

Celso Luiz Nunes

**A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E OS
CONTRATOS COLETIVOS DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NA
INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE CAÇADOR (SC).**



03611317

(BU)

Florianópolis

2003

Celso Luiz Nunes

**A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E OS
CONTRATOS COLETIVOS DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NA
INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE CAÇADOR (SC).**

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito.

Orientador: Profa. Dra. Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira.

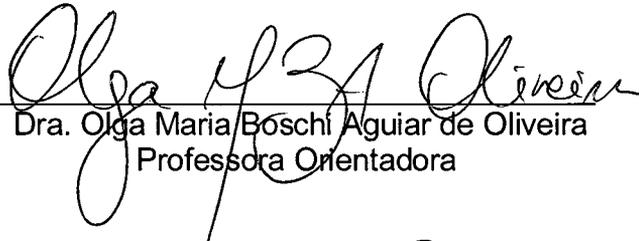
Florianópolis

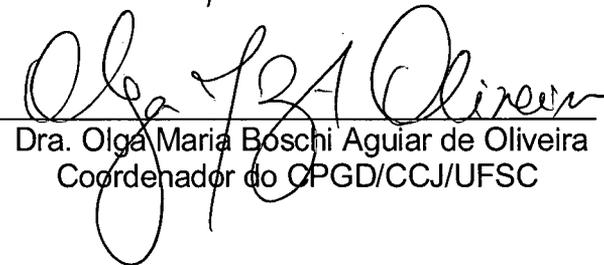
2003

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

Celso Luiz Nunes

**A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E OS
CONTRATOS COLETIVOS DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NA
INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE CAÇADOR (SC).**


Dra. Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira
Professora Orientadora


Dra. Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira
Coordenador do CPGD/CCJ/UFSC

Florianópolis
2003

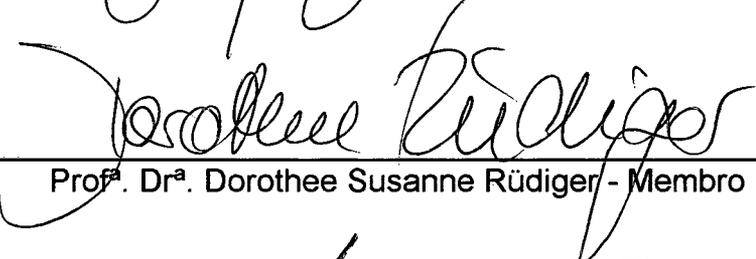
Celso Luiz Nunes

**A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E OS
CONTRATOS COLETIVOS DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NA
INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE CAÇADOR (SC).**

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em
Direito junto ao Curso de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de
Santa Catarina pela Banca Examinadora formada por:



Profa. Dra. Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira - Presidente



Profª. Drª. Dorothee Susanne Rüdiger - Membro



Prof. Dr. Fernando Kinoshita - Membro

Florianópolis, SC, 04 de abril de 2003

Dedicatória:

Às inesquecíveis memórias de:
Meu pai, Julio Milton Nunes de Camargo;
Minha mãe, Maria Helena Trindade Nunes;
Meu filho, Celso Luiz Nunes Filho.

Agradecimentos:

Ao filósofo, intelectual, amigo e irmão CESAR NUNES, por tudo.

À companheira CLÁUDIA, pela solidariedade e motivação.

Aos filhos LUIZ FELIPE, LUIZ OCTÁVIO, TATYELLE, ANA PAULA, pela compreensão

À minha Orientadora, professora OLGA, pela sensibilidade, atenção e sabedoria.

Aos dirigentes da Universidade do Contestado (UnC) de Caçador-SC, pela oportunidade e credibilidade.

A todos que contribuíram para a realização deste trabalho, que apesar de não citados pessoalmente neste espaço ficarão eternamente presentes em minha gratidão.

RESUMO

O presente trabalho investiga as bases teóricas e os processos institucionais, sociais e jurídicos da flexibilização dos direitos trabalhistas, acentuados na conjuntura histórica atual, sobretudo a partir da regulamentação dos direitos do mundo do trabalho consagrados na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, com um suporte bibliográfico-histórico de base, acrescido da análise jurídica de convenções coletivas de trabalho de uma categoria de trabalhadores do município de Caçador, Estado de Santa Catarina, Brasil, o que configurou a pesquisa de campo, com ênfase no estudo sobre a flexibilização nos contratos coletivos de trabalho e quais os reflexos do fenômeno da flexibilização para os trabalhadores.

A pesquisa parte da análise sobre as relações trabalhistas no início da modernidade e discorre sobre suas contradições institucionais até a atual fase da globalização econômica, envolvendo questionamentos sobre a hegemonia do capitalismo e a prática consentida das políticas neoliberais por parte dos governos brasileiros, no período de 1988 a 2002.

Para comprovação da flexibilização nos contratos coletivos de trabalho foram pesquisados diversos contratos coletivos de trabalho do Sindicato dos Trabalhadores dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil e do Mobiliário de Caçador SC (SITICOM), relativos ao período de 1988 a 2002.

As categorias epistemológicas e históricas do trabalho e da dinâmica da luta de classes são concebidas como dimensões fundamentais para a investigação da vida social. Afirma-se o trabalho como fonte da justiça social e principal instrumento para a construção do pacto social e da cidadania.

As principais considerações da pesquisa concluíram pela acentuada redução de direitos operadas na estrutura jurídica trabalhista atual apontando para a necessidade de novos paradigmas de resistência e mobilização dos trabalhadores frente ao dismantelamento das garantias sociais do trabalho, no Brasil.

ABSTRACT

The present work investigates the theoretical bases and the institutional, social and legal processes of the flexibility of the labor laws, accentuated in the current historical conjuncture, over all from the regulation of the rights of the consecrated world of the work in the Constitution of the Republic Federative of Brazil by 1988. It is about a qualitative research, with a historical bibliographical base support, increased of legal analytical of collective conventions of a workers category of the city of Caçador-SC, State of Sait Catarina, Brazil, what configured the field research with emphasis in the study on the flexibility in colective labor contracts and which consequences of the phenomenon of the flexibility for the workers.

The research starts from the analysis on the working relations in the beginning of modernity and discourses on its institucional contradictions until the current phase of the economic globalization, involving questionings on the hegemony of the assented capitalism and the practical of the neoliberal politics on the part of the Brazilian governments, in the period of 1988 to 2002. For the evidence of the flexibility in colective labor contracts had been searched diverse colective labor contracts of the union workers in the construction and furniture industry of Caçador-SC - SITICOM, relative to the period of 1998 to 2002.

The theoretical and historical categories of the work and the dynamic fight of the class fight are conceived as basic dimensions for the inquiry of the social life. The work is affirmed as source of social justice and main instrument for the construction of the social pact and the citizenship. The main considerations of the research had concluded for the accentuated reduction of rights operated in the current working legal structure pointing to the necessity of new paradigms of resistance and mobilization of the workers before the desmolition of the social guarantees of the work world, in Brazil.

