

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

**ANÁLISE COMPARATIVA DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO A
PARTIR DAS NORMAS VIGENTES
(UM ESTUDO DE MULTICASOS)**

KÁTIA REGINA PFLEGER
FLORIANÓPOLIS - SANTA CATARINA
1999

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SOCIO ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

**ANÁLISE COMPARATIVA DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO A
PARTIR DAS NORMAS VIGENTES
(UM ESTUDO DE MULTICASOS)**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido ao Departamento de Ciências Contábeis, do
Centro Sócio-Econômico, da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito
parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Acadêmica: KÁTIA REGINA PFLEGER
Orientador: SAMUEL DA SILVA MATTOS
FLORIANÓPOLIS – SANTA CATARINA

1999

**ANÁLISE COMPARATIVA DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO A
PARTIR DAS NORMAS VIGENTES
(UM ESTUDO DE MULTICASOS)**

Autora Acadêmica: Kátia Regina Pflieger

Esta monografia foi apresentada como trabalho de conclusão de curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina, obtendo a nota média de 9,5, atribuída pela banca examinadora integrada pelos professores abaixo nominados.

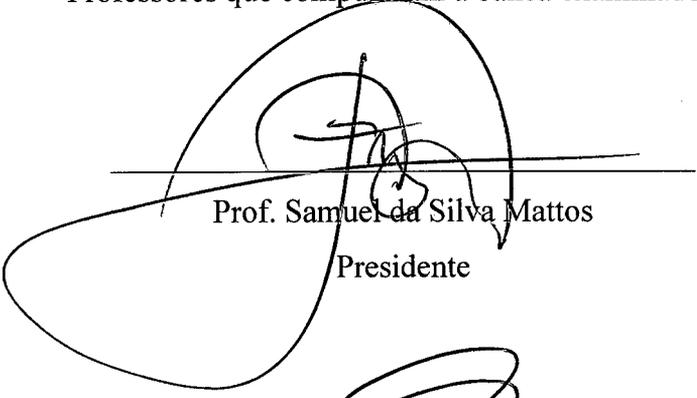
Florianópolis, 24 de.....*março*.....de 1999.



Prof. Maria Denize Casagrande

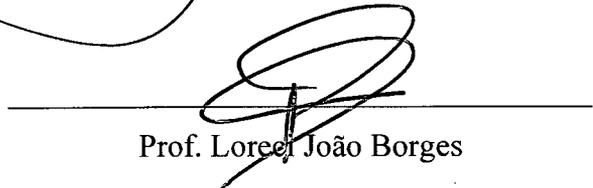
Coordenadora de Monografia do Curso de Ciências Contábeis

Professores que compuseram a banca examinadora:



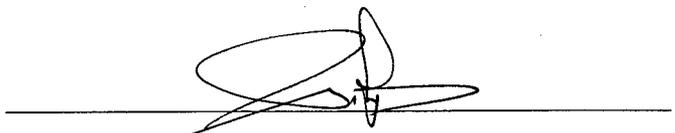
Prof. Samuel da Silva Mattos

Presidente



Prof. Loreel João Borges

Membro



Prof. Sílvio Lehmkuhl Meyer

Membro

AGRADECIMENTOS

A Deus, por me manter firme na realização deste importante percurso da minha vida, iluminando e tornando possível a concretização de mais um dos meus objetivos.

Agradeço em especial o Professor Samuel da Silva Mattos. Sem seu conhecimento e orientação não seria possível a realização deste estudo.

Meu muito obrigada, aos membros da banca pelas contribuições e atenção a este trabalho.

Ao Departamento de Ciências Contábeis, Coordenação de Curso e Professores, por possibilitarem a oportunidade de um enriquecimento profissional e pessoal neste curto período de tempo, obrigada.

Aos meus amigos e colegas de Cursos, em especial, Edson Porgentino Chaves e Humberto José Melo, que propiciaram bons momentos de aprendizados juntos, além de encorajamento profissional, minha sincera gratidão.

Agradeço pela colaboração, na coleta de bibliografia para este trabalho, o Tribunal Regional de Trabalho, DIEESE, SINDASPI e o funcionário Emerson e ao Escritório de Contabilidade SERCONFIS.

Agradeço profundamente à minha família, pelo apoio e dedicação no decorrer da realização de todo o Curso e em especial no cumprimento desta etapa.

Enfim, meus sinceros agradecimentos, a todos que de uma forma ou de outra contribuíram com sugestões, críticas e comentários durante a elaboração da monografia.

SUMÁRIO

RESUMO	7
CAPÍTULO 1	9
1.1 INTRODUÇÃO	9
1.1.1 Considerações iniciais	9
1.1.2 Problema	11
1.1.3 Justificativa	12
1.1.4 Objetivos	13
1.1.5 Organização do estudo	13
1.2 METODOLOGIA	14
1.2.1 Metodologia da pesquisa	14
1.2.2 Metodologia aplicada	15
1.2.3 Limitações da pesquisa	15
CAPÍTULO 2	17
2.1 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	17
2.1.1 Evolução histórica das convenções coletivas de trabalho	18
2.1.2 As diferenças existente entre acordos coletivos, convenções coletivas, contratos coletivos e dissídios coletivos	25
2.1.3 Relações existente entre as convenções coletivas e a lei	28
2.1.4 As principais bases de reivindicações das convenções coletivas de trabalho	33
CAPÍTULO 3	39
3.1 Análise comparativa das convenções coletivas de trabalho a partir das normas vigentes. (um estudo de multicasos)	39
3.1.1 Cláusulas econômicas	40
3.1.2 Cláusulas contratuais	49
3.1.3 Cláusulas específicas sobre caixas	54
3.1.4 Proteção ao emprego/estabilidade	57
Considerações finais	61
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
ANEXOS	65

*Dedico este trabalho, em
especial à minha mãe.*

RESUMO

O processo de negociação coletiva entre trabalhadores, empresários e sindicatos é um dos mais importantes espaços em que essa discussão tem se desenvolvido ao longo da história. As convenções coletivas de trabalho, que são o ponto máximo dessas negociações, apesar de todos os problemas enfrentados na luta de novas conquistas, têm dado interpretações diferentes àquelas contempladas pelas leis vigentes.

Neste sentido, este estudo tem por objetivo efetuar uma análise comparativa entre as convenções coletivas de trabalho da Federação do Comércio de Santa Catarina, a partir das leis vigentes, explicitando os avanços ocorridos entre elas. Para isso, fez-se um estudo de multicasos com base nas convenções acima citadas.

Assim, no que concerne à revisão bibliográfica, primeiramente foi apresentada a evolução histórica das convenções coletivas, desde seu surgimento até os dias atuais.

Em seguida, por causa das dificuldades dado aos conceitos de dissídio, acordo, contrato e convenção coletiva, tentou-se explicitar as diferenças existentes entre eles. Observou-se que, excluindo o dissídio, a diferença entre as demais negociações coletivas está na sua representatividade.

Discutiu-se as relações entre as convenções coletivas de trabalho e a lei, constatando-se a primazia desta sobre as convenções coletivas. Porém, as convenções apresentam diversas vantagens sobre a lei, essas vantagens vão desde, a flexibilização até a maneira como são elaboradas.

Após abordou-se as principais bases de reivindicações das convenções coletivas de trabalho. Constatou-se que essas bases se encontram em âmbito geral e no âmbito interno

das empresas. Foram abordados também as principais reivindicações encontradas nas negociações coletivas de trabalho.

Por fim, demonstrou-se, através de um estudo de multicasos, uma análise comparativa de algumas convenções coletivas de trabalho da Federação do Comércio de Santa Catarina, a partir das normas vigentes, identificando as conquistas ocorridas e o custo para a empresa.

CAPÍTULO I

Este capítulo será estruturado de forma a abranger todos os pontos que irão conduzir este estudo. Para isso será dividido em duas seções. Na primeira, far-se-á uma introdução à pesquisa apontando os itens indispensáveis a qualquer trabalho de natureza científica. Na segunda, será evidenciada a metodologia a ser utilizada na execução do trabalho.

1.1 INTRODUÇÃO

Nesta seção, primeiramente, serão feitas considerações iniciais sobre a análise comparativa das convenções coletivas a partir das normas trabalhistas. Em seguida, serão definidos o problema, a justificativa e os objetivos específicos do presente trabalho. E, finalmente, na seqüência, será evidenciada a organização do presente estudo.

1.1.1 Considerações Iniciais

A relação entre empregados e empregadores desde os tempos mais remotos de nossa história sempre foi conturbada. Pois esta relação está intimamente ligada no início, com o trabalho escravo, onde estes não detinham direito trabalhista algum. Esta herança deixada pelo escravismo foi difícil de ser superada, pois os patronos que possuíam o poder de

dominar o trabalho, jamais concediam direitos aos trabalhadores ou cumpriam alguma obrigação para com eles.

Porém, foi a partir da revolução industrial de 1850, na Inglaterra, que a humanidade começou a presenciar os grandes avanços dos direitos trabalhistas, ou pelo menos, começou-se a pensar nas condições de trabalhos atuais.

Com a revolução industrial, principalmente na Inglaterra e França, os trabalhadores começaram a se articular para reivindicar melhores condições de trabalho, surgindo os primeiros sindicatos e as convenções trabalhistas, que foram reconhecidos pelo Estado como agrupamentos sociais institucionalizados, permanente e disciplinado pelo direito.

No Brasil, somente a partir de 1903 (Dec.- lei nº 979, de 6-1-1903) foi reconhecido o sindicalismo rural e anos mais tarde o urbano (Dec.- lei nº1637 de 5-6-1907), fruto da já consciente classe trabalhista.

No entanto, as discussões referentes, às relações coletivas do trabalho no Brasil só ganharam forma e legalidade a partir da era “Vargas”, onde o Estado elaborou normas para agrupar os trabalhadores em categorias econômicas, prevendo vários sindicatos por categorias econômicas diferentes. Porém, a constituição de 1937 foi restritiva, considerando a greve como recurso nocivo e anti-social . Com o advento da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) em 1943, ainda na era “Vargas”, foi que realmente foram disciplinadas as associações, os sindicatos e a sua dinâmica . E, anos mais tarde, na constituição de 1946 foi incorporado à CLT o restabelecimento do direito de greve, suporte das convenções coletivas desde o início reconhecidas. De qualquer forma, a lei do trabalhador “CLT”, foi elaborada de modo muito abrangente não atendendo a todas as classes trabalhistas de forma específica.

Os trabalhadores conheceram realmente a democratização da CLT e viram seus direitos serem ampliados, a partir das discussões em torno das convenções coletivas. Ela tem por finalidade o atendimento dos interesses da categoria profissional.

Diante disso, construir uma análise comparativa das principais cláusulas de negociação das convenções coletivas a partir das normas vigentes se torna extremamente oportuno, pois mostrará ao trabalhador e empregador a evolução dos debates em torno das relações de trabalho. Explicitando os avanços ocorridos em face as normas vigentes. Além

de prover de informações úteis, as pessoas responsáveis pela tomada de decisões na empresa.

1.1.2 Problema

A convenção coletiva do trabalho no Brasil se formou aos poucos. A partir do final do século XIX surgiram as primeiras associações de trabalhadores que tinham como principais objetivos: a promoção da solidariedade entre as classes, auxiliar materialmente os operários nos momentos difíceis, como greves ou em épocas de dificuldades econômica. Com o passar do tempo essas associações desenvolveram-se dando origem aos primeiros sindicatos.

A partir de então, surgiram várias leis regulando as atividades profissionais deixando a justiça do trabalho sem um parâmetro legal a ser seguido, pois inexistia uma lei magna que consolidasse todas as leis criadas recentemente.

Por isso, o Estado criou a Consolidação das Leis Trabalhistas, com o objetivo principal de disciplinar a relação do trabalho e garantir direitos básicos aos trabalhadores.

A legislação trabalhista, como outra lei qualquer, foi consolidada com o intuito de resolver as questões litigiosas básicas entre o empregado e o empregador e garantir direitos e deveres para ambos de forma definitiva.

Porém, com o desenvolvimento da indústria, do comércio e da economia em geral, as relações trabalhistas ficaram cada vez mais complexas e específicas. Os trabalhadores, através dos sindicatos, tiveram nas convenções coletivas do trabalho, garantida por Lei (CLT), importante instrumento para garantirem seus direitos diante das transformações ocorridas no ambiente de trabalho.

Diante do que foi exposto acima, constata-se alguns problemas que precisam ser esclarecidos e respondidos. Por que os sindicatos vêm enfraquecendo a cada convenção coletiva? Como são elaboradas as reivindicações coletivas? Quais são os principais avanços e conquistas? Quais os efeitos econômicos e sociais nas empresas a cada nova convenção coletiva?.

Pois toda vez que há uma convenção coletiva, suas discussões giram em torno de diferentes situações e reivindicações. E acabam por apresentar normas paralelas às contempladas pela legislação. Então entende-se que há necessidade de se fazer uma análise comparativa das principais cláusulas de negociação das convenções coletivas a partir das normas vigentes e apontar os principais avanços e conquistas.

1.1.3 Justificativa

O desenvolvimento tecnológico na indústria, comércio, serviços e também na agricultura foram acompanhadas por profundas mudanças nas relações do trabalho.

Depois do advento das consolidações das leis trabalhistas, como norma disciplinadora das relações do trabalho e da legalização dos sindicatos e das convenções coletivas de trabalho, é que os direitos e obrigações de empregados e empregadores foram colocados em discussão.

Por causa dessa dinâmica existente nas relações de trabalho, onde o modo de produção sofre alterações constantes, exigindo do trabalhador também mudanças no modo de produzir, surge novas reivindicações para adequar a relação do trabalho à realidade.

Diante do exposto acima, a escolha deste tema está relacionada justamente com a evolução das convenções coletivas face às leis vigentes, pois é importante, os gestores das empresas acompanharem de perto as negociações coletivas, em virtude da repercussão que as convenções podem provocar na estrutura econômica-social da empresa. Tais repercussões surgem a partir do descontentamento e desmotivação dos empregados, afetando assim, a produtividade e competitividade da empresa. Por isso, elaborar um estudo detalhado sobre as principais cláusulas de reivindicações dos trabalhadores levantando os custos destas, mostrará a real capacidade da empresa de atendê-las além de servir como documento hábil de negociação.

1.1.4 Objetivos

Este trabalho tem como objetivo geral demonstrar os avanços dos direitos trabalhistas ocorridos nas Convenções de Trabalho a partir da Lei vigente.

Através de um estudo de multicasos, ocorrerá uma análise comparativa entre as Convenções Coletivas de Trabalho e as normas vigentes.

Em se tratando dos objetivos específicos que irão permear o presente estudo, pretende-se o que segue:

- Apresentar a evolução histórica das convenções coletivas do trabalho;
- Caracterizar as diferenças existentes entre convenções coletivas, acordos coletivos, contratos coletivos e dissídios coletivos;
- Discutir as relações entre a convenção coletiva e a lei e
- Apresentar as principais bases de reivindicações da Convenções Coletivas de Trabalho.

1.1.5 Organização do estudo

Com o objetivo de facilitar o entendimento do presente trabalho, ele será dividido em quatro capítulos, sendo estes subdivididos em seções.

O primeiro capítulo refere-se à introdução deste estudo e está dividido em duas seções. Primeiramente, será apresentadas as considerações iniciais, dando uma visão ampla do assunto. Em seguida, serão evidenciado a situação-problema, que foi determinante na escolha do tema, objeto deste estudo. Imediatamente após, será justificado a realização do tema, e depois , serão demonstrados os objetivos pretendidos com o desenvolvimento da pesquisa. Por último, será apresentada a organização do estudo. Na segunda seção, serão explicitados os procedimentos metodológicos a serem aplicados neste trabalho. Tais procedimentos encontram-se subdivididos em metodologia da pesquisa, metodologia aplicada e limitações da pesquisa.

No segundo capítulo realizar-se-á a revisão bibliográfica. Este capítulo, com o intuito de facilitar a compreensão, será dividido em quatro seções. Na primeira, abordar-se-á a evolução histórica das convenções coletivas de trabalho, expondo como surgiu e evoluiu no decorrer dos anos até os dias atuais. A segunda, mostrará as diferenças existentes entre acordos coletivos, dissídios coletivos, contratos coletivos e convenções coletivas de trabalho. Em seguida, serão evidenciadas as relações entre as convenções coletivas de trabalho e a Lei vigente. Por fim serão analisadas as principais bases de reivindicações das convenções coletivas de trabalho.

1.2 METODOLOGIA

Esta seção será dividida em três partes. Na primeira far-se-á um breve comentário acerca do que seja uma monografia. Em seguida, serão apresentadas a metodologia adotada no presente trabalho. E por fim, apresentadas as limitações ao presente trabalho.

1.2.1 Metodologia da pesquisa

São diversos os conceitos de monografia encontrados em obras de autores que abordam este assunto. Neste sentido, SALOMOM apud MARCONI e LAKATOS (1990; p. 204) conceituam monografia como, “o tratamento escrito de um tema específico que resulte de interpretação científica com o escopo de apresentar uma contribuição relevante e pessoal à ciência”.

A AMERICAN LIBRARY ASSOCIATION (...) define monografia como “o trabalho sistemático e completo sobre um assunto particular usualmente pormenorizado no tratamento, mais não extenso em alcance”.

HUHNE, (1988; p.225) do ponto de vista “etmológico”, monografia forma-se do grego “monos” (um só) e “graphein” (escrever). Deste modo, é comum definir-se

monografia como o estudo por escrito de um só tema exaustivamente estudado e bem delimitado.

Portanto, a monografia trata-se de um estudo sobre um assunto específico ou particular, onde procura-se ressaltar pontos que são indispensáveis à sua compreensão, através de objetivos descritos e delimitados, que possam ainda mais facilitar sua leitura e compreensão.

1.2.2 Metodologia aplicada

O presente trabalho consiste de um estudo de multicasos, ou seja, analisar não somente uma variável, pelo contrário, pois entende-se que só assim pode-se alcançar com maior precisão o objetivo principal. Por isso, serão analisadas as Convenções Coletivas de Trabalho da Federação do Comércio de Santa Catarina.

Com o intuito de alcançar o objetivo principal deste trabalho, que é efetuar uma comparação entre as Convenções Coletivas e as Normas Vigentes, a metodologia aplicada será desenvolvido através do cumprimento de várias etapas.

Neste sentido, inicialmente será coletado e analisado o material bibliográfico a respeito do tema da presente pesquisa. Em seguida, far-se-á uma seleção do material efetivamente necessário para o desenvolvimento da mesma, através de uma leitura aprofundada da bibliografia coletada.

1.2.3 Limitações da pesquisa

Neste trabalho pretende-se mostrar os avanços dos direitos trabalhistas nas convenções coletivas do trabalho em face à lei vigente. Entretanto, esta pesquisa encontrará algumas limitações em função do que a metodologia lhe impõe.

Uma das principais limitações decorre do fato de que o objetivo principal será abordado através de um estudo de multicasos.

Por último, faz-se necessário salientar que o presente trabalho possui restrições do assunto abordado, isso porque a pesquisa será direcionada a abranger, exclusivamente, os objetivos propostos.

CAPÍTULO II

Este capítulo consubstanciar-se-á da revisão bibliográfica e o estudo de caso, que constituem o arcabouço teórico e prático da presente pesquisa. Pretende-se, portanto, fundamentar os objetivos específicos que permeiam o tema a ser estudado.

2.1 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Para facilitar a compreensão deste estudo, a revisão bibliográfica será dividida em partes, de acordo com os assuntos que serão abordados. Inicialmente, será apresentada uma evolução histórica das convenções coletivas do trabalho. Na segunda parte serão caracterizadas as diferenças existentes entre as normas decorrentes das convenções coletivas, acordo coletivo, contrato coletivo e dissídios coletivos. Em seguida, serão analisadas as relações existentes entre a convenção coletiva de trabalho e as previstas na legislação. E, por fim, serão apresentadas as bases atuais das negociações coletivas de trabalho.

