legal.

A compensação de horário poderá ser adotada inclusive pelas empresas com atividade insalubre, não se considerando como horas extras às trabalhadas além das 8 horas diárias, na forma do Enunciado nº 349, do TST.

Ficam as empresas autorizadas a estabelecer escala em regime de compensação de horários, nos serviços de segurança, vigilância, guarda, zeladoria e brigada de combate à emergências, de forma que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, considerando-se como limites normais de efetivo serviço contratado 220 (duzentas e vinte) horas mensais.

Podem as empresas adotar o regime de jornada de 12 horas de trabalho, por 36 horas de descanso, nas atividades mencionadas no item anterior, sendo que somente serão consideradas horas extras as que excederem ao limite de 220 horas mensais de efetivo trabalho.

Ficam excluídos do cumprimento do presente regime de compensação àqueles trabalhadores da Calçados Azaléia S.A. que por força de acordo coletivo já vêm adotando a semana de seis dias de trabalho, de segunda-feira à sábado.

15. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO PARA O GOZO DE FOLGAS

Os empregados que representem no mínimo 75% (setenta e cinco por cento) do total de empregados de uma empresa, departamento ou seção, poderão acordar o trabalho em sábados, domingos ou feriados, ou ainda com aumento de carga horária diária, respeitado o limite legal de 10 (dez) horas diárias, mediante compensação de trabalho em outro ou outros dias, inclusive sábados, domingos ou feriados, com vistas ao alargamento de períodos de repouso semanal ou de feriados, inclusive com troca de feriados, bem como por ocasiões especiais, como em caso de natal, ano novo, carnaval, etc.

Na hipótese, da adoção da compensação, pela maioria acima mencionada, a mesma será obrigatória para a totalidade dos trabalhadores consultados para todos os fins e efeitos, ficando os discordantes minoritários obrigados a cumpri-la, sob pena de aplicação de sanções disciplinares por parte do empregador.

Após firmada a compensação, as empresas deverão encaminhar para o sindicato dos trabalhadores uma cópia simples do documento firmado pelos empregados.

16. DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Fica assegurado o direito ao repouso semanal remunerado e o pagamento de feriados, quando o trabalhador, chegando atrasado ao trabalho, for admitido ao exercício de suas funções naquele turno e desde que não tenha falta em outro turno ou dia da semana.

Os feriados que ocorrerem de segunda-feira até sábado (inclusive) serão pagos normalmente como descanso remunerado, na forma da lei, equivalendo cada feriado ao pagamento de 7h20min (sete horas e vinte minutos), ou na forma decimal a multiplicação de 7,33 (sete inteiros e trinta e três centésimos) pelo preço por hora normal de trabalho.

17. MARCAÇÃO DO CARTÃO PONTO

Poderão as empresas permitir que os trabalhadores batam o cartão ponto até 10 (dez) minutos antes do início e 10 (dez) após o término dos turnos sem que isto seja computado como hora trabalhada, tampouco como tempo à disposição do empregador.

As empresas poderão dispensar a marcação do ponto no final dos turnos da manhã ou da tarde, ou na saída do intervalo para almoço, sendo que o trabalhador que sair em horário diferente do normal, fica obrigado a bater o ponto.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Os empregados de empresas que possuam controle de horário eletrônico deverão reclamar por escrito, no prazo máximo de 5 (cinco) dias da data do pagamento dos salários, eventuais diferenças de horas efetivamente trabalhadas, sendo que a falta de reclamação implicará na concordância expressa com as horas lançadas no extrato de pagamento.

18. TRANSPORTE

Para atendimento e nos termos da Lei nº. 7.418/85, alterada pela Lei nº. 7.619/87 e regulamentada pelo Decreto nº. 95.247/87 as empresas fornecerão aos seus empregados o vale transporte.

Por se tratar de comodidade e benefício aos trabalhadores, não poderá ser invocado a condição de transporte fornecido pelo empregador, para fins de cômputo na jornada de trabalho, acordando as partes que, em nenhuma hipótese, poderá ser considerado como tempo à disposição do empregador o período do deslocamento dos empregados, mesmo quando os horários de transporte público não forem compatíveis com os horários de trabalho da empresa.

As empresas poderão descontar de seus funcionários até o limite de 6% (seis por cento) sobre o seu salário, limitado ao valor do efetivo gasto, a título de vale transporte sendo que a empresa poderá adotar percentual menor que o previsto em lei para efetuar tal desconto, sendo que a diferença entre o legalmente permitido e o efetivamente praticado será considerado como mera liberalidade das empresas e por consequência, não servindo de base para eventuais contribuições ou alegação de salário utilidade, bem como integrações em quaisquer parcelas recebidas.

19. AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de falecimento do trabalhador, pagará a empresa aos beneficiários do mesmo um auxílio funeral equivalente a R\$ 420,00 (quatrocentos e vinte reais).

Caso o falecimento seja decorrente de acidente de trabalho, o auxílio funeral será de R\$ 840,00 (oitocentos e quarenta reais).

Ficam excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que mantêm ou venham a manter contrato de seguro de vida em benefício de seus empregados ou que contratem o referido seguro através das respectivas associações de empregados, sendo que nestes casos, as partes estabelecem que os prêmios ou custos dos seguros não poderão ser considerados salários a qualquer título.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'Sebastião'. To its right are three smaller, distinct signatures or initials, followed by a fourth signature on the far right edge of the page.

20 . UNIFORME E EQUIPAMENTOS

Sempre que as empresas exigirem o uso de uniformes, será ele fornecido em número de dois e gratuitamente aos trabalhadores, por ocasião da admissão.

As empresas fornecerão gratuitamente EPIs quando necessário e conscientizarão os trabalhadores da necessidade do uso dos mesmos.

Fica autorizada a utilização de calçados estilo sandálias e/ou tamancos para funcionários que exerçam a atividade de calce, bem como para aqueles empregados que exerçam atividade que não ofereça riscos à integridade física do obreiro, conforme disposto no Programa de Prevenção e Riscos Ambientais - PPRA.

Dentro das fábricas de calçados, naquelas atividades onde não exista a obrigatoriedade de uso de vestimenta especial, ajustam as partes a dispensa de instalação de armários individuais.

21 . COPO DE LEITE

As empresas disponibilizarão, gratuitamente, junto ao seus refeitórios um copo de leite, por turno de trabalho, a todos os trabalhadores que trabalharem nos setores de borracha, pintura e serigrafia.

22 . INTERVALO DE TURNOS

Para atender a conveniência e interesse comum dos empregados e das empresas, fica autorizada a redução do intervalo para descanso e alimentação, que poderá ser de 30 (trinta) minutos, ficando dispensada a marcação do controle de horários para registro da entrada e saída.

Para os empregados da empresa Calçados Azaléia S.A, o intervalo entre turnos adotado é de 1(uma) hora, por força de acordo coletivo firmado entre Sindicato profissional e empresa.

23 . FÉRIAS

O início das férias coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados, ou que tenham sido compensados anteriormente.

Convencionam as partes que, por tratar-se de interesse comum, as empresas poderão adotar para cômputo do período aquisitivo das férias de seus empregados, o ano civil.



As empresas poderão conceder férias individuais, por antecipação, aos empregados que ainda não contarem com o período aquisitivo completo, considerando-se, na hipótese, como quitado o respectivo período.

Afim de atender um costume do setor calçadista, as partes estabelecem que poderão ser concedidas férias em dois períodos, cada um no mínimo de 10 dias, podendo ser um período férias individuais e o outro férias coletivas ou vice-versa.

Tendo em vista a modernização dos meios de pagamentos e atual realidade comercial, as partes resolvem flexibilizar o que dispõe o art. 145 da CLT, estabelecendo que o pagamento das férias pode ser efetuado até o último dia de trabalho, desde que depositado em conta bancária do empregado.

24 . AMAMENTAÇÃO

As empresas são obrigadas a converter em um ou dois períodos diários, o total dos períodos de amamentação que a empregada tem direito durante o período de amamentação, previsto em lei, mediante pedido escrito da mesma.

25 . JUSTA CAUSA - PRESUNÇÃO DE DESPEDIDA INJUSTA

Presumir-se-á injusta a demissão por justa causa, quando não for entregue ao demitido documento em que conste os motivos determinantes da demissão, na forma do art. 482 da CLT.

26 . ESTABILIDADE PROVISÓRIA - APOSENTADORIA

Fica assegurada a estabilidade provisória de um ano antes da data em que o empregado fizer jus a sua aposentadoria por tempo de serviço, ou por idade, desde a data em que fizer a comunicação expressa à empresa, com a entrega de documento fornecido pelo INSS, que comprove o tempo de serviço para a concessão da aposentadoria. O empregado não mais terá a estabilidade se não tiver efetuado a comunicação e venha a ser avisado de sua demissão sem justa causa, mesmo no caso de aposentadoria especial.

27 . ESTABILIDADE PROVISÓRIA - ACIDENTE DE TRABALHO

Fica assegurada a estabilidade provisória de um ano, desde a data da alta da Previdência Social, ao empregado que tiver sofrido acidente do trabalho, inclusive de trajeto, ou por doença profissional adquirida no emprego, desde que preenchidos os seguintes requisitos: comprovação do acidente de trabalho; afastamento médico superior a 15 (quinze) dias; alta médica com concessão de auxílio doença acidentário; e seqüelas permanentes que impliquem na redução da capacidade para o trabalho que exercia habitualmente.

28. ESTABILIDADE PROVISÓRIA - DELEGADO SINDICAL

Fica assegurada a estabilidade no emprego e a garantia do salário ao Delegado Sindical, por todo o período e por mais um ano após o término deste, na proporção de 01 (um) por empresa, com pelo menos 50 (cinquenta) empregados da categoria profissional, desde que eleitos em assembléia geral, promovida pelo Sindicato profissional, e a partir do recebimento da comunicação do sindicato pela empresa.

29. DESCONTOS NO PAGAMENTO

As empresas ficam autorizadas a promoverem descontos em folha de pagamento de seus empregados, até o limite máximo de 70% (setenta por cento) do valor de seu salário, quando expressamente autorizadas e quando se referirem a associações, clubes, cooperativas, seguros, convênios com farmácias, clínicas, hospitais, plano de saúde, funerárias, supermercados, lojas, compras no próprio estabelecimento, inclusive ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos, transporte, alimentação, assinaturas de periódicos, taxas de água, luz e telefone, impostos, aluguel, prestação da casa própria, compras intermediadas pelo SESI e eventos comunitários e empréstimos bancários autorizados por lei.

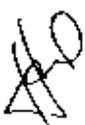
Os descontos somente poderão ser efetivados mediante expressa autorização do empregado interessado, valendo o registro no recibo de pagamento de salário como comprovante e quitação.

30. QUADRO DE AVISO

As empresas promoverão a colocação de um quadro de avisos, em local visível, preferencialmente junto ao relógio ponto, destinado à afixação dos informes às atividades desenvolvidas pelo Sindicato suscitante, desde que assinados pelo seu presidente ou substituto.

31. MENSALIDADES SINDICAIS

As empresas deverão promover, também, o desconto das mensalidades de sócios do sindicato suscitante, sob a inteira responsabilidade deste, sendo que, para a efetivação do ora pactuado, o sindicato suscitante deverá enviar a cada empresa, até o dia 15 de cada mês, relação dos associados e os cupons ou "tickets" de mensalidades, devendo providenciar para apresentar às empresas sistema informatizado para as mesmas utilizarem diretamente em seus software de folha de pagamento e através de uma pessoa autorizada comparecerá nos cinco dias subseqüentes à efetivação do desconto, para o recebimento, facultado, porém, ao Sindicato dos Trabalhadores estabelecer com cada empresa o depósito bancário das importâncias descontadas.



O não repasse ao sindicato, no prazo ora ajustado, dará direito à entidade de cobrar a dívida via Justiça do Trabalho, acrescida de multa de 10% (dez por cento), sobre o montante em atraso, mais juros de 1% (um por cento) ao mês de atraso, bem como a correção monetária, calculada até o dia do efetivo pagamento.

32. DESCONTO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

As empresas efetuarão, sob a inteira responsabilidade do sindicato profissional, o desconto assistencial a favor do mesmo de quantia igual a 8,8 (oito inteiros e oito décimos) de horas de trabalho no mês de setembro de 2007 e 8,8 (oito inteiros e oito décimos) de horas de trabalho do mês de dezembro de 2007, ou 4% do salário mensal de cada trabalhador nos meses acima referidos, com repasse ao sindicato no prazo legal de pagamento do salário do respectivo mês, e em não sendo feito o repasse neste prazo a empresa ficará obrigada ao pagamento de uma multa equivalente a 10% (dez por cento) sobre o valor descontado, mais juros de 1% ao mês de atraso, bem como correção monetária.

- a) Os descontos acima referidos ficam limitados ao valor de R\$ 77,90 (setenta e sete reais e noventa centavos), por trabalhador em cada parcela.
- b) O caput da presente cláusula não se aplica aos trabalhadores que exerceram o direito de oposição na forma definida na assembleia geral do sindicato obreiro.

33. DO AUMENTO EM TRANSPORTE, ALIMENTAÇÃO E PLANO DE SAÚDE

As empresas só poderão efetuar reajustes nos valores cobrados dos seus empregados quanto ao transporte, alimentação, plano de saúde, creche, plano de educação próprio e mensalidade da associação de funcionários nas mesmas épocas e nos mesmos percentuais que reajustarem os seus salários.

34. INADIMPLÊNCIA

O Sindicato dos Trabalhadores poderá tomar as medidas judiciais necessárias para garantir o direito dos trabalhadores, associados ou não da entidade, sempre que houver comprovada inadimplência da mesma, com atraso superior a 40 (quarenta) dias no pagamento do salário ou atraso superior a 4 (quatro) meses no recebimento do FGTS.

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a large signature in a circle and several smaller ones.

Small handwritten signature on the right margin.

35. AUXÍLIO DOENÇA PREVIDENCIÁRIO

Para fins exclusivamente previdenciários, as empresas reconhecem como válidos os atestados médicos fornecidos pelo serviço médico do Sindicato dos Trabalhadores, desde que ratificados pelo médico do trabalho das empresas.

36. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO

As empresas deverão entregar ao Sindicato Suscitante, até o dia 15(quinze) do mês subsequente, cópia de todas as comunicações de acidentes de trabalho ocorridos no mês ou alternativamente fornecer cópia do Anexo I da NR-15.

37. TERCEIRIZAÇÃO

Considerando a prática habitual pelas empresas do setor calçadista de utilização de serviços industriais prestados por terceiros, seja para fazer frente a operações industriais não disponíveis ou insuficientes nas instalações industriais do tomador de serviços, seja para a realização de operações industriais especiais exigidas pela dinâmica do mercado ou determinadas pela moda, as partes convencionam o que segue:

- a) as empresas integrantes da categoria econômica informarão ao Sindicato Profissional, sempre que solicitado, relação contendo denominação, endereço, tipo e volume de serviço, das empresas prestadoras destes serviços na base territorial;
- b) O Sindicato Profissional exercerá vigilância em relação a estes prestadores de serviços, denunciando à fiscalização do Ministério do Trabalho e comunicando à empresa tomadora do serviço, qualquer irregularidade que tome conhecimento, relativamente ao cumprimento da legislação trabalhista.

38. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO – BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

As empresas deverão pagar o décimo terceiro salário ao empregado que estiver em auxílio previdenciário acidentário, desde que superior a 15 (quinze) dias e inferior a 180 (cento e oitenta) dias.