SUMÁRIO

RESUMO.....	7
ABSTRACT.....	8
INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO I – MODERNIDADE E TRABALHO: AS MATRIZES DO CAPITALISMO E AS TRANSFORMAÇÕES DA ERA DA GLOBALIZAÇÃO.....	17
1.1 Considerações sobre as origens do trabalho social na Modernidade.....	17
1.2 Considerações sobre o capitalismo liberal e o trabalho	27
1.3 A globalização: conceitos e reflexos.....	31
1.4 A globalização e o trabalhador.....	44
CAPÍTULO II - O DIREITO SINDICAL BRASILEIRO E A FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL	49
2.1 O direito sindical brasileiro.....	49
2.1.1 Conceitos.....	49
2.1.2 Histórico da legislação do direito coletivo no Brasil.....	51
2.1.3 A década de 80 e o novo sindicalismo.....	59
2.1.4 O direito sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.....	61
2.2 Os direitos trabalhistas individuais na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.....	66
2.3 A flexibilização de direitos trabalhistas no Brasil.....	70
2.3.1 Conceitos de flexibilização.....	70
2.3.2 Contextualização	77
2.3.3 Alguns exemplos de flexibilização na legislação constitucional.....	79
2.3.4 Alguns exemplos de flexibilização na legislação ordinária.....	83

**CAPÍTULO III - A FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO :
O CASO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA
CONSTRUÇÃO CIVIL E DO MOBILIÁRIO DE CAÇADOR SC – SITICOM90**

3.1 A situação econômica e social de Caçador (SC).....	91
3.2 A flexibilização dos contratos coletivos do SITICOM após a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.....	93

**CAPÍTULO IV - AS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL: PROBLEMAS,
CONFLITOS E A PROPOSTA DE CONSTRUÇÃO DA CIDADANIA
OPERÁRIA.....109**

4.1 O direito, a justiça e os problemas sociais do trabalho.....	109
4.2 As perspectivas de mudanças trabalhistas no Brasil.....	114
4.3 Alternativas para a flexibilização trabalhista.....	118
4.3.1 As diversas flexibilizações.....	118
4.3.2 Valorização do contrato coletivo.....	119
4.3.3 Participação do Estado.....	121
4.3.4 A flexibilização ética.....	122
4.4 Proposta para construção da cidadania operária emancipatória.....	125
4.4.1 A ética do trabalho: a valorização do homem.....	125
4.4.2 A cidadania formal e o trabalhador.....	128
4.4.3 A cidadania operária emancipatória.....	130

CONCLUSÃO.....137

REFERÊNCIAS.....140

ANEXOS.....147

1. INTRODUÇÃO

O tema do presente trabalho envolve a pesquisa das relações trabalhistas no Brasil, delimitando-se no estudo da flexibilização das leis trabalhistas, individuais e coletivas, após a promulgação da Constituição Federal de 1988.

O trabalho de pesquisa busca responder de que forma o fenômeno atual da flexibilização de direitos atingiu os contratos coletivos e quais as conseqüências da flexibilização dos contratos coletivos de trabalho no relacionamento do trabalhador com seu sindicato, especificamente no caso dos trabalhadores na indústria da construção e do mobiliário de Caçador (SC), cujos contratos coletivos farão parte dos estudos.

Noutro ponto, a pesquisa propõe refletir de que forma esse trabalhador “flexibilizado”, pensa a realidade atual e se constitui como sujeito e cidadão.

As hipóteses levantadas na pesquisa pregam que a flexibilização de direitos no Brasil também atingiu os Contratos Coletivos de Trabalho e tal fenômeno aliado a outros fatores como o desemprego e a globalização econômica, tem contribuído para uma crise de legitimidade dos sindicatos.

Outra hipótese defende que o trabalhador “flexibilizado” está desmotivado, desiludido e amedrontado, diante da realidade atual, sobrevivendo como “coisa” numa sociedade extremamente consumista, cada vez mais distante de uma emancipação como sujeito e cidadão.

Assim na fundamentação teórica e conceitual serão observadas diversas variáveis, com destaque para o direito do trabalho, individual e coletivo; sindicatos; contratos coletivos de trabalho; capitalismo; neoliberalismo; globalização; flexibilização; desemprego; sujeito; cidadania; e emancipação.

Por outro lado, a escolha sobre o estudo da flexibilização focando os direitos coletivos trabalhistas, e não apenas os direitos individuais, resultou do entendimento de que são escassos no Brasil trabalhos nesse sentido, sendo que a maioria das pesquisas sobre flexibilização são direcionadas para a legislação trabalhista estatal e não sobre as normas coletivas convencionais.

O interesse pelo tema da flexibilização de direitos trabalhistas está vinculado ao reconhecimento de sua prática pelo Governo Fernando Henrique Cardoso, nos oito anos de poder.

Outro objetivo do presente trabalho é a análise crítica dos reflexos da globalização econômica sobre as relações trabalhistas no Brasil, principalmente após a promulgação da Constituição Federal de 1988, buscando discutir quais as consequências da globalização para o trabalhador assalariado brasileiro.

Um dos desafios será o de demonstrar, através de fundamentação teórica e prática, o relacionamento entre os fenômenos da globalização econômica e da flexibilização de direitos, sobretudo dos direitos trabalhistas, no Brasil.

No desenvolvimento da pesquisa terão destaque os estudos sobre a flexibilização de direitos trabalhistas no campo dos direitos coletivos.

Parte da premissa do mundo em constante transformação. As vezes as mudanças foram lentas e de pequenas proporções. Porém, noutras oportunidades elas aconteceram muito rapidamente, causando sensíveis transformações na sociedade, em todos os campos do conhecimento humano.

Estamos vivendo um desses movimentos históricos de grandes mudanças, numa velocidade jamais sentida e presenciada. Somos testemunhas de muitas rupturas, que nos deixam atordoados, com medo e absolutamente fragilizados como seres humanos.

Sentimos os efeitos das mudanças diariamente. Na política, na economia, no direito, enfim nas diversas áreas do relacionamento humano. Muitas dessas mudanças são tracionadas pelo inusitado desenvolvimento tecnológico e pela revolução da informática.

Não se pode negar que o mundo está vivendo um processo de globalização, principalmente na economia e nos meios de comunicação. A idéia, nesse ponto, é adentrar numa discussão teórica e fundamentada, sobre as relações trabalhistas na modernidade e na pós-modernidade.

Para fundamentar a pesquisa, serão analisados diversos contratos coletivos de trabalho do Sindicato dos Trabalhadores dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil e do Mobiliário de Caçador SC – SITICOM, pactuados com a respectiva representação sindical patronal, bem como os dissídios coletivos instituídos pelo Tribunal Regional do Trabalho do Estado de Santa Catarina, no período de 1988 a 2002.

Utilizou-se o método dedutivo para justificar os conceitos de globalização, flexibilização, capitalismo, liberalismo e cidadania, e o método indutivo no estudo de caso dos trabalhadores do SITICOM, para demonstrar os reflexos da flexibilização nos contratos coletivos de trabalho. As técnicas de pesquisa utilizadas foram a pesquisa bibliográfica e documental.

O trabalho está estruturado em quatro capítulos, todos relacionados com o tema da flexibilização de direitos trabalhistas, no Brasil.

O primeiro capítulo contempla um breve histórico sobre a ruptura da Modernidade com o modelo feudal da Idade Média, buscando identificar nos fundamentos do capitalismo econômico e do liberalismo político os pressupostos da globalização.

Em face das dificuldades motivadas pelo curto espaço de tempo para realização da pesquisa, e por não ser este o ponto central do trabalho, não foi possível um resgate histórico no Brasil sobre o capitalismo, o industrialismo e o liberalismo.

Ainda no primeiro capítulo, serão apresentados diversos conceitos sobre a globalização e suas conseqüências para o homem, sobretudo para o trabalhador brasileiro.

O trabalho, nessa parte, pretende questionar se a globalização é um paradigma da pós-modernidade ou apenas um moderno componente do modo de produção capitalista, que permanece intocável em suas bases.

No segundo capítulo será apresentado um breve histórico sobre o direito sindical brasileiro, que servirá de base para a discussão sobre a flexibilização nos contratos coletivos de trabalho.