2.1.1 Evolução histórica das convenções coletivas do trabalho

A partir do momento que a civilização começou a se desenvolver, economicamente e socialmente, ocorreram profundas transformações na sociedade, principalmente na forma de se relacionar. Com o desenvolvimento da indústria e do comércio, as relações de trabalho ficaram muito complexas e os problemas trabalhistas começaram a surgir entre operários e patrões. A necessidade de leis que disciplinassem estes problemas do trabalho eram urgentes.

Segundo PRADO (1991; p.113) “em qualquer sociedade, pública ou privada, suas atividades são regidas pelas normas regulamentares, escritas ou pelo menos provenientes de hábitos reiterados que se transformam em costume. No tocante às questões de trabalho, que se verificam nas empresas, também assim ocorre”.

Transformações tecnológicas, econômicas, e sociais ocorridas na Europa e particularmente na Inglaterra nos séculos XVIII e XIX, resultaram na instalação do sistema fabril (fábricas) e na difusão do modo de produção capitalista.

A partir dessas evoluções econômicas e sociais surgiram as Convenções Coletivas de Trabalho, e deu-se principalmente pelo agravamento da situação social trabalhista e pela reivindicação de melhores condições de trabalho. Este movimento convencional está intimamente ligado com o início do sindicalismo. Conforme PRADO (1991; p.113-114), “as convenções coletivas de trabalho, em sua feição surgiram e se desenvolveram por força da questão social que se agravava”.

Também NASCIMENTO (1992; p. 573) refere que:

“os fundamentos históricos das relações coletivas confundem-se com a evolução do sindicalismo e com as primeiras coalizões, assim consideradas as reuniões transitórias de trabalhadores, destinadas a resolver problemas de interesse comum no grupo. Existe autores, que explicitam que as relações coletivas do trabalho é uma pré-história do sindicalismo (...) há doutrinadores que incluem entre as fases do seu desenvolvimento os períodos anteriores ao sindicalismo, para alguns a sua pré-história”.

GOMES (1981; p.790) diz que, “do ponto de vista histórico, o fenômeno convencional coletivo de condições de trabalho precede à própria organização sindical reconhecida. A princípio não foi preciso um grupo organizado, isto é, o grupo de

empregadores dotados de personalidade jurídica, para a celebração de um convênio coletivo sobre as condições de trabalho”.

Entende-se que a convenção coletiva de trabalho foi a primeira forma organizada (sindicato) dos trabalhadores de estabelecer uma negociação equilibrada e mais justa pelos seus interesses.

Da Silva (1994; p.291) afirma que “a primeira materialização do coletivo deu-se através da convenção coletiva no grupo socialmente organizado – os sindicatos (...) a convenção coletiva tornou-se o primeiro grande instrumento com que o empregado deu estabilidade e justiça às relações com o empregador”.

Desde os primórdios do aparecimento do Direito Coletivo do Trabalho, a análise da Convenção Coletiva de Trabalho fascinou o espírito dos estudiosos em todos os países, dada a repercussão social e econômica que as convenções coletivas de trabalho pode acarretar.

Do ponto de vista de GOMES (1981; p.793):

*“Nenhum outro instituto do **Direito do Trabalho** tem sido objeto de estudo dos especialistas e dos civilistas quanto à convenção coletiva de trabalho, desde seu aparecimento no mundo jurídico. E não só trabalhistas e civilistas têm se preocupado com a matéria, mas ainda administrativistas, constitucionalistas e economistas, sem falar em sociólogos e filósofos que vêem no fenômeno jurídico em causa do ponto de vista de convergência das pesquisas científicas contemporânea. Esses acurados estudos têm servido para destacar a relevância econômica e social do contrato coletivo de condições de trabalho no mundo contemporâneo”.*

Diante disso, nota-se que a convenção coletiva de trabalho, tem grande repercussão social e econômica, afetando diretamente as empresas. Essa repercussão poderá ser sentida na empresa, através do aumento da folha de pagamento, aumento de contribuição de impostos sociais (encargos sociais), concessão de benefícios, dentre outros.

Historicamente, nos países europeus e americanos, as Convenções Coletivas de Trabalho se desenvolveram sob a influência do sistema sindical presente. Para PRADO (1991, p.137) “efetuando um exame global dos convênios coletivos existentes no mundo contemporâneo, observa-se que as soluções acolhidas variam de acordo com o sistema sindical adotado nos diversos países”

Na Grã-Bretanha, por exemplo, onde a indústria se solidificou primeiro, do que em qualquer outro país do mundo, os sindicatos tiveram papel importante nas conquistas

trabalhistas, devido ao legislativo inglês possibilitar aos sindicatos poder para tal. Os sindicatos ingleses não se preocupavam muito com problema ideológicos mas sim com problemas reais dos trabalhadores, por isso tinha forte representação legislativa.

Assim PRADO (1991; p. 114-115) relata que:

“Foi a Grã-Bretanha o primeiro país no qual se implantou a grande indústria, tendo sido a pioneira do sindicalismo mundial (...) muitas conquistas foram conseguidas via legislativa, notadamente com relação à ampliação das atribuições sindicais, que atingiram o plano político (...) a organização sindical inglesa não se ocupa com problemas ideológicos, eis que suas atividades se orientam, com exclusividade, para as questões de ordem pública que possam afetar as condições imediatas dos trabalhadores (...) a autonomia do sindicalismo inglês, no tocante às reivindicações gerais dos trabalhadores, acha-se assegurada, não só por intermédio de sua representação parlamentar, como também pela regular consulta entre o governo e a cúpula sindical sobre todos os problemas de seu interesse”.

Porém, nos Estados Unidos da América a situação é diferente. Os sindicatos possuem total liberdade para as convenções coletivas e não são atrelado a nenhuma representação partidária. O livre mercado e a livre empresa são os que ditam as regras do jogo. O estado tem apenas papel de coadjuvante, não interferindo nas negociações. A preocupação com a liberdade, representatividade e autoridade são marcantes na história das convenções coletivas dos Estados Unidos da América.

Segundo PRADO (1991; p. 115-116):

“Nos Estados Unidos a situação é diferente. O norte-americano é o povo da livre-empresa, da livre-iniciativa e do direito de associação. Esses valores, fundamentais, são da maior importância para a solução do problema da convenção coletiva do trabalho (...) Os sindicatos, no exercício de suas atividades, não se encontram jungidos a política partidária. Sua autonomia é respeitada. As convenções coletivas, celebradas em grande número, sempre se apresentam com indiscutível autoridade (...) Nota-se no sindicalismo norte-americano uma preocupação acentuada com a liberdade e a segurança da entidade sindical. Também a autonomia da empresa é amparada (...) o sistema norte-americano de relações de trabalho está assentado no princípio segundo o qual o Estado compete criar condições para que as próprias partes encontrem diretamente soluções”.

A convenção coletiva na Alemanha ganhou impulso a partir da constituição de Weimar, onde foi assegurada a liberdade sindical e conselhos de operários dentro das empresas. PRADO (1991; p. 119) afirma que “fatos importantes ocorreram na Alemanha com a Constituição de Weimar, de 1919, que proclamou a liberdade sindical, tendo ainda

determinado a formação de conselhos operários nos ambientes de trabalho, para a solução efetiva dos problemas sociais”.

Cada país possui uma particularidade na história de suas lutas trabalhistas. Na Alemanha, as convenções se preocupavam, em particular pela seguridade do trabalhador e de sua família. PRADO (1991; p. 119) refere que “o sindicalismo alemão cuida com o maior interesse da seguridade do trabalhador e de sua família, garantindo-lhes remuneração condigna. Nesse sistema podemos enquadrar a Áustria e a Holanda”.

Como na maioria dos países, a criação dos sindicatos não foi tarefa fácil. Na França, os sindicatos começaram a atuar de forma clandestina, depois provisoriamente e, finalmente, na legalidade. No entanto, no princípio de sua legalidade, os legisladores franceses não cuidaram de sua representatividade, deixando essa parte para o setor jurídico. Os sindicatos através das convenções coletivas, só tinham a função de aumentar salários e se posicionarem contra movimentos grevistas.

Conforme PRADO (1991; p.126-127):

“Na França a introdução do sindicalismo foi difícil. Da proibição seguiu-se a fase de tolerância, para culminar no reconhecimento do órgão sindical com suas prerrogativas de representante da categoria profissional (...) ... para atender aos desempregados, obtiveram as organizações dos trabalhadores, em 31-03-1868, permissão a título precário para exercer suas atividades, embora sujeitos a rígida fiscalização das autoridades administrativas. Esse período de tolerância constitui o prenúncio da admissão, na legislação de vários países, do instituto do sindicalismo (...) o sindicalismo francês foi regulado pela Lei de 21 de março de 1884, que não cuidou da representatividade. A prerrogativa mais importante da entidade sindical, permaneceu à margem da ordem jurídica. É de se destacar que a convenção coletiva, a esse tempo, tinha por objeto apenas o aumento de salários e a reação contra os movimentos grevistas”.

A convenção coletiva na França, nessa época, encontrava dificuldade para separar os interesses individuais dos interesses coletivos das categorias. O acordo só entrava na legalidade depois que os interesses individuais eram devidamente aceitos. Tudo isso acontecia porque os sindicatos ainda não possuíam representatividade, somente mais tarde é que conseguiram esse importante instrumento sindical.

Para PRADO (1991; p.127):

“Não se distinguia com segurança os interesses individuais dos trabalhadores dos interesses coletivos da categoria profissional. Considerou-se erroneamente a norma coletiva como integrante da categoria dos contratos individuais, com aplicação apenas aos

contratantes (...) as normas acordadas, sempre genéricas, só tinham valor jurídico a medida em que eram aceitas pelas partes celebrantes dos contratos individuais de trabalho. Podiam os contratantes, por livre deliberação, se desobrigar do seu cumprimento (...) só depois de muitos esforços e muitas controvérsias, com o apoio em diversos textos legais, que terminaram por ser promulgados, assegurou-se ao sindicato a prerrogativa de representar a profissão”.

Assim, como na maioria dos países, onde as convenções coletivas de trabalho se desenvolveram de acordo com o sistema sindical existente, no Brasil também não foi diferente. Depois de decretos e constituições é que os sindicatos foram devidamente legalizados e sua representatividade profissional delineada. Só assim as convenções coletivas de trabalho ganharam forma e força.

PRADO (1991; p. 172-173) comenta que:

“A convenção coletiva do trabalho no Brasil se formou aos poucos. O Dec.-Lei n.979, de 6-1-1903, facultava os profissionais da agricultura e indústria rurais de qualquer gênero, organizarem ente si sindicatos para o estudo, custeio e defesa de seus interesse. Nada dispunha sobre acordos (...) o Dec.-Lei n. 1637 de 5 de junho de 1907, ampliou as atribuições do sindicatos, assim dispondo: É facultado aos profissionais de profissões similares ou conexas, inclusive aos das profissões liberais, organizarem entre si sindicatos, tendo por fim o estudo, a defesa e o desenvolvimento dos interesses gerais da profissão o dos interesses profissionais de seus membro, (...) As duas leis citadas foram pioneiras. Muito antes de legislar sobre sindicalismo no Brasil, regularam a constituição dos sindicatos, de maneira expontânea, reconheceram de modo amplo a representatividade da classe inteira, e cuidaram de incentivar os acordos e arbitragem, afim de dirimir as divergências entre capital e trabalho”.

MAGANO (1972; p.29) também refere que:

“O esquema da convenção coletiva, no Brasil, surgiu com o Decreto nº. 21.761, de 23 de agosto de 1932, decalcado na lei francesa de 25 de março de 1919. As suas principais características eram as seguintes: ... C – A força obrigatória da convenção se restringia apenas aos associados do Sindicato, podendo, porém, ser estendida aos demais membros da categoria profissional, por ato ministerial. E – Os associados do sindicato podiam se subtrair aos efeitos das convenções dele demitindo-se, no prazo de dez dias e provando haverem votado contra ela ou não comparecido à assembléia que a ratificara”.

Momentos antes da criação da Consolidação das Leis Trabalhistas no Brasil havia um excesso de normas e decretos sobre o funcionamento das categorias de trabalho. Sua diversificação, aliada ao volume excessivo, tornava difícil o manuseio e a consulta dos dispositivos em vigor. De acordo com PRADO (1991; p. 218):

“havia a necessidade de classificação e coordenação das leis então vigentes de maneira orgânica, eliminadas as de pura emergência, de natureza transitória (...) Elaborou-se, assim, a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo decreto Lei de 1º de maio de 1943. Obra sem dúvida notável, que honra as letras jurídicas brasileiras. Houve inegável propósito de dar organicidade ao que estava feito”.

As convenções coletivas de trabalho são difundidas em diversos países, especialmente naqueles em que as atividades sindicais são mais amplas. Desenvolveram-se em dois períodos, na **fase contratual**, subsequente às primeiras conquistas das classes trabalhadoras por meios de greves, sabotagens e outras ações coletivas contra os empregadores, surgindo como um instrumento de pacificação espontâneo, fruto do próprio meio econômico-profissional, em uma **fase regulamentar**, caracterizada por sucessivas leis estatais, visando incorporar e consolidar as convenções coletivas de trabalho no ordenamento jurídico.

Atualmente no Brasil, as convenções coletivas de trabalho e até mesmo as negociações coletivas de trabalho, estão passando por profundas transformações no que diz respeito a forma de se organizar e de negociar. As mudanças são necessárias, pois o sistema sindical e as negociações está enfraquecendo. As questões que estão retardando essas transformações, e que é um consenso entre empregados, empregadores e sindicatos, são principalmente rigidez na legislação e o próprio sistema sindical atual.

Neste sentido LUNARDI (1994; p.172-173) comenta que:

*“Para alcançarmos a liberdade sindical ampla, principalmente no campo das relações trabalhistas, a legislação obreira merece ser revisada e atualizada, acompanhando a evolução da nossa sociedade, buscando adaptar-se a ela, sem perder de vista aquilo que vem sendo praticado em Países mais desenvolvidos (...) a liberdade de se contratar e a negociação coletiva (**flexibilização nas relações de trabalho**), estão intimamente comprometidas com as possíveis mudanças no sistema sindical, que já apresenta sinais de evolução. Está na hora de aqueles que produzem, os empresários e trabalhadores, fixarem as suas próprias regras de conformidade com suas reais necessidades e possibilidades (...) em nosso País, a legislação trabalhista tem engessado a criatividade e a iniciativa das partes envolvidas, para o estabelecimento de relações modernas (...) a pluralidade sindical dever ser instituída, a fim de que as representatividades seja consolidadas tanto por parte dos trabalhadores como pelas empresas e finalmente a Consolidação das Leis Trabalhistas e a própria Constituição federal há de ser totalmente remodelada, dando lugar a uma legislação capaz de enumerar tão-somente direitos elementares, para garantir as condições de trabalho das categorias inorganizadas em sindicato”.*

Com relação a questão da flexibilização nas relações do trabalho, Bernardes, Revista Jurídica: Trabalho & Doutrina (1997; p.96-97-98-99), também comenta que:

“A flexibilização das relações do trabalho, é uma imposição que a economia moderna faz aos países de rígido sistema legalista em matéria de relações individuais de trabalho. Ela consiste primordialmente em enfraquecer o direito legislado, talvez em benefício da liberdade de negociação; ou, como se tem sustentado, não sem razão, em benefício exclusivo das empresas (...) a flexibilização é uma proposta de enorme interesse patronal (e da economia nacional: reduzir custos para concorrer melhor) ajudada por fatal mudança do mercado de trabalho: postos de trabalho que exigem novos conhecimentos e postos de trabalho que se eliminam (...) a depreciação do fator trabalho fortalece a pretensão de flexibilizar algumas garantias legais, abrindo espaço para a negociação coletiva; a qual entre nós, sempre esteve centrada nas cláusulas salariais (...) a flexibilização, portanto, ganha corpo entre nós com as propostas de redução de encargos trabalhistas e previdenciários e se fortalece com as dificuldades que enfrentam os sindicatos para a contra-arrestarem validamente. Dificuldade que decorrem, seja de redução do emprego formal, seja da conseqüente redução do interesse dos trabalhadores formais pelos sindicatos. Outra peculiaridade do sindicato contemporâneo é a perda do apelo popular do discurso socialista, que lhe roubou espaço político, por que lhe falta uma bandeira de luta ideológica, que não seja apenas denúncias de desmandos estatais, arma de ataque de qualquer corrente de oposição política (...) o benefício exclusivo dos empregadores, na flexibilização ocorreria porque a negociação coletiva, nessa conjuntura de forte desemprego, perde eficácia, dado o enfraquecimento do poder de representação e de barganha dos trabalhadores”.

Além das questões apresentadas que enfraquecem as negociações coletivas e as atuações dos sindicatos, o desemprego, o encerramento das empresas, a redução da produção, os cortes dos gastos sociais, a manutenção e/ou aumento das perdas salariais, o salário mínimo defasado, juntamente com os aspectos anteriores, contribuíram para debilitar ainda mais as lutas, as organizações e as representações dos trabalhadores e diminuir gradativamente alguns dos poucos direitos legais e/ou acordados.

2.1.2 As diferenças existentes entre acordos coletivos, convenções coletivas, dissídios coletivos e contrato coletivo de trabalho.

As expressões acima citadas sempre causam confusão referente ao conceito, para nós, leigos no assunto, dificilmente encontraremos as diferenças, somos obrigados a buscar no Direito do Trabalho elementos que elucidem tais conceitos.

Um dos pontos centrais das organizações sindicais é a negociação coletiva por categoria, base territorial e data-base diferenciadas. Os instrumentos de contratação são: a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho. A convenção coletiva entre o sindicato patronal e o sindicato dos empregados pressupõe um acerto social, submetido a regras pré-determinadas pela legislação, sendo válido apenas para o prazo de vigência. Todas as cláusulas podem ser rediscutidas, renovadas, ou não, em cada convenção, podendo seu conteúdo ser totalmente modificado nos dissídios.

O acordo coletivo é estabelecido entre o sindicato e uma empresa, ou um conjunto de empresas, tendo validade para esse âmbito.

Segundo NASCIMENTO (1992; p. 654):

“há dois níveis de negociação coletiva, o de categoria e o de empresa. Das negociações em nível de categoria resultam convenções coletivas de trabalho aplicáveis a todos os empregadores e a todos os empregados, sócios ou não dos sindicatos, do setor de atividade em que a negociação se desenvolver. Das negociações em nível de empresa resultam acordos coletivos cujo âmbito de aplicação é menor; é a ou as empresas que participaram da negociação”.

Conforme artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho (1998; p.184), “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”.

Conforme o artigo acima citado, a primeira impressão que nos causa é que o acordo coletivo seria um subgrupo da convenção. Porém, a própria lei (CLT) se encarregou de desfazer essa falsa interpretação. Conforme a CLT (1998; 184 - § 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 empresas acordantes às respectivas relações do trabalho”.

Há autores que também perceberam essa polêmica e, com intuito de esclarecer, citaram em seus trabalhos tal questão. Para PRADO (1991; p.225):

“o acordo coletivo, segundo o §1º do art. 611 da Consolidação das Leis Trabalhistas, é o ajuste celebrado entre sindicatos de categorias profissionais e uma ou mais empresas, da correspondente categoria profissional econômica, sobre condições individuais de trabalho. A convenção coletiva e o acordo têm a mesma natureza jurídica, apenas a convenção coletiva tem sentido mais amplo, porquanto se aplica às categorias representadas pelos sindicatos convenientes. O acordo coletivo se restringe a uma ou mais empresa”.

De acordo com MAGANO (1972; p.123):

“não podemos pensar, nos acordos coletivos de trabalho, como subespécies da convenção coletiva de trabalho. A convenção é o ajuste de caráter normativo entre dois ou mais sindicatos. De índole mais restrita são os acordos coletivos de trabalho. O primeiro é de acordo entre sindicatos profissional e empresa, o segundo é o acordo direto entre empregados e empresa, assistidos aqueles sempre que possível, pelo sindicato respectivo”.