39. VIGÊNCIA

O presente acordo terá duração de um ano, com vigência a partir de 01º de agosto de 2007 até 31 de julho de 2008.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

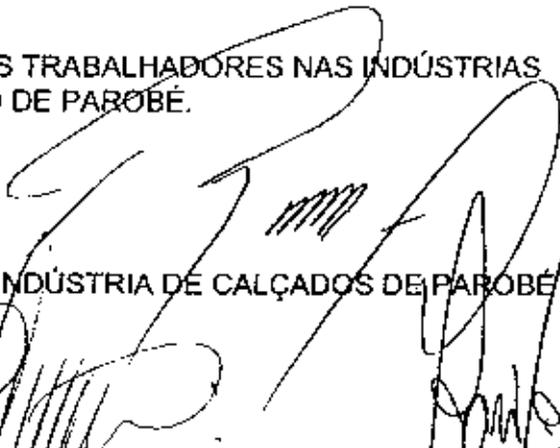
Handwritten initials 'AP' in the bottom right corner.

E assim por estarem contratadas, assinam a presente convenção coletiva de trabalho, para que produza seus jurídicos e legais efeitos.

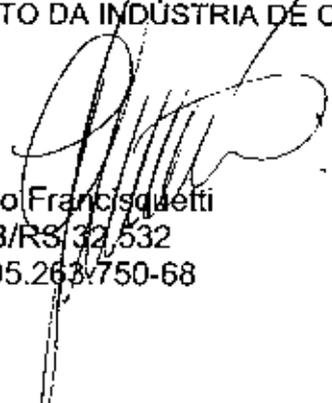
Parobé, 05 de setembro de 2007.



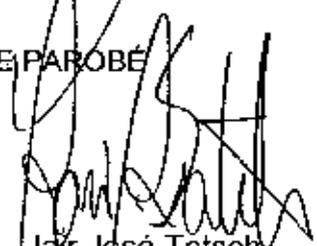
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS
DO VESTUÁRIO DE PAROBÉ.



SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CALÇADOS DE PAROBÉ



Eduardo Francisquetti
OAB/RS 32.532
CPF 495.263.750-68



Jair José Tatsch
OAB/RS 14.080
CPF 185.662.860-49



ANEXO D

Entrevista: Nilton Necco

Presidente.

Sindicato dos Trabalhadores no Comércio de Porto Alegre, RS -SINDEC.

1) Qual a sua opinião a respeito do modelo sindical brasileiro?

Tem muita gente que critica o modelo sindical brasileiro, principalmente os mais do passado, antes da constituição de 1986, a ala mais ligada a esquerda, criticava muito o movimento sindical brasileiro, dizendo que o modelo sindical brasileiro estava baseado na Carta del Lavoro, de imposto sindical e que era baseado na unicidade sindical e não na pluralidade sindical. E nós que militamos há bastante tempo no movimento sindical, sempre fomos um contraponto desse pensamento, sempre dizendo que o movimento sindical precisa de alguns ajustes, sim, mas a forma que ele está baseado, no que é hoje, é que transformou o movimento sindical no que ele é. Inclusive, aquele movimento de esquerda sindical que falava mal lá fora do país, do movimento sindical, foi, inclusive, o que mais se beneficiou da estrutura sindical brasileira, elegendo vários representantes no congresso nacional. Inclusive o Presidente da República que é oriundo desse movimento sindical dos trabalhadores, que eles criticavam muito. Então, o movimento sindical brasileiro, eu acho que por todos os problemas que nós enfrentamos em função do advento da nova Constituição que liberou um pouco. Nós falamos muito de unicidade mas na realidade o que se aplica no país é a pluralidade sindical, tanto que depois de 1988 é que deu a flexibilidade na criação dos sindicatos é que se proliferou, aumentou o número de sindicatos no país. Hoje nem se sabe o número exato, mas é em torno de 22000 no Brasil. E isso é um dos maiores problemas que nós enfrentamos. Como se ficou livre da tutela do Estado, ficamos um pouco perdidos: onde registrar sindicato, onde oficializar a entidade sindical. Apesar de todos os problemas enfrentados pela entidade sindical, eu posso dizer para ti, com toda a clareza, que o nosso movimento sindical é um dos mais fortes do mundo. Não é à toa que, eu não fiz parte disso, não votei no Lula nem fiz

campanha para o Lula, não é à toa que essa estrutura sindical que todos chamavam de arcaica elegeu o Presidente da República. Tem deputado, tem senador. Têm poucos ainda, não é o mesmo número dos empresários, mas é um número significativo e que faz barulho bem grande e que saiu da estrutura sindical brasileira. Então, a estrutura sindical brasileira precisa de alguns ajustes, para deixar bem claro o que se pode e o que não se pode fazer, para não ficar nessa briga judicial. Hoje, nós estamos numa briga judicial grande, que quer desmembrar o sindicato, que o Ministério do Trabalho aceita o desmembramento, mas os 'caras' vão à Justiça e dizem que não pode desmembrar. Têm alguns projetos sendo discutidos a nível nacional com as centrais sindicais e com o governo. Acho que tem que melhorar. Essa questão da contribuição também tem que melhorar, a gente pode mudar o nome disso e democratizar, colocar no estatuto, seguir o mesmo exemplo da contribuição confederativa e assistencial, porque ele não tem que ser imposto, ele tem que ser discutido na assembléia. Há uma discussão muito grande no movimento sindical sobre isso. Uma parcela muito grande é contra isso, usando-se como exemplo os pequenos sindicatos, por exemplo: na indústria do vestuário e do calçado numa cidadezinha que só tem uma empresa e o sindicato fica dependendo da empresa e normalmente o chefe e o dono da empresa pressionam os empregados para que não aprove nem um desconto em favor do sindicato. Então, o pessoal usa muito esse argumento para que seja mantido o imposto sindical para não fragilizar os sindicatos pequenos, que não tem poder tão grande de pressão quanto aquele que o empresário tem sobre os trabalhadores, no sentido de não deixar nenhuma contribuição para o sindicato. Aí, o sindicato não tem nenhuma condição de sobreviver, ter força para enfrentar o patronato. Hoje, tu vai na imprensa e qualquer notinha que tu quer colocar, se tu não for do esquema, eles não botam e se for para pagar, o negócio é caro, mesmo que seja no interior do estado. Então, algumas coisas têm de ser modificadas e a gente tem travado esse debate em nível de Brasil e centrais sindicais e acreditamos que o melhor caminho é o que se está fazendo no governo Lula: que é mesa de negociação, sentar trabalhador, empresário para chegar a um acordo que seja bom para todos.

2) Qual a sua opinião a respeito da atuação do seu sindicato

Eu sou suspeito para falar. Depois que eu assumi a Presidência ele melhorou 100%. Para falar a verdade, o sindicato sempre funcionou, depois que nós assumimos aqui ele deu uma parada uns anos, mas ele sempre funcionou como uma central sindical no nosso Estado, na verdade nós não éramos filiados a central sindical nenhuma, ficamos independentes depois que a CGT se dividiu em duas. Nós resolvemos ficar independentes e nessa época nos praticamente atuávamos como uma central sindical, todo mundo que não era filiado a nenhuma central vinha nos apoiar na época das eleições, fazer campanhas, enfim. A atuação desse sindicato se deu nesse sentido. A partir do momento que tu começa a ter visibilidade, tu começa a ser mais procurado, mais visado em função do trabalho que tu desempenhas. Nós sempre, quando da legislação do trabalho nos domingos e quando a determinação dos trabalhos aos domingos era determinação municipal, nós sempre aprovamos as leis que nós queríamos em Porto Alegre, em função da influência desse sindicato, da força que esse sindicato tem e tinha em relação à Câmara de Vereadores, Prefeito. Eu lembro que quando o Olívio assumiu, antes de falar conosco, ele se reuniu em almoço com os empresários, dizendo que era favorável a abertura do comércio aos domingos. Nós fizemos uma campanha ferrenha para fazer o PT mudar de posição com relação a isso, mostrando a força que tem o sindicato e a categoria. E isso vem, joga o nome do sindicato para cima. Todos os candidatos vêm nos procurar. Isso mostra a importância do sindicato. Todos os candidatos com chance de chegar, vieram nos procurar, fazer uma visita. Muitos candidatos à vereadores. Só para te falar, na última festa, com a premiação que nós entregamos para parlamentares que se destacaram na defesa dos comerciários, compareceram o prefeito, candidatos a prefeito, vereadores. A gente até estava comentando que dava para fazer uma sessão da câmara, porque estavam todos os vereadores lá. Isso mostra o prestígio que o sindicato e a categoria têm em Porto Alegre, em função da atuação. Nós atuamos não só na reivindicação dos trabalhadores com os empresários, mas também em temas que tem a ver com os trabalhadores em Porto Alegre. No orçamento participativo nos temos diretores que participam nos seus bairros para debater a questão do orçamento da cidade. Em temas, por exemplo, da carroça, nós apoiamos o projeto para

acabar com a carroça em Porto Alegre. E mostrou que nos estávamos corretos, pois o vereador mais votado foi o que apresentou o projeto. O mais votado do PMDB é o terceiro mais votado de Porto Alegre. A questão do camelódromo, nós compramos uma questão muito grande com esse bando de marginais, que tinha no meio dos trabalhadores que tentavam buscar uma sobrevivência através da venda de produtos pirateados, contrabandeados. A gente fez uma campanha forte junto com os empresários lojistas. Conseguimos, baseados na experiência de Belo Horizonte, construir o camelódromo aqui em Porto Alegre, isso também foi demonstrar a importância que esse sindicato tem, pois nós não atuamos só na questão salarial, de reivindicação da categoria, mas também em questões importantes para a comunidade, para Porto Alegre, para a nossa cidade. Na questão da ecologia, a gente, basicamente tenta fazer o nosso trabalho de casa, nos corredores a nossa coleta é seletiva. Em Ipanema na sede campestre é seletiva. Na praia também é seletiva. Temos várias campanhas que a gente faz na praia. Aqui mesmo em Porto Alegre, a gente está tentando trabalhar com papel reciclado, o que não é fácil. A nossa pauta já é em papel reciclado.

3) Qual a sua opinião a respeito das negociações coletivas de trabalho?

Eu acho o seguinte: primeiro, o sistema brasileiro de forma de negociação, por mais que falem mal, é um dos mais avançados do mundo. Eu tenho o olhar, não é distorcido, não sei se tu tem visto como é que se tem dado a negociação no mundo. Claro, têm países que têm história. Pega a Europa, lá tu não vai conseguir comparar conosco. Mas não perdemos muito em comparação com os europeus, mas em comparação com os americanos nós damos um baile. Porque os americanos, lá, coitados deles lá. Lá tem um sindicalismo 'fodido', porque eles não têm a negociação obrigatória, não têm a negociação coletiva constituída em lei. A melhor coisa para nós foi ter a CLT, tanto que a CLT dá o amparo legal para que as coisas aconteçam. Eu dou um exemplo: eu tenho uma mesa dos ministros dos trabalhos, que a OEA e nós estávamos falando da diferença pela qual em alguns países da América a Wal-Mart cumpre as suas obrigações e porque nos EUA ela não cumpre as suas obrigações: porque nos

EUA não tem legislação e lá não é obrigada a cumprir. Lá ela faz o seu feijão com arroz e deu. Tá feito, é mínima a lei. E para o sindicato fazer a sua negociação coletiva, 50% mais 1% dos funcionários têm que querer. Quando o sindicato faz a sua campanha e sente que tem 50% mais 1%, chama o ministério do trabalho para fazer a eleição e a empresa é obrigada a fazer a negociação coletiva. O que a Wal-Mart faz? Quando descobre que o sindicato está fazendo a campanha, contrata um especialista para fazer campanha contra e pressiona os funcionários para que não votem e para que não queiram o sindicato. Então, nunca dá maioria. A única loja que conseguiu, eles fecharam, que foi no Canadá. Acabaram. Lá, quando o sindicato conseguiu a maioria, eles fecharam o empreendimento. Não tem negociação. Então, a Wal-Mart tem e pode fazer isso porque nos EUA não tem uma legislação mais forte com relação a essa negociação coletiva que existe no Brasil, que nós temos. Por isso é importante, que a Wal-Mart, no Brasil, tem a participação nos lucros e resultados. Enquanto nos EUA não tem e em muitos lugares do mundo não têm. Por que tem aqui? Por causa da legislação, da negociação coletiva, que força. Na Argentina também é assim, que força os patrões a vir e a sentar na mesa de negociação. Isso é importante. Então, acredito que a convenção coletiva no Brasil tem essa importância. Acredito que podemos aprimorar mais isso. Eu sou um que acho que o que é negociado tem que valer acima do legislado, que é uma discussão que a gente trava por aí. Têm juristas que acham que não, que o que vale é a lei, com medo que alguns sindicatos negociem abaixo da lei e que isso pode prejudicar o trabalhador e tem a lei que garante. Mas eu acho que depende de cada localidade. Se o sindicato é pelego, tem eleição lá e vamos tirar o cara para depois melhorar as coisas. Agora, como é que tu vai saber se está bom ou não se tu não deixas a direção sindical negociar e valer o que ele tá negociando acima do legislado? Não é?. As vezes tem legislação que é pior. As vezes um julgado do juiz é pior do que o legislado. Aliás, muitas vezes é pior. Acabaram com a porcaria do juiz classista, mas mesmo com o juiz classista, tinha juiz classista que era super importante, que conseguia fazer negociação melhor para os trabalhadores. Hoje, tu deixa na mão do juiz e o juiz te 'fode', não quer nem saber, dependendo do juiz. Se for um juiz que tem visão mais progressista, mais vinculada ao lado trabalhista, ele manda ferrar o

trabalhador e vai na negociação que o advogado da empresa fez e força para ir nessa negociação. Então, tem certas coisas que, mesmo que o sindicato seja um pouco fraco, às vezes tu tem que negociar uma coisa um pouco menor, como, por exemplo, o sindicato que mais nos criticava, o ABC foi o primeiro sindicato a negociar a questão da compensação da jornada de trabalho. Foram os caras que mais criticaram e os que tiveram de fazer porque foram forçados a fazer isso. Ou fazia isso ou pulverizava os empregos lá. Hoje o ABC já perdeu grande parte do poder que tinha, em função desse radicalismo demais. Tem certos momentos que tu tem que recuar, porque sem empresa não tem emprego. Nós não somos um país comunista-socialista, que o Estado é o pai e a mãe de todos. Aqui é capitalismo e capitalismo, meu amigo, é salve-se quem puder. Tem que ter a empresa constituída para gerar emprego, mas o patrão tem que ter o lucro. Porque se não tiver o lucro não tem porque ter o negócio. Então tu tem que saber, nesse meio aí, negociar o que é melhor para empresa e para os trabalhadores, sempre preservando os empregos, sempre preservando a existência da empresa. Então, eu acredito que algumas coisas a gente tinha que melhorar e uma das coisas que precisa melhorar é o negociado estar acima do legislado.

4) Qual foi (é) a sua maior vitória nas negociações coletivas de trabalho?