No segundo capítulo também serão analisados diversos conceitos de flexibilização de direitos trabalhistas, de renomados autores.

Também serão enumerados alguns casos de flexibilização de direitos trabalhistas, na lei ordinária e constitucional, com o objetivo de comprovar a prática deste instituto no Brasil, durante a vigência da atual Constituição Federal.

No terceiro capítulo o destaque será para o estudo de caso dos contratos coletivos dos trabalhadores vinculados ao Sindicato dos Trabalhadores dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil e do Mobiliário de Caçador SC – SITICOM, através da análise das principais cláusulas coletivas de seus respectivos instrumentos normativos de trabalho.

Pretende-se, com essa investigação, a comprovação de que a flexibilização de direitos no Brasil também atingiu os contratos coletivos de trabalho.

No último capítulo, objetiva-se apresentar os fundamentos para a construção da cidadania do trabalhador, empregado e não empregado, não a formal, a eleitoral, mas a real cidadania, na qual o trabalhador possa obter sua emancipação, como homem e como cidadão.

Esse trabalho científico busca, em resumo, provocar uma discussão sobre a situação social dos trabalhadores brasileiros, no intuito de buscar alternativas para construção de propostas e de alternativas.

Sobre a flexibilização de direitos coletivos do trabalho, a escolha para um estudo de caso recaiu sobre um sindicato localizado em Caçador (SC), uma cidade de médio porte localizada no interior do Estado de Santa Catarina, pelo entendimento de que seja o retrato da grande maioria dos sindicatos dos trabalhadores nacionais.

Parte-se da premissa de que nos sindicatos desse nível seja ainda mais difícil a situação dos trabalhadores na mesa de negociação, pelo pequeno poder de força que possuem.

Assim, a presente pesquisa pretende, através da investigação crítica sobre a globalização e seus reflexos nas relações de trabalho no Brasil, sobretudo nos contratos coletivos de trabalho, possibilitar a discussão de alternativas para superação da grave crise social dos trabalhadores, principalmente os de baixa renda e os desempregados.

Com esse trabalho não se tem a pretensão maior do que a apresentação de uma resumida revisão conceitual sobre a globalização e a flexibilização de direitos

trabalhistas no Brasil e a comprovação de suas conseqüências no campo do direito sindical brasileiro.

O autor, consciente das limitações pessoais e operacionais, busca, através da presente pesquisa, estimular a discussão sobre temas importantes para o homem trabalhador, como a liberdade, a igualdade, o trabalho e a vida.

Pretende, ao final, apresentar sua proposta para a construção da cidadania operária emancipatória.

CAPÍTULO I – MODERNIDADE E TRABALHO: AS MATRIZES DO CAPITALISMO E AS TRANSFORMAÇÕES DA ERA DA GLOBALIZAÇÃO.

O presente capítulo pretende reconstituir teoricamente o contexto das grandes transformações ocorridas na história social do Ocidente, a partir das conquistas produzidas pela evolução das relações de produção e das forças produtivas, destacando o avanço e a aceleração efetivada com a emergência da Modernidade.

A premissa estrutural de nossa investigação teórica é a de que o homem é um ser determinado pelas relações que empreende com os demais semelhantes e com a natureza; neste sentido, o homem é definido pela sua capacidade e potencialidade de agir e interagir, o que configura a sua identidade material e ontológica de “ser que trabalha” e ser social.

O período histórico de maior densidade de descobertas e invenções, de maior dinamicidade entre as mudanças materiais e políticas foi a Modernidade, efetivada a partir da hegemonia burguesa, configurada a partir dos séculos XVI e XVII na Europa. Buscaremos estruturar uma contextualização desta dinâmica histórica desde a organização das bases da sociedade humana.

1.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE AS ORIGENS DO TRABALHO SOCIAL NA MODERNIDADE.

Alguns fatos históricos marcaram a evolução do homem na Terra: na pré-história a fabricação de instrumentos de pedra lascada para a caça de animais; depois a evolução para a pedra polida com a qual os instrumentos foram melhorados, ficando mais eficazes. A organização primária do trabalho humano passaria do ordenamento da divisão sexual do trabalho para a organização social do mesmo, superando a estrutura precária das comunidades nômades e semi-nômades para a possibilidade de uma ação efetiva sobre a natureza, resultando

nos processos de sedentarização e organização dos rudimentares instrumentos da agricultura primitiva.¹

*DE MASI*² explica que estas primeiras descobertas e ações de criatividade do homem, manifestadas na construção de instrumentos para a caça, foram motivadas pela necessidade de sobrevivência, pois não havia outra forma para agarrar e abater suas presas.

Esta “*criatividade*” parece simples e bisonha para nossa época, onde o volume de intervenções científicas e materiais, da microeletrônica à microfísica, das estruturas espaciais, da mecânica às usinas nucleares, estações orbitais, parece incomensurável. Mas, como bem lembra *DE MASI*³, se nossos antepassados não tivessem fabricado aqueles instrumentos rudimentares talvez nem existíssemos.

Outra destacada evolução para a sobrevivência do homem pode ser considerada a domesticação dos animais, como do cachorro, do boi, do cavalo, da cabra, do porco e do carneiro, para a retirada da carne, do leite e da lã.

DE MASI afirma que uma grande invenção do homem foi o arco, que ele denomina de extraordinária:

*“[...] setecentos mil anos antes de Cristo, o ser humano inventou o cachorro. E, muito tempo depois, realiza uma outra invenção fundamental: o arco e a flecha. Os instrumentos anteriores se perdiam. Se eu atirava um machado contra um cervo e errava o alvo, a arma também ficava perdida. O arco e a flecha constituem uma máquina bélica extraordinária: não é por acaso que é uma das poucas que sobreviveram até nossos dias.”*⁴

¹ Cf ENGELS, F. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. Lisboa : Presença, 1976.

² DE MASI, Didomenico. **O Ócio Criativo**. Entrevista a Maria Serena Palieri. Rio de Janeiro: Sextante, 2000, p.24.

³ Ibidem, p. 25.

⁴ Ibidem, p. 26.

Outra grande evolução do homem ocorreu com a descoberta da semente, que revolucionou a agricultura, se constituindo num marco para a história da humanidade.

Toda vida social do homem é marcada pela invenção ou melhoria de instrumentos tecnológicos, como a invenção da roda, da escrita, da imprensa, da pólvora, do moinho, da bússola, do arreo de cavalo, dos óculos, do relógio, entre outras, que contribuíram, sobremaneira, para a evolução do homem no planeta Terra.

Não se pode dizer que a ruptura com a Idade Média e o início da Modernidade tenha sido a revolução social mais importante na história da humanidade, se considerarmos a peculiaridade de cada época histórica.

HOBBSAWM ⁵, todavia, afirma que a Modernidade foi a síntese material de todas as demais etapas evolutivas, materiais e sociais.

As maiores revoluções tecnológicas ocorreram na Modernidade. A Idade Moderna é um marco histórico relevante, na medida em que revolucionou o pensamento do homem, e sua vida material e social.

Embora possam ser encontradas teses diversas, temos que reconhecer que a Modernidade tem-se revelado uma época de relevantes acontecimentos. Pode-se dizer, em face da quantidade e da qualidade destas mudanças, que em um curto espaço de tempo, jamais houve tantas transformações na vida do homem.

Para *GOYARD-FABRE*, as primícias da modernidade foram marcadas por idéias que confrontavam com a filosofia medieval da Igreja :

Os primeiros sinais da modernidade política, esparsos e parcimoniosos, podem ser descobertos já no final do século XIII na

⁵ HOBBSAUWM, Eric **A Era das Revoluções**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978, p.28.