As expressões convenções coletivas e contratos coletivos de trabalho, ao longo dos anos no Brasil, sempre causaram confusão, devido principalmente aos legisladores que a cada nova constituição trocavam as expressões, entendendo que tinham o mesmo sentido. Porém, na interpretação do Direto, isso não se repete, Segundo DA SILVA (1994; p. 293-295):

“O nome convenção coletiva, para regular o acordo de caráter normativo entre sindicatos, foi introduzido pelo Decreto n. 21.761, de 28.8.1932 e repetido na Constituição de 34, art. 121, § 1º. Letra j. O nome contrato coletivo de trabalho, substitui o anterior e foi introduzido pela Constituição de 37, art. 137, que passou à CLT. O decreto-lei n. 229/67 retomou a expressão convenção coletiva de trabalho, dando ao art. 611 a redação que hoje possui. Se a vacilação do legislador pela escolha da convenção em lugar de contrato coletivo deu-se para melhor esclarecer a natureza do instituto, seu esforço foi em vão.

O termo contrato de trabalho, seguido do adjetivo coletivo, tem de fato o mérito de distingui-lo do contato de direito privado. Mas essa distinção é apenas parcial, pois também no direito privado pode haver contrato com vários contratantes, embora com o mesmo objeto, o que poderia induzir a idéia de coletivização. A diferença, entretanto, seria evidente: o contrato coletivo cria cláusulas de caráter normativo que vão reger os contratos

individuais de trabalho, ao passo que o contrato, com várias partes, rege diretamente seus próprios interesses.

O termo convenção, por outro lado, usado por influência do Direito francês, é excessivamente amplo e, por si só, não seria suficiente para colocar em relevo a distinção pretendida (...) por outro lado tanto a expressão, convenção quanto contrato, seguidos do adjetivos coletivo são claras e boas para designarem a negociação sindical intercategorias”.

Porém o contrato coletivo nas relações trabalhistas modernas, pressupõem-se a não participação estatal nas negociações, flexibilização das relações de trabalho e contempla as diferenças regionais, tanto econômica quanto social deste país continental que é o Brasil.

Segundo LUNARDI (1994; p.181-182-187);

“a mentalidade retrógrada de parte do empresariado, o corporativismo exacerbado, a excessiva regulamentação da relações trabalhistas e a presença tutelar do Estado sempre impediram o florescimento de negociações mais adequadas à realidade, como o contrato coletivo, por exemplo (...) o contrato coletivo deve ser estimulado e colocado em prática para que a modernidade entre as relações trabalhistas possa ser desenvolvida, ocorrendo pela vontade e necessidade das partes, que entram no campo das negociações com sua forças efetivamente equilibradas, sem qualquer interferência do Estado”.

A negociação coletiva de trabalho deve visar, dentre seus objetivos principais, a discussão em torno das reivindicações sociais e trabalhistas entre empregados e empregadores porém, se as discussões não forem suficientes para acertar tais conflitos, aparece então a figura do Dissídio Coletivo.

Segundo PRADO (1991; p.302), “não chegando as partes, devidamente representadas, ao acordo, cabe a instauração do dissídio coletivo. Em caso de malogro ou de recusa a atender a negociação, a solução pretendida se desloca para o judiciário trabalhista”.

Segundo consta na CLT (1998; p.186 – Art. 616 - § 2º.), “no caso de persistir a recusa à negociação coletiva, pelo desatendimento às convenções feitas pelo Departamento Nacional do Trabalho ou órgãos regionais do Ministério do Trabalho ou se malograr a negociação entabulada é facultada aos sindicatos ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo”.

Excluindo o dissídio coletivo percebe-se que a diferença entre as demais negociações coletivas está na sua representatividade, onde o acordo envolve negociações entre empresa e sindicato, aplicáveis somente ao grupo de empresas contratantes. Já nas

convenções trabalhistas o envolvimento é mais amplo, onde entidades sindicais de empregados e empregadores entram num consenso. Já o contrato coletivo de trabalho é o resultado da correlação de forças entre patrões e empregados. Para o dissídio só resta aguardar a tramitação legal na justiça do trabalho para que se resolva a questão da relação do trabalho.

2.1.3 Relações existente entre as convenções coletivas e a lei (CLT)

A relação existente entre as convenções coletivas e a lei produzem diversas contestações e conflitos entre os estudiosos que atuam na área.

Essas relações de conflitos têm sua origem a partir dos grupos sociais envolvidos na discussão das convenções coletivas.

Conforme MAGANO (1972; p. 75), “as relações entre a convenção coletiva e a lei são as decorrentes da coexistência dos grupos sociais responsáveis pela criação a saber, os grupos profissionais de um lado e a sociedade, como um todo, de outro”.

As convenções terão menor ou maior influência sobre a lei de acordo com a força sindical envolvida nos debates. Esta relação constitui a mais atual polêmica em torno das convenções coletiva do trabalho.

Segundo MAGANO (1972; p.75):

“Assim, onde o grupo profissional é incipientemente organizado e fraco o sindicato que o representa, há uma relação de sujeição por assim dizer absoluta da convenção à lei; onde o grupo profissional se encontra organizado, projetando a sua força em sindicatos atuantes áreas de contestação surgem, entre dois ordenamentos, posto que, formalmente, esteja a convenção coletiva como ordenamento menor, na dependência da lei, da maior amplitude. Essas áreas de contestação ou de possíveis conflitos, entre a lei e a convenção coletiva, constituem um dos tópicos mais atuais da problemática da convenção coletiva.”

Entre a convenção coletiva e a lei vigente sempre haverá discussão sobre que tem maior poder ou qual prevalece sobre qual. Porém, nota-se a primazia da lei sobre a convenção coletiva do trabalho e encontra-se formalmente afirmada na própria CLT, no 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”.

Realmente, se analisarmos que em virtude dela não terá validade convenção coletiva em que se estipule, por exemplo, reajuste salarial de 25%, se a aplicação da política salarial do Governo revelar índice de reajuste de 23% apenas.

Também DA SILVA (1994; p.305) refere sobre o mesmo assunto, dizendo que, “em nenhuma hipótese a norma contratual coletiva pode sobrepor-se à lei porque, neste caso, os grupos estariam legislando sobre interesse geral, como se fossem um Parlamento comum, o que não é admissível”.

DE LUCA (1991; p.150) também afirma a primazia da lei em relação às convenções coletivas de trabalho, dizendo que:

“Se quiser ser mais específica pode-se afirmar que a convenção coletiva não pode fugir ao comando das leis que contenham disposições de ordem pública, pois é de natureza das leis dispositivas permitirem pactuação em sentido diverso de sua disposição. A condição de se tratar de norma cogente pode ser proclamada pela própria lei: é o que se dá com a disposição do art. 623 de CLT, que comina de nulidade a pactuação que contrarie norma disciplinadora da política econômica-financeira ou de política salarial”.

Contudo, na lei há outros artigos citando que sendo a convenção coletiva é mais benéfica ao trabalhador do que a lei. Conforme os artigos 619 e 620 da CLT, respectivamente, contam que, “nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas ou convenção ou acordo coletivo de trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito, as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo”.

Como já foi citado acima, a primazia da lei sobre a convenção coletiva de trabalho, não podendo esta conter cláusulas que entre em choque com a lei, poderia ela ser considerada como um complemento à lei.

Para MAGANO (1972; p.78), “se a convenção coletiva não pode conter cláusulas contrárias à lei, parece-nos, porém, perfeitamente viável que a complemente. Não vemos, com efeito, óbice algum a que, através de convenção coletiva, o Sindicato, em troca de

vantagens materiais, para a categoria profissional que representa, admita limitações ao exercício do direito de greve”.

Os instrumentos normativos, sejam de que espécie forem, existem para criar ambientes ou situações mais confortáveis e vantajosas para as partes que estão envolvidas nas discussões. Por isso, é que negociam para obterem comandos legais diferentes dos que existem atualmente. A princípio, todo esse esforço não visa favorecer somente uma das partes contratantes.

Segundo DA SILVA (1994; p.304), “dentro do atual estágio de desenvolvimento do Direito Coletivo do Trabalho seria restrito e errôneo dizer que a norma coletivamente criada visa a proteger apenas o empregado. Hoje, esta limitação paternalista está superada (...) evidentemente que tal complexo normativo compõe os interesses de ambos os lados, e não apenas os de um, já que ambos é que vão suportar os resultados da negociação e as conseqüências da regra criada”.

Entende-se portanto, que as convenções coletivas e os acordos coletivos, do ponto de vista hierárquico, situam-se abaixo das normas legais. Por isso, os limites das negociações coletivas encontram-se no mínimo garantido por lei.

Atualmente, da maneira que a convenção coletiva é discutida e elaborada, onde encontram-se presente as pessoas realmente interessadas no assunto, seria impróprio fazer qualquer relação da maneira com que é elaborada a lei.

Para NASCIMENTO (1992; p.657) :

“As convenções coletivas distinguem-se da lei principalmente pelas seguintes características: a) pelo processo de formação, pois as leis, no sentido estrito, emanam de órgão estatal e as convenções coletivas resultam de negociações produzidas pelo grupo social interessado; b) pela esfera de aplicação, na lei abrangendo toda a sociedade política, na convenção limitando-se ao âmbito econômico profissional; c) pela fonte de poder, pois a lei é imposta e a convenção coletiva é uma regra consentida; d) pelo conteúdo, na lei mais geral e diversificado, na convenção coletiva mais particular e restrito as condições de trabalho”.

Entre a convenção coletiva de trabalho e a lei existem vários pontos positivos a favor das convenções como forma de negociação trabalhista. Essas vantagens encontram-se na flexibilização das normas, no ato de negociação, na interferência das pessoas envolvidas, na elaboração agilizada, na estabilização de condições de trabalho, nas exigências de

produção e do mercado, no fortalecimento do sindicatos e integração entre trabalhadores e empresas.

Do ponto de vista de MAGANO (1972; p. 173-174-175-176), as convenções coletivas de trabalho apresentam algumas vantagens, quando comparadas com a lei, são elas:

“A) Dualidade de fontes reguladoras: Ahamos que a regulamentação, através da convenção, é preferível porque dá ensejo às partes a que elas próprias se governem evitando interferências estranhas por vezes desastrosas. B) Maleabilidade: A convenção oferece, ainda, a vantagem de ser mais maleável do que a lei. C) Elaboração mais rápida: As reivindicações trabalhistas se revestem, muitas vezes, de urgência, que se não compadece com a lentidão do processo legislativo. Tais reivindicações podem ser atendidas, do modo muito mais rápido, via convenção coletiva. D) Estabilização de condições de trabalho: A empresa moderna cada vez mais se caracteriza pela planificação de suas atividades. Ora, a planificação só é possível supondo-se a estabilidade de certas condições, num determinado período. A convenção ainda que não de modo absoluto, propicia a desejada estabilidade, supondo-se, é claro, que o legislador abstenha-se de intervir na área trabalhista. E) Exigências da produção e do mercado: A convenção coletiva é um instrumento de tal maleabilidade que pode amoldar-se, com facilidade, às exigências da produção e do mercado. F) Fortalecimento do sindicatos: Sendo a convenção coletiva o fim máximo do sindicato, é óbvio que a intensificação de sua prática tem, necessariamente, que acarretar o fortalecimento da referida instituição. G) Integração entre empregados e empresas: O processo da convenção coletiva envolve os trabalhadores e empresa, dando integração, através da aproximação que a convenção possibilita”.

Pode-se analisar depois disso que, tanto as convenções coletivas como a lei têm como objetivo maior o de amenizar os conflitos das relações do trabalho entre empregado e empregador, adequando as novas necessidades trabalhistas diante dos problemas atuais.

Todo e qualquer ato jurídico deve ser praticado conforme o direito. Assim, e como pressuposto da eficácia de suas normas, o ordenamento recusa o ato jurídico praticado em desacordo com o modelo determinado. Essa recusa é chamada de invalidade.

Segundo, Silva, Revista Jurídica: Trabalho & Doutrina (1997; p.3):

*“No nosso sistema, há dois graus de **invalidade**, de acordo com o interesse que o ordenamento visa proteger. Quando o ato atenta contra norma cogente, portanto contra interesse público, a sanção correspondente é a **nulidade**; quando, porém, atenta-se contra pessoas em seus interesses particulares, mas que merecem especial proteção do ordenamento jurídico, a sanção é a **anulabilidade**, salvo se, mesmo nessa hipótese, a própria lei o declarar nulo”.*

A invalidade constitui-se numa sanção imposta pelo ordenamento como reação imposta aos atos que infringem as suas normas. Um castigo pelo qual se negam os resultados pretendidos por aqueles que praticaram o ato em desacordo com o modelo estampado.

As entidades sindicais têm a prerrogativa, conferida por lei, de estipular, em caráter normativo, e no âmbito das respectivas representações, condições de trabalho aplicáveis aos contratos individuais de trabalho. Trata-se de uma normatividade suplementar, de natureza ao mesmo tempo contratual, que visa atender às particularidades de uma determinada categoria ou profissão, cujas nuances e necessidades o legislador não consegue alcançar. E, como todo e qualquer ato jurídico, tem seus requisitos genéricos de existência e de validade que devem ser seguidos.

Para Silva, Revista Jurídica: Trabalho & Doutrina (1997; p. 5-6-7-8):

*“... acolhendo-se a doutrina que submete o ato jurídico a três planos distintos, quais sejam, o da existência, o da validade e o da eficácia, a convenção coletiva tem, como suportes fáticos, para superar o primeiro plano, o acordo (manifestação de vontade) firmado por entidades sindicais, representativas da categoria econômica, de um lado, e da categoria profissional, de outro, destinado a estipular normas aplicáveis às relações individuais de trabalho (...) assim, só com estes elementos de suficiência é que uma convenção coletiva, como tal, passa a existir no mundo jurídico. Sem eles, o ato fica apenas no mundo dos fatos (...) já a validade da convenção coletiva, como a validade de qualquer ato jurídico, requer agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não defesa em lei (Art. 82 do CC). E diz o mesmo código, no art. 145, que também é nulo o ato jurídico que preterir alguma solenidade que a lei considere essencial para a sua validade, ou, ainda, quando a lei taxativamente o declarar nulo ou lhe negar efeito. De acordo com os dispositivos da CLT, são requisitos de validade da convenção coletiva: a) prévia aprovação da assembléia geral, especialmente convocada para esse fim, dependendo a validade dessa assembléia do comparecimento e votação 2/3 dos associados da entidade, em primeira convocação, e de 1/3 na Segunda; e se a entidade contar com mais de 5.000 associados, o quorum de comparecimento e votação é de 1/8 (art.612); e b) formalização do ajuste por escrito (art. 613, parágrafo único). Portanto, também, são requisitos de validade da convenção coletiva de trabalho: A **solenidade**: Adota-se aqui também a distinção entre solenidade formal e substancial, em que a primeira é parte integrante da forma e a Segunda dela se destaca. Para a convenção coletiva a lei estabelece uma solenidade formal. Com efeito, a validade da convenção depende de prévia deliberação de assembléia geral, especialmente convocada para esse fim, e, além disso, que a assembléia conte com o comparecimento e votação do quorum estabelecido na lei (CLT), art.612). Por conseqüência, é nula a convenção, sem que seja observada essa solenidade. A **forma**: A lei exige que a convenção tenha a forma escrita. Assim, ainda que exista no mundo jurídico, e*

exista como uma convenção coletiva, se não estiver materializada em documento escrito, ela não alcançou ainda o plano da validade”.

Por isso, a invalidade da convenção, por vício, decorre da forma ou solenidade, atingindo todo seu conteúdo, mas a recíproca não é verdadeira, pois a invalidade de uma cláusula, ou mesmo de várias delas, não contaminam o restante.

2.1.4 As principais bases de reivindicações das Convenções Coletivas de Trabalho

Qualquer reivindicação, e/ou reclamação que uma pessoa fizer a seu favor terá de vir acompanhada de motivos, e estes acompanhados de argumentos. Somente satisfazendo esta seqüência, tal reclamação ou reivindicação terá sentido e será mais fácil de ser apresentada e atendida.

Segundo LUNARDI (1996; p.47-48), “toda exigência, todo pleito vem acompanhado de algo que lhe dê motivação e sustentação. Existe sempre uma razão para que determinada reivindicação seja apresentada (...) para cada pleito temos geralmente uma razão e para cada razão podemos ter um grande número de argumentos para exercer a força de pressão”.

Para os trabalhadores envolvidos nas negociações coletivas, surge sempre a dúvida, de quais seriam os argumentos mais favoráveis e que podiam influenciar positivamente.

Para LUNARDI (1996; p.48), “abordando o tema dentro da realidade vivida, questiona-se quais seriam os argumentos mais comuns por parte dos trabalhadores, no âmbito da negociação coletiva ampla, para exercer a força de pressão”.

Por isso, quando da elaboração da pauta de reivindicação, os sindicatos devem apresentar somente os pontos que tenham fundamentos legais.

Conforme VALLE (1994; p.54), “...representantes dos trabalhadores logo aprendem que quanto mais bem formulada é uma reivindicação, mais provável é que a outra parte dê uma resposta razoável. Não há uma redação-padrão para a elaboração de reivindicações, mas é um bom exercício considerarem alguns dos possíveis itens que devem ser incluídos e o peso que pode ser dado a cada um deles”.

Existem diversas variáveis que servem de arcabouço para as reivindicações coletivas. Algumas se manifestam no âmbito geral, como: conjuntura econômica, situação do empregadores, nível salarial, busca de novas conquistas. Outras variáveis se manifestam em situações restritas, em determinadas empresas, quando acontecem: aumento das vendas, aumento da produção, compra de matéria-prima, compra de novas máquinas e equipamentos.

LUNARDI (1996; p.48-49-50-51-52) afirma que:

*“No âmbito coletivo vários fatores têm influenciado as negociações coletivas de trabalho, sendo: **Conjuntura Econômica:** A questão da conjuntura econômica, bem como o resultado dos sucessivos planos governamentais, mudanças que venham a ser deliberadas, ou ainda qualquer oscilação na economia, constitui-se força de pressão para os trabalhadores, cuja argumentação, cria uma forte influência que pode levar os trabalhadores a buscarem o seu sindicato de classe, para que este solicite a abertura de negociação coletiva. **Situação do Setor Patronal:** No momento que se observa uma elevação nas vendas, produção elevada, realização de horas extras, bem como outros indicativos de que se caminha satisfatoriamente, os trabalhadores se utilizam desses argumentos para a negociação coletiva e apresentam suas pautas inclusive, fora da data-base. **Nível Salarial de Mercado:** O nível salarial praticado nas empresas também poderá constituir-se argumento para a força de pressão visando estabelecer determinado pleito. **Busca de Novas Conquistas:** Outro fator é a busca de novas conquistas por parte dos trabalhadores, das quais se destaca a redução na jornada de trabalho (...) no âmbito das empresas, a força de pressão utilizadas pelos trabalhadores ou os argumentos para pressionar a empresa em particular, não são muito diferentes daqueles anteriormente registrados, pelo que destaca-se: **Aumento das Vendas:** O faturamento consiste em um termômetro da situação financeira da empresa, sob a ótica dos trabalhadores. Não que esse fator esteja totalmente descartado, mas muitas vezes o aumento das vendas não significa que a empresa naquele momento esteja bem financeiramente, pois as vendas podem significar recebimento futuro e não imediato. **Aumento de Produção:** O aumento de produção também é um indicativo de que a situação da empresa está boa, e é utilizada como argumento para a força de pressão pelos trabalhadores. **Aumento na compra de matérias primas:** A compra de matérias-primas, fora dos níveis habituais, também constitui fato que possibilita os trabalhadores acreditarem que a empresa está bem financeiramente, permitindo a apresentação de pleitos. Somente eleva a compra de matéria-prima a empresa que está produzindo em nível superior e somente se produz mais quanto está se vendendo mais. **Compra de Novas Máquinas e Equipamentos:** A lógica que se estabelece é a de que a empresa está em condições satisfatórias financeiramente, permitindo-lhe fazer investimentos, pois a indústria somente adquire máquinas e equipamentos, à medida que precisa aumentar sua produção já que está com as vendas aquecidas. Isto também é observada pelos trabalhadores em prol das reivindicações”.*

Ainda no âmbito da empresa, as concessões que são feitas de forma isoladas por algumas empresas, acabam por motivar os trabalhadores a reivindicarem as mesmas concessões. Neste sentido, LUNARDI (1996; p. 50-51) refere:

“as concessões particularizadas tendem a ser sustentadas para a negociação de âmbito coletivo (...) a empresa influencia a própria negociação coletiva, fornecendo indiretamente argumentos fortes, para que os trabalhadores exerçam sua fora de pressão, no sentido de que as empresas A, B e C já vêm praticando determinada concessão, razão pela qual o benefício merece se estendido para toda a categoria”.

