



NEGOCIAÇÕES
COLETIVAS
2015



FIERGS CIERGS

Conselho de Relações do Trabalho e Previdência Social



Conselho de Relações do Trabalho e Previdência Social

Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul - FIERGS

Centro das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul - CIERGS

Heitor José Müller – Presidente do Sistema FIERGS

Conselho de Relações do Trabalho e Previdência Social - CONTRAB

Paulo Vanzetto Garcia – Coordenador do CONTRAB

Conselheiros:

Fernando Artur Kerber	
Alfeu Strapasson	Gelson Azevedo
Angelo Gabarski	Gustavo Juchem
Claudino José Simon	Ivan Pedro Fernandes Carvalho
Gelson Azevedo	Ivon Gretel Winkler Maisonnave
Geraldo José Alexandrini	Jaqueline Zanchin
Gilberto Brocco	José Paulo Grings (Coordenador GEST)
Joni Alberto Matte	Julio Cesar Capela
José Agnelo Seger	Leandro Custódio
José Alfredo Laborda Knorr	Lindomar Santos
Juarez José Piva	Luciano Araujo
Júlio Carlos Cardoso Kirchhof	Luciano Da Cas
Lindonor Peruzzo	Luiz Arthur Pacheco
Ubirajara Terra	Marcelo A. Sant'Anna
Vittorio Ardizzone	Marco Antônio A. de Lima *
Alessandra Lucchese	Nelson de Quadros
Alfeu Muratt	Odacir Conte
André Jobim de Azeredo	Patrícia Cardoso
Antonino Germano	Paulo Roberto Tramontini
Aristides França	Rafael Maffini
Benoni Rossi	Ronaldo Baptista
Cláudia Ferreira	Rosângela Almeida
Diego Martignoni	Sérgio Ussan **
Edson Morais Garcez	Sérgio Welter
Eliseu Ferrigo	Thais Waideman Niquito
Felipe Serra	Vera Rossana Martini Wanner

*Coordenador do Grupo de Estudos Técnicos – GEST

**Coordenador do Grupo de Estudos do Ambiente do Trabalho - GEAT

Gerência Técnica e de Suporte aos Conselhos Temáticos - GETEC

Vanessa Campos – Gestora

APRESENTAÇÃO

A FIERGS e o CIERGS, através do Conselho de Relações do Trabalho e Previdência Social – CONTRAB está promovendo mais um grande encontro de negociadores e dirigentes de sindicatos de indústrias e de suas representadas, na busca do necessário alinhamento comportamental, levando em conta a situação econômica e de mercado dos vários segmentos que estarão em mesa de negociação coletiva nos próximos meses, com os sindicatos e federações de trabalhadores.

Como já é tradição, reeditamos a presente cartilha, atualizando-a para o ano de 2015. Mais uma vez será distribuída aos sindicatos filiados à FIERGS e às empresas e entidades associadas ao CIERGS. Tal como nos anos anteriores, desde a sua primeira edição, o texto foi elaborado pelos profissionais e conselheiros integrantes do Grupo de Estudos Técnicos – GEST do Conselho de Relações do Trabalho e Previdência Social – CONTRAB - Sistema FIERGS.

Cumpre-nos esclarecer que procuramos elaborar um instrumento de mera orientação aos negociadores trabalhistas da Indústria, à luz dos elementos econômicos e jurídicos dos quais dispomos, mas sem a pretensão de esgotar o tema. Muito menos há intenção de obrigar os sindicatos industriais a seguir o caminho que estamos apontando. O objetivo é apenas indicar linhas gerais de atuação que poderão ser adotadas ou não pelos empregadores.

Mas, destacamos que é extremamente importante que haja o alinhamento proposto, pois a prática já nos ensinou que o resultado de uma mesa de negociação, por mais específica que possa parecer, certamente influenciará de alguma forma no resultado das demais, principalmente em relação a sindicatos coirmãos. É importante, portanto, seja mantida uma atitude consciente e coletiva dos negociadores, com resistência a abordagens das categorias profissionais que ultrapassem o limite do bom senso e da real capacidade de cada segmento da Indústria. Destaque-se aqui a importância dos encontros setoriais, que poderão trazer interessantes análises conjuntas, específicas para cada setor.

Como ocorreu nas edições anteriores desta publicação, a Unidade de Estudos Econômicos do Sistema FIERGS também disponibilizou, nesta edição de 2015, importantes dados para uso e referência dos negociadores.

A Área Técnica do CONTRAB ficará à disposição dos sindicatos e empresas industriais, para responder a eventuais consultas sobre o conteúdo desta cartilha ou sobre os temas nela abordados. As consultas poderão ser feitas através do e-mail contrab@fiergs.org.br.

ORIENTAÇÕES

1. Negociação Coletiva é processo de diálogo construtivo e de imperiosa conduta ética, visando o aperfeiçoamento de instrumento normativo coletivo de regulação autônoma de condições gerais e especiais que, negociadas, instituem obrigações, deveres e direitos para os trabalhadores e empregadores.
2. No Brasil, existem duas modalidades de negociações coletivas, a saber: **a)** Convenções Coletivas de Trabalho, quando participam dos atos negociais entidades sindicais, de um lado de empregados e do outro de empregadores; **b)** Acordos Coletivos de Trabalho, quando do lado empregador tem-se uma ou mais empresas, e do lado dos trabalhadores, entidade sindical. Só, excepcionalmente empregados e empregadores poderão negociar diretamente, sem a participação de entidade sindical (CF/88, artigos 7º, XXVI e 8º, VI – CLT, artigos 611, 612, 617 e 618).ⁱ
3. As Convenções e os Acordos Coletivos de Trabalho não são contratos coletivos de trabalho, embora semelhantes. Os Acordos e as Convenções têm caráter normativo, ou seja, obrigam e beneficiam, e/ou oneram empregadores e trabalhadores das correspondentes categorias, nas suas relações individuais de trabalho (CLT, artigo 611).
4. Sendo as Convenções e os Acordos resultantes de negociação coletiva, é imperioso que decorram de necessária adequação de reivindicações e propostas apresentadas, examinadas, discutidas e aprovadas pelos interessados (CLT, artigo 612 e 613, III).ⁱⁱ
5. Fica claro que as reivindicações e propostas devem partir de prévia manifestação de Assembleia das respectivas categorias de trabalhadores e empregadores, assim como, a formalização final do respectivo instrumento negociado coletivo normativo. Essas manifestações devem estar consignadas em ata, com registro da presença dos interessados, integrantes das respectivas categorias, para assegurar legitimidade da representação e validade das negociações coletivas aperfeiçoadas nas Convenções ou nos Acordos.
6. As Diretorias dos Sindicatos de Empregados e de Empregadores têm mandato e investidura administrativa da entidade sindical e não lhes cabe decidir sobre quais são os interesses coletivos legítimos das respectivas categorias, nem mesmo por delegação genérica da Assembleia. Cumpre-lhes convocar a Assembleia dos interessados, integrantes das respectivas categorias, para que eles deliberem de forma livre e consciente o que lhes convém ou não, de forma a legitimar a atuação do Sindicato, nos estritos limites do que deliberado coletivamente.