*desconfiança com que alguns leigos, aliás, isolados, cercaram a filosofia de Santo Tomás. Mas foi no século XVI que as obras de Duns Scot (1266-1308), de Marsílio de Pádua (1275-1343) e de Guilherme de Occam (1290-1349 ou 1350) colocaram em novas vias a filosofia, em particular, o pensamento político.*⁶

Para a citada autora, GUILHERME DE OCCAM e MARSÍLIO DE PÁDUA, defendiam a *“independência da Cidade em relação à Igreja e na autonomia do princípio temporal, que contrapunham francamente à autoridade espiritual”*.⁷

GOYARD-FABRE reconhece que o fundador da filosofia política moderna é Maquiavel (1469-1527). Foi ele, segundo a autora, quem rompeu com o universalismo teológico que caracterizava o pensamento medieval.⁸

Mas, GOYARD-FABRE ensina que a contribuição decisiva para a ruptura com o pensamento medieval foram as obras e os pensamentos de Hobbes (1588-1679):

*Hobbes não só efetua na sua obra a cristalização dos filosofemas políticos preparados laboriosamente no século XVI mas apóia a arquitetônica do Estado-Leviatã numa postulação que abala deliberadamente “a vã filosofia” dos autores antigos e, mesmo que a ruptura com o passado ainda lhe seja às vezes difícil, formula os axiomas básicos de um pensamento do direito político que se encaminha, dessa vez de verdade, para o horizonte da modernidade.*⁹

Para DE MAIS¹⁰ os pensamentos de ARISTÓTELES, BACON, DESCARTES e de JOÃO BATISTA VICO, foram fundamentais para o rompimento com a filosofia católica medieval: *“tudo aquilo que servia ao bem estar material já tinha sido descoberto, portanto, tornava-se uma prioridade dedicar-se ao espírito*

⁶ GOYARD-FABRE, Simone. **Os Princípios Filosóficos do Direito Político Moderno**; tradução Irene A Paternot. São Paulo : Martins Fontes, 1999, p.5.

⁷ Ibidem, p.6.

⁸ Ibidem, p.14.

⁹ Ibidem, p.28.

¹⁰ Ibidem, p.42.

[...] BACON inverte este raciocínio e diz “chega de filosofia e poesia, é hora de dedicar-se ao progresso da vida cotidiana”.¹¹

Mas a Modernidade também inovou na constituição do sujeito. O homem passou a tomar ciência de outras verdades, que não só a apregoada pela Igreja Católica. O homem passou a sonhar com as promessas de democracia, de liberdade e de igualdade, propagadas pela filosofia política moderna.

Não há controvérsia sobre a importância da Modernidade para a constituição do sujeito, para a revolução do pensamento do homem e sobre a importância de seu trabalho. O rompimento com o modo medieval de viver e de pensar permitiu que a evolução das forças produtivas apontasse para a possibilidade de produzir socialmente, para os homens, uma melhor condição de vida.

DE MASI relata alguns importantes acontecimentos desse período:

*Começa um período de grande explosão tecnológica que talvez possa ser relacionada com a dificuldade, que surgiu neste período, (século XII d.C.) de conseguir escravos. Roma não é mais tão potente como antes e, foram dos confins do Império, os bárbaros se tornaram irredutíveis.[...] Inicia-se assim uma nova fase de descobertas e de invenções, similar àquela ocorrida na Mesopotâmia quatro mil anos antes; inventa-se a pólvora, se redescobre o moinho d'água, difundem-se a bússola e os arreios modernos dos cavalos. O cavalo, com o novo arreio, rende vinte vezes mais do que com o velho tipo de freio. São inventados os óculos, que logo duplicam a vida intelectual da humanidade.*¹²

A Modernidade, com suas teorias e idéias, causaram grandes mudanças na forma de viver e de pensar o mundo.

¹¹ GOYARD-FABRE, 1999, p.42.

¹² Ibidem, p.42.

Para MORIN o começo do que chamamos tempos modernos, deveria chamar-se “era planetária”: “A era planetária começa com a descoberta de que a Terra não é senão um planeta e com a entrada em comunicação das diversas partes desse planeta”.¹³

MORIN¹⁴ entende que foi com a Modernidade que houve a ocidentalização do mundo e o início do desenvolvimento imperialista europeu. Sua ênfase recai sobre o processo de expansão das forças produtivas e relações de produção presentes e desenvolvidas na Europa, para os demais países, em função da necessidade de novos mercados.

Por sua vez TOYNBEE entende que com a Modernidade houve um aumento do poder humano e o início das grandes revoluções e conquistas:

*No movimentado século de 1763-1871, o mais importante acontecimento foi, sem dúvida, um enorme e súbito crescimento do poder humano, tanto sobre os próprios seres humanos quanto sobre a natureza não-humana. Esse aumento do poder humano foi conseguido pela combinação de uma inovação social com outra, tecnológica. A eficiência de soldados e trabalhadores industriais foi aumentada pela sujeição dos mesmos a uma estrita disciplina, por sua colocação em trabalho com maquinaria e armas de potência sem precedentes e organização de seu trabalho de forma intensiva [...] A revolução econômica e tecnológica que começou na Inglaterra durante o terceiro quartel do século XVIII, transformou a agricultura, a criação de animais e a indústria. Por volta de 1871 essa revolução havia-se expandido para além da Inglaterra, para o continente europeu, e estava começando na América do Norte e Japão.*¹⁵

Não se pode dizer que a ruptura com o modo de viver da Idade Média tenha sido serena e sem grandes conflitos. Ao contrário, as revoluções, as

¹³ MORIN, Edgar, KERN, Anne-Brigitte. **Terra-Pátria**; tradução de Paulo Azevedo Neves da Silva. Porto Alegre : Sulina, 2002, p.21.

¹⁴ Ibidem, p.24.

¹⁵ TOYNBEE, Arnold. **A humanidade e a mãe-terra** : Uma história narrativa do mundo. 2. ed. tradução Helena Camacho Martins Pereira e Alzira Soares da Rocha. Rio de Janeiro : Guanabara, 1987, p.684.

transformações e as reações ocorreram em toda parte e das mais variadas formas.

Afinal, toda estrutura social, política e econômica estava desabando, e as novas bases ainda não estavam sedimentadas.

Após as mudanças políticas, e com a conquista do poder pela burguesia, formada pelos comerciantes e proprietários de indústrias, a luta diária era pela ampliação da dinâmica da produção de bens e produtos e pelo aumento do capital. As leis de mercado e as novas relações de trabalho e de convivência entre os homens ampliam as bases da agricultura feudal precária e atrasada.

O trabalho, tal como conhecemos atualmente, tem suas raízes na Modernidade. A concepção de trabalho só veio a lume com o modo de produção capitalista, na Modernidade.

Nas palavras de *ABENDROTH*:

A revolução industrial do último terço do século XVIII levou essa tendência à sua consequência máxima, pois a máquina – ponto de partida e centro dessa revolução que ia incorporando setores cada vez mais amplos – vinha substituindo o operário, que antes se valia de uma só ferramenta, por um mecanismo que trabalha simultaneamente com múltiplas ferramentas de igual natureza. [...] O desenvolvimento do processo de produção, na fase dos primórdios da industrialização, forçou ao uso permanente da máquina. Coadunava-se perfeitamente, pois, com o interesse dos capitalistas de procurar sempre auferir lucro máximo. Sob tais circunstâncias a vitória da máquina trouxe consigo inexoravelmente a prolongação da jornada de trabalho e a intensificação do próprio trabalho.¹⁶

Assim, é natural que a primeira reação dos trabalhadores foi a de destruir as máquinas, como relata *ABENDROTH* :

¹⁶ *ABENDROTH*, Wolfgang. **A História Social do Movimento Trabalhista Europeu**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977, p.14.