Portanto, deve haver coerência entre aquilo que se transmite aos trabalhadores em relação à real situação da empresa, com atos praticados, já que qualquer fator que identifique prosperidade poderá levar os trabalhadores a imediata apresentação de uma pauta de reivindicações.

No começo da atividade sindical as negociações trabalhistas não eram tarefas muito árdua. O sindicalista precisava apenas de pré-disposição e objetividade, a princípio, não necessitava ser uma pessoa muito instruída. Porém, do modo que as relações do trabalho evoluíram, atualmente a pessoa que sentar na mesa de negociação terá de ser altamente qualificada, para poder defender a classe com segurança e determinação.

Do ponto de vista de VALLE, (1994; p.52):

“nos primórdios do movimento sindical, justificar uma reivindicação salarial era coisa relativamente simples. Os sindicalistas pioneiros precisavam de coragem e determinação (afinal de contas, as cartas estavam contra eles e não esperavam apoio algum da lei), mas não necessitavam de uma preparação especial e alguns dos melhores líderes sindicais eram pessoas de pouca instrução ou treinamento. Nos dias de hoje, o sistema de relações do trabalho mudou tanto que os dirigentes sindicais dever ser altamente qualificados e muito deles formados em Economia, Administração ou Direito”.

Dentre as negociações coletivas de trabalho, talvez a mais importante e que está sempre presente na pauta de reivindicação, seja a negociação salarial ou a defesa do poder aquisitivo do salário.

VALLE (1994; p.48) explica que, “hoje, as organizações dos trabalhadores têm uma ampla variedades de tarefa, a mais importante ainda é a defesa e melhoria do padrão de vida de seus membros. Para os sindicatos, em economia de mercado, isso significa, quase sempre, um política ativa de negociação salarial”.

A defesa do padrão de vida dos trabalhadores consiste principalmente em conservar o poder aquisitivo do salário nominal.

Segundo VALLE (1994; p.49), "... em sistemas de salários muito simples, o pagamento de um trabalhador consiste na combinação de diversos componentes. Estes podem incluir salário básico, prêmios, bônus, horas extras e outro benefícios como auxílio-transporte, habitação. Ademais, em vários países tornou-se norma pagar bônus no fim de cada ano, tornando-se, às vezes, um 13º, 14º ou até 15º salário., ou uma participação nos lucros da empresas. Estes são apenas alguns dos elementos que devem ser levados em consideração quando se examinam os salários".

Vários são as bases de argumentos que influenciam as negociações salariais. O argumento mais comum, e que geralmente determina os passos da negociação, é a **inflação**. Por outro lado, há outros que ajudam em muito na agilidade da decisão final, que são: rentabilidade da empresa, produtividade do trabalho, comparabilidade interprofissional e recrutamento do pessoal entre outros.

Conforme VALLE (1994; p.53) :

*"Entre as razões de respaldo das reivindicações salariais, ênfase deve ser dada à inflação em relação aos salários reais, pois é a inflação que mais comumente cria problemas nas relações do trabalho. Todavia, esse fato não deve obscurecer a importância de outros fatores que entram na fixação de vencimento e salários. Com efeito, fora a compensação pela perda do poder de compra por causa da inflação, outros itens importantes considerados na negociação salarial são: **Rentabilidade da empresa**: Cabe aqui uma nota de advertência. As situações econômicas podem melhorar, mas também, podem piorar. Observe-se que a recomendação diz que as partes e não simplesmente os trabalhadores, devem ter acesso às informações necessárias. Em tempos difíceis, é possível que os trabalhadores sejam forçados a defender seus salários contra uma redução em termos reais. **Aumento da produtividade dos trabalhadores**: A produtividade pode oferecer sólida base para uma reivindicação de melhoria salarial. – **Comparações com outros trabalhadores de qualificações e tarefas similares** e a necessidade de que os níveis de salários sejam tais para atrair uma quantidade suficiente de **novos recrutados para a manutenção da saúde da empresa**"*

No princípio, as negociações coletivas giravam em torno dos níveis salariais. Porém, atualmente além dos salários, destacam-se as negociações não-salariais, toda questão que diz respeito as condições e termos de emprego, a relação de trabalho entre empregadores e trabalhadores pode ser objeto de negociação coletiva, a menos que seja

expressamente excluída por lei, por isso, jornada de trabalho, férias, feriados, licenças e segurança e higiene estão cada vez mais frequentes nas pautas das negociações coletivas.

VALLE (1994; p.64-65-66-67) explica que:

*“A negociação coletiva, no início, nada mais era do que um procedimento para definir índices salariais. Nos tempos atuais, porém, embora os salários constituam ainda o principal motivo de greves, o elenco de questões objeto de negociação coletiva tem crescido para cobrir um campo vasto. As principais questões, além salariais, que são oferecidas à discussão são: **Jornada de Trabalho:** A história social dos últimos cento e cinquenta anos tem se caracterizado por uma diminuição lenta, mas constante, de duração média da semana de trabalho (...) reduzir a jornada de trabalho foi sempre uma das principais metas dos sindicatos e motivos de incontáveis passeatas e manifestações e manifestações de trabalhadores (...) a jornada de trabalho, como objeto de negociação, é muito mais complexa do que parece. Os seguintes exemplos de problemas não são exaustivos, mas dão uma noção da complexidade do assunto. Todas as horas de trabalho devem ser consideradas iguais, inclusive as trabalhadas a noite, durante o fim de semana ou em feriados e aquelas em que o pessoal está à disposição da empresa, mas não pode trabalhar por causa do mal tempo ou pela falta de matéria-prima ou peças? Devem ser negociadas para jovens trabalhadores, trabalhadores mais velhos e mulheres com jornadas especiais de trabalho? Deve o período da jornada diária ser reduzido em relação ao trabalho particularmente penoso, insalubre, monótono ou desagradável? **Férias, Feriados e Licenças:** A maioria dos trabalhadores goza de férias anuais, licenças e feriados remunerados, mas, quase sempre, graças a seus sindicatos que por eles lutaram (...) há, ainda, grandes variações quanto ao direito às férias anuais remuneradas, de um mínimo de uma a um máximo de cinco ou seis semanas (...) os trabalhadores esperam também ser remunerados em feriados religiosos e outros, tais como o dia da independência nacional de alguns países. Em geral, esses feriados remunerados são estabelecidos por lei, mas, às vezes, a questão do pagamento de um feriado deve ser definido por um acordo coletivo (...) há muitas outras possibilidades na área das licenças remuneradas. Por exemplo, os empregadores poderão conceder licença-educação paga para fins de formação profissional, de treinamento, de educação geral, social, cívica e sindical. Licença remunerada por luto entre outros. **Segurança e higiene:** Outra matéria muito importante é a segurança e a saúde no trabalho. A negociação coletiva sobre esse tópico pode assumir duas formas. Na primeira, representantes dos trabalhadores podem pedir a melhoria no campo de prevenção de acidentes do trabalho e da proteção dos trabalhadores contra doenças profissionais. A outra possível forma de ação é de negociar adequadas disponibilidades de assistência médica e de primeiros socorros no local de trabalho (...) representantes dos trabalhadores argumentam freqüentemente que a disponibilidade de primeiros socorros e de instalações clínicas no local de trabalho é um bom investimento para o empregador, especialmente se forem de sua responsabilidade indenizações previstas em lei”.*

Todas as questões acima são, em certo sentido, tradicionais. Mas, novas questões estão surgindo, e faz parte do trabalho do sindicalista estar atento a novas possibilidades.

De acordo com VALLE (1994; p.68-69):

*“Estão sempre surgindo novas questões plausíveis de discussões nas negociações, tais como: **Formação profissional:** principalmente face à luz de possíveis e substanciais mudanças na tecnologia usada da empresa. **Mão-de-Obra Excedente:** Em caso de mão-de-obra excedente, há um procedimento acordado entre empregadores e trabalhadores, no sentido de serem os representantes dos trabalhadores consultados antes da demissão ou da disponibilidade temporária, por causa de um previsto excesso de mão-de-obra, sua extensão e proteção dos trabalhadores afetados pela medida? Há normas acordadas para a seleção de demissíveis, sobre os critérios a serem adotados e sobre as condições para definir o direito a indenização? Ademais, há trabalhadores que podem ter a necessidade de tempo livre e remunerado para procurar outro emprego e isso pode tornar-se um dos itens tratados num acordo de maior abrangência sobre mão-de-obra excedente. **Qualidade de vida:** Outra nova tendência que vale a pena mencionar é a crescente preocupação dos sindicatos com relação à qualidade de vida de seus filiados. A saúde dos trabalhadores, tanto física quanto mental, é vista hoje sob um ponto vista mais positivo do que negativo, ou seja, entende-se que a boa saúde não consiste simplesmente na ausência de doença, mas num estado dinâmico de querer e pode alcançar um desenvolvimento físico e mental ótimo”.*

Para LUNARDI (1996; p.50), “a questão da estabilidade atualmente também constitui-se um pleito forte durante as negociações coletivas, assim como os trabalhadores sempre procuram inserir nos instrumentos normativos uma cláusula visa interferir no processo de terceirização, constitui-se o futuro da nossa economia, o que, evidentemente reduz os custos de produção”.

Portanto, a situação dos problemas do trabalhadores e dos empregadores brasileiros pertencem a eles próprios e não ao juiz de trabalho, de fato, é muito mais cômodo recorrer aos tribunais do trabalho do que à luta social para adquirir vantagens e benefícios. No entanto, é preciso saber que é pelo caminho da negociação e discussão coletiva que os empregadores e empregados se aproximam da realidade de seus problemas, encontrando soluções mais justa para ambos os lados.

CAPÍTULO III

Este capítulo constituir-se-á da análise comparativa das convenções coletivas de trabalho a partir da lei vigente. Através das Convenções Coletivas de Trabalho dos Empregados no Comércio Varejista e Atacadista de Santa Catarina – Agentes Autônomos do Comércio – Turismo e Hospitalidade e Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis da Região de Florianópolis e Tubarão. (Vigência: 1998/1999), que são filiadas à Federação do comércio de Santa Catarina. Onde também serão comparados os custos de um trabalhador, pelas convenções acima mencionada e a lei vigente.

3.1 Análise Comparativa das Convenções Coletivas de Trabalho a partir das normas vigentes. (um estudo de multicasos)

A partir desta seção, serão feitas análises sobre as cláusulas mais negociadas e importante das quatro convenções coletivas de trabalho, conforme citado acima, filiadas à Federação do Comércio de Santa Catarina, no qual será comparada com as respectivas leis vigentes. Também serão apurados os custos de um empregado pelas convenções coletivas e pela lei, em seguida serão elaborado de modo ilustrativo seus respectivos lançamento contábeis, por fim será efetuado um breve comentário conclusivo.

3.1.1 Cláusulas Econômicas

As cláusulas mais frequentes negociadas são:

- Piso Salarial;
- Correção Salarial;
- Horas Extras e
- Adicional Noturno.

a) Piso salarial normativo e correção salarial

Com relação ao item salário, constata-se que na convenção do comércio varejista e atacadista do período de 1998, apresenta o menor salário normativo, correspondente a R\$ 290,00 (após a experiência).

A convenção dos agentes autônomos do comércio e a convenção de turismo e hospitalidade apresentam piso salarial normativo correspondente à R\$ 295,00. Já a convenção do comércio de empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis de Florianópolis-Tubarão, destaca-se por apresentar o maior salário normativo, que é de R\$ 309,00. O salário é aplicado conforme a categoria profissional, isto é, há uma diferenciação interna entre os trabalhadores.

A Lei 8.542, de 23 de dezembro de 1992, trata da política nacional de salários, no seu art. 1º §2º consta que, “as condições de trabalho, bem como as cláusulas salariais, **inclusive os aumentos reais**, ganhos de produtividade de trabalho e **piso salariais proporcionais à extensão e à complexidade do trabalho**, serão fixados em contratos, convenção ou acordo coletivo de trabalho, laudo arbitral ou sentença normativa, observado dentre outros fatores, a produtividade e a lucratividade do setor ou da empresa”.

Analisando a lei de política salarial e as cláusulas das convenções coletivas citadas, nota-se a conformidade com a lei. Porém, a problemática encontrada nas negociações coletivas é a reivindicação dos empregados na forma de **cálculo dos índices de reajustes salariais**, que segundo o Estudo Regional do DIEESE N°3/Florianópolis, (1999; p.188),

“a qualidade das negociações sobre essas cláusulas também diminui muito, embora ela fosse precária desde antes do plano Real e da crise mais recente. De qualquer forma o número de sindicatos que negociam correção

salarial e obtiveram ganhos reais, mesmo que pequenos, em 1990 e 1994, foi maior que em 1997. Os percentuais de aumentos salariais, também foram superiores num intervalo de 3% a 9%, nos dois primeiros anos, e de 1,5% a 3% em 1997. A maioria dos sindicatos conseguiu apenas a correção relativa do IPC e IBGE; quase sempre de forma parcelada e com atraso na negociação e no pagamento das parcelas”.

Quanto ao piso salarial, existem aspectos que variam o valor dos salários dos comerciários. Segundo o Estudo Regional do DIEESE N°3/Florianópolis (1999; p.188):

“quatro aspectos diferenciam os pisos salariais, com efeitos combinados de dois ou mais desses aspectos, aprofundando as diferenças no seio da categoria de comerciários: a) entre o piso das ocupações básicas (caixa, vendedor, balconista) e o das auxiliares (empacotador, limpeza e outros; b) entre o piso pago a adultos e o de menores de 18 e 16 anos; c) entre cidades, considerando o piso básico ou normal, mas com critérios relativamente próximos para os percentuais de redução aplicados aos outros postos de trabalho; d) e entre pisos tipos de comércio”.

A tabela abaixo mostra uma comparação entre o custo mensal de um empregado amparado pela convenção coletiva de trabalho dos empregados no comércio varejista e atacadista de SC e pela lei vigente. Todas as tabelas aqui citadas, pressupõem, uma empresa que apresenta forma tributação normal, não existindo nenhum tratamento fiscal diferenciado.

Tabela 1

	Convenção	Lei
Piso normativo	290,00	290,00
INSS (27,80%)	80,62	80,62
FGTS (8%)	23,20	23,20
Subtotal	393,82	393,82
Férias prop. 1/12	24,17	24,17
Ad. 1/3 de férias	8,05	8,05
INSS s/férias (27,80%)	8,96	8,96
FGTS s/férias (8/%)	2,57	2,57
Sub total	43,75	43,75
13° salário 1/12	24,17	24,17
INSS s/13° salário (27,80%)	6,72	6,72
FGTS s/13° salário (8%)	1,93	1,93
Sub total	32,82	32,82
Total	470,90	470,90
Variação Percentual	00	

A tabela 2 aponta o custo mensal de um empregado pela convenção coletiva de trabalho dos agentes autônomos do comércio, e da convenção coletiva de trabalho de turismo e hospitalidade e a lei vigente.

Tabela 2

	Convenção	Lei
Piso normativo	295,00	295,00
INSS (27,80%)	82,01	82,01
FGTS (8%)	23,60	23,60
Subtotal	400,61	400,61
Férias prop. 1/12	24,58	24,58
Ad. 1/3 de férias	8,19	8,19
INSS s/férias (27,80%)	9,11	9,11
FGTS s/férias (8%)	2,62	2,62
Sub total	44,50	44,50
13° salário 1/12	24,58	24,58
INSS s/13° salário (27,80%)	6,83	6,83
FGTS s/13° salário (8%)	1,96	1,96
Sub total	33,37	33,37
Total	478,48	478,48
Variação Percentual	00	

A tabela 3 apresenta o custo mensal de um empregado pela convenção coletiva de trabalho de compra, venda, locação e administração de imóveis da Região de Florianópolis/Tubarão e a lei vigente.

Tabela 3

	Convenção	Lei
Piso normativo	309,00	309,00
INSS (27,80%)	85,90	85,90
FGTS (8%)	24,72	24,72
Subtotal	419,62	419,62
Férias prop. 1/12	25,75	25,75
Ad. 1/3 de férias	8,58	8,58
INSS s/férias (27,80%)	9,54	9,54
FGTS s/férias (8%)	2,75	2,57
Sub total	46,62	46,62
13° salário 1/12	25,75	25,75
INSS s/13° salário (27,80%)	7,15	7,15
FGTS s/13° salário (8%)	2,06	2,06

Sub total	34,96	34,96
Total	501,20	501,20
Varição Percentual	00	

Conforme as tabelas 01, 02 e 03 pode-se observar que tanto nas convenções coletivas quanto na lei, não há diferença no custo do empregado. Pois fica garantido por lei a autonomia das convenções e acordos coletivos para fixarem os pisos salariais e a forma de reajuste dos salários.

De acordo com as tabelas 01,02 e 03, os lançamentos serão contabilizados da seguinte forma:

PISO SALARIAL

D – Salários (despesa)

C – Salários a pagar

INSS

D – INSS (despesa - empresa)

C – INSS a recolher (empresa - empregado)

FGTS

D- FGTS (despesa)

C – FGTS a recolher

FÉRIAS

D – Férias (despesa)

C – Provisão de férias

----- // -----

D – INSS (despesa - empresa)

C – Provisão INSS s/ provisão férias

----- // -----

D – FGTS (despesa)

C – Provisão FGTS s/ provisão de férias

13º SALÁRIO

D – 13º salário (despesa)

C – Provisão s/ 13º salário

D – INSS (despesa)

C – Provisão de INSS s/ provisão prov. 13º salário

D – Fgts (despesa)

C- Provisão de Fgts s/ provisão 13º salário

b) Horas Extras

A convenção coletiva de trabalho do turismo e hospitalidade, a convenção empregados no comércio varejista e atacadista de SC e a convenção dos agentes autônomos do comércio, a jornada extraordinária de trabalho será remunerada com o adicional de 70% sobre o valor da hora normal de trabalhada. Já na convenção das empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis da região de Florianópolis/Tubarão as horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 100%.

A prestação de hora extra é, atualmente, regulamentada pelo artigo 59 da consolidação das leis trabalhista (CLT), onde estabelece que a sua remuneração deverá ser, pelo menos, 50% superior à da hora normal de trabalho, sendo sua realização limitada, no máximo, duas horas por dia.

As convenções analisadas asseguram a remuneração das horas extras em percentuais superiores ao previsto na legislação, caracterizando um avanço com relação a lei. Porém, o ideal seria conscientizar empresas e trabalhadores, visando a eliminação de horas extras e a sua conversão em contratação de novos empregados.

Segundo o Estudo Regional do DIEESE N°3/Florianópolis (1999; p.188) ,

“As negociações sobre horas extras resumiram-se aos percentuais a serem pagos sobre o valor da hora de trabalho normal, se trabalhada num dia regular ou se realizada no Sábado, Domingo ou feriado: no primeiro varia de 50% a 75% acima da hora normal e, nos dois últimos, era fixado 100% a mais. Não há diferença significativa entre os percentuais negociados pro sindicatos maiores e menores. Mas é corriqueira a informação não oficial sobre a exigência de que o trabalhador trabalhe várias horas além das normais, sem o pagamento em dinheiro. Às vezes a compensação é feita por folga durante uma manhã ou tarde de um dia da semana, mas pode ocorrer em qualquer dia do ano, segundo determina a lei que estabelece o banco de horas”.