São várias. Nesse sindicato, a primeira maior vitória foi nunca ter entrado na Justiça. Sempre conseguimos chegar à mesa de negociação chegar a um acordo. As vezes foi bom, outras vezes não foi tão bom, mas na grande maioria esse sindicato teve muito pouca perda. O sindicato só teve um ano que depois de terem ajuizado um monte de ações na Justiça, que foi contra o Plano Collor, que nós não conseguimos recuperar todo ele na negociação. Na maioria, todas as convenções coletivas nos fechamos ou a inflação ou um percentual acima da inflação. Então a primeira grande conquista foi nunca ter ajuizado uma ação. Eu acho que isso mostra o poder de diálogo que tem esse sindicato. O nível de convencimento dos empresários no sentido de pelo menos repor a inflação. Segundo, nós temos uma cláusula, não digo o primeiro, mas um dos primeiros a ter a cláusula do auxílio-creche, que era importante, tínhamos a cláusula de

transformar o dia de trabalho do comerciário num dia de salário a mais, ao invés de ter um feriado, recebe um dia a mais. Recebe trinta e dois dias. Pode ser pouco, mas é alguma coisa. Outra coisa importantíssima é que nós temos a correção da tabela do 13º do salário do trabalhador comerciário comissionado: quando sai de férias, olha só para ti ver, é corrigido pelo IGPM e olha que está super alto e às vezes nós quase chegamos chegamos a trocar o índice quando nós estávamos perdendo 0,5% e o INPC estava alto. Tu imagina pegar um comissionado agora em dezembro: vai tirar uma graninha legal, só a correção vai dar uma graninha legal. E os patrões agora vão pedir para trocar. Só uma vez que o INPC esteve acima do IGP-M e chegou a pensar se a gente ia trocar, nos reunimos na mesa de negociação: vamos trocar? Não vamos trocar, nós vamos perder agora e ganhar lá na frente. Era 0,5% que a gente estava perdendo, não chegava a 1%, que era a diferença do INPC pelo IGP-M. Na história do IGP-M ele sempre deu acima do INPC. Perde agora mas ganha adiante. E agora do jeito que está isso aqui. Imagina, agora dá uma correção de 15% em cima na tabelinha. 'Porra', dá um monte. Pega um cara que ganha uma média boa aí, um comissionado de automóveis que ganha sete paus por mês, soma isso nas férias e no 13º, dá um salário legal. Isso também é uma conquista boa. E agora a principal conquista nossa no ano passado, além do aumento real que ficou em média 1,20, não chegou a dar 2%, no piso deu 2%, mas no geral deu 1,20%, 1,25% de aumento real. Nós tivemos a cláusula, o primeiro sindicato no mundo que teve a cláusula que instituiu, que colocou numa convenção coletiva a discussão na mesa de negociação da implementação da agenda do trabalho decente. Isso para nós não parece nada, ganho nenhum político para o trabalhador, mas o que a gente tem usado essa cláusula para resolver pendenguinhas dentro das lojas aí, probleminha dentro das lojas, por exemplo, no ano passado os caras queriam abrir o comercio no dia 24 até mais tarde, até meia-noite. E o trabalhador comerciário não vai desfrutar do trabalho decente? A cláusula está dizendo que a gente vai lutar pelo trabalho decente e isso não é trabalho decente, privar o cara de conviver com a sua família. Têm umas várias irregularidades no dia-a-dia: não ter refeitório, local para o cara fazer sua refeição, não tem banheiro decente, então a gente tem usado muito essa cláusula no dia-a-dia do sindicato.

Quadro Esquemático. Análise da Convenção Coletiva de Trabalho – 2007

Classificação crítica em: a) cláusulas de natureza econômica que representam repetição, ainda que parcial, com pouca ou nenhuma inovação em relação ao texto legal ou jurisprudencial; b) cláusulas de natureza econômica que propõem novidade (originalidade) em relação ao texto legal e/ou importem incremento ao patrimônio do trabalhador, *in mellius*; c) cláusulas de natureza econômica que importem em flagrante redução do patrimônio do trabalhador, *in pejus*¹, em relação ao legalmente ou jurisprudencialmente estipulados; d) cláusulas de natureza jurídica; e e) cláusulas obrigacionais, vinculando interesses ou direitos/obrigações para os convenientes, isto é, não reflitam diretamente sobre os contratos individuais de trabalho.

Cumpra observar, por fim, que a análise restringe-se ao enquadramento supra, pouco importando se são (ou podem ser) nulas a teor da legislação trabalhista.

<p>01. TRABALHO DECENTE As entidades econômicas convenientes envidarão todos os seus esforços para que as empresas representadas promovam o trabalho decente; o desenvolvimento sustentável, considerados os princípios próprios das atividades econômica e profissional e o crescimento econômico e social do comércio e dos comerciantes; o respeito aos princípios e direitos fundamentais, como a liberdade sindical, a livre negociação coletiva e a não discriminação e igualdade no trabalho; práticas de proteção social; o diálogo social; a capacitação profissional; e a segurança e saúde do trabalhador.</p>	<p>Atividade criativa do sindicato. Cláusula cujo conteúdo preponderante é declaratório, mas inovadora.</p> <p>Item “b”.</p>
<p>02. REAJUSTE SALARIAL Em 1º de novembro de 2007 os salários dos empregados representados pelo SINDEC serão reajustados em 6,78% (seis inteiros e setenta e oito centésimos por cento), percentual este que incidirá sobre os salários de 1º de novembro de 2006, resultante da convenção coletiva ora revista. Item único – O reajuste previsto no “caput” desta cláusula será aplicado até a parcela de R\$ 3.684,00 (três mil, seiscentos e oitenta e quatro reais), e no que exceder este valor aplica-se a livre negociação com seus empregadores. Fica-lhes garantido, no entanto, uma parcela fixa de reajuste de R\$ 249,80 (duzentos e quarenta e nove reais e oitenta centavos), que corresponde ao índice de 6,78% sobre o limite convencionado.</p>	<p>Reajuste salarial superior à inflação acumulada no período que foi de 4,61%². O aumento é superior ao índice de variação do piso regional do Estado do RS, o qual foi de 5,64%³. Todavia, é inferior ao percentual de aumento do salário mínimo, o qual foi registrado em 7,8%⁴</p> <p>Não protege, tampouco repassa o mesmo índice à toda a categoria.</p> <p>Item “a”.</p>
<p>03. REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL O percentual de reajustamento do salário do empregado que haja ingressado na empresa após a data-base será proporcional ao tempo de serviço e terá como limite o salário reajustado do empregado exercente da mesma função, admitido até 12 (doze) meses antes da</p>	<p>Corolário do anterior.</p>

² www.estadao.com.br/especiais/radar-da-inflacao.9278.htm Acesso em 19.12.2008.

³ Vide leis ordinárias do Estado do Rio Grande do Sul: 12.509/2006 e 12.713/07.

⁴ http://www.mte.gov.br/sal_min/default.asp. Acesso em 20.12.2008.

<p>data-base. Item 1º - Na hipótese do empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data-base da categoria, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, com adição ao salário de admissão, conforme tabela abaixo: ADMISSÃO REAJUSTE ADMISSÃO REAJUSTE NOV/06 6,78% MAI/07 2,90% DEZ/06 6,16% JUN/07 2,53% JAN/07 5,24% JUL/07 2,07% FEV/07 4,53% AGO/07 1,62% MAR/07 3,92% SET/07 0,78% ABR/07 3,28% OUT/07 0,43% Item 2º - Não poderá o empregado mais novo na empresa, por força da presente convenção, perceber salário superior ao mais antigo na mesma função.</p>	<p>Item "a".</p>
<p>04. COMPENSAÇÕES Poderão ser compensados nos reajustes previstos na presente convenção os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos, concedidos durante o período revisando, exceto os provenientes de término de aprendizagem; implemento de idade; promoção por antiguidade ou merecimento; transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.</p>	<p>Compensação dentro do marco da convenção, proibindo compensações nas demais parcelas. Item "b".</p>
<p>05. SALÁRIO NORMATIVO Os salários normativos da categoria, a partir de 1º-NOV-2007, vigorarão com os seguintes valores: a) empregados vendedores de veículos automotores que percebem salário misto (fixo + comissões) ou exclusivamente comissões - R\$ 653,20 (seiscentos e cinquenta e três reais e vinte centavos); b) empregados que percebam salário misto (fixo + comissões) ou exclusivamente comissões - R\$ 636,00 (seiscentos e trinta e seis reais); c) empregados que percebam salário fixo - R\$ 561,00 (quinhentos e sessenta e um reais); d) empregados ocupados em serviço de limpeza - R\$ 443,00 (quatrocentos e quarenta e três reais); e e) empregados menores de 18 (dezoito) anos que exerçam a função de "office-boy"- R\$ 399,00 (trezentos e noventa e nove reais).</p>	<p>Na maioria dos casos, o salário normativo é superior ao piso regional e ao salário mínimo nacional. O salário do item "e" é inferior ao piso regional. Item "a".</p>
<p>06. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO – QÜINQÜÊNIO Fica assegurada a concessão de um adicional de 3% (três por cento) por qüinqüênio de serviço prestado na mesma empresa, que incidirá mês a mês sobre o salário percebido pelo empregado. Ninguém poderá perceber sob este título valor superior a R\$ 653,20 (seiscentos e cinquenta e três reais e vinte centavos). Os adicionais por tempo de serviço já pagos pelas empresas a seus empregados, tendo como parâmetro prazos e percentuais diversos dos ora estabelecidos poderão ser objeto de compensação, não se aplicando a presente cláusula em caso de percepção de benefício mais vantajoso. Item 1º - O adicional previsto nesta cláusula é devido independentemente da forma de remuneração, devendo ser aplicado, igualmente, mês a mês, sobre a remuneração variável do comissionista. Item 2º - O valor do teto fixado no "caput" da presente cláusula será reajustado nas mesmas datas e índices que o salário normativo do empregado comissionado.</p>	<p>Benefício além do legislado. Item "b".</p>
<p>07. QUEBRA-DE-CAIXA</p>	

<p>Os empregados que exerçam a função de caixa ou similar, perceberão um adicional no valor de 10% (dez por cento) do salário efetivamente percebido a título de quebra-de-caixa, ficando ajustado que ditos valores não farão parte integrante do salário do empregado para qualquer efeito legal.</p> <p>Item único - Fica facultado o não-pagamento do adicional de quebra-de-caixa pelas empresas que não procederem no desconto de eventuais diferenças verificadas por ocasião da conferência do caixa. A referida sistemática deverá ser consignada no contrato de trabalho ou em documento entregue, mediante protocolo de recebimento, ao empregado caixa.</p>	<p>Benefício além do legislado. Crítica: não-incorporação da quebra-de-caixa ao salário, como preceitua o TST no caso dos bancários, conforme sumula 247.</p> <p>Item "b".</p>
<p>08. ADICIONAL - HORAS EXTRAS</p> <p>As horas extraordinárias serão pagas e calculadas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras e 100% (cem por cento) para as subseqüentes.</p> <p>Item único - As horas extraordinárias serão calculadas com base no salário do mês em que forem efetivamente pagas, exceto quando o pagamento ocorrer até o 5º (quinto) dia útil, hipótese em que será levado em consideração o salário do mês anterior.</p>	<p>Benefício superior ao legislado (art. 7, XXI, da CF/88).</p> <p>Item "b".</p>
<p>09. BALANÇOS</p> <p>Quando a empresa realizar balanços, balancetes e inventários, deverá fazê-lo dentro do horário normal de trabalho ou quando forem realizados fora do horário normal, as horas correspondentes deverão ser pagas com o adicional previsto nesta Convenção.</p>	<p>Item "a".</p>
<p>10. CONFERÊNCIA DE CAIXA</p> <p>As horas dispendidas na conferência de caixa, quando realizadas após a jornada normal de trabalho, serão pagas como extraordinárias, com a aplicação do percentual estabelecido nesta Convenção.</p>	<p>Todo trabalho excedente ao limite deve ser remunerado como extra.</p> <p>Item "a".</p>
<p>11. COMPENSAÇÃO DA JORNADA EXTRAORDINÁRIA</p> <p>A duração normal de jornada de trabalho poderá, para fins de adoção do regime de compensação horária de que trata o art. 59 da CLT, ser acrescida de horas complementares em número não excedendo de 02 (duas) horas diárias, respeitada a seguinte sistemática:</p> <p>a) o regime de compensação horária poderá ser estabelecido em um período máximo de 40 (quarenta) dias;</p> <p>b) o número máximo de horas extras a serem compensadas dentro do respectivo mês será de 40 (quarenta) horas por trabalhador;</p> <p>c) as horas excedentes ao limite previsto na letra "b" da presente cláusula, serão pagas como extras acrescidas do adicional previsto nesta convenção;</p> <p>d) as empresas que se utilizarem da compensação deverão adotar controle de ponto da carga horária do empregado;</p> <p>e) mediante requerimento do empregado, as empresas que se utilizarem do regime de compensação horária deverão fornecer semanalmente cópia do espelho de controle;</p> <p>f) a compensação dar-se-á sempre de segunda-feira a sábado.</p> <p>Item 1º - As horas de trabalho reduzidas na jornada para posterior compensação não poderão ser objeto de descontos salariais, caso não venham a ser compensadas com o respectivo aumento da jornada dentro do mês e nem poderão ser objeto de compensação nos meses subseqüentes.</p> <p>Item 2º - Havendo rescisão de contrato e se houver crédito a favor do empregado, as respectivas horas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras previsto nesta convenção.</p>	<p>Compensação de jornada limitada/condicionada quanto ao tempo de compensação e de labor extraordinário.</p> <p>Item "b".</p>

<p>Item 3º - Se houver débitos de horas do empregado para com o empregador, na hipótese de rompimento de contrato por iniciativa do empregador, as horas não trabalhadas serão abonadas, sem qualquer desconto nas verbas a que o trabalhador tiver direito na rescisão de contrato de trabalho.</p> <p>Item 4º - A faculdade estabelecida no "caput" desta cláusula se aplica a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres, independentemente da autorização a que se refere o artigo 60 da CLT;</p>	
<p>12. CÁLCULO DA HORA EXTRA DO COMISSIONISTA As horas extras do empregado comissionista serão calculadas pelo valor total do salário do mês, acrescentando-se ao valor hora, os adicionais para horas extras previstos na presente convenção.</p>	Item "d".
<p>13. REPOUSO REMUNERADO DO COMISSIONISTA O cálculo do repouso semanal remunerado devido aos empregados comissionistas tomará por base o total das comissões auferidas no mês, dividido pelos dias trabalhados pelo empregado e multiplicado pelos domingos e feriados a que fizer jus.</p>	Item "d".
<p>14. FALTA JUSTIFICADA DO EMPREGADO COMISSIONISTA O empregado comissionista, justificando nos termos previstos em lei e nesta convenção seu não comparecimento ao trabalho, terá direito ao pagamento do dia respectivo, calculado segundo os mesmos critérios de apuração do repouso semanal remunerado.</p>	Item "a".
<p>15. FÉRIAS, SALÁRIO MATERNIDADE, ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO E RESCISÓRIAS DOS COMISSIONISTAS O empregado comissionado terá o valor de suas férias, salário maternidade, antecipação do 13º salário e parcelas rescisórias calculado com base na média da remuneração variável percebida nos últimos 12 (doze) meses, garantida a atualização monetária das parcelas que servirão de base de cálculo de acordo com a variação do IGP-M (Fundação Getúlio Vargas).</p>	Item "a".
<p>16. 13º SALÁRIO DOS COMISSIONISTAS O empregado comissionado terá o valor de sua gratificação natalina calculada com base na média da remuneração variável percebida no ano, garantida a atualização monetária das parcelas que servirão de base de cálculo de acordo com a variação do IGP-M (Fundação Getúlio Vargas). Item único – Não serão atualizadas, em nenhuma hipótese, as comissões referentes ao último mês do período base de cálculo.</p>	Item "a".
<p>17. ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO As empresas serão obrigadas a pagar 50% (cinquenta por cento) do 13º Salário, aos empregados que o requeiram, até cinco dias após o recebimento do aviso de férias.</p>	Item "a". Lei 4749/65.
<p>18. IGUALDADE SALARIAL Fica estabelecido que não poderá haver desigualdade salarial entre homens e mulheres que prestem serviços ao mesmo empregador exercendo idêntica função, com mesma produtividade e mesmo tempo de serviço, conforme estabelece o Artigo 461 da CLT.</p>	Art. 461 da CLT. Item "a".
<p>19. SALÁRIO DO EMPREGADO SUBSTITUTO Admitido empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido aquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.</p>	Art. 461 da CLT. Item "a".