Já no decurso do século XVII houve na Europa revoltas de operários contra as primeiras máquinas que serviam para tecer fitas e debruns. Inicialmente seu emprego chegou a ser proibido no continente; na Saxônia, por exemplo, sua utilização só foi permitida em 1765. As primeiras máquinas de aparar lã foram destruídas, em 1758, por operários ingleses.¹⁷

ABENDROTH justifica essa violenta reação por parte dos trabalhadores, durante a primeira fase da industrialização:

[...] em face ao baixo nível de educação dos trabalhadores, pela humilhação moral por se verem forçados a vender, para manter sua própria vida não apenas a sua própria força de trabalho, mas ainda a de suas mulheres e filhos, a preços cada vez mais vis.¹⁸

MORIN, tratando do início do imperialismo europeu, acrescenta que “[...] no século XIX, a idade de ferro planetária é marcada pelo formidável desenvolvimento do imperialismo europeu, em primeiro lugar britânico, que lhe assegura o domínio do mundo [...]”¹⁹

O mesmo autor informa que nesse período a França, a Alemanha, a Inglaterra e a Rússia, com grande poderio militar e técnico, saem pelo mundo com a finalidade de “abocanhar” territórios e colonizar o maior número possível de pessoas.²⁰

Sobre essa questão MORIN apresenta alguns números importantes: “[...] na segunda metade do século XIX, 9,5 milhões de anglo-saxões, 5 milhões de alemães, 5 milhões de italianos, 1 milhão de escandinavos, de espanhóis e de balcânicos, atravessam o Atlântico para as duas Américas”.²¹

¹⁷ ABENDROTH, 1977, p.15.

¹⁸ Ibidem, p.15.

¹⁹ Ibidem, p.24.

²⁰ Ibidem, p.24.

²¹ Ibidem, p.24.

Inicia-se, assim, segundo MORIN, o processo de “mundialização” da economia: “A economia tornou-se mundial. Entre 1863 e 1873, o comércio multinacional, cuja capital é Londres, torna-se um sistema unificado após a adoção do padrão-ouro para as moedas dos principais estados europeus”.²²

Mas, como já dito, tal processo está longe de ser pacífico e tranqüilo. Ao contrário, é cheio de conflitos, concorrências, guerras e lutas políticas.

Com a “mundialização” da economia, acontece também a “mundialização” da política, como bem acentua MORIN:

*A mundialidade do mercado é uma mundialidade de concorrências e de conflitos. Está ligada à expansão mundial do capitalismo e da técnica, à mundialização dos conflitos entre imperialismos, à mundialização da política, à difusão mundial do modelo do Estado-nação, forjado na Europa, e que irá se tornar um instrumento de libertação face aos dominadores europeus, um meio de salvaguardar as identidades ameaçadas pela modernidade ocidental, ao mesmo tempo que um meio de se apropriar das armas e dos meios dessa modernidade. Os múltiplos processos de mundialização (demográficos, econômicos, técnicos, ideológicos, etc.) são interferentes, tumultuosos, conflituosos.*²³

BERMAN, vê a modernidade, e a vida social na modernidade, desde seu início, como um turbilhão de diversidades, de paradoxos, de contradições. Um verdadeiro abismo:

*Porém, é uma unidade paradoxal, uma unidade e desunidade: ela nos despeja a todos num turbilhão de permanente desintegração e mudança, de luta de contradição, de ambigüidade e angústia. Ser moderno é fazer parte de um universo no qual, como disse Marx, “tudo que é sólido se desmancha no ar”.*²⁴

²² ABENDROTH, 1977, p.24.

²³ Ibidem, p.25.

²⁴ BERMANN, Marshall. **Tudo o que é sólido desmancha no ar: a aventura da modernidade.** Trad. Carlos Felipe Moisés. São Paulo : Companhia das Letras, 1986, p.15.

BERMAN, como tanto outros autores, também entende que o mundo industrial e as novas tecnologias da modernidade criaram um novo ritmo de vida, e naturalmente geraram novas formas de lutas de classes, entre pobres e ricos, entre operários e empresários:

*A industrialização da produção, que transforma conhecimento científico em tecnologia, cria novos ambientes humanos e destrói os antigos, acelera o próprio ritmo de vida, gera novas formas de poder corporativo e de luta de classes.*²⁵

Todavia, apesar de todas as inovações que produziu, a sociedade moderna ainda não foi capaz de inventar fórmulas para estacar o histórico ciclo das injustiças sociais.

O ímpeto pela acumulação do capital e pelo poder que ele possui, é que está na base de todas as lutas da sociedade, desde o início da modernidade.

Esta ganância da burguesia, que *MARX* sempre ressaltou, é lembrada por *BERMAN*:

*A ironia do ativismo burguês, como o vê Marx, é que apesar de todos os maravilhosos meios de atividade desencadeados pela burguesia, a única atividade que de fato conta, para seus membros, é fazer dinheiro, acumular capital, armazenar excedentes; todos os seus empreendimentos são apenas meios para atingir esse fim, não têm em si senão um interesse transitório e intermediário.*²⁶

No presente item buscamos demonstrar que a Modernidade produziu uma das maiores conquistas para a vida social humana, as relações de trabalho socialmente assistidas e juridicamente garantidas, mesmo presentes na complexa dialética de interesses presentes entre a burguesia proprietária e o proletariado detentor da força de trabalho.

²⁵ Cf *BERMANN*, 1986, a explosão demográfica o crescimento urbano, os sistemas de comunicação, "amarram no mesmo pacote, os mais variados indivíduos e sociedade". *Ibidem*, p.16

²⁶ *Ibidem*, p.92

No item seguinte buscaremos demonstrar que o capitalismo liberal foi capaz de anunciar uma nova grade de direitos e obrigações, de acordo com os interesses da sociedade burguesa.

1.2. CONSIDERAÇÕES SOBRE O CAPITALISMO LIBERAL E O TRABALHO

O principal sistema econômico da Modernidade é o capitalismo, no qual o capital é o mais importante no novo processo de produção que rompeu o sistema feudal.

CASTEL, fundamentado em MARX, ressalta bem essa mudança:

A passagem do modo de produção feudal para o modo de produção capitalista realiza-se de dois modos: o produtor torna-se comerciante e capitalista; opõe-se à economia natural agrícola e ao trabalho manual organizado em corporações da indústria urbana medieval. Tal é a via efetivamente revolucionária. Ou então o comerciante apropria-se diretamente da produção. Este último processo, ainda que representando historicamente uma fase de transição – o clothier inglês do século XVI, por exemplo, controla os tecelões que, no entanto, são independentes, vendendo-lhes a lã e comprando-lhes o tecido-, não traz em si para a revolução o antigo modo de produção que ele, ao contrário, mantém e salvaguarda como sua condição própria.²⁷

Se por um lado o capitalismo é o modo de produção da modernidade o sistema político que lhe dá sustentação é o liberalismo, também filho da revolução moderna. É evidente que ambos os sistemas serviam aos interesses da burguesia, que se apossou do poder político e econômico na sociedade moderna.

²⁷ CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social** : uma crônica do salário. Trad. Iraci D. Poletti. Petrópolis, RJ : Vozes, 1998, p.169.

O modo de produção é absolutamente relevante na constituição da história da humanidade, pois, como disse MARX ²⁸, antes de poder fazer história o homem precisa comer, beber, ter habitação, vestir-se e outras coisas mais.