A tabela 4 mostra a comparação entre o custo da hora extra, de um empregado amparado pela convenção coletiva de trabalho dos empregados no comércio varejista e atacadista de SC e pela lei vigente.

Tabela 4

	(70%)	(50%)
	Convenção	Lei
Hora extra	2,24	1,98
INSS (27,8%)	0,62	0,55
FGTS (8%)	0,18	0,16
Total	3,04	2,69
Variação Percentual	13,01	

A tabela 5 apresenta o custo da hora extra de um empregado pela convenção coletiva de trabalho de compra, venda, locação e administração de imóveis da Região de Florianópolis/Tubarão e pela lei vigente.

Tabela 5

	(100%)	(50%)
	Convenção	Lei
Hora extra	2,81	2,11
INSS (27,8%)	0,78	0,58
FGTS (8%)	0,22	0,17
Total	3,81	2,86
Variação Percentual	33,22	

A tabela 6 evidencia o custo da hora extra de um empregado pela convenção coletiva dos agentes autônomos do comércio e da convenção coletiva de turismo e hospitalidade e pela lei vigente.

Tabela 6

	(70%)	(50%)
	Convenção	Lei
Hora extra	2,28	2,01
INSS (27,8%)	0,63	0,56
FGTS (8%)	0,18	0,16
Total	3,09	2,73
Variação Percentual	13,19	

De acordo com os dados das tabelas 4, 5 e 6 observa-se que o custo das horas extras pelas convenções é superior ao da lei por apresentarem percentuais maiores.

De acordo com as tabelas referente as horas extras, os lançamentos serão contabilizados da seguinte forma:

HORAS EXTRAS

D – hora extra

C – salários a pagar

----- // -----

D – INSS (empresa)

C – INSS a recolher (empresa - empregado)

----- // -----

D – FGTS

C – FGTS a recolher

c) Adicional noturno

Será de 30% o adicional correspondente à prestação de serviço noturno (entre as 22 e às 5 horas) para os empregados nas empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis da região de Florianópolis-Tubarão. As convenções coletivas que não possuem essa cláusula serão regidas pela lei vigente.

Conforme o artigo 73 da Consolidação das Leis Trabalhistas, “salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito sua remuneração terá um acréscimo de 20%, pelo menos, sobre a hora diurna”.

Comparando a lei e a convenção dos empregados nas empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis de região de Florianópolis/Tubarão, percebe-se uma conquista, onde destaca-se um adicional superior ao da lei e as demais convenções.

A tabela 7 apresenta o custo do adicional noturno de um empregado pela convenção coletiva de trabalho de compra, venda, locação e administração de imóveis da Região de Florianópolis/Tubarão e pela lei vigente.

Tabela 7

	(30%)	(20%)
	Convenção	Lei
Hora noturna	1,82	1,68
INSS (27,8%)	0,51	0,47
FGTS (8%)	0,14	0,13
Total	2,47	2,28
Variação Percentual	8,33	

A tabela 8 mostra uma comparação entre o custo do adicional noturno de um empregado amparado pela convenção coletiva de trabalho dos empregados no comércio varejista e atacadista de SC e pela lei vigente.

Tabela 8

	(20%)	(20%)
	Convenção	Lei
Hora noturna	1,58	1,58
INSS (27,8%)	0,44	0,44
FGTS (8%)	0,13	0,13
Total	2,15	2,15
Variação Percentual	00	

A tabela 9 mostra uma comparação entre o custo mensal do adicional noturno de um empregado amparado pela convenção coletiva de trabalho dos agentes autônomos e das convenções coletivas de turismo e hospitalidade e pela lei vigente

Tabela 9

	(20%)	(20%)
	Convenção	Lei
Hora noturna	1,62	1,62
INSS (27,8%)	0,45	0,45
FGTS (8%)	0,13	0,13
Total	2,20	2,20
Variação Percentual	00	

Somente a convenção coletiva de trabalho de compra, venda, locação e administração de imóveis da Região de Florianópolis/Tubarão, apresenta um custo maior da hora noturna, nas demais convenções analisadas, os custos igualam-se a lei. Ressalta-se que existe essa diferença meramente por força sindical, ou seja, o sindicato que é mais atuante, geralmente consegue mais concessões e benefícios aos seus filiados.

De acordo com as tabelas referente a adicional noturno, os lançamentos serão contabilizados da seguinte forma:

ADICIONAL NOTURNO

D – adicional noturno

C – salários a pagar

----- // -----

D – INSS (empresa)

C – INSS a recolher (empresa - empregado)

----- // -----

D – FGTS

C – FGTS a recolher

Existem outras cláusulas econômicas que podem ainda ser negociadas, como: participação nos resultados da empresa e ganho de produtividade, antecipação de 13º salário e vários tipos de auxílios, mas por interferirem no lucro da empresa não chegam a discussão, apesar de estarem na pauta de negociação dos sindicatos.

Conforme o Estudo Regional do DIEESE Nº3/Florianópolis (1999; p.188), consta que:

“Outras cláusulas econômicas, como estabelecimento de uma política salarial negociada, a antecipação de 13º salário, a aplicação de mora salarial por atraso no seu pagamento, vários tipos de auxílios (creche, cônjuge, funeral, lanche, restaurante, transporte, farmácia), adicionais por insalubridade, abono por assiduidade, prêmio quinquenal, todos eles estão presente nas pautas dos sindicatos, mas sem negociação com as empresas (...) a falta de mobilização dos trabalhadores de base por parte dos sindicatos, por um lado, e as dificuldade impostas pelas empresas, por outro, podem ser medidas por duas cláusulas que mexem diretamente nos lucros das empresas: os ganhos de produtividade e a participação nos resultados ou nos lucros, são dois fatores que impedem a continuidade das negociações”.

3.1.2 Cláusulas Contratuais

Entre elas constam das pautas das convenções coletivas:

Pagamento de verbas rescisórias

- Aviso prévio;
- Férias proporcionais e
- **Férias:** Antecipação do 13º salário.

a) Aviso prévio

Na convenção coletiva dos agentes autônomos do comércio e na convenção de turismo e hospitalidade será concedido para os empregados que possuem mais de 5 anos de serviço na empresa e com mais de 45 anos de idade o aviso prévio de 60 dias. Na convenção dos empregados no comércio varejista e atacadista de SC e na convenção das empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis da Região de Florianópolis/Tubarão será concedido pela empresa o aviso prévio de 45 dias para os empregados que possuem mais de 5 anos de serviço na empresa e com mais de 45 anos de idade.

No que se refere ao item aviso prévio a CLT, no seu artigo 487, regula o prazo de 30 dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 meses de serviço na empresa. Já, nas convenções coletivas analisadas, o prazo do aviso prévio se diferencia da lei, variando entre 45 dias à 60 dias, conforme o caso. Apresentando dessa forma um avanço sobre a lei (CLT).

A tabela 10 mostra uma comparação entre o custo da rescisão de contrato de um empregado amparado pela convenção coletiva de trabalho dos agentes autônomos e das convenções coletivas de turismo e hospitalidade e pela lei vigente.

Dados adicionais:

- Admissão: 01/05/98
- Demissão: 28/02/99
- Aviso indenizado
- Aviso prévio prazo especial (60 dias)

- Idade do trabalhador: 45 anos.

Tabela 10

Custo da Rescisão: Aviso prévio prazo especial			
	Convenção		Lei
Salário	295,00	Salário	295,00
13º salário 2/12	49,17	13º salário 2/12	49,17
13º salário indenizado 3/12	73,75	13º salário indenizado 1/12	24,58
Aviso prévio ind.(90 dias)	885,00	Aviso prévio ind. (30 dias)	295,00
Férias prop. 12/12	295,00	Férias prop. 10/12	245,83
Ad. 1/3 de férias	98,38	Ad. 1/3 de férias	81,94
INSS (27,80)	95,67	INSS (27,80)	95,67
FGTS (8%)	104,23	FGTS (8%)	53,10
FGTS Multa 40%	136,09	FGTS Multa 40%	115,64
Total	2.032,29	Total	1.255,93
Variação Percentual	61,82		

A tabela 11 evidencia uma comparação entre o custo da rescisão de contrato de um empregado amparado pela convenção coletiva de trabalho dos empregados de compra, venda, locação e administração de imóveis da região de Florianópolis/tubarão e pela lei vigente.

Dados adicionais:

- Admissão 01/01/94
- Demissão 28/02/99
- Aviso indenizado
- Aviso prévio prazo especial (45 dias)
- Férias ref. ao período aquisitivo 01/01/98 à 31/12/98

Tabela 11

Custo da Rescisão aviso prévio prazo especial			
	Convenção		Lei
Salário	309,00	Salário	309,00
13º salário 2/12	51,50	13º salário 2/12	51,50
13º salário indenizado 3/12	77,25	13º salário indenizado 1/12	25,75
Av. prévio ind. (45 dias)	772,50	Av. prévio ind. (30dias)	309,00
Férias vencidas	309,00	Férias vencidas	309,00
Férias prop. 5/12	128,75	Férias prop. 3/12	77,25
Ad. 1/3 de férias	145,91	Ad. 1/3 de férias	128,75

INSS (27,80)	100,21	INSS (27,80)	100,21
FGTS (8%)	96,82	FGTS (8%)	55,62
FGTS Multa 40%	701,22	FGTS Multa 40%	684,74
Total	2.692,16	Total	2.050,82
Variação Percentual	31,27		

Conforme já analisada anteriormente, não há na lei, qualquer cláusula que trate de aviso prévio com prazo especial. Portanto, as convenções que concedem prazo especial de aviso prévio, mostram em termos monetários, um custo a mais para a empresa, conforme foi exposto nas tabelas acima.

De acordo com as tabelas 10 e 11, os lançamentos serão contabilizados da seguinte forma:

RESCISÃO DE CONTRATO

D – Salários (despesa)

D – 13º Salário

D – Aviso prévios de indenizações

D – Férias e adicionais

C – Rescisões a pagar

INSS

D – INSS (despesa - empresa)

C – INSS a recolher (empresa - empregado)

FGTS

D – FGTS (despesa)

D – Multa FGTS – Rescisão

C – FGTS a recolher

C – FGTS a recolher Multa - Rescisão

b) Férias Proporcionais:

Na convenção coletiva de trabalho dos empregados no comércio varejista e atacadista de Santa Catarina – agentes autônomos do comércio – turismo e hospitalidade e

na convenção de empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis da região de Florianópolis/ Tubarão, fica assegurado o direito a férias proporcionais ao empregado que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho antes de completar 1 ano de serviço.

Analisando o enunciado N°261, do Tribunal Superior do Trabalho, observa-se que, o empregado que, espontaneamente, pede demissão, antes de completar doze meses de serviço, não tem direito a férias proporcionais. No que diz respeito as convenções analisadas, percebe-se que houve um avanço neste item, pois, ao contrário da lei, todas as demissões espontâneas ocorridas antes dos doze meses, ficam assegurada o recebimento das férias proporcionais, caracterizando mais uma conquista para as negociações coletivas.

Custo da rescisão de contrato de trabalho:

- Admissão: 01/08/98
- Demissão: 31/01/99
- Salário R\$ 290,00

A tabela 12 apresenta uma comparação entre o custo da rescisão, com férias proporcionais, de um empregado amparado pela convenção coletiva de trabalho, dos empregados no comércio varejista e atacadista de SC e pela lei vigente.

Tabela 12.

	Convenção	Lei
Salário	290,00	290,00
13° salário 1/12	24,16	24,16
Férias prop. 6/12	145,00	--
Ad. 1/3 de férias	48,33	--
INSS (27,80)	87,33	87,33
FGTS (8%)	25,13	25,13
Total	619,95	426,62
Variação Percentual	45,32	

De acordo com a tabela 12, os lançamentos serão contabilizados da seguinte forma:

RESCISÃO DE CONTRATO PELA CONVENÇÃO

D – Salários (despesa)

D – 13° salário

D – Férias e adicionais

C – Rescisões a pagar

INSS

D – INSS (despesa - empresa)

C – INSS a recolher (empresa - empregado)

FGTS

D- FGTS (despesa)

C – FGTS a recolher

RESCISÃO DE CONTRATO PELA LEI

D – Salários (despesa)

D – 13º salário

C – Rescisões a pagar

INSS

D – INSS (despesa - empresa)

C – INSS a recolher

FGTS

D – FGTS (despesa)

C – FGTS a recolher

c) Antecipação do 13º salário

Em relação às férias, na convenção coletiva dos empregados no comércio varejista e atacadista de SC, na convenção dos autônomos do comércio e turismo e hospitalidade consta que o empregado poderá requerer até 10 dias antes do início das férias a antecipação de 50% do 13º salário. As convenções coletivas que não possuem essa cláusula, serão regidas pela lei vigente.

consta no art. 2 §2º da lei 4.749, de 12 de agosto de 1965, que: “o adiantamento será pago ao ansejo das férias do empregado, sempre que este requerer no mês de janeiro do correspondente ano”. As convenções coletivas mencionadas no parágrafo anterior apresentam uma conquista, podendo o empregado requerer com dez dias de antecedência o

adiantamento do mesmo, por ocasião das férias e em qualquer época.

3.1.3 Cláusulas específicas sobre caixas.

O operador de caixa executa uma atividade de grande responsabilidade, por isso, os sindicatos parecem se preocupar muito com algumas cláusulas básicas referentes a essa ocupação tais como: compensação de cheque sem fundo, conferência de caixa na presença do operador e quebra de caixa.

a) Compensação de cheque sem fundo

Todas as convenções coletivas, alvo de nossa pesquisa, apresentam essa cláusula: onde as empresas não descontarão da remuneração de seus empregados, as importâncias correspondentes a cheque sem fundo, por estes recebidos quando na função de caixa ou serviços assemelhados, uma vez cumpridas as normas da empresa, que deverão ser por escrito e constando das mesmas a obrigatoriedade de existência de responsável para visto no cheque, no ato de seu recebimento.

b) Conferência do caixa na presença do operador

Todas as convenções analisadas apresentam esta cláusula onde, ficam os empregados responsáveis pelas diferenças que forem encontradas na conferência dos valores em caixa, desde que seja realizada na presença do operador responsável pela mesma. Quando este for impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento de responsabilidade por qualquer erro verificado.

c) Quebra de caixa

A convenção coletiva de trabalho dos agentes autônomos do comércio, a convenção do turismo e hospitalidade e a convenção de empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis da Região de Florianópolis-Tubarão, remunerarão os empregados

que exercem função de caixa ou assemelhados com prêmio mensal de 20% sobre o salário normativo. Já na convenção dos empregados no comércio varejista e atacadista de SC, receberão a título de quebra de caixa, prêmio de 25% do salário normativo.

Estas cláusulas são consideradas específicas dessa função e foi pelas negociações coletivas de trabalho que essa reivindicação e conquista foi alcançada, não contendo qualquer lei que as regulamentem, tais cláusulas são importantes para essa classe, por se tratar de cláusulas que protegem o trabalhador. Como pode ser observado nas tabelas 13, 14 e 15 o aumento do custo para a empresa desses empregados no percentual de quebra de caixa, garantido pela convenção coletiva de trabalho.

Na tabela 13 será apresentado o custo mensal de um empregado com a função de operador de caixa pela convenção coletiva de trabalho dos agentes autônomos do comércio, e da convenção coletiva de trabalho de turismo e hospitalidade e a lei vigente.

Tabela 13

	Convenção	Lei
Piso normativo	295,00	295,00
Quebra de caixa 20%	59,00	--
INSS (27,80%)	98,41	82,01
FGTS (8%)	28,32	23,60
Subtotal	480,73	400,61
Férias prop. 1/12	29,50	24,58
Ad. 1/3 de férias	9,83	8,19
INSS s/férias (27,80%)	10,94	9,11
FGTS s/férias (8%)	3,14	2,62
Sub total	53,41	44,50
13º salário 1/12	29,50	24,58
INSS s/13º salário (27,80%)	8,20	6,83
FGTS s/13º salário (8%)	2,36	1,96
Sub total	40,06	33,37
Total	574,20	478,48
Variação Percentual	20,00	

A tabela 14 mostra o custo mensal de um empregado na função de operador de caixa pela convenção coletiva de trabalho de compra, venda, locação e administração de imóveis da Região de Florianópolis/Tubarão e a lei vigente.

Tabela 14

	Convenção	Lei
Piso normativo	309,00	309,00
Quebra de caixa 20%	61,80	--
INSS (27,80%)	103,08	85,90
FGTS (8%)	29,66	24,72
Subtotal	503,54	419,62
Férias prop. 1/12	30,90	25,75
Ad. 1/3 de férias	10,30	8,58
INSS s/férias (27,80%)	11,45	9,54
FGTS s/férias (8%)	3,96	2,57
Sub total	56,61	46,44
13º salário 1/12	30,90	25,75
INSS s/13º salário (27,80%)	8,59	7,15
FGTS s/13º salário (8%)	2,47	2,06
Sub total	41,96	34,96
Total	602,11	501,02
Variação Percentual	20,00	

A tabela 15 apresenta o custo mensal de um empregado com função de operador de caixa, pela convenção coletiva de trabalho dos empregados no comércio varejista e atacadista de SC e a lei vigente.

Tabela 15

	Convenção	Lei
Piso normativo	290,00	290,00
Quebra de caixa 25%	72,50	--
INSS (27,80%)	100,77	80,62
FGTS (8%)	29,00	23,20
Subtotal	492,27	393,82
Férias prop. 1/12	30,21	24,17
Ad. 1/3 de férias	10,07	8,05
INSS s/férias (27,80%)	11,20	8,96
FGTS s/férias (8%)	3,22	2,57
Sub total	54,70	43,75
13º salário 1/12	30,21	24,17
INSS s/13º salário (27,80%)	8,40	6,72
FGTS s/13º salário (8%)	2,42	1,93
Sub total	41,03	32,82
Total	588,00	470,39
Variação Percentual	25,00	

De acordo com as tabelas 13, 14 e 15 os lançamentos serão contabilizados da seguinte forma:

QUEBRA DE CAIXA

D – Salários (despesa)

D – Quebra de caixa

C – Salários a pagar

INSS

D – INSS (despesa - empresa)

C – INSS a recolher (empresa - empregado)

FGTS

D- FGTS (despesa)

C – FGTS a recolher

FÉRIAS

D – Férias (despesa)

C – Provisão de férias

----- // -----

D – INSS (despesa)

C – Provisão INSS s/ provisão férias

----- // -----

D – FGTS (despesa)

C – Provisão FGTS s/ provisão de férias

3.1.4 Proteção ao Emprego/Estabilidade

Este item refere-se as cláusulas que tratam a questão do emprego a nível de estabilidade empregatícia, tais como: garantia de emprego a gestante e estabilidade ao emprego sob auxílio doença.

a) Garantia de emprego à gestante

Na convenção dos empregados no comércio varejista e atacadista de SC fica vedada a dispensa da mulher gestante desde a concepção até 90 dias após a licença estabelecida em lei. Na convenção das empresas, compra, venda, locação e administração de imóveis da região de Florianópolis/Tubarão, será garantida a estabilidade da gestante desde a concepção até 150 dias após o parto. As convenções coletivas que não possuem essas cláusulas, serão regidas pela lei vigente.

A Constituição Federal no seu artigo 7º, combinado com as disposições transitórias, artigo 10º, II, b, e o artigo 392 da CLT, dispõe sobre a licença maternidade, conferindo a empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, estabilidade em seu emprego.

A tabela 16 apresenta o custo uma funcionária gestante após a licença estabelecida em lei, amparada pela convenção dos empregados do comércio varejista e atacadista de SC e pela lei vigente.

Tabela 16.