<p>20. DESCONTO DE CHEQUES As empresas não poderão descontar dos empregados que exerçam a função de caixa ou equivalente, valores correspondentes a cheques sem cobertura ou fraudulentamente emitidos, desde que cumpridas as formalidades legais e/ou aquelas exigidas pela empresa para aceitação de cheques, devendo estas últimas constarem de documento escrito de inequívoco conhecimento do empregado.</p>	<p>Art. 462 da CLT. Item "a".</p>
<p>21. CONFERÊNCIA DE CAIXA Ficam as empresas obrigadas a proceder a conferência de caixa à vista do empregado por ela responsável sob pena de não lhe serem facultadas quaisquer posteriores compensações por eventuais diferenças.</p>	<p>Item "a".</p>
<p>22. ATRASOS - REMUNERAÇÃO DE REPOUSO E FERIADO No caso de atraso do empregado no horário de serviço, permitindo o empregador seu trabalho naquele dia, será proibido o desconto da importância relativa ao repouso semanal remunerado e feriado correspondente.</p>	<p>Item "a".</p>
<p>23. LIVRO OU CARTÃO-PONTO As empresas que contêm com 10 (dez) ou mais empregados ficam obrigadas ao registro, em um único livro ou cartão, da jornada diária de trabalho, compreendendo o início, intervalo entre turnos e o final da jornada, mesmo que extraordinária.</p>	<p>Art. 74 da CLT. Item "a".</p>
<p>24. PRAZO PARA PAGAMENTO DOS SALÁRIOS Os salários, as horas extras e as comissões deverão ser pagos em uma única oportunidade até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, ou em prazo estabelecido por lei. Item único - O pagamento de salários através de cheques ou depósitos bancários obrigará o empregador a oportunizar que os valores correspondentes estejam a disposição do empregado no dia a que se refere o "caput" da presente cláusula e no horário de início do expediente bancário.</p>	<p>Art. 464 da CLT. Item "a".</p>
<p>25. PAGAMENTO DE SALÁRIO EM SEXTA-FEIRA E EM VÉSPERA DE FERIADO O empregador será obrigado a efetuar o pagamento dos salários em moeda corrente sempre que o mesmo se realizar em sextas-feiras ou vésperas de feriados, salvo se a empresa adotar o sistema de depósito do salário em conta corrente.</p>	<p>Corolário do anterior. Item "a".</p>
<p>26. PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS Quando da rescisão do contrato de trabalho, ficam as empresas obrigadas ao pagamento dos direitos rescisórios e anotações na CTPS nos seguintes prazos: a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. Item 1º - A inobservância dos prazos acima sujeitará o infrator às multas previstas no parágrafo oitavo do artigo 477 da CLT. Item 2º - Nas sextas-feiras ou vésperas de feriados, será admitido o pagamento dos valores rescisórios através de cheque da própria empresa e da praça de Porto Alegre, desde que a homologação da rescisão ocorra até as 12 (doze) horas, exceto quando se tratar de menor de idade ou analfabeto.</p>	<p>Art. 477 da CLT. Item "a".</p>
<p>27. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE</p>	

<p>Será assegurada à empregada gestante a estabilidade no emprego durante a gravidez, até 90 (noventa) dias contados após o retorno do benefício previsto em lei.</p> <p>Item 1º - Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar atestado médico comprovando que o início da gravidez foi anterior ao aviso prévio, dentro de 75 (setenta e cinco) dias após a data do término do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto.</p> <p>Item 2º - Apresentado o atestado positivo pela empregada e exigindo a empresa a realização de novo exame, será este custeado pelo empregador, ressalvado o ressarcimento a empregada, em qualquer hipótese, dos gastos com o atestado original.</p>	<p>Ampliação do benefício. Além dos 5 meses, do art. 10, II, b do ADCT/88, tem mais 90 dias de garantia no emprego.</p> <p>Item "b".</p>
<p>28. AMAMENTAÇÃO</p> <p>Os intervalos para amamentação previstos no art. 396 da CLT poderão ser acumulados em único intervalo da jornada, a critério da empregada-mãe, desde que o mesmo coincida com o horário de início ou final de um dos turnos da jornada de trabalho. Uma vez fixado o horário, o mesmo somente poderá ser alterado por acordo entre empregado e empregador.</p>	<p>Item "a".</p>
<p>29. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO ACIDENTADO</p> <p>Aos empregados afastados em razão de acidente de trabalho será assegurada estabilidade provisória nos termos do artigo 118 da Lei nº 8.213, de 24-07-1991.</p>	<p>Item "a".</p>
<p>30. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA</p> <p>Os contratos de experiência não poderão ser celebrados por prazo inferior a quinze dias.</p> <p>Item único – Readmitido empregado no prazo de 6 (seis) meses na função que antes exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.</p>	<p>Item "a". Art. 451 da CLT.</p>
<p>31. LANCHE NA JORNADA EXTRAORDINÁRIA</p> <p>As empresas ficam obrigadas a fornecer lanches aos empregados que tiverem a jornada de trabalho prorrogada por período superior a duas horas.</p>	<p>O fornecimento de lanche é interessante, mas a permissão para trabalhar além de 2 horas em prorrogação é prejudicial à saúde. Viola o art. 59 da CLT.</p> <p>Item "a".</p>
<p>32. ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE</p> <p>Os empregados estudantes, matriculados em escolas oficiais ou reconhecidas, em dias de realização de provas finais de cada semestre serão dispensados de seus pontos durante meio turno, desde que comuniquem a empresa quarenta e oito horas antes e comprovem a realização das provas até quarenta e oito horas após.</p> <p>Item único - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo salarial nos dias em que estiver realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, desde que comunique a empresa quarenta e oito horas antes da primeira prova e comprove a realização dos exames até quarenta e oito horas após a última.</p>	<p>Incentivo ao estudo com interrupção do contrato de trabalho.</p> <p>Item "b".</p>
<p>33. PIS - DISPENSA DE SERVIÇO</p> <p>Os empregados serão dispensados, conforme escala estabelecida pela</p>	

<p>empresa, durante meio expediente da jornada de trabalho, sem prejuízo salarial, para saque das parcelas do PIS ou durante um dia quando o domicílio bancário ocorrer em lugar distinto da prestação de serviço, salvo se a empresa mantiver convênio para pagamento direto das aludidas parcelas.</p>	Item "b".
<p>34. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO AVISO PRÉVIO O empregado, quando em cumprimento do aviso prévio trabalhado, mediante comunicação por escrito, poderá escolher a redução entre as duas primeiras ou as duas últimas horas da jornada de trabalho. Feita a opção, o horário não mais poderá ser alterado.</p>	Item "a". Art. 487 da CLT.
<p>35. AVISO PRÉVIO - DISPENSA DE TRABALHO NO PERÍODO O empregado que em cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador provar a obtenção de novo emprego terá direito a se desligar da empresa de imediato, percebendo os dias já trabalhados no curso do aviso prévio, sem prejuízo das parcelas rescisórias.</p>	Corolário da análise supra. Item "a".
<p>36. AVISO PRÉVIO EM DOBRO Os empregados ao serem despedidos e que contêm com 45 (quarenta e cinco) ou mais anos de idade e com 05 (cinco) ou mais anos consecutivos na mesma empresa terão direito a um período de aviso prévio de 60 (sessenta) dias, desde que atendidos ambos os requisitos. Item único - Em se tratando de aviso prévio trabalhado, ao arbítrio do empregado poderá ele cumprir 30 (trinta) dias, recebendo em pecúnia os dias restantes.</p>	Regulação coletiva do art. 7, XXI, da CF/88. Item "b".
<p>37. ESTABILIDADE PROVISÓRIA - VÉSPERAS DA APOSENTADORIA Fica assegurada estabilidade provisória durante os 12 (doze) meses anteriores a implementação da carência necessária à concessão do benefício de aposentadoria, ao empregado que mantenha o contrato de trabalho com a mesma empresa pelo prazo mínimo de 05 (cinco) anos ininterruptos. Item 1º - Para a concessão da estabilidade acima prevista, o empregado deverá comprovar, junto à empresa, a averbação do tempo de serviço, mediante certidão expedida pela Previdência Social. A apresentação da certidão poderá ser dispensada caso o empregador, a vista dos documentos fornecidos pelo empregado, verifique a existência do tempo de serviço necessário à concessão do benefício. Item 2º - A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, não se aplicando nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.</p>	Garantia de emprego por via coletiva. Item "b".
<p>38. AVISO PRÉVIO – NÃO COMPARECIMENTO Os empregadores que exigirem de seus empregados o cumprimento do aviso prévio sem comparecimento ao trabalho, deverão fazê-lo por escrito no próprio aviso, fazendo constar a data, local e hora do pagamento das verbas rescisórias.</p>	Item "a"
<p>39. ANOTAÇÃO DA DATA DE DESLIGAMENTO NA CTPS Ocorrendo a rescisão do pacto laboral, deverá ser anotada na CTPS do empregado a data do desligamento, bem como, a título de observação, o dia correspondente ao término do aviso prévio.</p>	Art., 29 da CLT. Item "a".
<p>40. ASSENTOS As empresas colocarão assentos nos locais de trabalho para uso dos empregados que tenham por atividade o atendimento ao público, nos termos da Portaria nº 3214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego.</p>	Item "e".

<p>41. LOCAL PARA LANCHE As empresas que não dispensarem seus empregados pelo período necessário para fazer lanche manterão local apropriado e em condições de higiene para tal.</p>	Item “e”.
<p>42. INFORME ANUAL DE RENDIMENTOS As empresas fornecerão aos seus empregados, quando requerido, o informe Anual de Rendimentos, para fins de Imposto de Renda.</p>	Item “e”.
<p>43. CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO As empresas fornecerão aos seus empregados no ato de admissão, cópia do contrato de trabalho, desde que o mesmo não se possa conter por inteiro nas anotações da CTPS.</p>	Item “e”.
<p>44. DEVOLUÇÃO DA CTPS E ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO EXERCIDA As empresas devolverão aos seus empregados a CTPS devidamente anotada, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas de sua entrega ao empregador. Item único - Os empregadores anotarão na CTPS dos seus empregados a função efetivamente exercida pelos mesmos. Ocorrendo alterações de função deverá ser procedido registro simultâneo na CTPS.</p>	Item “a”.
<p>45. ANOTAÇÃO DO PERCENTUAL DAS COMISSÕES As empresas que remuneram seus empregados a base de comissões ficam obrigadas a anotar na CTPS dos mesmos ou em contrato individual, o percentual que será aplicado para o cálculo das comissões. Item único - Caso seja impraticável o cumprimento do disposto no “caput” desta cláusula, face à grande diversidade de percentuais, as empresas poderão substituir a anotação na CTPS ou contrato, pela entrega ao empregado da tabela de comissões.</p>	Item “a”.
<p>46. IRREDUTIBILIDADE DAS COMISSÕES As empresas não poderão reduzir os percentuais aplicados para cálculo das comissões, em qualquer mês do ano.</p>	Art. 468 da CLT. Item “a”.
<p>47. RELAÇÃO DE SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÃO E TERMO DE RESCISÃO CONTRATUAL As empresas entregarão ao empregado demitente ou despedido, quando requerido, a relação de seus salários durante o período trabalhado ou incorporado na Relação de Salários de Contribuição (RSC), de acordo com o formulário oficial, no prazo máximo de 15 (quinze) dias após o vencimento do aviso prévio. Item único - Os empregadores ficam obrigados a entregar ao empregado demitente ou despedido via ou cópia do termo de rescisão contratual.</p>	Item “e”.
<p>48. RECOLHIMENTO E EXTRATO DO FGTS As empresas recolherão o FGTS com base no total da remuneração do empregado devendo entregar aos mesmos os extratos fornecidos pelo estabelecimento bancário.</p>	Lei 8036/90. Item “a”.
<p>49. UNIFORMES, ACESSÓRIOS E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO As empresas que exigirem o uso de uniforme ficam obrigadas a fornecê-los para seus empregados, em número de 2 (dois) por ano e sem qualquer ônus, a título de empréstimo e para uso exclusivo em serviço, ficando estabelecido que os mesmos deverão ser devolvidos às empresas qualquer que seja o seu estado de conservação.</p>	Art. 166 da CLT Item “a”.

<p>Item 1º - Quando a empresa exigir, também, o uso de determinados tipos de acessórios, tais como sapatos, meias, maquiagem, etc., deverá fornecê-los sem ônus ao empregado.</p> <p>Item 2º - Os empregadores, na hipótese de previsão legal de fornecimento obrigatório, alcançarão a seus empregados Equipamentos de Proteção Individual, ficando estabelecido que estes serão devolvidos, qualquer que seja o seu estado de conservação, nos casos de substituição ou quando do rompimento do vínculo contratual.</p>	
<p>50. QUESTÕES RELATIVAS À SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO</p> <p>Pela presente Convenção é instituída uma Comissão Paritária composta de membros do Sindicato dos Empregados no Comércio de Porto Alegre – SINDEC e do Sindicato Intermunicipal dos Concessionários e Distribuidores de Veículos no Estado do Rio Grande Do Sul – SINCODIV e/ou membros das CIPAS, a qual terá por finalidade o estudo e levantamento, junto às empresas do setor, visando a implementação e adequação das questões relativas à segurança e medicina do trabalho.</p>	<p>Cláusula inovadora.</p> <p>Item “e”.</p>
<p>51. TREINAMENTO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL</p> <p>As partes acordantes (SINCODIV E SINDEC) promoverão, em conjunto, cursos de treinamento e qualificação profissional para os empregados em Concessionários e Distribuidores de Veículos Automotores, de Porto Alegre, cujo conteúdo será elaborado em comum acordo.</p> <p>Item único – O empregador liberará o funcionário para participar dos cursos e treinamentos acima mencionados, desde que o conteúdo e os programas sejam de interesse da empresa.</p>	<p>Item “e”.</p>
<p>52. CÓPIA DO RECIBO OU ENVELOPE DE PAGAMENTO</p> <p>As empresas ficam obrigadas a fornecer a seus empregados discriminativo mensal dos pagamentos e descontos efetuados, através de cópias dos recibos ou envelopes de pagamento com a discriminação de todas as parcelas recebidas e descontadas.</p>	<p>Art. 464 da CLT. Item “a”.</p>
<p>53. PRAZO DE PAGAMENTO E INÍCIO DAS FÉRIAS</p> <p>As empresas ao concederem férias a seus empregados deverão pagar a remuneração destas até 02 (dois) dias antes do período concedido, conforme estabelece o artigo 145 da CLT.</p> <p>Item único - O período de gozo de férias, individuais ou coletivas, não poderá iniciar em dia de repouso, em dia feriado e em dia útil em que o trabalho for suprimido por compensação.</p>	<p>Item “a”.</p>
<p>54. FRACIONAMENTO DE FÉRIAS</p> <p>Fica autorizado o fracionamento das férias em período não inferior a 10 (dez) dias corridos, mediante consenso entre empregado e empregador.</p> <p>Item 1º - Fica vedado o início da concessão das férias ou do fracionamento em sextas-feiras ou véspera de feriados.</p> <p>Item 2º - O fracionamento de férias será instrumentalizado por acordo entre as partes, devendo obrigatoriamente ser remetida ao SINDEC cópia do mesmo.</p>	<p>Item “a”.</p>
<p>55. GESTANTE - ABONO PARA CONSULTA MÉDICA</p> <p>A empresa abonará a falta ao trabalho da empregada gestante, no caso de consulta médica, mediante comprovação por declaração médica ou apresentação da anotação na carteira de gestante.</p>	<p>Art. 392, §, 4º, II, da CLT. Item “a”</p>
<p>56. FALTA JUSTIFICADA - INTERNAÇÃO HOSPITALAR DE FILHO</p>	