7. O objeto das negociações coletivas pode envolver condições gerais e especiais de trabalho e sua retribuição – salário. Ao estabelecer cláusulas de revisão salarial, deve ser evitada a fixação da majoração nos exatos percentuais dos indicadores (INPC, IPCA, IGPM-FGV, etc...), para que não se restabeleça a indexação dos salários e da economia, prática felizmente superada, e prevaleça a autonomia negocial (CF/88, artigo 7º, VI – CLT, artigos 613 e 621 – Lei nº 10.192/01, artigos 10 e 13).ⁱⁱⁱ
8. Recomenda-se não vincular os valores fixados a título de piso salarial, salário normativo, salário de ingresso ou institutos semelhantes, à variação do salário mínimo nacional ou à variação do piso regional estadual, pois caracterizaria indexação não recomendável. Ademais, o valor do piso regional de nosso Estado tem sido fixado em valores extremamente altos e sem amparo em efetivos dados econômicos, mas sim, em aspectos meramente políticos.

De qualquer forma, cabe lembrar que a Lei Estadual que trata da matéria não se aplica aos empregados que têm piso salarial fixados em convenção ou acordo coletivo, a não ser que esses mesmos instrumentos estabeleçam a vinculação referida (Lei Complementar nº 103/2000, artigo 1º - Lei Estadual nº 14.460/2014, artigo 3º - CF/88, artigo 7º, inciso IV - Decreto nº 8.381/2014).^{iv}
9. Recomenda-se moderação e senso de realidade na concessão de majorações acima do INPC, principalmente aos sindicatos patronais que assim procederam nas negociações anteriores, considerando os efeitos cumulativos que daí podem decorrer, gerando distorções. A hipótese de eventual discussão da matéria no âmbito da Justiça do Trabalho deve ser considerada, como forma de resistência a exigências e pressões por aumentos reais de salários sem respaldo efetivo nas condições de cada setor industrial.
10. É necessária, para a correta adequação e observância das Convenções e Acordos Coletivos, a aplicação dos critérios para o enquadramento sindical dos trabalhadores e empregadores, atentando-se, ademais, para as categorias profissionais diferenciadas e as profissões liberais.^v
11. Trabalhadores e empregadores têm o dever de se empenhar de forma ética, com respeito mútuo, confiança recíproca e boa-fé, e concluir satisfatoriamente, para ambas as partes, as negociações, sendo certo que os seus interesses não devem se sobrepor aos interesses da coletividade e do Estado (CLT, artigos 616 e 623).^{vi}
12. Acaso frustrada a negociação coletiva, as partes podem submeter suas divergências a arbitragem privada, ou poderão utilizar o processo judiciário dos Dissídios Coletivos perante a Justiça do Trabalho (Tribunal Regional ou Tribunal Superior do Trabalho), mas isto requer prévio e exposto acordo dos interessados, ou seja, comum acordo (CF/88, artigo 114, § 1º e § 2º - Lei nº 10.192/01, artigos 11 e 12).^{vii}
13. Não exitosa a negociação coletiva, os empregadores, com ou sem acordo para o ajuizamento de Dissídio Coletivo, poderão, para evitar passivos financeiros trabalhistas em relação aos seus empregados e demais encargos sociais, conceder, melhorias salariais consignando expressamente como “adiantamento” ou “antecipação”.
14. Os Tribunais do Trabalho, nas correções salariais, em processos de Dissídios Coletivos, em regra, aplicam os índices de reajustamento (INPC) com arredondamento do percentual, no exercício da sua competência normativa (Jurisprudência TST SDC).^{viii}
15. Recomenda-se inserir nos instrumentos normativos cláusula dispendo sobre o piso salarial do jovem aprendiz, pois o § 2º do artigo 428 da CLT alude a uma “condição mais favorável”, diferente do salário mínimo/hora, para a remuneração do aprendiz. Essa disposição, conjugada com o que dispõe o artigo 17 do Decreto nº 5.598, de

1º de dezembro de 2005, poderá determinar uma elevação exacerbada da remuneração do aprendiz. A cláusula sugerida poderá ter a seguinte configuração: *“Ao jovem aprendiz, contratado na forma dos artigos 428 e seguintes da CLT, matriculado em curso do Serviço Nacional de Aprendizagem, será assegurado um piso salarial equivalente a R\$ hora”* (CLT, artigo 428 – Decreto nº 5.598/2005, artigo 17).^{ix}

16. Sempre que for negociada cláusula de correção salarial, recomenda-se que a incidência ocorra sobre os salários da data-base anterior e/ou a inserção de dispositivos relativos à compensação de majorações espontâneas, inclusive às concedidas na própria data-base, bem como, que se estabeleçam regras claras relativas à proporcionalidade do percentual de correção para os admitidos após a data-base (Jurisprudência TST SDC - Lei nº 10.192/01, artigo 13, § 1º).^x
17. Não é recomendável, em qualquer instrumento normativo, cláusula de desconto sobre os salários de empregados, em TODOS os meses, mesmo que autorizados, destinados ao Sindicato Profissional, salvo mensalidade sindical devidamente autorizada (CLT, artigo 545 – Mensalidade associativa).^{xi} Também devem ser evitadas cláusulas relativas a desconto assistencial, taxa para custeio do sistema confederativo, revigoreamento ou fortalecimento sindical e outras da mesma natureza, com descontos nos salários, obrigando trabalhadores não sindicalizados, considerando a possibilidade de serem nulas tais cláusulas, com responsabilização do empregador, a partir de ações judiciais oriundas do Ministério Público do Trabalho.
18. De qualquer forma, recomenda-se que, no caso de serem estabelecidas cláusulas relativas a desconto assistencial a favor do sindicato dos trabalhadores, haja, pelo menos, regras claras e exequíveis quanto ao direito de oposição dos empregados, de forma a garantir, efetivamente, o exercício desse direito por qualquer empregado.
19. Apesar de não ser recomendável a instituição, em instrumentos normativos, de cláusulas relativas a contribuição assistencial e afins em prol dos sindicatos de trabalhadores, mormente quando envolver empregados não associados ao sindicato profissional, recomenda-se que, na hipótese de as partes firmarem cláusula neste sentido, seja inserido parágrafo que garanta ao empregador o direito de ação de regresso em relação ao sindicato de trabalhadores beneficiário, para efeito de ressarcimento de valores eventualmente desembolsados pelas empresas ou pelo sindicato patronal, em ações judiciais propostas por empregados ou pelo Ministério Público do Trabalho.
20. Recomenda-se não instituir, no âmbito das negociações coletivas, a figura do delegado sindical.