Assim, para MARX, o primeiro ato histórico é o modo de produção, ou seja, a obtenção dos meios que permitam a vida material do homem.

Além da questão material, é através do modo de produção que o homem se relaciona com o outro, e desta relação nasce a consciência, conforme MARX: *“Para o animal sua relação com outros não existe como relação. A consciência, portanto, é desde o início um produto social, e continuará sendo enquanto existirem homens”.* ²⁹

E o modo de produção, na Modernidade, causa, naturalmente, uma divisão do trabalho, que resulta numa divisão de classes, conforme MARX:

Com efeito, desde o instante em que o trabalho começa a ser distribuído, cada um dispõe de uma esfera de atividade exclusiva e determinada, que lhe é imposta e da qual não pode sair; o homem é caçador, pescador, pastor ou crítico, e aí deve permanecer se não quiser perder seus meios de vida. ³⁰

De acordo com essa filosofia o modo de produção gera a divisão do trabalho e esta divisão gera a segmentação das classes sociais.

E o que alimenta todo esse processo produtivo e social é o salário, que é a remuneração paga pelo capitalista ao trabalhador em troca da prestação dos serviços.

²⁸ MARX, Karl. **A ideologia Alemã**. Trad. José Carlos Bruni e Marco Aurélio Nogueira. 11. ed. São Paulo: Hucitec, 1999, p.39.

²⁹ Ibidem, p.43.

³⁰ Ibidem, p.47.

Partindo-se do pressuposto que no sistema capitalista o que mais importa é a lucratividade, fica patente que para esse sistema, o salário a ser pago aos trabalhadores deve ser o menor possível, para que os lucros sejam maiores. *MARX* também comentou sobre isso:

*A lista de salários que abastece o sustento do trabalhador durante o trabalho é a mais baixa e unicamente necessária, e um complemento apropriado para criar a família a fim de que a categoria dos trabalhadores não seja extinta. Pelo pensamento de Smith, o salário normal é o mais baixo que for compatível com a simple humanité, ou seja, com uma vida banal.*³¹

É incontroverso que no sistema capitalista o trabalho, e mesmo o trabalhador, transformou-se em mercadoria, e como tal fica a mercê da lei do mercado, ou seja, da oferta e da procura.

Assim, havendo maior oferta de trabalhadores, no caso de desemprego, os salários naturalmente são reduzidos. Essa é a lógica do mercado e do capitalismo.

Aliás, há tempos *MARX* já alertava quanto a isso:

*A procura de homens regula necessariamente a produção de homens como de qualquer outra mercadoria. Se a oferta é muito maior que a procura, então parte dos trabalhadores cai na miséria ou na fome. Assim, a existência do trabalhador torna-se reduzida às mesmas condições que a existência de qualquer outra mercadoria. O trabalhador transformou-se numa mercadoria e terá muita sorte se puder encontrar um comprador. E a procura, à qual está sujeita a vida do trabalhador, é determinada pelo capricho dos ricos e dos capitalistas.*³²

Este é o grande paradoxo: como contemplar os ideais da filosofia liberal, fundada nos princípios da liberdade, fraternidade e igualdade do homem, com a

³¹ *MARX*, Karl. **Manuscritos Econômico-filosóficos**. Trad. Alex Marins. São Paulo : Martin Claret, 2001, p.65.

³² *Ibidem*, p.66.

realidade prática do capitalismo, onde o trabalhador funciona como mera mercadoria do sistema.

Como poderia falar-se em dignidade do homem trabalhador, se desde os primórdios da industrialização ele sempre foi tratado como mercadoria?

Ora, como poderia falar-se em igualdade de direitos entre patrão e operário, se na celebração do contrato de trabalho o trabalhador simplesmente adere às condições impostas pelo empresário.

Mas, nenhuma destas reflexões impediu a expansão do capitalismo sob o manto protetor do liberalismo político, ou seja, do sistema político moderno da sociedade burguesa. Assim, mantendo-se nas mãos, concomitantemente, o poder econômico e o poder político, estavam criadas as condições ideais para o processo de solidificação do capitalismo.

Não se pode desprezar a importância do trabalho no sistema capitalista. Os questionamentos críticos não são dirigidos à relevância do trabalho no sistema produtivo, mas à falta de valorização do homem trabalhador.

Esta valorização do trabalho é ressaltada também em *HANNAH ARENDT*:

*A ascensão repentina, espetacular, do trabalho, passando do último lugar, da situação mais desprezada, ao lugar de honra e tornando-se a mais considerada das atividades humanas, começou quando Locke descobriu no trabalho a fonte de toda a propriedade; prosseguiu quando Adam Smith afirmou que o trabalho é a fonte de toda riqueza; atingiu seu ponto culminante no “sistema de trabalho” de Marx, em que o trabalho se tornou a fonte de toda a produtividade e a expressão da própria humanidade do homem.*³³

Neste tópico buscou-se ressaltar a importância do trabalho para o sistema capitalista. De outro lado, procurou-se demonstrar que o trabalhador, como

³³ Apud CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social** : uma crônica do salário. Trad. Iraci D. Poletti. Petrópolis, RJ : Vozes, 1998, p.230.

homem, não foi beneficiado pela Modernidade, com conquistas no campo da liberdade, da dignidade e da dignidade.

No próximo item pretende-se mostrar que o fenômeno da globalização econômica não se traduz numa novidade histórica, e que não representa rupturas com o modo de produção capitalista e com os desajustes sociais deste sistema.

1.3 A GLOBALIZAÇÃO: CONCEITOS E REFLEXOS

Já se disse que a Modernidade foi o período das grandes revoluções tecnológicas, que teve início no fim do século XVIII com a Revolução Industrial, com a descoberta da eletricidade, da máquina a vapor, da produção em massa, e outros relevantes inventos.

Esses muitos eventos e inventos que marcaram a modernidade incorporaram novas características e particularidades na vida do homem, sobretudo nas últimas décadas.

Trata-se de um novo fenômeno, com reflexos em todos os campos do conhecimento: a globalização.

Muitas indagações podem surgir quando se discute o fenômeno da globalização: o que é a globalização? O que está globalizado? Qual a sua abrangência e extensão? A globalização é irreversível? Quais as conseqüências deste processo para o homem trabalhador?

OCTÁVIO IANNI define globalização como “um processo de amplas proporções envolvendo nações e nacionalidades, regimes políticos e projetos

nacionais, grupos e classes sociais, economias e sociedades, culturas e civilizações”.³⁴

IANNI ressalta, todavia, que globalização “nada tem nada a ver com homogeneização”.³⁵

Para LESLIE SKLAIR, sociólogo e professor da London School of Economics, existem três modos de ver o fenômeno da globalização:

*Podemos distinguir as pessoas que vêem a globalização como um fenômeno puramente econômico, que tem a ver com grandes corporações econômicas, que afetam a economia em âmbito nacional e global. A segunda definição refere-se à política: É assim que o estado da nação parece estar perdendo poder, particularmente para decidir o seu futuro econômico. E a forma pelo qual forças globais, sejam organizações internacionais ou organizações não governamentais, ou outros tipos de organizações, como a igreja católica, estão ficando cada vez mais poderosas em âmbito mundial. O terceiro tipo de definição refere-se à globalização cultural. Refere-se aos meios de comunicação em massa. A globalização da mídia.*³⁶

Já os alemães MARTIN & SCHUMANN, conceituam globalização de forma objetiva e simples: “*tudo em toda parte*”.³⁷

³⁴ IANI, Octavio. **A era do globalismo**. 4.ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999, p.11.