<p>O empregado não sofrerá qualquer prejuízo salarial quando faltar ao serviço, em um dia por ano e mediante comprovação, para internação hospitalar de filho com idade até 12 (doze) anos.</p>	<p>Interrupção contratual prevista em contrato coletivo.</p> <p>Item "b".</p>
<p>57. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES As partes ajustam entre si a constituição de comissão Bipartite, composta por membros do Sindicato dos Empregados no Comércio de Porto Alegre – SINDEC e do Sindicato do Comércio Varejista de Veículos e de Peças e Acessórios para Veículos no Estado do Rio Grande do Sul – SINCOPEÇAS, que desenvolverá campanhas de conscientização e orientação a empregados, gestores e empregadores no sentido de prevenir eventuais distorções que levem a atos e posturas discriminatórias por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, deficiência física, religião e situação familiar.</p>	<p>Item "e".</p>
<p>58. AUXÍLIO CRECHE As empresas garantirão a suas empregadas mulheres, por filho menor de 06 (seis) anos, auxílio mensal em valor equivalente a 0,10 (um décimo) do salário normativo da categoria, a título indenizatório, independentemente de qualquer comprovação de despesas. Item 1º - As empresas que mantenham creches junto ao seu estabelecimento estarão desobrigadas do pagamento do auxílio creche previsto no "caput" da presente cláusula. As empresas deverão buscar celebrar convênios com creches acessíveis quanto ao local e horário de funcionamento. Item 2º – Serão abrangidos por esta cláusula, os empregados viúvos e os separados judicialmente que detenham a guarda exclusiva dos filhos.</p>	<p>Item "b".</p>
<p>59. TERÇA-FEIRA DE CARNAVAL Fica estabelecido que as empresas que possuem empregados observarão feriado obrigatório na terça-feira de carnaval.</p>	<p>Item "a".</p>
<p>60. DIA DO COMERCIÁRIO Fica garantido a todos os empregados que trabalharem durante o mês de outubro de 2008, em homenagem ao Dia do Comerciário, o pagamento de valor equivalente a 01 (um) dia de salário, a ser satisfeito junto com o salário do mês. A indenização ora estabelecida não integra o salário para qualquer efeito legal. Item único - Em se tratando de empregado comissionado o dia de salário será calculado pelo total das comissões auferidas no mês dividido por 30 (trinta).</p>	<p>Benefício decorrente de contrato coletivo.</p> <p>Item "b".</p>
<p>61. HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO - NATAL E FIM DE ANO As empresas representadas pela entidade patronal acordante não poderão funcionar nos dias 24 e 31 de dezembro de 2007, além das 18 (dezoito) horas.</p>	<p>Limitação da jornada em épocas especiais.</p> <p>Item "b".</p>
<p>62. SALÁRIO EDUCAÇÃO As empresas representadas pelas entidades patronais acordantes que possuam mais do que 10 (dez) empregados, nos termos do Decreto-Lei nº 1.422/75 e dos Decretos nº 87.043/82 e 88.374/83 e nos limites previstos nas normas de transição estabelecidas na Instrução MEC/FNDE nº 1, de 23 de dezembro de 1996, manterão sistema de reembolso direto do salário educação aos seus empregados que já estivessem matriculados no ensino fundamental no início do primeiro semestre letivo do ano de 2008.</p>	<p>Item "a".</p>

<p>63. CURSOS E REUNIÕES Quando realizados fora do horário normal, os cursos e reuniões obrigatórios terão seu tempo compensado durante a semana ou remunerado como trabalho extraordinário.</p>	<p>Item “a”.</p>
<p>64. AÇÕES CONJUNTAS DOS SINDICATOS ACORDANTES Os sindicatos acordantes envidarão seus melhores esforços para tentar viabilizar: a) o desenvolvimento de atividades esportivas e culturais para filhos de comerciários maiores de 6 (seis) anos e menores de 14 (quatorze) anos no turno em que não estejam cursando a escola oficial; b) cursos de capacitação aos comerciários, com vistas a excelência no atendimento, melhor utilização e proveito do maquinário existente, treinamento na operação de computadores e calculadoras e treinamento relativo aos direitos dos consumidores; c) cursos de qualificação ou requalificação profissional, ministrados ou promovidos pelas entidades sindicais acordantes; e d) palestras aos comerciários sobre assédio moral e sexual, e prevenção da AIDS e outros tipos de doenças endêmicas ou epidêmicas.</p>	<p>Item “e”.</p>
<p>65. INTERRUPTÃO DAS ATIVIDADES POR MOTIVO DE FORÇA MAIOR Quando as atividades do empregador forem suspensas ou interrompidas por motivo de força maior, os sindicatos acordantes deverão reunir-se para entabular negociação coletiva que deverá se nortear pelos princípios da boa-fé, envidando esforços pela manutenção dos empregos.</p>	<p>Item “e”.</p>
<p>66. DESCONTOS SALARIAIS Serão considerados válidos os descontos salariais, desde que prévia e expressamente autorizados pelo empregado, efetuados pelo empregador a título de mensalidade de associação de empregados; fundações; cooperativas; clubes; previdência privada; transporte; despesas realizadas em lanchonete da empresa ou local com idêntica função se houver; seguro de vida em grupo; farmácia; compras no próprio estabelecimento, inclusive de ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos; convênios com médicos, dentistas, clínicas, ópticas, funerárias, hospitais, casas de saúde e laboratórios; convênios com lojas; convênios para fornecimento de alimentação seja através de supermercado ou por intermediação de SESC ou SESI; e outros referentes a benefícios que forem, comprovadamente, utilizados pelo empregado em seu proveito. Item único - Fica ressalvado o direito do empregado de cancelar, a qualquer tempo e por escrito, a autorização para que se procedam aos descontos salariais especificados nesta cláusula, respeitadas as obrigações já anteriormente assumidas pelo empregado.</p>	<p>Art. 462 da CLT. Item “a”.</p>
<p>67. DESCONTO DE MENSALIDADES SINDICAIS Os empregadores descontarão do salário dos empregados filiados as mensalidades devidas por estes ao SINDEC, desde que haja prévia e expressa autorização do interessado, repassando o valor recolhido até o 10º (décimo) dia subsequente ao desconto.</p>	<p>Item “e”.</p>
<p>68. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA – EMPREGADOS As empresas ficam obrigadas a descontar de seus empregados, em folha de pagamento, e repassar ao SINDEC a contribuição para o custeio do sistema confederativo da representação sindical</p>	<p>Item “e”.</p>

<p>(Contribuição Confederativa) - prevista no inciso IV do Artigo 8º da Constituição Federal – aprovada pela Assembléia Geral da categoria profissional, até o 5º dia útil do mês subsequente ao respectivo desconto.</p> <p>Item 1º – O valor da contribuição é de 1% (um por cento) do total dos salários percebidos nos meses de novembro/2007, janeiro, fevereiro, março, abril, maio, julho, agosto e outubro de 2008.</p> <p>Item 2º – As empresas descontarão dos empregados a serem admitidos durante a vigência da presente convenção valor de 1% (um por cento) do total dos salários percebidos nos meses elencados acima após a admissão e, recolhendo a importância aos cofres do sindicato profissional até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.</p> <p>Item 3º - O desconto a que se refere a presente cláusula garante aos empregados o direito de oposição, a ser manifestado junto ao sindicato profissional no prazo máximo e improrrogável de até 10 (dez) dias após o pagamento do primeiro salário já reajustado com incidência do primeiro desconto a título de contribuição assistencial posterior à entrada em vigor da presente norma coletiva.</p> <p>Item 4º - Fica assegurado àqueles trabalhadores admitidos após a data-base o direito à oposição no prazo máximo e improrrogável de 10 (dez) dias após o primeiro desconto da contribuição assistencial.</p> <p>Item 5º - A documentação hábil para a oposição constitui-se no contracheque ou no recibo de salário em que consta o desconto a título de contribuição assistencial, juntamente com petição escrita de oposição ao desconto citado onde deverá constar o nome da empresa, a ser protocolada, pelo interessado, mediante contra-recibo, na sede do SINDEC, de segunda-feira a sexta-feira, das 8h30min às 18h30min, pessoalmente, ressalvadas as hipóteses de doença, que deverão ser comprovadas mediante a apresentação do atestado médico correspondente. O SINDEC deverá esclarecer ao trabalhador opoente, por escrito, os motivos de eventual recusa em atender à oposição apresentada.</p> <p>Item 6º - Os valores descontados e recolhidos ao SINDEC que tiveram manifestação de oposição serão devolvidos ao opoente, conforme regramento do item anterior, no décimo dia após a comprovação do recolhimento pelo empregador aos cofres do SINDEC.</p> <p>Item 7º - O SINDEC receberá o Termo de Oposição e comunicará ao trabalhador, por escrito e com contra-recibo, as condições em que a oposição é recebida. Informará ao trabalhador opoente, igualmente, os motivos de eventual recusa em atender à oposição apresentada ou o prazo de devolução do valor da restituição que lhe for devida, se for o caso.</p> <p>Item 8º - Serão recusadas as oposições que desatenderem os requisitos clausulados.</p> <p>Item 9º - Os valores descontados e recolhidos ao SINDEC que tiveram manifestação de oposição serão devolvidos ao opoente, conforme regramento da presente cláusula no décimo dia após a comprovação do recolhimento pelo empregador aos cofres do SINDEC.</p>	
<p>69. DESCUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS DA CONVENÇÃO Na hipótese de descumprimento das cláusulas e condições ajustadas na presente convenção, o SINDEC notificará por escrito o SINCODIV que, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, diligenciará junto à empresa infratora para que a obrigação seja cumprida, ou sejam prestados os esclarecimentos necessários, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.</p>	<p>Item “e”.</p>
<p>70. JUÍZO ARBITRAL As entidades convenentes acordam que quando do interesse do empregado e do empregador, poderão submeter seus conflitos ao juízo</p>	<p>Item “e”.</p>

<p>arbitral, mediante o atendimento dos requisitos prescritos na Lei 9.307 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem) mediante assinatura de cláusula compromissória e do compromisso arbitral.</p> <p>Item 1º - O Juízo Arbitral não tem autonomia nem possui condições legais de homologar rescisão de contrato de trabalho, pois conforme prevê a CLT somente o Sindicato profissional ou o Ministério do Trabalho possuem esta prerrogativa; não podendo também, tratar de direitos indisponíveis ou que fira a ordem pública.</p> <p>Item 2º - As entidades convenientes indicarão o árbitro mediante consenso de ambos, de acordo com o caso.</p>	
<p>71. CÓPIA DE GUIAS E RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS</p> <p>Ficam as empresas obrigadas a encaminhar às entidades convenientes, cópia das guias de Contribuição Sindical, Contribuição Assistencial e Contribuição Confederativa, acompanhadas de relação nominal dos empregados, no prazo de 15 (quinze) dias após o pagamento respectivo.</p>	Item “e”.
<p>72. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - EMPREGADOS</p> <p>A fim de que o SINDEC possa assistir aos integrantes da categoria representada, política, jurídica e clinicamente e, ainda, cumprir com todas as suas obrigações estatutárias, os empregados no comércio de Porto Alegre, sindicalizados ou não, beneficiados ou não pelas cláusulas deste acordo, qualquer que seja a forma de percepção salarial e independente da data de admissão, contribuirão com o valor de 3 (três) dias do salário total (salário base, horas extraordinárias, abonos, adicionais, comissões, etc.) da seguinte forma:</p> <p>a) importância correspondente a 1 (um) dia do salário total (salário base, horas extraordinárias, abonos, adicionais, comissões, etc.) percebido no mês de dezembro de 2007, já corrigido nos termos desta Convenção e da legislação salarial vigente;</p> <p>a.1) o valor da contribuição estipulada nesta alínea não poderá ser superior a R\$ 297,00 (duzentos e noventa e sete reais), por empregado;</p> <p>b) importância correspondente a 1 (um) dia do salário total (salário base, horas extraordinárias, abonos, adicionais, comissões, etc.) percebido no mês de junho de 2008, já corrigido nos termos desta Convenção e da legislação salarial vigente; b.1) o valor da contribuição estipulada nesta alínea não poderá ser superior a R\$ 297,00 (duzentos e noventa e sete reais), por empregado;</p> <p>c) importância correspondente a 1 (um) dia do salário total (salário base, horas extraordinárias, abonos, adicionais, comissões, etc.) percebido no mês de setembro de 2008, já corrigido nos termos desta Convenção e da legislação salarial vigente;</p> <p>c.1) o valor da contribuição estipulada nesta alínea não poderá ser superior a R\$ 297,00 (duzentos e noventa e sete reais), por empregado.</p> <p>Item 1º - Caberá ao empregador proceder ao desconto, na folha de pagamento de dezembro de 2007, junho de 2008 e setembro de 2008, da contribuição referida na presente cláusula, recolhendo a importância total, através de guias fornecidas pelo sindicato profissional acordante, até o dia 07 de janeiro de 2008, 07 de julho de 2008 e 06 de outubro de 2008, respectivamente. O pagamento poderá ser efetuado diretamente ao Sindicato profissional, na sede do mesmo, localizada na Rua General Vitorino nº 113, no horário comercial, ou por via bancária, na conta nº 229083-6 do Banco Unibanco – Agência 0875 (Rua dos Andradas, 1357) - em nome do Sindicato dos Empregados no Comércio de Porto Alegre.</p> <p>Item 2º - Quando o contrato de trabalho for extinto antes dos prazos estabelecidos no item anterior, a contribuição assistencial integral será</p>	Item “e”.