Também não se aconselha instituir regras e garantias aleatórias a respeito da eleição do representante de empregados em empresas com mais de duzentos empregados, com a intenção de cumprir o disposto no Art. 11 da Constituição Federal, uma vez que o referido dispositivo necessita de regulamentação e não é autoaplicável.

Ademais, na hipótese de concluir-se pela autoaplicabilidade, desde o ano passado a FIERGS está estudando a matéria junto ao Ministério Público do Trabalho e entidades representativas de trabalhadores industriais, buscando a melhor solução para o eventual cumprimento do referido dispositivo constitucional.

21. Nas negociações relativas à data-base, recomenda-se não negociar cláusula de participação nos lucros ou resultados. Para essa estipulação deve ser privilegiada a negociação direta entre a empresa e seus empregados, por meio de comissão por eles escolhida, com convite para que o Sindicato profissional indique seu representante, ou por meio de Acordo Coletivo de Trabalho.

Convém observar que a Lei nº 10.101/2000, em seu artigo 2º, com redação dada pela Lei nº 12. 832/2013, dispõe que a participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo: a) Comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria; b) Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

Outrossim, o §1º do referido artigo informa que, dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições: a) Índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa; b) Programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente. Nesses caso, o §4º do artigo 2º dispõe que, quando forem considerados tais critérios e condições, não se aplicam as metas referentes à saúde e segurança no trabalho, devendo a empresa prestar aos representantes dos trabalhadores na comissão paritária as informações que colaborem para a negociação; (CF/88, artigo 7º, XI – Lei nº 10.101/00).^{xii}

- 22.** Considerada a nova redação da Súmula nº 277 do TST, recomenda-se a inserção nas Convenções e Acordos Coletivos de cláusulas de vigência consignando expressamente a vigência de cada benefício negociado. Assim, é indicada a máxima atenção para não estabelecer cláusulas que por sua redação possam gerar, após o final de sua vigência, integração definitiva aos contratos individuais de trabalho, observando sempre o prazo de vigência conforme disposto no artigo 614 da CLT, exceção feita às cláusulas relativas ao regime de compensação de horas e “banco de horas” (CLT, artigo 614 - Súmula nº 277 do TST).^{xiii}

Sobre a alteração da redação da Súmula nº 277:

A exemplo do que ocorreu em maio de 2011, o TST suspendeu suas atividades para discutir sua jurisprudência, seu regimento interno, e possíveis propostas de modificação na legislação trabalhista.

Encerrados os trabalhos da segunda Semana do TST no dia 14 de setembro de 2012, foram publicadas as Resoluções nº 184, 185 e 186 de 2012 (DEJT de 25, 26 e 27/09/2012), pelas quais o Tribunal Superior alterou algumas de suas Súmulas e Orientações Jurisprudenciais, entre essas a Súmula nº 277, e editou novos enunciados.

Trata-se de limitação injustificável a liberdade sindical e autonomia coletiva e total desprestígio à negociação coletiva.

Pelo enunciado o que for pactuado por Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho não estará mais limitado pela vigência do instrumento negocial, sendo suprimido apenas por nova negociação.

Não obstante, a nova redação da Súmula é contrária ao disposto na Recomendação nº 163 da OIT, sobre a Promoção da Negociação Coletiva.

A Súmula vem de encontro a flexibilização da regulação das relações de trabalho e a modernização das normas trabalhistas, tão defendida pelo próprio TST, como meio de proporcionar uma maior interatividade entre os atores das relações trabalhistas, promovendo maior dinamicidade e adequação das regras aos casos concretos.

Não obstante, não existe espaço, na esfera jurídica, para o TST estabelecer a ultratividade das normas coletivas através de Súmula, o que implica ofensa ao § 2º do art. 114 da CF, ao artigo 10 da Lei 10.192

e ao § 3º do artigo 614 da CLT, que fixa prazo para validade das convenções coletivas, que não poderá ultrapassar a dois anos.

Ora, se a convenção tem prazo de vigência, por óbvio que, se esgotada sua vigência, não há que se falar na perpetuação do que foi pactuado.

- 23.** Recomenda-se a inserção de parágrafo em cláusula de compensação de horário, que vise a atender demandas sazonais da atividade empresarial, indicando os períodos em que a compensação de horário não será aplicada, considerada a necessidade de aumento da produção e conseqüente trabalho em horário extraordinário e/ou aos sábados.

É preciso lembrar, porém, que a Súmula nº 349 do TST que preconizava pela validade do regime de compensação de horas em atividades insalubres, por instrumento normativo, foi cancelada pela Resolução 174/2011 de maio de 2011, e já observamos decisões do TST declarando imprescindível a inspeção prévia da autoridade competente em matéria de segurança e medicina do trabalho, para a validade do ajuste em atividades insalubres. Recomenda-se, portanto, seja este aspecto levado em consideração pelos negociadores e empregadores, quando da elaboração da cláusula de compensação (Súmula nº 349 do TST – CANCELADA pela Resolução 174/2011 e jurisprudência atual do TST sobre a matéria).^{xiv}

- 24.** Destaque-se, também, que a Súmula 85 do TST estabelece que a prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada e que, nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário, recomendando-se sejam alertados os empregadores quanto a esse risco quando da instituição do regime de compensação (Súmula nº 85 do TST com redação dada pela Resolução 174/2011).^{xv}

- 25.** Observe-se que a Resolução 174/2011 inseriu o item V na Súmula 85, estabelecendo que *“as disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva”*. Assim, se recomenda a inserção, no instrumento normativo, de cláusulas relativas a “banco de horas”, se for adequada à categoria econômica a uniformização desse instituto.

- 26.** Recomenda-se incluir cláusula sobre a possibilidade de descontos em folha de pagamento relativamente a empréstimos bancários, na forma prevista em Lei (Lei nº 10.820/03).^{xvi}

- 27.** Recomenda-se não admitir cláusulas de multas que prevejam percentuais ou valores elevados, impondo-se, sempre, sua limitação, no máximo, ao valor do principal (CC, artigo 412).^{xvii}

- 28.** Recomenda-se inserir cláusula declarando que o contido no instrumento normativo decorreu de ajustes e concessões mútuas entre as partes, constituindo um conjunto harmônico de disposições que se relacionam e que se compensam.