Custo da estabilidade à gestante			
	Convenção		Lei
Piso normativo (90 dias)	870,00	Piso normativo (60dias)	580,00
INSS (27,80%)	241,86	INSS (27,80%)	161,24
FGTS (8%)	69,60	FGTS (8%)	46,40
Subtotal	1.181,46	Subtotal	787,64
Férias prop. 3/12	72,51	Férias prop. 2/12	48,34
Ad. 1/3 de férias	24,17	Ad. 1/3 de férias	16,11
INSS s/férias (27,80%)	26,88	INSS s/férias (27,80%)	17,92
FGTS s/férias (8/%)	7,71	FGTS s/férias (8/%)	5,16
Sub total	131,27	Sub total	87,53
13º salário 3/12	72,51	13º salário 2/12	48,34
INSS s/13º salário (27,80%)	20,16	INSS s/13º sal. (27,80%)	13,44
FGTS s/13º salário (8%)	5,79	FGTS s/13º salário (8%)	3,86
Sub total	98,46	Sub total	32,82
Total	1.411,19	Total	940,81
Varição Percentual	50,00		

Na convenção dos empregados no comércio varejista e atacadista de SC, houve uma conquista para a gestante de 30 dias de estabilidade sobre a lei. Por isso esses 30 dias, vão refletir em acréscimo nos custos, pela a manutenção da funcionária.

b) Estabilidade ao emprego sob auxílio-doença

Na convenção dos agentes autônomos do comércio, na convenção de turismo e hospitalidade e na convenção dos empregados no comércio varejista e atacadista de SC, será garantida a estabilidade no emprego ao empregado sob auxílio-doença até 90 dias após a alta médica previdenciária. As convenções coletivas que não possuem essa cláusula serão regidas pela lei vigente.

No que se refere ao item acima mencionado, não há qualquer lei que a regule, portanto, se constitui numa importante conquista das convenções analisadas. Agora a luta é pela manutenção desse benefício ao trabalhador.

A tabela 17 apresenta o custo de um empregado, após a alta médica previdenciária, que possui estabilidade sob auxílio- doença de 90 dias.

- Convenção dos empregados de turismo e hospitalidade;
- Convenção dos agentes autônomos do comércio e
- Convenção do comércio varejista e atacadista de Santa Catarina.

Tabela 17

Custo da Estabilidade Sob Auxílio Doença (90 dias)		
	Convenção	Lei
Piso normativo (90 dias)	885,00	0
INSS (27,80%)	246,03	0
FGTS (8%)	70,80	0
Subtotal	1.201,83	0
Férias prop. 3/12	73,74	0
Ad. 1/3 de férias	24,58	0
INSS s/férias (27,80%)	27,33	0
FGTS s/férias (8/%)	7,86	0
Sub total	133,51	0
13º salário 3/12	73,74	0
INSS s/13º salário (27,80%)	20,49	0
FGTS s/13º salário (8%)	2,88	0
Sub total	97,11	0

Total	1.432,45	0
Variação Percentual	100	

De acordo com as tabelas 16 e 17, os lançamentos serão contabilizados da seguinte forma:

PISO SALARIAL

D – Salários (despesa)

C – Salários a pagar

INSS

D – INSS (despesa - empresa)

C – INSS a recolher (empresa - empregado)

FGTS

D- FGTS (despesa)

C – FGTS a recolher

FÉRIAS

D – Férias (despesa)

C – Provisão de férias

----- // -----

D – INSS (despesa)

C – Provisão INSS s/ provisão férias

----- // -----

D – FGTS (despesa)

C – Provisão FGTS s/ provisão de férias

13º SALÁRIO

D – 13º salário (despesa)

C – Provisão s/ 13º salário

----- // -----

D – INSS (despesa)

C – Provisão de INSS s/ provisão prov. 13º salário

D – FGTS (despesa)

C- Provisão de FGTS s/ provisão 13º salário

Para a manutenção do empregado que possui estabilidade após a alta médica previdenciária, conforme a tabela 17 ocorrerá um custo adicional para a empresa.

A partir da análise das convenções coletivas entre o sindicato dos trabalhadores e empresas comerciais, constata-se a dificuldade na manutenção e/ ou conquistas de novas negociações trabalhistas. Pois a crise atual e o aumento dos encargos sociais, impedindo o crescimento do número de emprego, dos salários, da renda global, impondo um conjunto de restrições à manutenção de algumas conquistas históricas dos trabalhadores, eliminando parâmetros de negociação, que estimulam as empresas a endurecer nas negociações, negando direitos, forçam outras instancias do Executivo, Legislativo e do Judiciário a adotar procedimentos, aprovar ou revogar leis, quebrar normas e jurisprudência, no geral contrária ao direito, às conquistas ou à simples manutenção dos direitos já adquiridos.

Considerações finais e recomendações

As convenções coletivas de trabalho assumiram uma posição de destaque entre as negociações trabalhistas, e, nos últimos anos, é o principal instrumento utilizado pelos trabalhadores, nas discussões coletivas, para a manutenção e conquistas e melhores condições de trabalho.

As convenções coletivas conseguiram, ao longo dos anos, garantir aos trabalhadores conquistas que não eram contempladas pelas normas vigentes.

Dessa forma, a partir da abordagem teórica, procurou-se explicitar os fatores que propiciaram os avanços ocorrido nas convenções coletivas de trabalho a partir das normas vigentes, e no estudo de caso, tentou-se comprovar tais avanços e conquistas, e mostrar quais os reflexos dos mesmo no custo da empresa.

Assim, comparar, identificar e analisar os avanços ocorridos nas convenções coletivas de trabalho a partir das normas vigentes, constitui-se em um papel imprescindível para os empresários, trabalhadores e sindicatos. Aos empresários darão condições de avaliar a viabilidade de concessões e manutenção das reivindicações, de acordo com as condições da empresa e do impacto que pode causar nos resultados desta. Aos

trabalhadores e sindicatos servirá como ponto de partida na luta por novas conquistas e pela manutenção das já adquiridas.

Conclui-se portanto através da análise comparativa entre as convenções coletivas de trabalho da federação do comércio de Santa Catarina e as normas vigentes que, apesar das conquistas observadas, nas cláusulas econômicas, contratuais, cláusulas específicas de caixa e cláusulas de proteção ao empregos, constata-se que, através das tabelas de comparação dos custos, um aumento considerável dos encargos sociais das empresas, ou seja aumento de custo, reflexo das conquistas garantidas nas convenções coletivas. Este assunto é sempre questionado pelos empresários quando os sindicatos apresentam proposta de ampliação ou manutenção de tais conquistas.

No que concerne às recomendações para futuras pesquisas, sugere-se que este trabalho seja reaplicado em outras federações de sindicatos. Além disso, recomenda-se analisar os reflexos das cláusulas convencionais no resultado sócio-econômico da empresa.

BIBLIOGRAFIA

BRASIL, CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA. 20 Ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 22 ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTA (CLT). 24 ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DE SANTA CATARINA, período:1998/1999.

DA SILVA, Antônio Alves. Questões Polêmicas de Direito do Trabalho. 4 ed. São Paulo: LTR, 1994.

DE LUCA, Carlos Moreira. A Convenção Coletiva de Trabalho no Brasil. 1 ed. São Paulo: LTR, 1991.

GOMES, Orlando. Curso de Direito do Trabalho. 8 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1981.

LUNARDI, Ariovaldo. Contrato Coletivo de Trabalho: O futuro das negociações sindicais no Brasil. 1 ed. São Paulo: LTR, 1996.

MAGANO, Octávio Bueno. Convenção Coletiva do Trabalho. 3 ed. São Paulo: LTR, 1972.

MARCONI, Marina de Andrade & **LAKATOS**, Eva Maria. Técnicas de pesquisa: Planejamento e execução de pesquisas, amostras e técnicas, elaboração e análise e interpretação de dados. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1990.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Relações Coletivas do Trabalho. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 1992.

PRADO, Roberto Barreto. Curso de Direito Coletivo do Trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 1991.

SEVERINO, Antônio Joaquim. Metodologia do Trabalho científico. 20 ed. São Paulo: Cortez, 1996.

BERNADES, Hugo Gueiros e **SILVA**, Eduardo de Azevedo. Revista Jurídica, Trabalho & Doutrina. 13 ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

VALLE, Sandra. Negociações Coletivas : Direito do Trabalho. 1 ed. São Paulo: LTR, 1994.

ANEXOS

ANEXO I

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO NO ESTADO DE SANTA CATARINA

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (Agentes Autônomos do Comércio – 1998/1999)

Termo de *COVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO*, que entre si fazem a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO NO ESTADO DE SANTA CATARINA, entidade sindical representativa dos trabalhadores no comércio deste Estado, com sede em Florianópolis-SC, e a FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DO ESTADO DE SANTA CATARINA, entidade sindical representativa da categoria econômica do comércio deste Estado, na forma que abaixo se estabelece, abrangendo as seguintes categorias econômicas e correspondentes categorias profissionais enquadradas no Grupo do Agentes Autônomos do Comércio: CORRETORES DE MERCADORIAS; CORRETORES DE NAVIOS, LEILOEIROS, REPRESENTANTES COMERCIAIS, AGENTES DE PROPRIEDADES INDUSTRIAL; CORRETORES DE JÓIAS E PEDRAS PRECIOSAS; CORRETORES DE CAFÉ; EMPRESAS DE ARRENDAMENTO MERCANTIL (leasing); EMPRESAS DE LOCAÇÃO DE FITAS GRAVADAS EM VÍDEO CASSETE; AUTO E MOTO-ESCOLAS E FOTÓGRAFOS PROFISSIONAIS AUTONÔMOS(exceto fotógrafos profissionais e repórteres fotográficos).

01 – CORREÇÃO SALARIAL

Os salários dos integrantes das categorias profissionais abrangidas, vigentes e devidamente corrigidas em Maio/97, serão reajustadas no mês de Maio/98 pelo percentual de 5% (cinco por cento).

Parágrafo Único:

Os empregados admitidos a partir de junho/97, terão os salários do mês da admissão corrigidos proporcionalmente ao tempo trabalhado. Conforme tabela a seguir:

MÊS ADMISSÃO	% CORREÇÃO	MÊS ADMISSÃO	CORREÇÃO
JUN/97	4,89%	DEZ/97	3,80%
JUL/97	4,51%	JAN/98	3,21%
AGO/97	4,33%	FEV/98	2,35%
SET/97	4,36%	MAR/98	1,79%
OUT/97	4,26%	ABR/98	1,30%
NOV/97	3,96%		

02 – SALÁRIO NORMATIVO (PISO SALARIAL)

Fica estabelecido o Salário Normativo ou Piso Salarial aos integrantes das categorias profissionais convenientes, a partir da admissão, no valor de R\$: 295,00 (duzentos e noventa e cinco reais).

03 – QUITAÇÃO DO INPC/IBGE NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As empresas complementarão na rescisão contratual de seus empregados, eventuais diferenças do INPC/IBGE ou índice substituto, acumuladas à partir da última data-base ou data de admissão, até o mês da rescisão contratual, os valores referentes às vendas rescisórias, compensados os reajustes de ordem legal e espontânea.

04 – RENEGOCIAÇÃO

As entidades convenientes renegociarão no mês de setembro de 1998, as perdas salariais do período maio/98 a setembro/98, o valor do salário normativo e a forma de reajuste do mesmo.

05 – HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A jornada extraordinária de trabalho será remunerada com o adicional de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

06 – HORAS EXTRAS E REPOUSO SEMANAL DO COMMISSIONISTA

A remuneração das horas extras dos comissionistas tomará por base o valor total das comissões auferidas durante o mês, dividido pelo número de horas normais efetivamente trabalhadas, multiplicando-se pelo número de horas extras trabalhadas no mês, acrescentando-se ao valor/hora, o adicional de horas extras estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

07 – FÉRIAS, 13º SALÁRIO E AVISO PRÉVIO DOS COMMISSIONISTAS

As comissões que integram a média prevista pelo cálculo de férias, gratificação natalina e verbas rescisórias serão previamente corrigidas monetariamente pelo INPC/IBGE, entre a data de seu pagamento e a da do pagamento objeto de cálculo (TRT?SCDC-ORI-0485/92, ac. nº 4403/92).

08 – QUEBRA DE CAIXA

As empresas remunerarão os empregados que exercem função de caixa ou assemelhados, com o prêmio mensal de 20% (vinte por cento) sobre o salário normativo estabelecido na presente Convenção Coletiva de Trabalho, a título de quebra de caixa, ficando o empregado responsável pelas diferenças que ocorrerem.

09 – CONFERÊNCIA DE CAIXA

Ficam os empregados responsáveis pela diferença que forem encontradas na conferência dos valores em caixa, desde que seja realizada na presença do operador responsável pela mesma. Quando este for impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento de responsabilidade pro qualquer erro verificado.

10 – CHEQUE SEM FUNDOS

As empresas não descontarão da remuneração de seus empregados, as importâncias correspondentes a cheque sem fundo, por estes recebidos quando na função de caixa ou serviços assemelhados uma vez cumprida as normas da empresa, que deverão se por escrito e constatando das mesmas a obrigatoriedade de existência de responsável pra visto no cheque, no ato de seu recebimento.

11 – FÉRIAS PROPORCIONAIS

Ao empregado que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho antes de completar um ano de serviço na empresa, serão pagas férias proporcionais.

12 – PARTICIPAÇÃO DE FÉRIAS

A concessão das férias será participada por escrito ao empregado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva comunicação.

13 – INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DE FÉRIAS

O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com Sábado, Domingo ou feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

14 – ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Antecipação de percentual de 50%(cinquenta por cento) do 13º salário aos empregados que requeiram até 10 (dez) dias antes do início das férias.

15 – AVISO PRÉVIO

Para os empregados que contém com mais de 5 (cinco) anos de serviço na empresa e com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, o aviso prévio a ser concedido pela empresa será de 60 (sessenta) dias.

16 – AVISO PRÉVIO INDENIZADO

No pedido com indenização do aviso prévio, os dias correspondentes integrar-se-ão para todos os efeitos legais.

17 – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Fica dispensado o cumprimento do aviso prévio, no caso do empregado obter novo serviço antes do término de referido aviso.

18 – DISPENSA POR JUSTA CAUSA

No caso de despedida por justa causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado o motivo da rescisão, sob pena de não poder alegar a falta grave em juízo.

19 – ESTABILIDADE AO EMPREGADO SOB AUXÍLIO-DOENÇA

Será garantida a estabilidade no emprego ao empregado sob auxílio-doença, até 90 (noventa) dias após a alta médica previdenciária.

20 – ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA

Serão garantidos o emprego e o salário ao trabalhador que contar mais de 5 (cinco) anos de serviços prestados ao mesmo empregador, nos 18 (dezoito) meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria voluntária, ressalvados os casos de motivo disciplinar, acordo ou não uso do direito.

21 – ALISTAMENTO MILITAR

A partir do conhecimento, pelo empregado, de sua incorporação ao serviço militar, terá o mesmo estabilidade no emprego até 60 (sessenta) dias após a baixa no referido serviço. Do conhecimento de sua incorporação, dará ciência ao empregador em 48 (quarenta e oito) horas.

22 – ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE E VESTIBULANDO

A empresa abonará as faltas dos empregados estudantes e vestibulandos, para a realização das provas em cursos oficiais, assim como em concursos vestibulares, desde que pré-avisada 72 (setenta e duas) horas antes.

23 – ABONO DE FALTA AO TRABALHADOR

Abono de falta ao trabalhador, no caso de necessidade de consulta médica a filho de até 14 (quatorze) anos de idade ou inválido, mediante comprovação por declaração médica.

24 – INTERVALO PARA LANCHES

Os intervalos de 15(quinze) minutos para lanche serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado.

25 – INTERVALO INTRA-JORNADA

Direito do empregado, nos intervalos intra-jornada não concedidos, de recebimento de horas extras, como se tal fosse.

26 – CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO

É obrigatória a utilização de livro-ponto ou cartão mecanizado, para o efetivo controle do horário de trabalho, afim de que possibilite o real pagamento das horas trabalhadas além da jornada normal.

27 – EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS

Durante a vigência da presente Convenção, os empregados admitidos não poderão perceber remuneração inferior a dos empregados dispensado, desde que admitidos para trabalho da mesma natureza, excluídas as vantagens pessoais e dispensada a necessidade de comprovação de experiência anterior.

28 – EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA

Por ocasião do reajuste salarial e quando da admissão, não poderá o empregado mais antigo receber salário inferior ao empregado mais novo na mesma função, devendo, neste caso, ser efetuada a equiparação salarial na forma da lei, salvo se a empresa tiver quadro organizado de carreira.

29 – EMPREGADO SUBSTITUTO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do empregado substituído.

30 – PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

A quitação das verbas rescisórias será efetuada pela empresa nos prazos estabelecidos pela Lei 7.855/89, sob pena das cominações previstas na referida Lei, além da penalidade prevista nesta Convenção.

31 – ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As rescisões de contrato de trabalho serão efetivadas perante o Sindicato dos Empregados em Edifícios, compra, venda, Locação e Administração de Imóveis e Turismo e hospitalidade do Estado de Santa Catarina ou entidade por ele credenciada, nos termos da legislação em vigor.

32 – COMPROVANTES DE PAGAMENTOS EFETUADOS

No ato da homologação de rescisão de contrato de trabalho, fica a empresa obrigada a apresentar os últimos 12 (doze) comprovantes de pagamentos efetuados ao empregado.

33 – MORA SALARIAL

As empresas pagarão ao empregado 1% (um por cento) ao dia sobre o salário vencido, no caso de mora salarial, após o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, configurada a culpa da empresa no atraso do pagamento.

34 – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão obrigatoriamente aos seus empregados, envelope mensal de pagamento ou documento equivalente, contendo, além da identificação da empresa, discriminação de todos os valores pagos e descontados.

35 – ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

As empresas deverão anotar na carteira de trabalho de seus empregados, o salário fixo, como também a função pelos mesmos efetivamente exercida.

36 – CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

O empregado se obriga a entregar a Segunda via do contrato de trabalho e do termo de opção de FGTS, ao empregado.

37 – FORNECIMENTO GRATUITO DE UNIFORME

As empresas que exigirem o uso de uniforme, deverão fornecê-lo sem ônus para os seus empregados, na quota de 2 (dois) por ano. O uso de uniforme deverá ser regulamentado pelas empresas, quanto às suas restrições e conservação.

38 – FORNECIMENTO GRATUITO DE LANCHES

As empresas fornecerão obrigatória e gratuitamente, lanches para seus empregados, quando estes estiverem trabalhando em regime de horas extras em caráter excepcional. As empresas que não dispuserem de cantina ou refeitório deverão destinar um local, em condições de higiene, a fim de que seus empregados possam lanchar.

39 – ASSENTO NO LOCAL DE TRABALHO

As empresas manterão assentos para seus empregados, em local onde os mesmos possam ser utilizados durante os intervalos que os serviços permitirem.

40 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência fica suspenso durante a concessão do benefício previdenciário, completando-se o tempo nele previsto após a cessação do benefício referido .

41 – CURSOS E REUNIÕES

Estabelecer que os cursos e reuniões, quando de comparecimento obrigatório, deverão ser realizados durante a jornada de trabalho ou, se fora do horário normal, mediante pagamento de horas extras.

42 – QUADRO DE AVISOS

Colocação de quadro de aviso, sob responsabilidade da entidade sindical no âmbito da empresa, para a afixação de editais, avisos e notícias sindicais .

43 – ACORDOS COLETIVOS, PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO

Fica estabelecida a possibilidade de acordos coletivos de trabalho entre empregador e respectivos empregados, para prorrogação e compensação de jornada de trabalho, observadas as formalidades prescritas pela Consolidação das leis do Trabalho, estabelecendo as condições e horários, bem como enviando à Federação dos Trabalhadores no Comércio no Estado de Santa Catarina, em quatro vias, para posterior registro na Delegacia Regional do Trabalho.

44 – AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Fica reconhecida a legitimidade processual da entidade sindical profissional e patronal perante a Justiça do Trabalho, para ajuizamento de ações de cumprimento, independente de

relação de empregados ou de autorização ou mandado dos mesmos, em relação a quaisquer das cláusulas desta Convenção .

45- PENALIDADES

Multa de 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria profissional, por empregado e por infração, pelo não cumprimento de quaisquer das cláusulas deste instrumento normativo, sendo 50% (cinquenta por cento) em favor do empregado prejudicado e 50% (cinquenta por cento) em favor da entidade sindical profissional.