<p>recolhida ao Sindicato profissional até o ato de pagamento das verbas rescisórias.</p> <p>Item 3º - Os recolhimentos efetuados fora do prazo serão acrescidos de multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias, com adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária.</p> <p>Item 4º - O desconto a que se refere a presente cláusula garante aos empregados o direito de oposição, a ser manifestado junto ao sindicato profissional no prazo máximo e improrrogável de até 10 (dez) dias após o pagamento do primeiro salário já reajustado com incidência do primeiro desconto a título de contribuição assistencial posterior à entrada em vigor da presente norma coletiva.</p> <p>Item 5º - Fica assegurado àqueles trabalhadores admitidos após a data-base o direito à oposição no prazo máximo e improrrogável de 10 (dez) dias após o primeiro desconto da contribuição assistencial.</p> <p>Item 6º - A documentação hábil para a oposição constitui-se no contracheque ou no recibo de salário em que consta o desconto a título de contribuição assistencial, juntamente com petição escrita de oposição ao desconto citado onde deverá constar o nome da empresa, a ser protocolada, pelo interessado, mediante contra-recibo, na sede do SINDEC, de segunda-feira a sexta-feira, das 8h30min às 18h30min, pessoalmente, ressalvadas as hipóteses de doença, que deverão ser comprovadas mediante a apresentação do atestado médico correspondente. O SINDEC deverá esclarecer ao trabalhador opoente, por escrito, os motivos de eventual recusa em atender à oposição apresentada.</p> <p>Item 7º - Os valores descontados e recolhidos ao SINDEC que tiveram manifestação de oposição serão devolvidos ao opoente, conforme regramento do item anterior, no décimo dia após a comprovação do recolhimento pelo empregador aos cofres do SINDEC.</p> <p>Item 8º - O SINDEC receberá o Termo de Oposição e comunicará ao trabalhador, por escrito e com contra-recibo, as condições em que a oposição é recebida. Informará ao trabalhador opoente, igualmente, os motivos de eventual recusa em atender à oposição apresentada ou o prazo de devolução do valor da restituição que lhe for devida, se for o caso.</p> <p>Item 9º - Serão recusadas as oposições que desatenderem os requisitos clausulados.</p> <p>Item 10º - Os valores descontados e recolhidos ao SINDEC que tiveram manifestação de oposição serão devolvidos ao opoente, conforme regramento da presente cláusula no décimo dia após a comprovação do recolhimento pelo empregador aos cofres do SINDEC.</p>	
<p>73. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL</p> <p>As empresas representadas pelo SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS CONCESSIONÁRIOS E DISTRIBUIDORES DE VEÍCULOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL ficam obrigadas a recolher aos cofres da entidade o equivalente a 02 (dois) dias do total da folha de pagamento já reajustada e vigente no mês de DEZEMBRO de 2007, por empresa. O recolhimento deverá ser feito até o dia 10 de janeiro de 2008 na conta bancária indicada em documento de cobrança bancária remetido, sob pena de não sendo feito dentro do prazo, incidir juros e atualização monetária além de multa de 10 (dez) por cento e juros de 1% (um) por cento ao mês sobre o débito corrigido.</p> <p>Item 1º - Ficam as empresas também obrigadas a remeter ao Sindicato Patronal relação nominal dos empregados com data de admissão, salário anterior à revisão e salário revisado, valor do recolhimento.</p> <p>Item 2º - A obrigação acima é ônus do empregador, constituindo-se em contribuição assistencial e será aplicada em benefícios assistenciais à</p>	<p>Item "e".</p>

categoria empresarial.	
74. VIGÊNCIA As cláusulas da presente Convenção terão vigência a partir de 1º de novembro de 2007 e vigorarão pelo prazo de 12 (doze) meses.	

PERCENTUAIS:

A = 53,4%

B = 20,5%

C = 0%

D = 2,7%

E = 23,4%



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2007/2008

Processo no Ministério do Trabalho nº 46218.019245/2007-40

Entidade Profissional: **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PORTO ALEGRE**, Registro Sindical no Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio através de Carta Sindical registrada no livro nº 2, folhas 93 do ano de 1941 (Processo D.N.T. nº 3.687), inscrito no CNPJ sob o nº 92.832.880/0001-80, neste ato representado pela sra. Carmen Lúcia Reis Pinto, CPF 339.056.900-63.

Entidade Econômica: **SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS CONCESSIONÁRIOS E DISTRIBUIDORES DE VEÍCULOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SINCODIV**, registrado no MTE sob nº 46000.000468/98 e inscrito no CNPJ sob nº 04.243.203/0001-60, neste ato representado pelo Sr. Arlei Dias dos Santos, CPF 280.648.950-49.

Categoria abrangida: empregados em Concessionários e Distribuidores de Veículos Automotores de Porto Alegre.

01. TRABALHO DECENTE

As entidades econômicas convenientes envidarão todos os seus esforços para que as empresas representadas promovam o trabalho decente; o desenvolvimento sustentável, considerados os princípios próprios das atividades econômica e profissional e o crescimento econômico e social do comércio e dos comerciantes; o respeito aos princípios e direitos fundamentais, como a liberdade sindical, a livre negociação coletiva e a não discriminação e igualdade no trabalho; práticas de proteção social; o diálogo social; a capacitação profissional; e a segurança e saúde do trabalhador.

02. REAJUSTE SALARIAL

Em **1º de novembro de 2007** os salários dos empregados representados pelo SINDEC serão reajustados em **6,78%** (seis inteiros e setenta e oito centésimos por cento), percentual este que incidirá sobre os salários de 1º de novembro de 2006, resultante da convenção coletiva ora revista.

Item único – O reajuste previsto no “caput” desta cláusula será aplicado até a parcela de R\$ 3.684,00 (três mil, seiscentos e oitenta e quatro reais), e no que exceder este valor aplica-se a livre negociação com seus empregadores. Fica-lhes garantido, no entanto, uma parcela fixa de reajuste de R\$ 249,80 (duzentos e quarenta e nove reais e oitenta centavos), que corresponde ao índice de 6,78% sobre o limite convencionado.

03. REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL

O percentual de reajustamento do salário do empregado que haja ingressado na empresa após a data-base será proporcional ao tempo de serviço e terá como limite o salário reajustado do empregado exercente da mesma função, admitido até 12 (doze) meses antes da data-base.

Item 1º - Na hipótese do empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data-base da categoria, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, com adição ao salário de admissão, conforme tabela abaixo:

ADMISSÃO	REAJUSTE	ADMISSÃO	REAJUSTE
NOV/06	6,78%	MAI/07	2,90%
DEZ/06	6,16%	JUN/07	2,53%
JAN/07	5,24%	JUL/07	2,07%
FEV/07	4,53%	AGO/07	1,62%
MAR/07	3,92%	SET/07	0,78%
ABR/07	3,28%	OUT/07	0,43%

Item 2º - Não poderá o empregado mais novo na empresa, por força da presente convenção, perceber salário superior ao mais antigo na mesma função.

04. COMPENSAÇÕES

Poderão ser compensados nos reajustes previstos na presente convenção os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos, concedidos durante o período revisando, exceto os provenientes de término de aprendizagem; implemento de idade; promoção por antigüidade ou merecimento; transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.



Sindicato dos Comerciantes de Porto Alegre

Sede: Rua General Vitorino, 113 | (51) 3254 5500 | CEP 90020-171 | Porto Alegre - RS

Centro Recreativo: Av. Guaíba, 1060/1080 | (51) 3248 2410 | CEP 91760-740 | Porto Alegre - RS

Colônia de Férias: Praia de Rondonha | (51) 3606 1100 | CEP 95585-000 | Arroio do Sal - RS

www.sindec.org.br | sindec@sindec.org.br



05. SALÁRIO NORMATIVO

Os salários normativos da categoria, a partir de **1º-NOV-2007**, vigorarão com os seguintes valores:

- a)** empregados vendedores de veículos automotores que percebem salário misto (fixo + comissões) ou exclusivamente comissões - **R\$ 653,20** (seiscentos e cinquenta e três reais e vinte centavos);
- b)** empregados que percebam salário misto (fixo + comissões) ou exclusivamente comissões - **R\$ 636,00** (seiscentos e trinta e seis reais);
- c)** empregados que percebam salário fixo - **R\$ 561,00** (quinhentos e sessenta e um reais);
- d)** empregados ocupados em serviço de limpeza - **R\$ 443,00** (quatrocentos e quarenta e três reais); e
- e)** empregados menores de 18 (dezoito) anos que exerçam a função de "office-boy" - **R\$ 399,00** (trezentos e noventa e nove reais).

06. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO – QÜINQUÊNIO

Fica assegurada a concessão de um adicional de **3%** (três por cento) por quinquênio de serviço prestado na mesma empresa, que incidirá mês a mês sobre o salário percebido pelo empregado. Ninguém poderá perceber sob este título valor superior a R\$ 653,20 (seiscentos e cinquenta e três reais e vinte centavos). Os adicionais por tempo de serviço já pagos pelas empresas a seus empregados, tendo como parâmetro prazos e percentuais diversos dos ora estabelecidos poderão ser objeto de compensação, não se aplicando a presente cláusula em caso de percepção de benefício mais vantajoso.

Item 1º - O adicional previsto nesta cláusula é devido independentemente da forma de remuneração, devendo ser aplicado, igualmente, mês a mês, sobre a remuneração variável do comissionista.

Item 2º - O valor do teto fixado no "caput" da presente cláusula será reajustado nas mesmas datas e índices que o salário normativo do empregado comissionado.

07. QUEBRA-DE-CAIXA

Os empregados que exerçam a função de caixa ou similar, perceberão um adicional no valor de 10% (dez por cento) do salário efetivamente percebido a título de quebra-de-caixa, ficando ajustado que ditos valores não farão parte integrante do salário do empregado para qualquer efeito legal.

Item único - Fica facultado o não-pagamento do adicional de quebra-de-caixa pelas empresas que não procederem no desconto de eventuais diferenças verificadas por ocasião da conferência do caixa. A referida sistemática deverá ser consignada no contrato de trabalho ou em documento entregue, mediante protocolo de recebimento, ao empregado caixa.

08. ADICIONAL - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão pagas e calculadas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras e 100% (cem por cento) para as subseqüentes.

Item único - As horas extraordinárias serão calculadas com base no salário do mês em que forem efetivamente pagas, exceto quando o pagamento ocorrer até o 5º (quinto) dia útil, hipótese em que será levado em consideração o salário do mês anterior.

09. BALANÇOS

Quando a empresa realizar balanços, balancetes e inventários, deverá fazê-lo dentro do horário normal de trabalho ou quando forem realizados fora do horário normal, as horas correspondentes deverão ser pagas com o adicional previsto nesta Convenção.

10. CONFERÊNCIA DE CAIXA

As horas dispendidas na conferência de caixa, quando realizadas após a jornada normal de trabalho, serão pagas como extraordinárias, com a aplicação do percentual estabelecido nesta Convenção.

11. COMPENSAÇÃO DA JORNADA EXTRAORDINÁRIA

A duração normal de jornada de trabalho poderá, para fins de adoção do regime de compensação horária de que trata o art. 59 da CLT, ser acrescida de horas complementares em número não excedendo de 02 (duas) horas diárias, respeitada a seguinte sistemática:

- a)** o regime de compensação horária poderá ser estabelecido em um período máximo de 40 (quarenta) dias;
- b)** o número máximo de horas extras a serem compensadas dentro do respectivo mês será de 40 (quarenta) horas por trabalhador;
- c)** as horas excedentes ao limite previsto na letra "b" da presente cláusula, serão pagas como extras acrescidas do adicional previsto nesta convenção;



Sindicato dos Comerciários de Porto Alegre

Sede: Rua General Vitorino, 113 | (51) 3254 5500 | CEP 90020-171 | Porto Alegre - RS

Centro Recreativo: Av. Guaíba, 1060/1080 | (51) 3248 2410 | CEP 91760-740 | Porto Alegre - RS

Colônia de Férias: Praia de Rondonha | (51) 3606 1100 | CEP 95585-000 | Arroio do Sal - RS

www.sindec.org.br | sindec@sindec.org.br



- d) as empresas que se utilizarem da compensação deverão adotar controle de ponto da carga horária do empregado;
- e) mediante requerimento do empregado, as empresas que se utilizarem do regime de compensação horária deverão fornecer semanalmente cópia do espelho de controle;
- f) a compensação dar-se-á sempre de segunda-feira a sábado.

Item 1º - As horas de trabalho reduzidas na jornada para posterior compensação não poderão ser objeto de descontos salariais, caso não venham a ser compensadas com o respectivo aumento da jornada dentro do mês e nem poderão ser objeto de compensação nos meses subsequentes.

Item 2º - Havendo rescisão de contrato e se houver crédito a favor do empregado, as respectivas horas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras previsto nesta convenção.

Item 3º - Se houver débitos de horas do empregado para com o empregador, na hipótese de rompimento de contrato por iniciativa do empregador, as horas não trabalhadas serão abonadas, sem qualquer desconto nas verbas a que o trabalhador tiver direito na rescisão de contrato de trabalho.

Item 4º - A faculdade estabelecida no "caput" desta cláusula se aplica a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres, independentemente da autorização a que se refere o artigo 60 da CLT;

12. CÁLCULO DA HORA EXTRA DO COMISSIONISTA

As horas extras do empregado comissionista serão calculadas pelo valor total do salário do mês, acrescentando-se ao valor hora, os adicionais para horas extras previstos na presente convenção.

13. REPOUSO REMUNERADO DO COMISSIONISTA

O cálculo do repouso semanal remunerado devido aos empregados comissionistas tomará por base o total das comissões auferidas no mês, dividido pelos dias trabalhados pelo empregado e multiplicado pelos domingos e feriados a que fizer jus.

14. FALTA JUSTIFICADA DO EMPREGADO COMISSIONISTA

O empregado comissionista, justificando nos termos previstos em lei e nesta convenção seu não comparecimento ao trabalho, terá direito ao pagamento do dia respectivo, calculado segundo os mesmos critérios de apuração do repouso semanal remunerado.

15. FÉRIAS, SALÁRIO MATERNIDADE, ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO E RESCISÓRIAS DOS COMISSIONISTAS

O empregado comissionado terá o valor de suas férias, salário maternidade, antecipação do 13º salário e parcelas rescisórias calculado com base na média da remuneração variável percebida nos últimos 12 (doze) meses, garantida a atualização monetária das parcelas que servirão de base de cálculo de acordo com a variação do IGP-M (Fundação Getúlio Vargas).

16. 13º SALÁRIO DOS COMISSIONISTAS

O empregado comissionado terá o valor de sua gratificação natalina calculada com base na média da remuneração variável percebida no ano, garantida a atualização monetária das parcelas que servirão de base de cálculo de acordo com a variação do IGP-M (Fundação Getúlio Vargas).

Item único – Não serão atualizadas, em nenhuma hipótese, as comissões referentes ao último mês do período base de cálculo.

17. ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

As empresas serão obrigadas a pagar 50% (cinquenta por cento) do 13º Salário, aos empregados que o requeiram, até cinco dias após o recebimento do aviso de férias.

18. IGUALDADE SALARIAL

Fica estabelecido que não poderá haver desigualdade salarial entre homens e mulheres que prestem serviços ao mesmo empregador exercendo idêntica função, com mesma produtividade e mesmo tempo de serviço, conforme estabelece o Artigo 461 da CLT.

19. SALÁRIO DO EMPREGADO SUBSTITUTO

Admitido empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido aquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.





20. DESCONTO DE CHEQUES

As empresas não poderão descontar dos empregados que exerçam a função de caixa ou equivalente, valores correspondentes a cheques sem cobertura ou fraudulentamente emitidos, desde que cumpridas as formalidades legais e/ou aquelas exigidas pela empresa para aceitação de cheques, devendo estas últimas constarem de documento escrito de inequívoco conhecimento do empregado.

21. CONFERÊNCIA DE CAIXA

Ficam as empresas obrigadas a proceder a conferência de caixa à vista do empregado por ela responsável sob pena de não lhe serem facultadas quaisquer posteriores compensações por eventuais diferenças.

22. ATRASOS - REMUNERAÇÃO DE REPOUSO E FERIADO

No caso de atraso do empregado no horário de serviço, permitindo o empregador seu trabalho naquele dia, será proibido o desconto da importância relativa ao repouso semanal remunerado e feriado correspondente.

23. LIVRO OU CARTÃO-PONTO

As empresas que contêm com 10 (dez) ou mais empregados ficam obrigadas ao registro, em um único livro ou cartão, da jornada diária de trabalho, compreendendo o início, intervalo entre turnos e o final da jornada, mesmo que extraordinária.

24. PRAZO PARA PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Os salários, as horas extras e as comissões deverão ser pagos em uma única oportunidade até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, ou em prazo estabelecido por lei.

Item único - O pagamento de salários através de cheques ou depósitos bancários obrigará o empregador a oportunizar que os valores correspondentes estejam a disposição do empregado no dia a que se refere o "caput" da presente cláusula e no horário de início do expediente bancário.