- 29.** Recomenda-se cautela ao incluir cláusula visando redução do intervalo mínimo para repouso e alimentação (intervalo intrajornada), ressaltando-se o disposto na Portaria MTE nº 1.095/2010: **a)** A redução do intervalo intrajornada deverá estar prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho; **b)** A redução do intervalo deverá ser previamente aprovada (deferida) pelas SRTes, por ato privativo dos respectivos Superintendentes Regionais do Trabalho e Emprego, para sua implantação; **c)** Os estabelecimentos interessados devem atender integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios (aquelas elencadas na Portaria MTE nº 3.214/78, com as modificações posteriores, mais precisamente na NR-24 - Condições Sanitárias e de Conforto

nos Locais de Trabalho); **d)** Os empregados com intervalo intrajornada reduzido não poderão estar “sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares”.

É importante ressaltar que, em que pese a autorização legal disposta no § 3º do artigo 71 da CLT, e a Portaria Ministerial disposta sobre o procedimento para a sua implantação, foi publicada a Súmula nº 437 do TST (conversão das Orientações Jurisprudenciais nº 307, 342, 354, 380 e 381 da Seção de Dissídios Individuais – SDI-1) confirmando entendimento do Superior Tribunal de que é inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva. (CLT, artigo 71, § 3º - Portaria MTE nº 1.095/2010 – Súmula nº 437 do TST).^{xviii}

Sobre a alteração da redação da Súmula nº 437 do TST:

A Súmula nº 437 é outro resultado da segunda Semana do TST (Resoluções nº 184, 185 e 186 de 2012 - DEJT de 25, 26 e 27/09/2012).

Sua redação inclui disposição afirmando que ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, torna-se devido o gozo do intervalo intrajornada de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período correspondente ao intervalo não usufruído acrescido do respectivo adicional de hora extra.

Também inclui disposição afirmando que a não concessão total ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, acrescido do respectivo adicional de hora extra, sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

Ressalte-se que a penalização prevista é ilegal, pois contraria o disposto no §4º do artigo 71 da CLT. Uma interpretação sistemática e teleológica do §4º desse artigo poderá descaracterizar os verbetes dos incisos I e IV da Súmula.

- 30.** Recomenda-se o máximo de cuidado na alteração e/ou concentração das datas-base.
- 31.** É recomendada cautela nas rescisões contratuais decorrentes de despedida do empregado sem justa causa, nos 30 (trinta) dias anteriores a data-base para revisão das condições normativas e salariais da categoria, sob pena de onerar o empregador com o pagamento da chamada indenização adicional (Lei nº 7.238/84, artigo 9º)^{xix}.

Cumprido destacar, que pelas novas regras relativas ao aviso prévio proporcional, oriundas da Lei Nº 12.506 de 11 de outubro de 2011, não mais será possível calcular coletivamente a data de comunicação do aviso prévio para o efeito de ser evitado o pagamento da indenização adicional, pois haverá um cálculo a ser feito para cada empregado no tocante à ocorrência ou não de rescisão de contrato nos trinta dias anteriores à sua data-base. Por exemplo, um empregado demitido oitenta dias antes da data-base de sua categoria poderá fazer jus à indenização adicional, caso seu aviso prévio seja de noventa dias (que será projetado no tempo de serviço), enquanto outro com menor tempo de serviço prestado e com aviso prévio, por exemplo, de trinta e três dias, demitido na mesma data, não fará jus a tal vantagem (Lei nº 12.506/2011).^{xx}

- 32.** Dependendo do grau de entendimento mantido com a entidade sindical de trabalhadores, recomenda-se a inserção nos instrumentos normativos de cláusulas normativas tendentes a disciplinar lacunas decorrentes da Lei Nº 12.506 de 11 de outubro de 2011, que versa sobre o aviso prévio proporcional, em especial: **a)** temas

relativos à contagem do aviso prévio proporcional; **b)** irretroatividade da lei, conforme previsto na Súmula nº 441 do TST^{xxi}; **c)** cálculo do aviso prévio proporcional em caso de suspensão do contrato de trabalho; **d)** contagem do tempo do contrato para efeito de cálculo da proporcionalidade do aviso prévio;^{xxii} **e)** cumprimento do aviso prévio proporcional à luz do artigo 488 da Consolidação das Leis do Trabalho que prevê a obrigação de redução de duas horas diárias, ou a ausência por sete dias consecutivos.

33. Ainda em relação ao aviso prévio proporcional, considerando que algumas categorias profissionais já haviam sido beneficiadas com cláusulas normativas que previam a concessão de aviso prévio maior que trinta dias, proporcional ao tempo de serviço ou à idade do empregado, recomenda-se a revisão dessas disposições normativas à luz da lei do aviso prévio proporcional, visando a não cumulação de vantagens da mesma natureza.

34. O adicional de insalubridade mantém-se calculado sobre o salário mínimo nacional, enquanto não for indicada outra base de cálculo por meio de lei ou convenção coletiva de trabalho, estando os Sindicatos livres para negociar cláusulas que regulem a matéria no âmbito de suas categorias.

Vale referir que está suspensa a eficácia da Súmula nº 228 do TST (informava que a partir da data da publicação da Súmula Vinculante nº 4 do STF, o adicional de insalubridade seria calculado sobre o salário), por decisão liminar do Supremo Tribunal Federal – STF, uma vez que a Súmula vinculante nº 4 dispõe que salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial (Constituição Federal, artigo 7º, inciso IV – Súmula nº 228 do TST – Súmula Vinculante nº 4 do STF).^{xxiii}

35. Sobre firmar ou não Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho para instituição de sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, ou, sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, deve ser analisado cada caso em concreto. Os contextos para cada categoria são muito diversos, e, portanto, a negociação coletiva deve guardar conformidade com cada situação. As Portarias MTE nº 1.510/2009 e nº 373/2011, geram insegurança jurídica e possuem uma redação confusa, que peca em sua técnica, cabendo a cada categoria e empresário, a análise da viabilidade e pertinência do sistema a ser negociado.^{xxiv}

36. Considerando as alterações na redação do artigo 6º da CLT e da Súmula nº 428 do TST, e considerando que a contratação em regime de teletrabalho deve ser escrita, de forma que restem claramente especificadas as regras de conduta das partes e as características dessa relação, segundo a vontade e conveniência dessas, deve ser analisado no caso em concreto, a oportunidade e conveniência de cada empresa firmar Acordo Coletivo estabelecendo essas regras de conduta e características da relação de trabalho para os casos de contratação em regime de teletrabalho, uma vez que a anuência do sindicato profissional as condições gerais da contratação podem resultar em maior segurança jurídica para as partes.