³⁵ [...] Trata-se de uma realidade nova, que integra, subsume e recria singularidades, particularidades, idiosincrasias, nacionalismos, provincianismos, etnicismos, identidades ou fundamentalismos. Ao mesmo tempo que se constitui e movimenta, a sociedade global subsume e tensiona uns e outros: indivíduos, famílias, grupos e classes, nações e nacionalidades, religiões e línguas, etnias e raças. [...] Abrem-se outras condições de produção e reprodução material e espiritual”. Diz o autor que a história parece redescobrir-se. Ibidem, p.27-28.

³⁶ SKLAIR, Leslie. **Globalização**. Entrevista concedida ao jornalista Geneton Moraes. **Globo News Milênio**. Rio de Janeiro, 31 de maio de 1998.

³⁷ MARTIN, Hans-Peter & SCHUMANN, Harald. **A Armadilha da Globalização: O assalto à democracia e ao bem-estar social**. 6 ed. São Paulo : Globo, 1999, p.23.

É sabido, vale a ressalva, que alguns autores entendem que este fenômeno não é novo, pois já teria sido praticado nos antigos impérios e no início da Modernidade, sobretudo pela Inglaterra e por outros países colonizadores.

Mas não resta dúvida de que com esta intensidade o fenômeno jamais foi sentido pela sociedade mundial. Os reflexos são muito significativos na economia, na política, no direito e nas relações internacionais.

A globalização econômica incentivou a especulação financeira, que passou a ser a maior fonte de “produção” mundial, já que a matéria prima para fazer dinheiro é o próprio dinheiro. Com a globalização dos meios de comunicação a especulação financeira passa ser virtual.

A especulação com o dinheiro faz com que a concentração da riqueza seja cada vez maior, agora em escala mundial.

Por terem o poder econômico e político, um limitado grupo de empresas e pessoas, consegue isentar suas riquezas de impostos, e assim ficam livres para especularem em toda a aldeia global. Este processo de especulação e concentração de riqueza não tem limite.

As propostas para taxar os fluxos especulativos, têm sido sumariamente descartadas por parte dos governantes, comprometidos com a força do capital mundial.

Mas os reflexos da globalização são mais amplos e afetam também outros campos, como bem acentuado por *FARIA*:

Convertida numa das chaves interpretativas do mundo contemporâneo, globalização não é um conceito unívoco. Pelo contrário, é um conceito plurívoco, comumente associado à ênfase dada pela literatura anglo-saxônica dos anos 80 a uma nova economia política das relações internacionais. Desde a última década, esse conceito tem sido amplamente utilizado para

*expressar, traduzir e descrever um vasto e complexo conjunto de processos interligados.*³⁸

FARIA, também fala da autonomia econômica e sobre a competitividade das empresas em escala mundial:

*Entre os processo mais importantes destacam-se, por exemplo, a crescente autonomia adquirida pela economia em relação à política; a emergência de novas estruturas decisórias operando em tempo real e com alcance planetário; as alterações em andamento nas condições de competitividade de empresas, setores, regiões, países e continentes; a transformação do padrão de comércio internacional, deixando de ser basicamente inter-social e entre firmas e passando a ser eminentemente intra-setorial e intrafirmas; a “desnacionalização” dos direitos, a desterritorialização das formas institucionais e a descentralização das formas políticas do capitalismo; a uniformização e a padronização das práticas comerciais no plano mundial, a desregulamentação dos mercados de capitais, a interconexão dos sistemas financeiro e securitário em escala global, a realocação geográfica dos investimentos produtivos e a volatilidade dos investimentos especulativos; a unificação dos espaços de reprodução social, a proliferação dos movimentos emigratórios e as mudanças radicais ocorridas na divisão internacional do trabalho; e, por fim, o aparecimento de uma estrutura político-econômica multipolar incorporando novas fontes de cooperação e conflito tanto no movimento do capital quanto no desenvolvimento do sistema mundial.*³⁹

É inegável que vivemos uma era que se diferencia das demais, em face da rapidez das mudanças, em todas as áreas da compreensão humana.

Tais mudanças têm ocorrido na ciência, na tecnologia, nas comunicações, e nos mais variados campos científicos, com conseqüências econômicas, sociais, políticas e culturais.

³⁸ FARIA, José Eduardo. **O Direito na Economia Globalizada**. São Paulo : Malheiros, 1999, p. 59.

³⁹ *Ibidem*, p. 60.

Estas transformações, sobretudo na área das telecomunicações e informática, evidenciam e demarcam uma nova época, um novo mundo, um novo conhecimento, que LÉVY denomina “conhecimento por simulação”.⁴⁰

As mudanças repentinas, as transformações constantes, as incessantes construções e desconstruções da realidade, comprovam a profética filosofia de Marx, difundida por BERMAN: “*tudo o que é sólido desmancha no ar*”.⁴¹

BERMAN, confirma as visões de MARX, sobre a capacidade da burguesia de construir seus castelos e a necessidade prática de destruí-los, constantemente: “[...] *a verdade é que, como Marx o vê, tudo o que a sociedade burguesa constrói é construído para ser posto abaixo[...]*”.⁴²

MARX, foi capaz de ter um entendimento sobre a história material da humanidade, sendo extremamente convincente em sua análise sobre a luta de classes e de poder. Suas reflexões sobre a luta de classes, constantes do Manifesto do Partido Comunista de 1848, ecoam muito forte na obra de BERMAN:

*Todas as relações fixas, enrijecidas, com seu travo de antigüidade e veneráveis preconceitos e opiniões, foram banidas; todas as novas relações se tornam antiquadas antes que cheguem a se ossificar ... Tudo o que é sólido desmancha no ar, tudo o que é sagrado é profanado, e os homens finalmente são levados a enfrentar [...] as verdadeiras condições de suas vidas e suas relações com seus companheiros humanos.*⁴³

⁴⁰ LÉVY, Pierre. **As Tecnologias da Inteligência: o futuro do pensamento da era da informática.** Trad. Carlos Irineu da Costa. Rio de Janeiro : ed.34, 1993, p.07.

⁴¹ BERMAN, Marshall. **Tudo o que é sólido desmancha no ar: a aventura da modernidade.** Trad. Carlos Felipe Moisés. São Paulo : Companhia das Letras, 1986, p. 88.

⁴² Ibidem, p. 20.

⁴³ Ibidem, p. 20.

Assim como anunciado por MARX, a globalização, marca da nova Modernidade, “globalizou” tudo: a economia, a cultura, a tecnologia, entre outros campos do conhecimento.

Mas a globalização da economia tem se caracterizado pela concentração de riqueza e de poder, não mais num estado nacional, mas num número muito restrito de empresas e corporações transnacionais.⁴⁴

É inegável que o maior impacto da globalização ocorreu e está ocorrendo no campo da economia, e tudo indica que irá continuar por muitos anos, na visão de *HOBBSAWM* :

*Sem dúvida vivemos em uma economia mais globalizada do que há trinta anos,mas podemos afirmar com a mesma convicção que estaremos mais globalizados em 2050 e muito mais ainda em 2100. Ela (a globalização) é um processo histórico que, embora tenha sido muito acelerado nos últimos dez anos, reflete uma transformação incessante.*⁴⁵

Não se trata apenas de uma simples evolução da sociedade, mas de uma verdadeira revolução, mais abrangente, mais devastadora, mais ameaçadora.

Alguns autores entendem que a globalização é característica de uma nova era: a pós-modernidade.

Defendem que os reflexos da globalização são tão intensos nas comunicações, na cultura, nas artes, na economia, na política, que a sociedade mundial está vivendo uma nova fase de sua história.