25. PAGAMENTO DE SALÁRIO EM SEXTA-FEIRA E EM VÉSPERA DE FERIADO

O empregador será obrigado a efetuar o pagamento dos salários em moeda corrente sempre que o mesmo se realizar em sextas-feiras ou vésperas de feriados, salvo se a empresa adotar o sistema de depósito do salário em conta corrente.

26. PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Quando da rescisão do contrato de trabalho, ficam as empresas obrigadas ao pagamento dos direitos rescisórios e anotações na CTPS nos seguintes prazos:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato;
- b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

Item 1º - A inobservância dos prazos acima sujeitará o infrator às multas previstas no parágrafo oitavo do artigo 477 da CLT.

Item 2º - Nas sextas-feiras ou vésperas de feriados, será admitido o pagamento dos valores rescisórios através de cheque da própria empresa e da praça de Porto Alegre, desde que a homologação da rescisão ocorra até as 12 (doze) horas, exceto quando se tratar de menor de idade ou analfabeto.

27. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

Será assegurada à empregada gestante a estabilidade no emprego durante a gravidez, até 90 (noventa) dias contados após o retorno do benefício previsto em lei.

Item 1º - Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar atestado médico comprovando que o início da gravidez foi anterior ao aviso prévio, dentro de 75 (setenta e cinco) dias após a data do término do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto.

Item 2º - Apresentado o atestado positivo pela empregada e exigindo a empresa a realização de novo exame, será este custeado pelo empregador, ressalvado o ressarcimento a empregada, em qualquer hipótese, dos gastos com o atestado original.

28. AMAMENTAÇÃO

Os intervalos para amamentação previstos no art. 396 da CLT poderão ser acumulados em único intervalo da jornada, a critério da empregada-mãe, desde que o mesmo coincida com o horário de início ou final de um dos turnos da jornada de trabalho. Uma vez fixado o horário, o mesmo somente poderá ser alterado por acordo entre empregado e empregador.



Sindicato dos Comerciários de Porto Alegre

Sede: Rua General Vitorino, 113 | (51) 3254 5500 | CEP 90020-171 | Porto Alegre - RS

Centro Recreativo: Av. Guaíba, 1060/1080 | (51) 3248 2410 | CEP 91760-740 | Porto Alegre - RS

Colônia de Férias: Praia de Rondonha | (51) 3606 1100 | CEP 95585-000 | Arroio do Sal - RS

www.sindec.org.br | sindec@sindec.org.br



29. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO ACIDENTADO

Aos empregados afastados em razão de acidente de trabalho será assegurada estabilidade provisória nos termos do artigo 118 da Lei nº 8.213, de 24-07-1991.

30. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência não poderão ser celebrados por prazo inferior a quinze dias.

Item único – Readmitido empregado no prazo de 6 (seis) meses na função que antes exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

31. LANCHE NA JORNADA EXTRAORDINÁRIA

As empresas ficam obrigadas a fornecer lanches aos empregados que tiverem a jornada de trabalho prorrogada por período superior a duas horas.

32. ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE

Os empregados estudantes, matriculados em escolas oficiais ou reconhecidas, em dias de realização de provas finais de cada semestre serão dispensados de seus pontos durante meio turno, desde que comuniquem a empresa quarenta e oito horas antes e comprovem a realização das provas até quarenta e oito horas após.

Item único - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo salarial nos dias em que estiver realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, desde que comunique a empresa quarenta e oito horas antes da primeira prova e comprove a realização dos exames até quarenta e oito horas após a última.

33. PIS - DISPENSA DE SERVIÇO

Os empregados serão dispensados, conforme escala estabelecida pela empresa, durante meio expediente da jornada de trabalho, sem prejuízo salarial, para saque das parcelas do PIS ou durante um dia quando o domicílio bancário ocorrer em lugar distinto da prestação de serviço, salvo se a empresa mantiver convênio para pagamento direto das aludidas parcelas.

34. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO AVISO PRÉVIO

O empregado, quando em cumprimento do aviso prévio trabalhado, mediante comunicação por escrito, poderá escolher a redução entre as duas primeiras ou as duas últimas horas da jornada de trabalho. Feita a opção, o horário não mais poderá ser alterado.

35. AVISO PRÉVIO - DISPENSA DE TRABALHO NO PERÍODO

O empregado que em cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador provar a obtenção de novo emprego terá direito a se desligar da empresa de imediato, percebendo os dias já trabalhados no curso do aviso prévio, sem prejuízo das parcelas rescisórias.

36. AVISO PRÉVIO EM DOBRO

Os empregados ao serem despedidos e que contêm com 45 (quarenta e cinco) ou mais anos de idade e com 05 (cinco) ou mais anos consecutivos na mesma empresa terão direito a um período de aviso prévio de 60 (sessenta) dias, desde que atendidos ambos os requisitos.

Item único - Em se tratando de aviso prévio trabalhado, ao arbítrio do empregado poderá ele cumprir 30 (trinta) dias, recebendo em pecúnia os dias restantes.

37. ESTABILIDADE PROVISÓRIA - VÉSPERAS DA APOSENTADORIA

Fica assegurada estabilidade provisória durante os 12 (doze) meses anteriores a implementação da carência necessária à concessão do benefício de aposentadoria, ao empregado que mantenha o contrato de trabalho com a mesma empresa pelo prazo mínimo de 05 (cinco) anos ininterruptos.

Item 1º - Para a concessão da estabilidade acima prevista, o empregado deverá comprovar, junto à empresa, a averbação do tempo de serviço, mediante certidão expedida pela Previdência Social. A apresentação da certidão poderá ser dispensada caso o empregador, a vista dos documentos fornecidos pelo empregado, verifique a existência do tempo de serviço necessário à concessão do benefício.

Item 2º - A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, não se aplicando nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.



Sindicato dos Comerciantes de Porto Alegre

Sede: Rua General Vitorino, 113 | (51) 3254 5500 | CEP 90020-171 | Porto Alegre - RS

Centro Recreativo: Av. Guaíba, 1060/1080 | (51) 3248 2410 | CEP 91760-740 | Porto Alegre - RS

Colônia de Férias: Praia de Rondonha | (51) 3606 1100 | CEP 95585-000 | Arroio do Sal - RS

www.sindec.org.br | sindec@sindec.org.br



38. AVISO PRÉVIO – NÃO COMPARECIMENTO

Os empregadores que exigirem de seus empregados o cumprimento do aviso prévio sem comparecimento ao trabalho, deverão fazê-lo por escrito no próprio aviso, fazendo constar a data, local e hora do pagamento das verbas rescisórias.

39. ANOTAÇÃO DA DATA DE DESLIGAMENTO NA CTPS

Ocorrendo a rescisão do pacto laboral, deverá ser anotada na CTPS do empregado a data do desligamento, bem como, a título de observação, o dia correspondente ao término do aviso prévio.

40. ASSENTOS

As empresas colocarão assentos nos locais de trabalho para uso dos empregados que tenham por atividade o atendimento ao público, nos termos da Portaria nº 3214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego.

41. LOCAL PARA LANCHE

As empresas que não dispensarem seus empregados pelo período necessário para fazer lanche manterão local apropriado e em condições de higiene para tal.

42. INFORME ANUAL DE RENDIMENTOS

As empresas fornecerão aos seus empregados, quando requerido, o informe Anual de Rendimentos, para fins de Imposto de Renda.

43. CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

As empresas fornecerão aos seus empregados no ato de admissão, cópia do contrato de trabalho, desde que o mesmo não se possa conter por inteiro nas anotações da CTPS.

44. DEVOLUÇÃO DA CTPS E ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO EXERCIDA

As empresas devolverão aos seus empregados a CTPS devidamente anotada, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas de sua entrega ao empregador.

Item único - Os empregadores anotarão na CTPS dos seus empregados a função efetivamente exercida pelos mesmos. Ocorrendo alterações de função deverá ser procedido registro simultâneo na CTPS.

45. ANOTAÇÃO DO PERCENTUAL DAS COMISSÕES

As empresas que remuneram seus empregados a base de comissões ficam obrigadas a anotar na CTPS dos mesmos ou em contrato individual, o percentual que será aplicado para o cálculo das comissões.

Item único - Caso seja impraticável o cumprimento do disposto no “caput” desta cláusula, face à grande diversidade de percentuais, as empresas poderão substituir a anotação na CTPS ou contrato, pela entrega ao empregado da tabela de comissões.

46. IRREDUTIBILIDADE DAS COMISSÕES

As empresas não poderão reduzir os percentuais aplicados para cálculo das comissões, em qualquer mês do ano.

47. RELAÇÃO DE SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÃO E TERMO DE RESCISÃO CONTRATUAL

As empresas entregarão ao empregado demitente ou despedido, quando requerido, a relação de seus salários durante o período trabalhado ou incorporado na Relação de Salários de Contribuição (RSC), de acordo com o formulário oficial, no prazo máximo de 15 (quinze) dias após o vencimento do aviso prévio.

Item único - Os empregadores ficam obrigados a entregar ao empregado demitente ou despedido via ou cópia do termo de rescisão contratual.

48. RECOLHIMENTO E EXTRATO DO FGTS

As empresas recolherão o FGTS na base no total da remuneração do empregado devendo entregar aos mesmos os extratos fornecidos pelo estabelecimento bancário.





49. UNIFORMES, ACESSÓRIOS E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO

As empresas que exigirem o uso de uniforme ficam obrigadas a fornecê-los para seus empregados, em número de 2 (dois) por ano e sem qualquer ônus, a título de empréstimo e para uso exclusivo em serviço, ficando estabelecido que os mesmos deverão ser devolvidos às empresas qualquer que seja o seu estado de conservação.

Item 1º - Quando a empresa exigir, também, o uso de determinados tipos de acessórios, tais como sapatos, meias, maquiagem, etc., deverá fornecê-los sem ônus ao empregado.

Item 2º - Os empregadores, na hipótese de previsão legal de fornecimento obrigatório, alcançarão a seus empregados Equipamentos de Proteção Individual, ficando estabelecido que estes serão devolvidos, qualquer que seja o seu estado de conservação, nos casos de substituição ou quando do rompimento do vínculo contratual.

50. QUESTÕES RELATIVAS À SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Pela presente Convenção é instituída uma Comissão Paritária composta de membros do **Sindicato dos Empregados no Comércio de Porto Alegre – SINDEC** e do **Sindicato Intermunicipal dos Concessionários e Distribuidores de Veículos no Estado do Rio Grande Do Sul – SINCODIV** e/ou membros das CIPAS, a qual terá por finalidade o estudo e levantamento, junto às empresas do setor, visando a implementação e adequação das questões relativas à segurança e medicina do trabalho.

51. TREINAMENTO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

As partes acordantes (SINCODIV E SINDEC) promoverão, em conjunto, cursos de treinamento e qualificação profissional para os empregados em Concessionários e Distribuidores de Veículos Automotores, de Porto Alegre, cujo conteúdo será elaborado em comum acordo.

Item único – O empregador liberará o funcionário para participar dos cursos e treinamentos acima mencionados, desde que o conteúdo e os programas sejam de interesse da empresa.

52. CÓPIA DO RECIBO OU ENVELOPE DE PAGAMENTO

As empresas ficam obrigadas a fornecer a seus empregados discriminativo mensal dos pagamentos e descontos efetuados, através de cópias dos recibos ou envelopes de pagamento com a discriminação de todas as parcelas recebidas e descontadas.

53. PRAZO DE PAGAMENTO E INÍCIO DAS FÉRIAS

As empresas ao concederem férias a seus empregados deverão pagar a remuneração destas até 02 (dois) dias antes do período concedido, conforme estabelece o artigo 145 da CLT.

Item único - O período de gozo de férias, individuais ou coletivas, não poderá iniciar em dia de repouso, em dia feriado e em dia útil em que o trabalho for suprimido por compensação.

54. FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

Fica autorizado o fracionamento das férias em período não inferior a 10 (dez) dias corridos, mediante consenso entre empregado e empregador.

Item 1º - Fica vedado o início da concessão das férias ou do fracionamento em sextas-feiras ou véspera de feriados.

Item 2º - O fracionamento de férias será instrumentalizado por acordo entre as partes, devendo obrigatoriamente ser remetida ao SINDEC cópia do mesmo.

55. GESTANTE - ABONO PARA CONSULTA MÉDICA

A empresa abonará a falta ao trabalho da empregada gestante, no caso de consulta médica, mediante comprovação por declaração médica ou apresentação da anotação na carteira de gestante.

56. FALTA JUSTIFICADA - INTERNAÇÃO HOSPITALAR DE FILHO

O empregado não sofrerá qualquer prejuízo salarial quando faltar ao serviço, em um dia por ano e mediante comprovação, para internação hospitalar de filho com idade até 12 (doze) anos.

57. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

As partes ajustam entre si a constituição de comissão Bipartite, composta por membros do Sindicato dos Empregados no Comércio de Porto Alegre – SINDEC e do Sindicato do Comércio Varejista de Veículos e de Peças e Acessórios para Veículos no Estado do Rio Grande do Sul – SINCOPEÇAS, que desenvolverá campanhas de conscientização e orientação a empregados, gestores e empregadores no sentido de prevenir eventuais distorções que levem a atos e posturas discriminatórias por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, deficiência física, religião e situação familiar.



Sindicato dos Comerciários de Porto Alegre

Sede: Rua General Vitorino, 113 | (51) 3254 5500 | CEP 90020-171 | Porto Alegre - RS

Centro Recreativo: Av. Guaíba, 1060/1080 | (51) 3248 2410 | CEP 91760-740 | Porto Alegre - RS

Colônia de Férias: Praia de Rondonha | (51) 3606 1100 | CEP 95585-000 | Arroio do Sal - RS

www.sindec.org.br | sindec@sindec.org.br



58. AUXÍLIO CRECHE

As empresas garantirão a suas empregadas mulheres, por filho menor de 06 (seis) anos, auxílio mensal em valor equivalente a 0,10 (um décimo) do salário normativo da categoria, a título indenizatório, independentemente de qualquer comprovação de despesas.

Item 1º - As empresas que mantenham creches junto ao seu estabelecimento estarão desobrigadas do pagamento do auxílio creche previsto no "caput" da presente cláusula. As empresas deverão buscar celebrar convênios com creches acessíveis quanto ao local e horário de funcionamento.

Item 2º – Serão abrangidos por esta cláusula, os empregados viúvos e os separados judicialmente que detenham a guarda exclusiva dos filhos.

59. TERÇA-FEIRA DE CARNAVAL

Fica estabelecido que as empresas que possuem empregados observarão feriado obrigatório na terça-feira de carnaval.

60. DIA DO COMERCIÁRIO

Fica garantido a todos os empregados que trabalharem durante o mês de **outubro de 2008**, em homenagem ao Dia do Comerciário, o pagamento de valor equivalente a **01 (um) dia de salário**, a ser satisfeito junto com o salário do mês. A indenização ora estabelecida não integra o salário para qualquer efeito legal.

Item único - Em se tratando de empregado comissionado o dia de salário será calculado pelo total das comissões auferidas no mês dividido por 30 (trinta).

61. HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO - NATAL E FIM DE ANO

As empresas representadas pela entidade patronal acordante não poderão funcionar nos dias **24 e 31 de dezembro de 2007**, além das **18 (dezoito) horas**.

62. SALÁRIO EDUCAÇÃO

As empresas representadas pelas entidades patronais acordantes que possuam mais do que 10 (dez) empregados, nos termos do Decreto-Lei nº 1.422/75 e dos Decretos nº 87.043/82 e 88.374/83 e nos limites previstos nas normas de transição estabelecidas na Instrução MEC/FNDE nº 1, de 23 de dezembro de 1996, manterão sistema de reembolso direto do salário educação aos seus empregados que já estivessem matriculados no ensino fundamental no início do primeiro semestre letivo do ano de 2008.