Outrossim, para casos em que a empresa trabalhe com escala de sobreaviso (respeitados os preceitos do artigo 244, §2º da CLT, por analogia), deve, também, ser observado o seguinte: **a)** a remuneração das horas em sobreaviso será à razão de 1/3 do salário normal; **b)** os preceitos legais pertinentes a duração do trabalho (remuneração da horas extraordinária e da jornada noturna e intervalos entre e intrajornada) serão considerados em relação às horas efetivamente trabalhadas; **c)** cada escala para plantões ou equivalentes deve ser de, no máximo, 24 horas de sobreaviso; e **d)** regras e características da escala de sobreaviso também podem ser objeto de Acordo Coletivo de Trabalho, valendo frisar que a nova redação da Súmula nº 428 do TST mantém o entendimento de que para a configuração do regime de sobreaviso não basta o mero fornecimento de equipamentos de informática e/ou telecomunicação, sendo pacífico que é considerado em sobreaviso o

empregado que, à distância, permanece em regime de plantão ou equivalente, ficando submetido ao controle patronal, aguardando chamado (CLT, artigo 6º - Súmula nº 428 do TST).^{xxv}

- 37.** Pondere-se que greve é um direito dos trabalhadores, mas como todo o direito, não é absoluto, nem é absoluto o seu exercício. Como ocorre com outros direitos fundamentais, inclusive o do exercício da ampla defesa da própria vida, o exercício da greve só é regular e legítimo na ocorrência de suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial da prestação de serviços ao empregador, por razões fundamentadas, e por deliberação coletiva da categoria profissional, afastados os atos de agressão física e/ou moral contra o empregador, seus prepostos, trabalhadores não grevistas e a coletividade. Para as hipóteses de excessos, violência, obstrução da empresa e outros ilícitos, existem medidas judiciais adequadas e cabíveis (CF/88, artigo 9º, §1 e §2º e artigo 114, II e §3º – Lei nº 7.783/89).^{xxvi}
- 38.** O Brasil deve caminhar para uma nova fase nas relações e nas negociações coletivas de trabalho, o que irá requerer das entidades sindicais e dos empregadores adequado preparo para os encargos negociais coletivos. Ademais, as relações coletivas recomendam um diálogo continuado e construtivo, mediante encontros periódicos para troca de informações reciprocamente úteis, e não apenas um diálogo, por vezes áspero, por ocasião da data-base anual.
- 39.** Convém refletir que trabalhadores e empregadores enquanto se dedicam as atividades produtivas de bens e serviços úteis e necessários à satisfação das necessidades da coletividade, contribuem para o progresso econômico e o desenvolvimento social do Brasil.

REFERÊNCIAS

i

Constituição Federal de 1988:

Artigo 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Artigo 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho

Consolidação das Leis do Trabalho – CLT:

Artigo 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º - É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

§ 2º - As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

Artigo 612 - Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos.

§ único - O "quorum" de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados.

Artigo 617 - Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica.

§ 1º - Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.

§ 2º - Para o fim de deliberar sobre o Acordo, a entidade sindical convocará assembléia geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 612.

Artigo 618 - As empresas e instituições que não estiverem incluídas no enquadramento sindical a que se refere o art. 577 desta Consolidação poderão celebrar Acordos Coletivos de Trabalho com os Sindicatos representativos dos respectivos empregados, nos termos deste Título.

ii

Consolidação das Leis do Trabalho – CLT:

Artigo 612 - Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos.

§ único - O "quorum" de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados.

Artigo 613 – As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:

- I** - Designação dos Sindicatos convenentes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;
- II** - Prazo de vigência;
- III** - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;
- IV** - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;
- V** - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenentes por motivos da aplicação de seus dispositivos;
- VI** - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;
- VII** - Direitos e deveres dos empregados e empresas;
- VIII** - Penalidades para os Sindicatos convenentes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.

§ único - As convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro.

iii

Constituição Federal de 1988:

Artigo 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

Consolidação das Leis do Trabalho – CLT:

Artigo 621 - As Convenções e os Acordos poderão incluir entre suas cláusulas disposição sobre a constituição e funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da empresa e sobre participação, nos lucros. Estas disposições mencionarão a forma de constituição, o modo de funcionamento e as atribuições das comissões, assim como o plano de participação, quando for o caso.

Lei nº 10.192 de 14 de fevereiro de 2001 (D.O.U. de 16.2.2001) - Dispõe sobre medidas complementares ao Plano Real e dá outras providências:

Artigo 10 - Os salários e as demais condições referentes ao trabalho continuam a ser fixados e revistos, na respectiva data-base anual, por intermédio da livre negociação coletiva.

Artigo 13 - No acordo ou convenção e no dissídio, coletivos, é vedada a estipulação ou fixação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática vinculada a índice de preços.

§ 1º - Nas revisões salariais na data-base anual, serão deduzidas as antecipações concedidas no período anterior à revisão.

§ 2º - Qualquer concessão de aumento salarial a título de produtividade deverá estar amparada em indicadores objetivos.

iv

Lei Complementar nº 103 de 04 de julho de 2000 (D.O.U. de 17.07.2000) - Autoriza os Estados e o Distrito Federal a instituir o piso salarial a que se refere o inciso V do art. 7º da Constituição Federal, por aplicação do disposto no parágrafo único do seu art. 22:

Artigo 1º - Os Estados e o Distrito Federal ficam autorizados a instituir, mediante lei de iniciativa do Poder Executivo, o piso salarial de que trata o inciso V do art. 7º da Constituição Federal para os empregados que não tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Lei Estadual nº 14.653 de 19 de dezembro de 2014 (D.O.E. de 22/12/2014) – Dispõe sobre o reajuste dos pisos salariais no âmbito do Estado do Rio Grande do Sul para as categorias profissionais que menciona, com fundamento na Lei Complementar Federal n.º 103, de 14 de julho de 2000, que autoriza os Estados e o Distrito Federal a instituir o piso salarial a que se refere o inciso V do art. 7.º da Constituição Federal, por aplicação do disposto no parágrafo único do seu art. 22.

Artigo 3º - Esta Lei não se aplica aos(às) empregados(as) que têm piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo e aos(às) servidores(as) públicos(as) municipais.

Constituição Federal de 1988:

Artigo 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim

Decreto nº 8.381 de 29 de dezembro de 2014 (D.O.U. de 30/12/2014) - Regulamenta a Lei nº 12.382, de 25 de fevereiro de 2011, que dispõe sobre o valor do salário mínimo e a sua política de valorização de longo prazo.

v

Grupo de Enquadramento e Investidura Sindicais – GEIS

Trata-se de Grupo constituído no âmbito do Sistema FIERGS para exercer atividades de assessoramento e orientação nas questões que envolvam o enquadramento sindical, cuja atividade observará prioritariamente o apoio, a análise e orientação em caráter harmonizador, respeitando a autonomia das entidades sindicais.