-PARÁGRAFO ÚNICO- A mesma multa, nas mesmas condições, será devida pelo não cumprimento das seguintes condições legais:

- a) não concessão de lugar apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistências os seus filhos no período de amamentação.
- b) Não entrega aos empregados dos FGTS fornecidos pelo banco depositário;
- c) Não cadastramento no PIS ou omissão do nome do empregado na RAIS;
- d) Não concessão do vale-transporte .

46 - VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, com início em 1º de maio de 1998 e término em 30 de abril de 1999.

ANEXO II

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (TURISMO E HOSPITALIDADE – 1998/1999)

Termo de CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, que entre si fazem a FSINDICATO DOS EMPREGADOS EM BENEFÍCIOS, COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS E TURISMO E HOSPITALIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA, entidade sindical representativa dos trabalhadores do grupo de Turismo e Hospitalidade deste Estado, com sede em Florianópolis-SC, e a FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DO ESTADO DE SANTA CATARINA, entidade sindical representativa da categoria econômica do comércio deste Estado, na forma que abaixo se estabelece, abrangendo as seguintes categorias econômicas e correspondentes categorias profissionais enquadradas no Grupo de Turismo e Hospitalidade:

INSTITUTOS DE BELEZA E CABELEIREIROS DE SENHORAS; EMPRESAS DE CONSERVAÇÃO DE ELEVADORES; CASAS DE DIVERSÕES; SALÕES DE BARBEIROS E CABELEIREIROS PARA HOMENS; SERVIÇOS DE LUSTRADORES DE CALÇADOS e LAVANDERIAS E SIMILARES.

01- CORREÇÃO SALARIAL

Os salários dos integrantes das categorias profissionais abrangidas, vigentes e devidamente corrigidos em Maio/97, serão reajustados no mês de Maio/98 pelo percentual de 5% (cinco por cento).

- PARÁGRAFO ÚNICO:

Os empregados admitidos a partir de junho/97, terão os salários de mês da admissão corrigidos proporcionalmente ao tempo trabalhado, conforme tabela a seguir:

MÊS ADMISSÃO	% CORREÇÃO	MÊS ADMISSÃO	CORREÇÃO
JUN/97	4,89%	DEZ/97	3,80%
JUL/97	4,51%	JAN/98	3,21%
AGO/97	4,33%	FEV/98	2,35%
SET/97	4,36%	MAR/98	1,79%
OUT/97	4,26%	ABR/98	1,30%
NOV/97	3,96%		

02 – SALÁRIO NORMATIVO (PISO SALARIAL)

Fica estabelecido o Salário Normativo ou Piso Salarial aos integrantes das categorias profissionais convenientes, a partir da admissão, no valor de R\$ 295,00 (duzentos e noventa e cinco reais).

03 – QUITAÇÃO DO INPC/IBGE NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As empresas complementarão na rescisão contratual de seus empregados, eventuais diferenças do INPC/IBGE ou índice substituto, acumuladas à partir da última data-base ou data de admissão, até o mês da rescisão contratual, os valores referentes às verbas rescisórias, compensados os reajustes de ordem legal e espontânea

04 - RENEGOCIAÇÃO

As entidades convenientes renegociarão no mês de setembro de 1998, as perdas salariais do período maio/98 a setembro/98, o valor do salário normativo e a forma de reajuste do mesmo.

05 – HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A jornada extraordinária de trabalho será remunerada com o adicional de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

06 – HORAS EXTRAORDINÁRIAS E REPOUSO SEMANAL DO COMISSIONISTA

A remuneração das horas extras dos comissionistas tomará por base o valor total das comissões auferidas durante o mês dividido pelo número de horas normais efetivamente trabalhadas, multiplicando-se pelo número de horas extras trabalhadas no mês, acrescentando-se ao valor/hora, o adicional de horas extras estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

07 – FÉRIAS, 13^o SALÁRIO E AVISO PRÉVIO DOS COMISSIONISTAS

As comissões que integram a média legal prevista para cálculo de férias, gratificação natalina e verbas rescisórias serão previamente corrigidas monetariamente pelo INPC/IBGE, entre a data de seu pagamento e a data do pagamento objeto do cálculo (TRT/SC/DC-ORI-0485/92, ac. No 4403/92).

08 – QUEBRA DE CAIXA

As empresas remunerarão os empregados que exercem função de caixa ou assemelhados, com o prêmio mensal de 20% (vinte por cento) sobre o salário normativo estabelecido na presente Convenção Coletiva de Trabalho, a título de quebra de caixa, ficando o empregado responsável PELAS DIFERENÇAS que ocorrem.

09 – CONFERÊNCIA DE CAIXA

Ficam os empregados responsáveis pelas diferenças que forem encontradas na conferência dos valores em caixa, desde que seja realizada na presença do operador responsável pela mesma. Quando este for impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento de responsabilidade por qualquer erro verificado.

10 – CHEQUES SEM FUNDOS

As empresas não descontarão da remuneração de seus empregados, as importâncias correspondentes a cheque sem fundos, por estes recebidos quando na função de caixa ou serviços assemelhados, uma vez cumpridas as normas da empresa, que deverão ser por escrito e constando das mesmas a obrigatoriedade de existência de responsável para visto no cheque, no ato de seu recebimento.

11 – FÉRIAS PROPORCIONAIS

Ao empregado que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho antes de completar um ano de serviço na empresa, serão pagas férias proporcionais.

12 – PARTICIPAÇÃO DE FÉRIAS

A concessão das férias será participada por escrito ao empregado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva comunicação.

13 – INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DAS FÉRIAS

O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com Sábado, Domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

14 – ANTECIPAÇÃO DO 13^o SALÁRIO

Antecipação do percentual de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário aos empregados que requeiram até 10 (dez) dias antes do início das férias.

15 – AVISO PRÉVIO

Para os empregados que contém com mais de 5 (cinco) anos de serviço na empresa e com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, o aviso prévio a ser concedido pela empresa será de 60 (sessenta) dias.

16 – AVISO PRÉVIO INDENIZADO

No pedido com indenização do aviso prévio, os dias correspondentes integrar-se-ão para todos os efeitos legais.

17 – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Fica dispensado o cumprimento do aviso prévio, no caso do empregado obter novo serviço antes do término do referido aviso.

18 – DISPENSA POR JUSTA CAUSA

No caso de despedida por justa causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado o motivo da rescisão, sob pena de não poder alegar a falta grave em juízo.

19 – ESTABILIDADE AO EMPREGADO SOB AUXÍLIO-DOENÇA

Será garantida a estabilidade no emprego ao empregado sob auxílio-doença, até 90 (noventa) dias após a alta médica previdenciária.

20 – ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA

Serão garantidos o emprego e o salário ao trabalhador que contar mais de 5 (cinco) anos de serviços prestados ao mesmo empregador, nos 18 (dezoito) meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria voluntária, ressalvados os casos de motivo disciplinar, acordo ou não do uso do direito.

21 – ALISTAMENTO MILITAR

A partir do conhecimento, pelo empregado, da sua incorporação ao serviço militar, terá a mesma estabilidade no emprego até 60 (sessenta) dias após a baixa no referido serviço. Do conhecimento de sua incorporação, dará ciência ao empregador em 48 (quarenta e oito) horas.

22 – ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE E VESTIBULANDO

A empresa abonará as faltas dos empregados estudantes e vestibulandos, para a realização das provas em cursos oficiais, assim como em concursos vestibulares, desde que pré-avisada 72 (setenta e duas) horas antes.

23 – ABONO DE FALTA AO TRABALHADOR

Abono de falta ao trabalhador, no caso de necessidade de consulta médica a filho de até 14 (quatorze) anos de idade ou inválido, mediante comprovação por declaração médica.

24 – INTERVALO PARA LANCHES

Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanche serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado.

25 – INTERVALO INTRA-JORNADA

Direito do empregado, nos intervalos intra-jornada não concedidos, de recebimento de horas extras, como se tal fosse.

26 – CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO

É obrigatório a utilização de livro-ponto ou cartão mecanizado, para o efetivo controle do horário de trabalho, a fim de que possibilite o real pagamento das horas trabalhadas além da jornada normal .

27 – EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS

Durante a vigência da presente Convenção, os empregados admitidos não poderão receber remuneração inferior a dos empregados dispensados, desde que admitidos para trabalho da mesma natureza, excluídas as vantagens pessoais e dispensada a necessidade de comprovação de experiência anterior.

28 – EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA

Por ocasião do reajuste salarial e quando da admissão, não poderá o empregado mais antigo receber salário inferior ao empregado mais novo na mesma função, devendo, neste caso, ser efetuada a equiparação salarial na forma da lei, salvo se a empresa tiver quadro organizado de carreira.

29 – EMPREGADO SUBSTITUTO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do empregado substituto.

30 – PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

A quitação das verbas rescisórias será efetuada pela empresa nos prazos estabelecidos pela lei 7.855/89, sob pena das cominações previstas na referida lei, além da penalidade prevista nesta Convenção.

31 – ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As rescisões de contrato de trabalho serão efetivadas perante o Sindicato dos Empregados em Edifícios, Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis e Turismo e Hospitalidade do Estado de Santa Catarina ou entidade por ele credenciada, nos termos da legislação em vigor.

32 – COMPROVANTES DE PAGAMENTOS EFETUADOS

No ato da homologação de rescisão de contrato de trabalho, fica a empresa obrigada a apresentar os últimos 12 (doze) comprovantes de pagamentos efetuados ao empregado.

33 – MORA SALARIAL

As empresas pagarão ao empregado 1% (um por cento) ao dia sobre o salário vencido, no caso de mora salarial, após o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, configurada a culpa da empresa no atraso do pagamento.

34 – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão obrigatoriamente aos seus empregados, envelope mensal de pagamento ou documento equivalente, contendo, além da identificação da empresa, discriminação de todos os valores pagos e descontados.

35 – ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho de seus empregados, o salário fixo, como também a função pelos mesmos efetivamente exercida.

36 – CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

O empregador se obriga a entregar a Segunda via do contrato de trabalho e do termo de opção do FGTS, ao empregado.

37 – FORNECIMENTO GRATUITO DE UNIFORME

As empresas que exigirem o uso do uniforme, deverão fornecê-lo sem ônus para os seus empregados, na quota de 2 (dois) por ano. O uso de uniforme deverá ser regulamentado pelas empresas, quanto às suas restrições e conservação.

38 – FORNECIMENTO GRATUITO DE LANCHES

As empresas fornecerão obrigatória e gratuitamente, lanches para seus empregados, quando estes estiverem trabalhando em regime de horas extras em caráter excepcional. As empresas que não dispuserem de cantina ou refeitório deverão destinar um local, em condições de higiene, a fim de que seus empregados possam lanchar.

39 – ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO

As empresas manterão assentos para seus empregados, em local onde os mesmos possam ser utilizados durante os intervalos que os serviços permitirem.

40 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência fica suspenso durante a concessão do benefício previdenciário, completando-se o tempo nele previsto após a cessação do benefício referido.

41 – CURSOS E REUNIÕES

Estabelecer que os cursos e reuniões, quando de comparecimento obrigatório, deverão ser realizados durante a jornada de trabalho ou, se fora do horário normal, mediante pagamento de horas extras.

42 – QUADRO DE AVISOS

Colocação de quadro de aviso, sob responsabilidade da entidade sindical no âmbito da empresa, para a afixação de editais, avisos e notícias sindicais.

43 – ACORDOS COLETIVOS, PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO

Fica estabelecida a possibilidades de acordos coletivos de trabalho entre empregador e respectivos empregados, para compensação e prorrogação de jornada de trabalho, observadas as formalidades prescritas pela Consolidação das Leis do Trabalho, estabelecendo as condições e horários, bem como enviando ao Sindicato dos Empregados em Edifícios, Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis e Turismo e Hospitalidade do Estado de Santa Catarina, em quatro vias, para posterior registro na Delegacia Regional do Trabalho.

44 – AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Fica reconhecida a legitimidade processual da entidade sindical profissional e patronal perante a Justiça do Trabalho, para ajuizamento de ações de cumprimento, independente de relação de empregados ou de mandado dos mesmos, em relação a quaisquer das cláusulas desta Convenção.

45 – PENALIDADES

Multa de 20% (vinte por cento) salário normativo da categoria profissional, por empregado e por infração, pelo não cumprimento de quaisquer das cláusulas deste instrumento normativo, sendo 50% (cinquenta por cento) em favor da entidade sindical profissional.

- PARÁGRAFO ÚNICO:

A mesma multa, nas mesmas condições, será devida pelo não cumprimento das seguintes condições legais:

- a) não concessão de lugar apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação;
- b) não entrega aos empregados dos extratos do FGTS fornecidos pelo banco depositário;
- c) não cadastramento do PIS ou omissão do nome do empregado na RAIS;
- d) não concessão do vale-transporte.

46 – VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, com início em 1º de maio de 1998 e término em 30 de abril de 1999.

NOTA DE ORIENTAÇÃO

- Esta Convenção, que abrange as categorias profissionais do Grupo de Turismo e Hospitalidade, foi desmembrada da Convenção de Agentes Autônomos do Comércio e Turismo e Hospitalidade firmada pela FECESC até maio/97. A FESESC continua a representar as categorias profissionais do Grupo de Agentes Autônomos do Comércio.
- Nas atividades vinculadas ao ramo de INSTITUTO DE BELEZA E CABELEIREIROS DE SENHORAS, incluem-se: salões de cabeleireiros, manicuras, pedicuras, clínicas de estética e academias de natação e ginástica.
- Nas atividades vinculadas ao ramo de CASAS DE DIVERSÕES, incluem-se: boates (inclusive dançarinas e bailarinas), bailões, danceterias, diversões eletrônicas, parques de diversões, wiskerias, casas de apostas (bingos) e similares.

ANEXO III

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

(Empregados do Comércio Varejista e Atacadista de SC – 1998/1999)

Termo de CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre se fazem, a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO NO ESTADO DE SANTA CATARINA, entidade sindical representativa dos trabalhadores no comércio deste Estado, com sede em Florianópolis/SC, e a FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DO ESTADO DE SANTA CATARINA, entidade sindical representativa do comércio deste Estado, com sede em Florianópolis/SC, ABRANGENDO AS EMPRESAS DO COMÉRCIO VAREJISTA E ATACADISTA deste Estado, e correspondentes categorias profissionais, na forma que abaixo se estabelece:

01 – CORREÇÃO SALARIAL

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustadas no mês de agosto/98, pela aplicação do percentual equivalente a 100% do INPC-IBGE acumulado no período de agosto/97 à julho/98.

- PARÁGRAFO ÚNICO: Os empregados admitidos após a data-base (agosto/97), terão a correção salarial na proporção do tempo de serviço na empresa, com a aplicação percentual acumulado do período acumulado trabalhado.

02 – SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido o Salário Normativo (Piso Salarial) aos integrantes da categoria profissional, nas seguintes bases:

- a) R\$ 268,00 (duzentos e sessenta e oito reais)
- b) R\$ 290,00 (duzentos e noventa reais), após 60 dias na empresa.

- PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregados admitidos que já tenham trabalhado no comércio, receberão como salário normativo o valor de 290,00 (duzentos e noventa reais), a partir da admissão.
- PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados empacotadores na função de boca de caixa receberão salário normativo de R\$ 232,00 (duzentos e trinta e dois reais) a partir de 08/98.
- PARÁGRAFO TERCEIRO: Os empregados exercentes da função de limpeza, faxina e zeladores, receberão salário normativo de 261,00 (duzentos e sessenta e um reais) a partir de 08/98.

03 – SALÁRIO NORMATIVO DO COMISSIONISTA

Aos empregados que receberem somente por comissão, fica assegurado o salário normativo estabelecido para a categoria profissional.

04 – QUEBRA DE CAIXA

As empresas remunerarão os empregados que exercem a função de caixa ou assemelhados, com o prêmio mensal de 25% (VINTE E CINCO POR CENTO) DO SALÁRIO NORMATIVO DE R\$ 290,00 (DUZENTOS E NOVENTA REAIS), a título de quebra de caixa, ficando o empregado responsável pelas diferenças que ocorrerem.

05 – CONFERÊNCIA DE CAIXA

Ficam os empregados responsáveis pelas diferenças que forem encontradas na conferência dos valores em caixa, desde que seja realizada na presença do operador responsável pela mesma. Quando este for impedido pela empresa de acompanhar a diferença, ficará isento de responsabilidade por qualquer erro porventura verificado.

06 – CHEQUES SEM FUNDOS

As empresas não descontarão da remuneração de seus empregados as importâncias correspondentes de cheques sem fundos, por estes recebidos na função de caixa ou serviços assemelhados, uma vez cumpridas as normas da empresa, que deverão ser por escrito e constando da mesma a obrigatoriedade de existência de responsável para visto no cheque no ato de seu recebimento.

07 – REPOUSO SEMANAL DO COMISSIONISTA

A remuneração do repouso semanal incluirá a média das comissões recebidas.

08 – DESCONTO OU ESTORNO DE COMISSÕES

Fica vedada às empresas descontarem ou estornarem da remuneração dos empregados, valores relativos a mercadorias devolvidas pelo cliente, ou retomadas pela empresa.

09 – ANOTAÇÕES DE COMISSÕES

Obrigações de as empresas registrarem na CTPS do empregado ou no correspondente instrumento contratual, o percentual ajustado para pagamento de comissões e seu salário fixo, se houver .

10 – HORA EXTRAORDINÁRIA

A jornada extraordinária de trabalho será remunerada com o adicional de 70% (setenta por cento), sobre o valor da hora normal de trabalho.

11- HORA EXTRA DOS COMMISSIONISTAS

As comissões de venda integram o salário base para efeito do cálculo do pagamento das horas extras.

12 – FÉRIAS PROPORCIONAIS

Ao empregado que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho antes de completar 1 (um) ano de serviço, serão pagas férias proporcionais.

13 – PARTICIPAÇÃO DE FERIAS

A concessão de férias será participada por escrito ao empregado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva remuneração.

14 – CÁLCULO DAS FERIAS – 13^o SALÁRIO E VERBAS RESCISÓRIAS

O cálculo das férias, do 13^o salário e das verbas rescisórias levará em conta o valor médio das comissões nos últimos 6 (seis) meses atualizadas pelo INPC-IBGE (ou índice que venha substituí-lo) do período, somando ao maior salário fixo do empregado se houver.

15 – PAGAMENTO DAS COMISSÕES

As empresas ficam obrigadas a efetuarem o pagamento de comissões aos seus empregados comissionistas, sempre calculadas sobre o valor da venda.

16- FECHAMENTO DAS COMISSÕES

A empresa que fechar as vendas para efeito de cálculo para pagamento das comissões antes do último dia do mês deverá satisfazê-las no período de 10 (dez) dias, não podendo ultrapassar o prazo previsto no parágrafo único do art. 459 da CLT.

17 – ANTECIPAÇÃO DO 13^o SALÁRIO

Antecipação do percentual de 50% do 13% Salários aos empregados que requeiram até 10 (dez) dias antes do início das férias.

18 – AVISO PRÉVIO

Para os empregados que contém com mais de 5 (cinco) anos de serviço na empresa e com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, o aviso prévio a ser concedido pela empresa será de 45 (quarenta e cinco) dias.

19 – AVISO PRÉVIO INDENIZADO

No pedido de demissão com indenização do aviso prévio, os dias correspondentes integrar-se-ão para todos os efeitos legais.

20 – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Fica dispensado o cumprimento do aviso prévio, no caso do empregado obter novo serviço antes do término do referido aviso, devendo a empresa anotar dispensa, por escrito, no verso do mesmo.

21 – DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA

No caso de despedida por justa causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado o motivo da rescisão, sob pena de não poder alegar a falta grave em juízo.

22 – GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Fica vedada a dispensa da mulher gestante, desde a concepção até 90 (noventa) dias após a licença estabelecida em lei.

23 – ESTABILIDADE DO EMPREGADO ACIDENTADO

O empregado que sofrer acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente, na forma do artigo 118 da lei 8.213 de 24 de Julho de 1991.