63. CURSOS E REUNIÕES

Quando realizados fora do horário normal, os cursos e reuniões obrigatórios terão seu tempo compensado durante a semana ou remunerado como trabalho extraordinário.

64. AÇÕES CONJUNTAS DOS SINDICATOS ACORDANTES

Os sindicatos acordantes envidarão seus melhores esforços para tentar viabilizar:

- o desenvolvimento de atividades esportivas e culturais para filhos de comerciários maiores de 6 (seis) anos e menores de 14 (quatorze) anos no turno em que não estejam cursando a escola oficial;
- cursos de capacitação aos comerciários, com vistas a excelência no atendimento, melhor utilização e proveito do maquinário existente, treinamento na operação de computadores e calculadoras e treinamento relativo aos direitos dos consumidores;
- cursos de qualificação ou requalificação profissional, ministrados ou promovidos pelas entidades sindicais acordantes; e
- palestras aos comerciários sobre assédio moral e sexual, e prevenção da AIDS e outros tipos de doenças endêmicas ou epidêmicas.

65. INTERRUÇÃO DAS ATIVIDADES POR MOTIVO DE FORÇA MAIOR

Quando as atividades do empregador forem suspensas ou interrompidas por motivo de força maior, os sindicatos acordantes deverão reunir-se para entabular negociação coletiva que deverá se nortear pelos princípios da boa-fé, envidando esforços pela manutenção dos empregos.



Sindicato dos Comerciários de Porto Alegre

Sede: Rua General Vitorino, 113 | (51) 3254 5500 | CEP 90020-171 | Porto Alegre - RS

Centro Recreativo: Av. Guaíba, 1060/1080 | (51) 3248 2410 | CEP 91760-740 | Porto Alegre - RS

Colônia de Férias: Praia de Rondonha | (51) 3606 1100 | CEP 95585-000 | Arroio do Sal - RS

www.sindec.org.br | sindec@sindec.org.br



66. DESCONTOS SALARIAIS

Serão considerados válidos os descontos salariais, desde que prévia e expressamente autorizados pelo empregado, efetuados pelo empregador a título de mensalidade de associação de empregados; fundações; cooperativas; clubes; previdência privada; transporte; despesas realizadas em lanchonete da empresa ou local com idêntica função se houver; seguro de vida em grupo; farmácia; compras no próprio estabelecimento, inclusive de ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos; convênios com médicos, dentistas, clínicas, ópticas, funerárias, hospitais, casas de saúde e laboratórios; convênios com lojas; convênios para fornecimento de alimentação seja através de supermercado ou por intermediação de SESC ou SESI; e outros referentes a benefícios que forem, comprovadamente, utilizados pelo empregado em seu proveito.

Item único - Fica ressalvado o direito do empregado de cancelar, a qualquer tempo e por escrito, a autorização para que se procedam aos descontos salariais especificados nesta cláusula, respeitadas as obrigações já anteriormente assumidas pelo empregado.

67. DESCONTO DE MENSALIDADES SINDICAIS

Os empregadores descontarão do salário dos empregados filiados as mensalidades devidas por estes ao SINDEC, desde que haja prévia e expressa autorização do interessado, repassando o valor recolhido até o 10º (décimo) dia subsequente ao desconto.

68. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA - EMPREGADOS

As empresas ficam obrigadas a descontar de seus empregados, em folha de pagamento, e repassar ao **SINDEC** a contribuição para o custeio do sistema confederativo da representação sindical (Contribuição Confederativa) - prevista no inciso IV do Artigo 8º da Constituição Federal – aprovada pela Assembléia Geral da categoria profissional, até o 5º dia útil do mês subsequente ao respectivo desconto.

Item 1º – O valor da contribuição é de 1% (um por cento) do total dos salários percebidos nos meses de novembro/2007, janeiro, fevereiro, março, abril, maio, julho, agosto e outubro de 2008.

Item 2º – As empresas descontarão dos empregados a serem admitidos durante a vigência da presente convenção valor de 1% (um por cento) do total dos salários percebidos nos meses elencados acima após a admissão e, recolhendo a importância aos cofres do sindicato profissional até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

Item 3º - O desconto a que se refere a presente cláusula garante aos empregados o direito de oposição, a ser manifestado junto ao sindicato profissional no prazo máximo e improrrogável de até 10 (dez) dias após o pagamento do primeiro salário já reajustado com incidência do primeiro desconto a título de contribuição assistencial posterior à entrada em vigor da presente norma coletiva.

Item 4º - Fica assegurado àqueles trabalhadores admitidos após a data-base o direito à oposição no prazo máximo e improrrogável de 10 (dez) dias após o primeiro desconto da contribuição assistencial.

Item 5º - A documentação hábil para a oposição constitui-se no contracheque ou no recibo de salário em que consta o desconto a título de contribuição assistencial, juntamente com petição escrita de oposição ao desconto citado onde deverá constar o nome da empresa, a ser protocolada, pelo interessado, mediante contra-recibo, na sede do SINDEC, de segunda-feira a sexta-feira, das 8h30min às 18h30min, pessoalmente, ressalvadas as hipóteses de doença, que deverão ser comprovadas mediante a apresentação do atestado médico correspondente. O SINDEC deverá esclarecer ao trabalhador opoente, por escrito, os motivos de eventual recusa em atender à oposição apresentada.

Item 6º - Os valores descontados e recolhidos ao SINDEC que tiveram manifestação de oposição serão devolvidos ao opoente, conforme regramento do item anterior, no décimo dia após a comprovação do recolhimento pelo empregador aos cofres do SINDEC.

Item 7º - O SINDEC receberá o Termo de Oposição e comunicará ao trabalhador, por escrito e com contra-recibo, as condições em que a oposição é recebida. Informará ao trabalhador opoente, igualmente, os motivos de eventual recusa em atender à oposição apresentada ou o prazo de devolução do valor da restituição que lhe for devida, se for o caso.

Item 8º - Serão recusadas as oposições que desatenderem os requisitos clausulados.

Item 9º - Os valores descontados e recolhidos ao SINDEC que tiveram manifestação de oposição serão devolvidos ao opoente, conforme regramento da presente cláusula no décimo dia após a comprovação do recolhimento pelo empregador aos cofres do SINDEC.

69. DESCUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS DA CONVENÇÃO

Na hipótese de descumprimento das cláusulas e condições ajustadas na presente convenção, o SINDEC notificará por escrito o SINCODIV que, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, diligenciará junto à empresa infratora para que a obrigação seja cumprida, ou sejam prestados os esclarecimentos necessários, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.



Sindicato dos Comerciários de Porto Alegre

Sede: Rua General Vitorino, 113 | (51) 3254 5500 | CEP 90020-171 | Porto Alegre - RS

Centro Recreativo: Av. Guaíba, 1060/1080 | (51) 3248 2410 | CEP 91760-740 | Porto Alegre - RS

Colônia de Férias: Praia de Rondonha | (51) 3606 1100 | CEP 95585-000 | Arroio do Sal - RS

www.sindec.org.br | sindec@sindec.org.br



70. JUÍZO ARBITRAL

As entidades convenientes acordam que quando do interesse do empregado e do empregador, poderão submeter seus conflitos ao juízo arbitral, mediante o atendimento dos requisitos prescritos na Lei 9.307 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem) mediante assinatura de cláusula compromissória e do compromisso arbitral.

Item 1º - O Juízo Arbitral não tem autonomia nem possui condições legais de homologar rescisão de contrato de trabalho, pois conforme prevê a CLT somente o Sindicato profissional ou o Ministério do Trabalho possuem esta prerrogativa; não podendo também, tratar de direitos indisponíveis ou que fira a ordem pública.

Item 2º - As entidades convenientes indicarão o árbitro mediante consenso de ambos, de acordo com o caso.

71. CÓPIA DE GUIAS E RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

Ficam as empresas obrigadas a encaminhar às entidades convenientes, cópia das guias de Contribuição Sindical, Contribuição Assistencial e Contribuição Confederativa, acompanhadas de relação nominal dos empregados, no prazo de 15 (quinze) dias após o pagamento respectivo.

72. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - EMPREGADOS

A fim de que o **SINDEC** possa assistir aos integrantes da categoria representada, política, jurídica e clinicamente e, ainda, cumprir com todas as suas obrigações estatutárias, os empregados no comércio de Porto Alegre, sindicalizados ou não, beneficiados ou não pelas cláusulas deste acordo, qualquer que seja a forma de percepção salarial e independente da data de admissão, contribuirão com o valor de 3 (três) dias do salário total (salário base, horas extraordinárias, abonos, adicionais, comissões, etc.) da seguinte forma:

a) importância correspondente a 1 (um) dia do salário total (salário base, horas extraordinárias, abonos, adicionais, comissões, etc.) percebido no mês de **dezembro de 2007**, já corrigido nos termos desta Convenção e da legislação salarial vigente;

a.1) o valor da contribuição estipulada nesta alínea não poderá ser superior a R\$ 297,00 (duzentos e noventa e sete reais), por empregado;

b) importância correspondente a 1 (um) dia do salário total (salário base, horas extraordinárias, abonos, adicionais, comissões, etc.) percebido no mês de **junho de 2008**, já corrigido nos termos desta Convenção e da legislação salarial vigente;

b.1) o valor da contribuição estipulada nesta alínea não poderá ser superior a R\$ 297,00 (duzentos e noventa e sete reais), por empregado;

c) importância correspondente a 1 (um) dia do salário total (salário base, horas extraordinárias, abonos, adicionais, comissões, etc.) percebido no mês de **setembro de 2008**, já corrigido nos termos desta Convenção e da legislação salarial vigente;

c.1) o valor da contribuição estipulada nesta alínea não poderá ser superior a R\$ 297,00 (duzentos e noventa e sete reais), por empregado.

Item 1º - Caberá ao empregador proceder ao desconto, na folha de pagamento de **dezembro de 2007, junho de 2008 e setembro de 2008**, da contribuição referida na presente cláusula, recolhendo a importância total, através de guias fornecidas pelo sindicato profissional acordante, até o dia **07 de janeiro de 2008, 07 de julho de 2008 e 06 de outubro de 2008**, respectivamente. O pagamento poderá ser efetuado diretamente ao Sindicato profissional, na sede do mesmo, localizada na Rua General Vitorino nº 113, no horário comercial, ou por via bancária, na **conta nº 229083-6 do Banco Unibanco – Agência 0875 (Rua dos Andradas, 1357)** - em nome do Sindicato dos Empregados no Comércio de Porto Alegre.

Item 2º - Quando o contrato de trabalho for extinto antes dos prazos estabelecidos no item anterior, a contribuição assistencial integral será recolhida ao Sindicato profissional até o ato de pagamento das verbas rescisórias.

Item 3º - Os recolhimentos efetuados fora do prazo serão acrescidos de multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias, com adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária.

Item 4º - O desconto a que se refere a presente cláusula garante aos empregados o direito de oposição, a ser manifestado junto ao sindicato profissional no prazo máximo e improrrogável de até 10 (dez) dias após o pagamento do primeiro salário já reajustado com incidência do primeiro desconto a título de contribuição assistencial posterior à entrada em vigor da presente norma coletiva.

Item 5º - Fica assegurado àqueles trabalhadores admitidos após a data-base o direito à oposição no prazo máximo e improrrogável de 10 (dez) dias após o primeiro desconto da contribuição assistencial.

Item 6º - A documentação hábil para a oposição constitui-se no contracheque ou no recibo de salário em que consta o desconto a título de contribuição assistencial, juntamente com petição escrita de oposição ao desconto citado onde deverá constar o nome da empresa, a ser protocolada, pelo interessado, mediante contra-recibo, na sede do SINDEC, de segunda-feira a sexta-feira, das 8h30min às 18h30min, pessoalmente, ressalvadas as hipóteses de doença, que deverão ser comprovadas mediante a apresentação do atestado médico correspondente. O SINDEC deverá esclarecer ao trabalhador opoente, por escrito, os motivos de eventual recusa em atender à oposição apresentada.



Sindicato dos Comerciários de Porto Alegre

Sede: Rua General Vitorino, 113 | (51) 3254 5500 | CEP 90020-171 | Porto Alegre - RS

Centro Recreativo: Av. Guaíba, 1060/1080 | (51) 3248 2410 | CEP 91760-740 | Porto Alegre - RS

Colônia de Férias: Praia de Rondonha | (51) 3606 1100 | CEP 95585-000 | Arroio do Sal - RS

www.sindec.org.br | sindec@sindec.org.br



Item 7º - Os valores descontados e recolhidos ao SINDEC que tiveram manifestação de oposição serão devolvidos ao opoente, conforme regramento do item anterior, no décimo dia após a comprovação do recolhimento pelo empregador aos cofres do SINDEC.

Item 8º - O SINDEC receberá o Termo de Oposição e comunicará ao trabalhador, por escrito e com contra-recibo, as condições em que a oposição é recebida. Informará ao trabalhador opoente, igualmente, os motivos de eventual recusa em atender à oposição apresentada ou o prazo de devolução do valor da restituição que lhe for devida, se for o caso.

Item 9º - Serão recusadas as oposições que desatenderem os requisitos clausulados.

Item 10º - Os valores descontados e recolhidos ao SINDEC que tiveram manifestação de oposição serão devolvidos ao opoente, conforme regramento da presente cláusula no décimo dia após a comprovação do recolhimento pelo empregador aos cofres do SINDEC.

73. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas representadas pelo **SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS CONCESSIONÁRIOS E DISTRIBUIDORES DE VEÍCULOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL** ficam obrigadas a recolher aos cofres da entidade o equivalente a 02 (dois) dias do total da folha de pagamento já reajustada e vigente no mês de DEZEMBRO de 2007, por empresa. O recolhimento deverá ser feito até o dia **10 de janeiro de 2008** na conta bancária indicada em documento de cobrança bancária remetido, sob pena de não sendo feito dentro do prazo, incidir juros e atualização monetária além de multa de 10 (dez) por cento e juros de 1% (um) por cento ao mês sobre o débito corrigido.

Item 1º - Ficam as empresas também obrigadas a remeter ao Sindicato Patronal relação nominal dos empregados com data de admissão, salário anterior à revisão e salário revisado, valor do recolhimento.

Item 2º - A obrigação acima é ônus do empregador, constituindo-se em contribuição assistencial e será aplicada em benefícios assistenciais à categoria empresarial.

74. VIGÊNCIA

As cláusulas da presente Convenção terão vigência a partir de **1º de novembro de 2007** e vigorarão pelo prazo de 12 (doze) meses.

Porto Alegre, 17 de dezembro de 2007.

Sindicato dos Empregados no Comércio de Porto Alegre
P/p Carmen Lúcia Reis Pinto - OAB/RS 18.472 – CPF 339.056.900-63

Sindicato Intermunicipal dos Concessionários e Distribuidores de Veículos no Estado do RS
P/p Arlei Dias dos Santos - OAB/RS 27.436 - CPF 280.648.950-49



Sindicato dos Comerciários de Porto Alegre

Sede: Rua General Vitorino, 113 | (51) 3254 5500 | CEP 90020-171 | Porto Alegre - RS
Centro Recreativo: Av. Guaíba, 1060/1080 | (51) 3248 2410 | CEP 91760-740 | Porto Alegre - RS
Colônia de Férias: Praia de Rondinha | (51) 3606 1100 | CEP 95585-000 | Arroio do Sal - RS
www.sindec.org.br | sindec@sindec.org.br

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)