O GEIS é coordenado pelo Coordenador do Conselho de Relações do Trabalho e Previdência Social – CONTRAB, e será composto pelo Coordenador e por cinco membros industriais de atividades econômicas distintas, todos ligados às diretorias da FIERGS e do CIERGS, que serão convidados pelo Coordenador para formar o Grupo que se Reunirá para cada questão submetida ao mesmo.

O Grupo de Enquadramento será assessorado por advogados Conselheiros do CONTRAB e da UNI JUR do Sistema FIERGS e conta com o suporte técnico da Equipe Executiva do CONTRAB e da Gerência Técnica e de Suporte aos Conselhos Temáticos – GETEC, de forma que as consultas sobre enquadramento e/ou investidura sindical podem ser encaminhadas ao Grupo através do e-mail contrab@fiergs.org.br.

vi

Consolidação das Leis do Trabalho – CLT:

Artigo 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.

§ 1º - Verificando-se recusa à negociação coletiva, cabe aos Sindicatos ou empresas interessadas dar ciência do fato, conforme o caso, ao Departamento Nacional do Trabalho ou aos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, para convocação compulsória dos Sindicatos ou empresas recalcitrantes.

§ 2º - No caso de persistir a recusa à negociação coletiva, pelo desatendimento às convocações feitas pelo Departamento Nacional do Trabalho ou órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, ou se malograr a negociação entabulada, é facultada aos Sindicatos ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo.

§ 3º - Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo.

§ 4º - Nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente.

Artigo 623 - Será nula de pleno direito disposição de Convenção ou Acordo que, direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do Governo ou concernente à política salarial vigente, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços.

§ único - Na hipótese deste artigo, a nulidade será declarada, de ofício ou mediante representação, pelo Ministro do Trabalho e Previdência Social, ou pela Justiça do Trabalho em processo submetido ao seu julgamento.

vii

Constituição Federal de 1988:

Artigo 114 – Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

[...]

§ 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º - Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convenionadas anteriormente.

Lei nº 10.192 de 14 de fevereiro de 2001 (D.O.U. de 16.2.2001) - Dispõe sobre medidas complementares ao Plano Real e dá outras providências:

Artigo 11 - Frustrada a negociação entre as partes, promovida diretamente ou através de mediador, poderá ser ajuizada a ação de dissídio coletivo.

§ 1º - O mediador será designado de comum acordo pelas partes ou, a pedido destas, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, na forma da regulamentação de que trata o § 5º deste artigo.

§ 2º - A parte que se considerar sem as condições adequadas para, em situação de equilíbrio, participar da negociação direta, poderá, desde logo, solicitar ao Ministério do Trabalho e Emprego a designação de mediador, que convocará a outra parte.

§ 3º - O mediador designado terá prazo de até trinta dias para a conclusão do processo de negociação, salvo acordo expresso com as partes interessadas.

§ 4º - Não alcançado o entendimento entre as partes, ou recusando-se qualquer delas à mediação, lavrar-se-á ata contendo as causas motivadoras do conflito e as reivindicações de natureza econômica, documento que instruirá a representação para o ajuizamento do dissídio coletivo.

§ 5º - O Poder Executivo regulamentará o disposto neste artigo.

Artigo 12 - No ajuizamento do dissídio coletivo, as partes deverão apresentar, fundamentadamente, suas propostas finais, que serão objeto de conciliação ou deliberação do Tribunal, na sentença normativa.

§ 1º - A decisão que puser fim ao dissídio será fundamentada, sob pena de nulidade, deverá traduzir, em seu conjunto, a justa composição do conflito de interesse das partes, e guardar adequação com o interesse da coletividade.

§ 2º - A sentença normativa deverá ser publicada no prazo de quinze dias da decisão do Tribunal.

viii

RECURSOS ORDINÁRIOS INTERPOSTOS PELOS SUSCITADOS. ANÁLISE CONJUNTA. REAJUSTE SALARIAL. Não é cabível o deferimento de reajuste salarial atrelado ao índice inflacionário do período, diante da vedação do art. 13 da Lei n.º 10.192/01. Admite-se, entretanto, o reajuste em percentual aproximado aos índices inflacionários medidos pelo IBGE, pois, no § 1º desse dispositivo, a possibilidade de reajuste é permitida. Com o reajuste dos salários, na data-base da categoria, busca-se restituir aos trabalhadores parte das perdas sofridas pelo aumento do custo de vida, além de lhes preservar um pouco do poder aquisitivo que detinham na data-base anterior. O percentual de reajuste deferido pelo TRT se encontra de acordo com a jurisprudência desta Corte. Recursos ordinários a que se negam provimento.

(RODC - 1600500-76.2004.5.09.0909 , Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 15/12/2009, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 05/03/2010)

RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO. CLÁUSULA 1ª: REAJUSTE SALARIAL. Impossibilidade de fixação de cláusula de reajuste salarial vinculada a índice de preços (art. 13 da Lei nº 10.192/2001). Minimização das conseqüências da perda do poder aquisitivo decorrente do processo inflacionário por meio do estabelecimento de reajuste salarial [...]

(RODC - 2000600-56.2002.5.05.0000 , Relator Ministro: Fernando Eizo Ono, Data de Julgamento: 15/12/2009, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 12/03/2010)

ix

Consolidação das Leis do Trabalho – CLT:

Artigo 428 - Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

§ 1º - A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

§ 2º - Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.

§ 3 - O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.

§ 4º - A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

§ 5º - A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.

§ 6º - Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

§ 7 - Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1o deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental.

Decreto nº 5.598 de 1º de dezembro de 1995 (D.O.U. de 2.12.2005) - Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências:

Artigo 17 - Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.

§ único - Entende-se por condição mais favorável aquela fixada no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, onde se especifique o salário mais favorável ao aprendiz, bem como o piso regional de que trata a Lei Complementar no 103, de 14 de julho de 2000.

x

RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA. EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE. REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL AOS MESES TRABALHADOS. Não afronta qualquer norma de ordem pública o reajuste salarial proporcional em razão da data de admissão do trabalhador, pois o fundamento do reajuste salarial é a reposição das perdas motivadas pela inflação no período anterior, em relação aos valores salariais praticados. O trabalhador admitido após a data base não sofre alteração no valor do piso salarial, sendo o salário reduzido apenas na proporção dos meses decorridos até a concessão do novo reajuste na data-base. Assim, não se revela discriminatório o critério de reajuste pelo duodécimo dos meses trabalhados no período. Recurso ordinário a que se nega provimento.

(ROAA - 25600-88.2007.5.24.0000 , Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 09/11/2009, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 20/11/2009)

RECURSOS ORDINÁRIOS INTERPOSTOS PELOS SUSCITADOS. LEGITIMIDADE PASSIVA. CATEGORIA DIFERENCIADA. [...] ADMITIDOS APÓS A DATA BASE. REAJUSTE PROPORCIONAL. Mesmo após a revogação da Instrução Normativa nº 4/93 do TST, esta Seção Especializada mantém firme em sua jurisprudência o entendimento de que a concessão de reajuste proporcional ao empregado admitido após a data-base constitui medida de justiça inserida na competência normativa da Justiça do Trabalho. [...]