24 – ESTABILIDADE AO EMPREGADO SOB AUXÍLIO-DOENÇA

Será garantida estabilidade no emprego ao empregado sob auxílio-doença, até 90 (noventa) dias após alta médica previdenciária.

25 – ALISTAMENTO MILITAR

A partir do conhecimento, pelo empregado, de sua incorporação ao serviço militar, terá estabilidade no emprego até 60 (sessenta) dias após a baixa no referido serviço. Do

conhecimento de sua incorporação, dará ciência ao empregador em 48 (quarenta e oito) horas.

26 – ESTABILIDADE NA PRE-APOSENTADORIA

Serão garantidos o emprego e o salário ao trabalhador, durante os 18 meses imediatamente anteriores a aquisição do direito à aposentadoria, ressalvados os casos de motivo disciplinar e acordo. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

27 – ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE E VESTIBULANDO

A empresa abonará as faltas aos empregados estudantes e vestibulandos, para realização das provas em cursos oficiais, assim como em vestibulares, desde que pré-avisada 72 (setenta e duas) horas antes.

28 – INTERVALO INTRA-JORNADA

Direito ao empregado, nos intervalos intra-jornada não concedidos, de recebimento de hora extra, como se tal fosse.

29 – INTERVALO ENTRE TURNOS

O intervalo entre um turno e outro para o almoço, não poderá ser inferior a 01 (uma) hora e nem superior a 02 (duas) horas,

30 – CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO

É obrigatória a utilização de livro-ponto ou cartão mecanizado para o efeito controle do horário de trabalho, a fim de que possibilite o real pagamento das horas trabalhadas além da jornada normal.

31 – EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS

Durante a vigência da presente Convenção, os empregados admitidos não poderão receber remuneração inferior a dos empregados dispensados, desde que admitidos para trabalho da mesma natureza, excluídas as vantagens pessoais e dispensada a necessidade de comprovação de experiência anterior.

32 – EMPREGADOS MAIS NOVOS NA EMPRESA

Por ocasião do reajuste salarial e quando da admissão, não poderá empregado mais antigo receber inferior ao mais novo na mesma função, devendo neste caso, ser efetuada a equiparação salarial na forma da lei, salvo se a empresa tiver quadro organizado de carreira.

33 – EMPREGADO SUBSTITUTO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituído fará jus ao salário do substituto.

34- QUITAÇÃO DO INPC-IBGE NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As empresas complementarão na rescisão contratual de seus empregados, com base no INPC-IBGE acumulado à partir da última data-base e na sua falta pela aplicação do índice de inflação divulgado pelo Governo Federal, os valores referentes às verbas rescisórias, compensados os reajustes de ordem legal e espontâneos.

35 – PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

A quitação das verbas rescisórias será efetuada pela empresa em 10 (dez) dias, em se tratando de aviso prévio indenizado ou dispensado, e até o primeiro dia útil após o término do contrato no caso de aviso prévio trabalhado, na forma e sob pena das cominações previstas na lei 7.855 de 24/10/89 (DOU 25/10/89), além das penalidades previstas nesta Convenção.

36 – COMPROVANTES DE PAGAMENTOS EFETUADOS

No ato de homologação de rescisão de contrato de trabalho, fica a empresa obrigada a apresentar os últimos 12 (doze) comprovantes de pagamentos efetuados ao empregado.

37 – MORA SALARIAL

As empresas pagarão 1% (um por cento) ao dia sobre o salário vencido, no caso de mora salarial, após o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

38 – COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

As empresas fornecerão obrigatoriamente a seus empregados, envelope mensal de pagamento ou documento equivalente, contendo, além da identificação da empresa, discriminação de todos os valores pagos e descontados.

39 – ANOTAÇÕES NA CTPS

As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho de seus empregados, os percentuais das comissões efetivamente percebidas sobre as vendas, bem como o salário fixo, se houver, como também a função pelos mesmos efetivamente exercida.

40 – CÓPIA DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O empregador fornecerá ao empregado admitido a título de experiência, uma via do contrato de trabalho, desde que celebrado por escrito, independente da anotação na CTPS, sob pena de, não o fazendo, pagar a multa estabelecida nesta convenção.

41 – FORNECIMENTO GRATUITO DE UNIFORME

As empresas que exigirem o uso de uniforme, deverão fornecê-lo sem ônus para os empregados, na quota de 2 (dois) por ano. O uso do uniforme deverá ser regulamentado pelas empresas, quanto às restrições e conservação.

42 – MAQUIAGEM

Obrigações das empresas fornecerem material de maquiagem quando exigirem que as empregadas trabalhem maquiadas.

43 – FORNECIMENTO GRATUITO DE LANCHES

As empresas fornecerão obrigatória e gratuitamente, lanches para seus empregados, quando estiverem trabalhando em regime de horas extras em caráter excepcional. As empresas que não dispuserem de cantina ou refeitório, deverão destinar um local em condições de higiene, a fim de que seus empregados possam lanchar.

44 – ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO

As empresas manterão assentos para seus empregados, em local onde os mesmos possam ser utilizados durante os intervalos que os serviços permitirem.

45 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência fica suspenso durante a concessão do benefício previdenciário, completando-se o tempo nele previsto após a cessação do benefício referido.

46 – CURSOS E REUNIÕES

Estabelecer que os cursos e reuniões, quando de comparecimento obrigatório, deverão ser realizados durante a jornada de trabalho ou, se fora do horário normal, mediante pagamento de horas extras.

47 – INTERVALO PARA LANCHES

Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanches serão computados como tempo de serviço na jornada do empregado.

48 – ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As rescisões de contrato de trabalho serão efetivadas perante a Federação dos Trabalhadores no Comércio no Estado de Santa Catarina e/ou sindicatos filiados convenientes, nos termos da legislação em vigor.

49 – ABONO DE FALTA AO TRABALHADOR

O empregador abonará a falta do(a) empregado(a) no caso de consulta médica ou de acompanhamento na internação hospitalar de dependente até 14 (quatorze) anos de idade ou inválido, mediante comprovação por declaração médica.

50 – VALE TRANSPORTE

Fica estabelecida a obrigatoriedade do fornecimento do vale-transporte a todos os empregados abrangidos pela presente Convenção, na forma da Lei 7.418 de 16/12/85.

51 – ACORDOS COLETIVOS, PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO

Fica estabelecida a possibilidades de acordos coletivos de trabalho entre empregador e respectivos empregados, para compensação e prorrogação de jornada de trabalho, observadas as formalidades prescritas pela Consolidação das Leis do Trabalho, estabelecendo as condições e horários, bem como enviando a Federação dos Trabalhadores no Comércio do Estado de Santa Catarina, para posterior registro na Delegacia Regional do Trabalho.

52– AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Fica reconhecida a legitimidade processual da entidade sindical profissional e patronal perante a Justiça do Trabalho, para ajuizamento de ações de cumprimento, independente de relação de empregados ou de mandado dos mesmos, em relação a quaisquer das cláusulas desta Convenção.

53 – RENEGOCIAÇÃO

As entidades convenientes promoverão no mês de novembro de 1998 renegociação da inflação de agosto de 1998, do valor do salário normativo e forma de reajuste do mesmo.

54 – ABRANGENCIA

São abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho os EMPREGADOS NO COMÉRCIO VAREJISTA E ATACADISTA dos municípios inorganizados em Sindicato no Estado de Santa Catarina, e os EMPREGADOS NO COMÉRCIO ATACADISTA dos municípios de São José, Biguaçu e Palhoça.

55 – PANALIDADES

Multa de 10% (dez por cento) do salário normativo da categoria profissional, por empregado e por infração, pelo não cumprimento de quaisquer das cláusulas deste instrumento normativo, sendo 50% (cinquenta por cento) em favor do empregado prejudicado e 50% (cinquenta por cento) em favor da entidade sindical profissional.

- PARÁGRAFO ÚNICO: A mesma multa , nas mesmas condições, será devida pelo não cumprimento das seguintes condições legais:
 - a) não concessão de lugar apropriado onde seja permitido às empregadas guardarem sob vigilância e assistências aos seus filhos no período de amamentação;
 - b) não instalação de assentos nos locais de trabalho para descanso durante a jornada de trabalho e local para lanche dos empregados, nas empresas que não dispuserem de cantinas ou refeitórios;
 - c) não anotação na CTPS ou nos contratos dos empregados da função efetivamente exercida, do percentual para pagamento de comissões e/ou do salário;
 - d) não entrega aos empregados dos extratos do FGTS fornecidos pelo banco depositário;
 - e) não cadastramento no PIS ou omissão do nome do empregado na RAIS;

56 – VIGÊNCIA

A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, como início em 1º de agosto de 1998 e término em 31 de julho de 1999.

NOTA DE ORIENTAÇÃO

- CORREÇÃO SALARIAL (cláusula 01):
- Os empregados admitidos até o mês de agosto/97, terão correção pelo INPC integral acumulado de agosto/97 à julho de/98, de 4,07% (quatro vírgula zero sete por cento) em agosto/98.
- Os empregados admitidos a partir de setembro/97, farão jus à correção com o índice proporcional ao tempo de serviço, incidente sobre o salário do mês da admissão, conforme Tabela abaixo:

MÊS ADMISSÃO	% CORREÇÃO	MÊS ADMISSÃO	CORREÇÃO
Até AGO/97	4,07	FEV/98	2,08
SET/97	4,10	MAR/98	1,54
OUT/97	4,00	ABR/98	1,04
NOV/97	3,69	MAI/98	0,59
DEZ/97	3,64	JUN/98	
JAN/98	2,96	JUL/98	

OBS: 1. Tendo em vista que o INPC de Agosto/97 foi negativo (-0,03%), o percentual acumulado de Agosto/97 à Julho/98 (4,07%) é menor do que o acumulado de Setembro/97 à Julho/98 (4,10%).

2 . Sendo também o INPC de Julho/98 negativo (-0,28%) e o INPC de Junho/98 de apenas 0,15% no cômputo geral o acumulado de Junho e Julho/98 também é negativo.

A DIRETORIA

ANEXO IV

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 1998/1999 (Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis da Região de Florianópolis/ Tubarão)

Termo de CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si fazem, SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EDIFÍCIOS, COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS E TURISMO E HOSPITALIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA, entidade sindical representativa da categoria profissional, com sede em Florianópolis- SC, e o SINDICATO DAS EMPRESAS DE COMPRA, VENDA LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS E DOS EDIFÍCIOS EM CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS – SECOVI – REGIÃO DE FPOLIS/TUBARÃO, entidade sindical representativa da categoria econômica, com sede em Florianópolis – SC, abrangendo os EMPREGADOS EM EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS, dos municípios de Florianópolis, São José, Palhoça, Biguaçu, Governador Celso Ramos, Paulo Lopes, Santo Amaro da Imperatriz, Tubarão, Laguna, Jaguaruna, Braço do Norte, Gravatal, Armazém, Imbituba, Imaruí e Garopaba, na forma que abaixo se estabelece:

1 – CORREÇÃO SALARIAL

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados no mês de maio/98, pela aplicação de 100% (cem por cento) do INPC/IBGE acumulado no período de 05/97 à 04/98, incidente sobre os salários de maio/97, compensados os aumentos espontâneos e legais concedidos no período.

2 – SALÁRIO NORMATIVO – PISO SALARIAL

Fica estabelecido o salário normativo ou piso salarial à categoria profissional, com vigência a partir de 01/05/98, nas seguintes bases:

1) Office-boy (contínuo) / limpeza (faxineira):

- a) R\$ 209,00 na admissão
- b) R\$ 240,00 após 90 dias de trabalho na empresa

2) Demais funcionários:

- a) R\$ 240,00 na admissão
- b) R\$ 309,00 após 90 dias de trabalho na empresa.

Parágrafo único: Nos contratos em que a carga horária seja estipulada por período inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou piso salarial aqui acordado poderá ser pago de forma proporcional, sendo que, neste caso, o trabalho excedente ao período contratado deverá ser pago com os acréscimos estipulados aos horários extraordinários.

3 – MORA SALARIAL

As empresas ao empregado 0,5% (zero virgula cinco por cento) ao dia mais correção monetária sobre o salário vencido, no caso de mora salarial.

4 – HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento). (TST, precedente normativo nº043).

5 – LANCHE GRATUITO

No caso de prestação de trabalho extraordinário superior a uma hora, a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente ao empregado, refeição normal ou lanche apropriado.

6 – INTERVALO PARA LANCHES

Serão concedidos quinze minutos de intervalos para lanches, em cada período de trabalho, nos quais serão computados como tempo de serviço, na jornada diária do empregado, independente de registro de ponto.

7 – GARANTIA GERAL DE EMPREGO

Serão garantidos o emprego e o salário aos trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento normativo de trabalho, durante noventa dias a partir do início de sua vigência (01/05/98), só podendo ser rescindidos os seus contratos, por motivo disciplinar econômico ou financeiro.

8 – ESTABILIDADE DA GESTANTE

Será garantido a estabilidade da gestante, desde a concepção até cento e cinqüenta dias após o parto.

9 – FÉRIAS PROPORCIONAIS

O empregado que rescindir espontaneamente o seu contrato de trabalho antes de completar um ano de serviço terá o direito ao recebimento de férias proporcionais, à razão de 1/12 da respectiva remuneração mensal, por mês completo ou fração igual ou superior a quinze dias.

10 – QUITAÇÃO DO INPC NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As empresas complementarão na rescisão contratual de seus empregados, com base no INPC acumulado a partir da última data base e, na sua falta, pela aplicação pelo índice de inflação divulgados pelo Governo Federal, os valores referentes às verbas rescisórias, compensados os ajustes de ordem legal e espontâneos.

11 – ASSISTÊNCIAS NAS RESCISÕES

As rescisões de contrato de trabalho serão efetivadas perante o sindicato dos empregado dos sindicatos dos edifícios, compra, venda, locação e administração de imóveis e turismo e hospitalidade do Estado de Santa Catarina nos termos da legislação em vigor.

12 – INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DE FÉRIAS

O início das férias coletivos ou individuais não poderá coincidir com Sábado, Domingo, feriados ou dia de compensação semanal.

13 – EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS

Admitido o empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, é garantido salário àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função sem contar as vantagens pessoais.

14 – QUEBRA DE CAIXA

As empresas remunerarão os empregados que exerçam as funções de caixas ou assemelhadas, com prêmio mensal de 20% sobre o salário normativo da categoria, a título de quebra de caixa, ficando o empregado responsável pelas diferenças que ocorrem.

15 – TRABALHO NOTURNO

Será de 30% o adicional correspondente a prestação de serviço noturno, assim considerado o prestado entre às 22 e às 5 horas.

16 – AVISO PRÉVIO PRAZO ESPECIAL

Será de 45 dias o aviso prévio para os empregados que contém mais de cinco anos de serviço na mesma empresa e que vierem a ser demitidos na vigência desta convenção coletiva de trabalho.

17 – CONFERÊNCIA DE CAIXA

A conferência de valores em caixa será realizada na presença do operador responsável. Quando este for impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento das responsabilidades por qualquer erro verificado.

18 – CHEQUE SEM FUNDO

Não haverá desconto, na remuneração do emprego, da importância correspondente a cheque sem fundos recebidos quando na função de caixa ou assemelhada desde que cumpridas as normas regulamentares estabelecidas previamente e por escrito.

19 – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Fica dispensado o cumprimento do aviso prévio integral, dado pelo empregador, no caso de o empregado obter novo emprego antes do respectivo término, sendo-lhe devida, em tal caso a remuneração proporcional aos dias efetivamente trabalhados.

20 – DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA

No caso de despedida por justa causa, o empregador comunicará por escrito ao empregado o motivo da rescisão, sob pena de não poder alegar a falta em juízo.

21 – ABONOS DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do empregado estudante nos horários de exames regulares ou vestibulares coincidentes com os de trabalho, desde que realizados em estabelecimentos de ensino oficial ou autorizado legalmente e mediante comunicação prévia ao empregador, com o mínimo de 72 horas e comprovação oportuna.

22 – EMPREGADO SUBSTITUTO

Enquanto perdurar a substituição, que não for meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituto, excetuadas as vantagens pessoais, desde que haja ato de designação específico e com prazo previamente determinado.

23 – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas ficam obrigadas a fornecer a seus empregados, envelopes de pagamento ou documento similar, contendo, além da identificação da empresa, discriminação de todos os valores pagos e descontados, inclusive os relativos a FGTS.

24 – EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO E INSTRUMENTOS DE TRABALHO

Serão fornecidos gratuitamente, aos trabalhadores, quando exigidos por lei ou pelos empregadores, todos os equipamentos de proteção individual, bem como uniformes, calçados e instrumento de trabalho.

25 – PRÉ-APOSENTADORIA

Serão garantidos o emprego e salário ao trabalhador que contar mais de cinco anos de serviços prestados ao mesmo empregador, nos dezoito meses que antecederem a data em que se adquiri o direito a aposentadoria voluntária, ressalvado motivo disciplinar ou o não o uso do direito.

26 – ABONO DE FALTA AO TRABALHADOR

Será abonada a falta do trabalhador no caso de necessidade de acompanhamento na internação hospitalar de dependentes de até 12 anos de idade ou inválido, mediante comprovação por declaração médica.

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando mais de um empregado da mesma empresa for responsável pelo dependente mencionado no “caput” desta cláusula, somente a um deles se estenderá o benefício.

27 – REVERSÃO ASSISTÊNCIAL PATRONAL

As empresas abrangidas pela presente convenção coletiva de trabalho deverão recolher ao SECOVI – REGIÃO FLORIANÓPOLIS-TUBARÃO-SANTA CATARINA, até o dia 15 de julho de 1998, o percentual de 5% calculado sobre o valor da folha de pagamento de seus empregados referente ao mês de junho e até o dia 15 de outubro de 1998, o percentual de 5% sobre a folha de pagamento, referente ao mês de setembro de 1998.

28 – PENALIDADE

Multa de 10% do salário normativo da categoria profissional, por empregado e por infração, pelo não cumprimento de quaisquer das cláusulas deste instrumento normativo, revertendo seu valor em favor do empregado prejudicado ou atingido.

PARÁGRAFO ÚNICO: A mesma multa, nas mesmas condições, será dividida pelo não cumprimento das seguintes condições legais:

- a) Não instalação de assentos nos locais de trabalho para descanso durante a jornada;
- b) Não concessão de intervalos infra jornadas;
- c) Não entrega aos empregados dos extratos do FGTS fornecidos pelo banco depositário

- d) Não cadastramento no PIS ou omissão do nome do empregado na RAIS;
 e) Não concessão do vale transporte.

29 – VIGÊNCIA

A vigência da presente convenção coletiva de trabalho, será de doze meses, a iniciar-se em 01/05/98 e termino em 30/04/99

NOTA DE ORIENTAÇÃO

CORREÇÃO SALARIAL (cláusula 01):

Os empregados admitidos até o mês 05/97, terão correção pelo INPC integral acumulado de 05/97 à 04/98, de 4,12% em 05/98.

Os empregados admitidos a partir de 06/97, farão jus a correção com índice proporcional ao tempo de serviço, incidente sobre o salário do mês da admissão conforme a tabela abaixo

MÊS ADMISSÃO	% CORREÇÃO	MÊS ADMISSÃO	CORREÇÃO
Até Mai/97	4,12%	Nov/97	3,09%
Jun/97	4,00%	Dez/97	2,93%
Jul/97	3,64%	Jan/98	2,35%
Ago/97	3,46%	Fev/98	1,49%
Set/97	3,43%	Mar/98	0,94%
Out/97	3,38%	Abr/98	0,45%

O INPC de agosto de 97 foi negativo (-0,03%)

GARANTIA GERAL DO EMPREGO (cláusula 7):

A partir de 1º de maio de 98, nenhum empregado poderá ser demitido sem justo motivo.

Os empregados já admitidos a partir da referida data, fazem jus a reintegração no emprego ou a indenização do período correspondente.

A DIRETORIA