(RODC - 2024500-18.2003.5.02.0000 , Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 09/11/2009, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 20/11/2009)

xi

Consolidação das Leis do Trabalho – CLT:

Artigo 545 - Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao Sindicato, quando por este notificados, salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades.

§ único - O recolhimento à entidade sindical beneficiária do importe descontado deverá ser feito até o décimo dia subsequente ao do desconto, sob pena de juros de mora no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, sem prejuízo da multa prevista no art. 553 e das cominações penais relativas à apropriação indébita.

xii

Constituição Federal de 1988:

Artigo 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000 (D.O.U. de 20.12.2000) - Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências

Art. 2º - A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:

I - comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria;

II - convenção ou acordo coletivo.

§ 1º - Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

I - índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;

II - programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

§ 2º - O instrumento de acordo celebrado será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores.

[...]

§ 4º - Quando forem considerados os critérios e condições definidos nos incisos I e II do § 1º deste artigo:

xiii

Consolidação das Leis do Trabalho – CLT:

Artigo 614 - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º - As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º - Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixados de modo visível, pelos Sindicatos convenientes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 3º - Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos

Súmula nº 277 do TST – CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012 - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012)

As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou supri suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

xiv

Súmula nº 349 do TST - ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO EM ATIVIDADE INSALUBRE, CELEBRADO POR ACORDO COLETIVO. VALIDADE. (Cancelada - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011) A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT).

RECURSO DE REVISTA [...] HORAS EXTRAS - PRESTAÇÃO HABITUAL - ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA - ATIVIDADE INSALUBRE - REGIME 12X36 - NULIDADE - EFEITOS. Esta Corte, recentemente, cancelou a Súmula n.º 349, segundo a qual -A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT).- Não é mais possível a entabulação de Acordo ou Convenção Coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividades insalubres, notadamente quando há prestação de horas extras habituais em regime de 12 horas por 36 de descanso. Os itens III e IV da Súmula n.º 85, ao determinarem o pagamento apenas do adicional em relação às horas extras que tiverem sido compensadas dentro da jornada normal semanal, só se aplicam quando a invalidade do ajuste decorrer apenas da prestação de horas extras habituais ou do mero desatendimento de exigências legais, o que não é o caso dos autos, que além da prestação habitual de horas extras, foi constatado o trabalho em atividade insalubre. Declarado absolutamente nulo o acordo de compensação de jornadas, são devidas as horas extras a partir da 8ª diária ou da 44ª semanal, nos termos do art. 7º, XIII, da CF/88. Recurso conhecido e provido. (RR - 276400-09.2008.5.09.0069 , Relator Ministro: Carlos Alberto Reis de Paula, Data de Julgamento: 22/06/2011, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/06/2011)

RECURSO DE REVISTA. [...] COMPENSAÇÃO DE JORNADA EM ATIVIDADE INSALUBRE. ACÓRDÃO DO TRT QUE DEFERE APENAS O ADICIONAL DE HORAS EXTRAS COM BASE NAS SÚMULAS NºS 85, IV, E 349 DO TST. SUPERVENIÊNCIA DO CANCELAMENTO DESSA ÚLTIMA. A premissa maior da condenação imposta à Reclamada foi a de que é possível a compensação de jornada em atividade insalubre por meio de norma coletiva sem autorização da autoridade do Ministério do Trabalho, na forma da Súmula nº 349 do TST, combinada com o item IV da Súmula nº 85 do TST. Como, porém, aquela primeira veio a ser cancelada na sessão plenária deste c. Tribunal ocorrida em 25/5/2011, evidenciando a necessidade de autorização do Ministério do Trabalho para a celebração de norma coletiva de compensação de jornada, então a decisão do e. TRT da 4ª Região de limitar ao adicional a condenação de horas extras prestadas em trabalho insalubre é, na verdade, mais favorável à Reclamada do que o atual entendimento desta Corte, não se alterando, porém, o v. acórdão do e. TRT da 4ª Região por força do princípio da non reformatio in pejus. Recurso de revista não conhecido. (RR - 79000-27.2006.5.04.0382 , Relator Ministro: Horácio Raymundo de Senna Pires, Data de Julgamento: 15/06/2011, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/06/2011)

ACORDO DE COMPENSAÇÃO. BANCO DE HORAS. O Tribunal Regional considerou inválido o regime de compensação adotado pela reclamada, em face das seguintes premissas: tratar-se de trabalho insalubre e sem autorização do órgão competente, como exige o art. 60 da CLT, e não estar demonstrado, nos autos, o cumprimento das exigências para a regular adoção do banco de horas. Citou como exemplo, o fato de inexistir planilha individual de acompanhamento da jornada de trabalho, conforme os critérios estabelecidos na norma coletiva, fato que também contribuiu para se entender pela invalidade do banco de horas. O art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal não foi violado na sua literalidade. Esse dispositivo faculta a compensação de horários mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, mas não trata da questão peculiar dos autos, de prorrogação e compensação de jornada em atividade insalubre bem como a invalidade do banco de horas porque inobservados os critérios previstos na norma coletiva. Os arestos trazidos a cotejo não abordam todos os fundamentos da decisão recorrida. Incide na espécie, a

afastar o conhecimento do recurso de revista, o óbice das Súmulas nos 23 e 296, item I, do TST. Acrescenta-se que o cancelamento da Súmula nº 349 do TST pelo Tribunal Pleno (DEJT 30/05/2011) vem consolidar o entendimento desta Corte quanto à impossibilidade de negociação coletiva de jornada de trabalho em atividade insalubre. Recurso de revista não conhecido. (RR - 146900-83.2006.5.04.0331, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 29/06/2011, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/08/2011)

xv

Súmula nº 85 do TST - COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item V - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011)

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade "banco de horas", que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

xvi

Lei nº 10.820 de 17 de dezembro de 2003 (D.O.U. de 18.12.2003) - Dispõe sobre a autorização para desconto de prestações em folha de pagamento, e dá outras providências.

xvii

Código Civil – Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002

Artigo 412 – O valor da cominação imposta na cláusula penal não pode exceder o da obrigação principal.

xviii

Artigo 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

[...]

§ 3º - O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

Portaria MTE nº 1095/2010 (D.O.U. de 20.05.2010) - Disciplina os requisitos para a redução do intervalo intrajornada.

Súmula nº 437 do TST - INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I – Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão total ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inafanável à negociação coletiva.

III – Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV – Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º, da CLT.

xix

Lei nº 7.238 de 29 de outubro de 1984 (D.O.U. de 31.10.84) - Dispõe sobre a manutenção da correção automática semestral dos salários, de acordo com o Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC, e revoga dispositivos do Decreto-lei nº 2.065/1983.

Artigo 9º - O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

xx

Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011 (D.O.U. de 13.10.2011) - Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências.

Artigo 1º - O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

§ único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

xxi

Súmula nº 441 do TST: AVISO PRÉVIO. PROPORCIONALIDADE - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. O direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço somente é assegurado nas rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir da publicação da Lei nº 12.506, em 13 de outubro de 2011.

xxii

Não haverá contagem de proporcionalidade para períodos inferiores a um ano, pois o módulo de contagem com acréscimos sucessivos de três dias estabelecido expressamente na lei é de um ano de serviço prestado ao mesmo empregador. Assim, o acréscimo de três dias de que dispõe o § único do artigo 1º da Lei nº 12.506/2011 será computado a partir do primeiro ano completo de trabalho na mesma empresa, e assim, sucessivamente.

RECURSO ORDINÁRIO - EMENTA: AVISO-PRÉVIO PROPORCIONAL. LEI 12.506/11. CONTAGEM. O parágrafo único do art. 1º da Lei 12.506/11 dispõe que o aviso-prévio proporcional deverá ser acrescido de 3 (três) dias para cada ano completo de serviço até o máximo de 60 (sessenta dias), perfazendo, no total, 90 (noventa) dias. Observância dos critérios estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE mediante a edição da Nota Técnica nº 184/2012/CGRT/SRT/TEM.

(PROCESSO: 0000015-36.2012.5.04.0252 RO – RELATOR DESEMBARGADOR MARCELO GONÇALVES DE OLIVEIRA).

RECURSO ORDINÁRIO – EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL. O reconhecimento do direito à percepção de aviso prévio proporcional dá-se a partir da vigência da Lei nº 12.506, em 13.10.2011, sendo devido o mínimo de 30 (trinta) dias, nos termos da lei, aqueles que trabalham até um ano para o mesmo empregador, somando-se três dias a cada ano na mesma empresa. Recurso desprovido.

(PROCESSO: 0000732-48.2012.5.04.0252 RO- RELATOR DESEMBARGADORA ANGELA ROSI ALMEIDA CHAPPER).

xxiii

Constituição Federal de 1988:

Artigo 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com [...], com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada a sua vinculação para qualquer fim;

Súmula nº 228 do TST - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno em 26.06.2008 - Res. 148/2008, DJ 04 e 07.07.2008 - Republicada DJ 08, 09 e 10.07.2008). **SÚMULA CUJA EFICÁCIA ESTÁ SUSPensa POR DECISÃO LIMINAR DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL** (Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012)

A partir de 9 de maio de 2008, data da publicação da Súmula Vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário.

Súmula Vinculante nº 4 do STF – Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial.

xxiv

Sobre o Registro Eletrônico de Ponto

A Portaria nº 1510/2009 do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE disciplinou o Sistema de Registro Eletrônico de Ponto – SREP (Formado pelo Programa de Tratamento de Registro de Ponto - PTRP e pelo Registrador Eletrônico de Ponto – REP) e a sua utilização.

Depois de ouvir representantes de todos os setores da atividade econômica, e considerando as dificuldades operacionais em alguns segmentos da economia para implantação do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto – SREP, o Ministério do Trabalho e Emprego decidiu estabelecer prazos progressivos para a entrada em vigor da obrigatoriedade de utilização do equipamento Registrador Eletrônico de Ponto – REP.

Assim, a Portaria nº 2.686/2011 do MTE (DOU de 28.12.2011 – Seção 1 – Pág. 84) estabeleceu que é obrigatória a utilização do REP:

- **A partir de 2 de abril de 2012**, para as empresas que exploram atividades na indústria, no comércio em geral, no setor de serviços, incluindo, entre outros, os setores financeiro, de transportes, de construção, de comunicações, de energia, de saúde e de educação;

- **A partir de 1º de junho de 2012**, para as empresas que exploram atividade agro-econômica nos termos da Lei n.º 5.889/1973; e

- **A partir de 3 de setembro de 2012**, para as microempresas e empresas de pequeno porte, definidas na forma da Lei Complementar nº 126/2006.

Assim, o CONTRAB reitera as seguintes considerações:

1. Conforme informado em manifestações anteriores do CONTRAB, a Portaria nº 1.510/2009 do MTE está em vigor.

Isso significa que todas as empresas que adotam Sistema de Registro Eletrônico de Ponto adequar seus sistemas ao disposto na Portaria.

Sobre a implementação do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto – SREP, o Ministério do Trabalho e Emprego disponibilizou informações e "Perguntas e Respostas" no endereço <http://portal.mte.gov.br/pontoeletronico/>.

2. Reitera-se que a adoção do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP é facultativa. Quem decide sobre a sua adoção é o empregador, permanecendo os demais meios de controle de jornada de trabalho, mecânico e manual, como opções disponíveis para sua livre escolha.

A legislação brasileira (artigo 74, § 2º, da CLT) determina que toda empresa com mais de dez funcionários adote uma das três modalidades de ponto: manual (escrito), mecânico (cartão) ou eletrônico. Assim, nenhuma empresa está obrigada a adotar o ponto eletrônico.

Porém, as empresas que optarem por registrar a jornada de seus trabalhadores de forma eletrônica deverão seguir integralmente as regras estabelecidas na Portaria nº 1.510/2009, que criou o Sistema do Registro Eletrônico do Ponto - SREP.

As empresas poderão, também, adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, desde que autorizados por Acordo Coletivo de Trabalho.

3. A Portaria MTE nº 373/2011 dispõe sobre a possibilidade de negociação coletiva para a implementação de sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, ou, sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, cabendo a cada categoria e empresário, a análise da viabilidade e pertinência do sistema ser negociado.

xxv

Consolidação das Leis do Trabalho – CLT:

Artigo 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

§ único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio

Súmula nº 428 do TST - SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza regime de sobreaviso.

II – Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distancia e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso

xxvi

Constituição Federal de 1988:

Artigo 9º – É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º - A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º - Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

Artigo 114 – Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

[...]

II – as ações que envolvam exercício do direito de greve;

[...]

§3º - Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Lei nº 7.783 de 28 de junho de 1989 (D.O.U. de 29.6.1989) – Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências.

Conselho de Relações do Trabalho e Previdência Social - CONTRAB
Gerência Técnica e de Suporte aos Conselhos Temáticos - GETEC
Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul - FIERGS
Av. Assis Brasil, 8787 - CEP 91140-001 - Porto Alegre-RS / Brasil
Fone/Fax: (51) 3347.8871 / (51) 3364.3632
E-mail: contrab@fiergs.org.br