⁴⁴ Cf José María Gómez, a produção globalizada tem concentrado o poder econômico mundial em corporações transnacionais, que controlam um terço da produção industrial mundial. **Globalização da Política:** mitos, realidades e dilemas. In *Globalização Excludente: desigualdade, exclusão e democracia na nova ordem mundial*. Pablo Gentili (org.). 2 ed. Petrópolis, RJ : Vozes; Buenos Aires : CLACSO, 2000, p.148.

⁴⁵ HOBBSAWM, Eric. **O Novo Século**. Entrevista a Antonio Polito. São Paulo : Companhia das Letras, 2000, p.69.

Para SANTOS estamos vivendo uma transição paradigmática:

*Tenho vindo a afirmar que nos encontramos numa fase de transição paradigmática, entre o paradigma da modernidade, cujos sinais de crise me parecem evidentes, e um novo paradigma com um perfil vagamente descortinável, ainda sem nome e cuja ausência de nome se designa por pós-modernidade. Esta versão da transição paradigmática é o que designo por pós-modernismo inquietante ou de oposição.*⁴⁶

Esta inquietação manifestada por SANTOS nos encaminha para uma direção catastrófica. Vencedor da grande luta contra o socialismo⁴⁷, em anos e anos de Guerra fria, o Capitalismo, agora hegemônico, não conseguiu vencer uma gama de malefícios, muitos deles por ele mesmo causado, como a concentração de renda.

É verdade que as nações ricas ficaram ainda mais poderosas, como é o caso dos Estados Unidos da América, da Inglaterra, da França, do Japão, da Alemanha, entre outras.

Mas, a riqueza de alguns povos não implicou na melhoria da qualidade de vida da outra parcela da população mundial que, em sentido contrário, sentiu um agravamento em suas condições de vida.

O que se discute bastante é a questão das conseqüências da economia globalizada para as camadas mais pobres da população: o fenômeno da exclusão social.

⁴⁶ SANTOS, Boaventura de Sousa. **Pela Mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade**. 2 ed. São Paulo : Cortez, 1996, p 34-35.

⁴⁷ O fato histórico que tem sido citado como marca da derrota do socialismo é a queda do Muro de Berlim e o fim da União das Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS), em 1989, conforme IANNI. In **A Era do Globalismo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999, p.12. É evidente que se trata de força de expressão ao propagar-se o fim do socialismo, pois seus ideais continuam vivos, e ainda permanecem em pé experiências socialistas de sociedade, com é o caso de Cuba.

Ao se discorrer sobre a exclusão social, tem que se levar em conta suas diversas formas e conseqüências. Sua "*heterogeneidade*", como diz CASTEL.⁴⁸

Nas últimas décadas houve uma degradação das condições de vida do Terceiro Mundo.⁴⁹

Nem toda a tecnologia, nem o desenvolvimento dos laboratórios e dos medicamentos, foram suficientes para evitar o reaparecimento de doenças da Idade Média, como a tuberculose, e outras ditas modernas, como a AIDS, doença sexualmente transmissível, que reduz a capacidade de resistência física do ser humano, e assim dizima milhões de pessoas em todo o mundo,

Por outro lado a violência está presente em todos os lugares, nas cidades, nas periferias e no campo. Ninguém mais está seguro. O medo passou a ser um marco da globalização.

NOAM CHOMSKI, relatando sobre a crise econômica global, entende que uma das catástrofes do capitalismo é o fato de ter "*deixado um terço da população do mundo sem meios de subsistência.*"⁵⁰

FARIA, no prefácio da consistente obra de CAPELLA "*Os Cidadãos Servos*" faz uma interessante leitura sobre o panorama atual dos Estados em face das mudanças ocasionadas, sobretudo pelas inovações tecnológicas e pelo processo de Globalização econômica:

Alimentadas por uma inovação tecnológica contínua, as transformações econômicas dos últimos anos puseram em xeque a

⁴⁸ CASTEL, Robert. **As transformações da questão social**. In Desigualdade e a Questão Social. Org. Lúcia Bogus, Maria Carmelita Yazbek, Mariangela Belfiore-Wanderley. São Paulo, Educ, 2000, p.19.

⁴⁹ IANNI. **A era do globalismo**. 4.ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999, p. 139.

⁵⁰ CHOMSKY, Noam. **Democracia e Mercados na Nova Ordem Mundial**. In Globalização Excludente : desigualdade, exclusão e democracia na nova ordem mundial. Org. Pablo Gentili. Petrópolis, RJ : Vozes; Buenos Aires : CLACSO, 2000, p.37.

*soberania dos Estados, minaram a autonomia do sistema político, deslocaram para o âmbito do sistema financeiro e empresarial privado a responsabilidade pelas decisões vitais para a sociedade, promoveram a desterritorialização das atividades produtivas e lançaram desafios inéditos para a democracia representativa.*⁵¹

Segundo *FARIA*⁵² a globalização gera estruturas sócio-econômicas altamente heterogêneas e segmentos estratificados que se inter cruzam pela diversidade de interesses em diferentes países, regiões e continentes.

CAPELLA vê o globo dividido em dois mundos: um industrializado, com pouca população, com altos recursos, e um outro, o mundo do infradesenvolvimento, que ele chama de mundo da “*exploração, da pobreza, de excesso demográfico [...]*”⁵³

CAPELLA reconhece a influência, os choques, as conseqüências desse “*progresso*”, dessas visíveis transformações pelas quais rapidamente as pessoas estão submetidas.

Muitos não conseguem entender a dimensão disso tudo. Tentam entender o presente buscando memórias do passado. Mas *CAPELLA* entende que nem mesmo o passado é capaz de explicar tais inovações e transformações:

*O passado parece não mais poder esclarecer os comportamentos; o passado, excessivamente diferente do presente e por suposto do futuro, não é considerado como um elemento de referência digno de confiança. Os tempos parecem cada vez mais diferentes a qualquer precedente.*⁵⁴

⁵¹ *CAPELLA*, Juan Ramón. **Os Cidadãos Servos**. Porto Alegre: Sergio Fabris, 1998, p.09.

⁵² *Ibidem*, p.09.

⁵³ *Ibidem*, p.28.

⁵⁴ *Ibidem*, p.29.

CAPELLA faz a inquietante pergunta que angustia a todos nós: “*Que há de suceder [...]*”.⁵⁵

Esses pensamentos geram, certamente, preocupações com o futuro, sobretudo quando se tem consciência dos graves problemas demográficos, energéticos, com o meio ambiente, etc.

O professor *FIORI*, da UFRJ, tem uma peculiar perspectiva sobre a Globalização. Reconhece que a concepção de Globalização é ideológica, “*talvez a mais forte e mobilizadora desse final de século*”.⁵⁶

Porém o professor *FIORI* defende uma tese de que a concepção de globalização não é nova:

*são idéias e processos que acompanham de forma permanente a história moderna do capitalismo [...] O que quero dizer com isso, em síntese, é que o capital, desde sua primeira hora de existência enquanto sistema econômico [...] foi ao mesmo tempo internacional e nacional. Sofreu, desde a primeira hora, dessa compulsão globalizante e sempre foi atropelado pela sua dimensão territorial e estatal, esteve acompanhado por ela, amasiado com ela.*⁵⁷

FIORI entende que essas concepções já estavam consubstanciadas nas idéias de DUDLEY NORTH (1691), em ADAM SMITH (1776) bem como no Manifesto Comunista de MARX e ENGELS (1848).

FIORI reconhece que o grande impulso do capitalismo ocorreu a partir de 1850 quando ocorreu a acumulação de riqueza por parte de alguns países

⁵⁵ CAPELLA, 1998, p.29.

⁵⁶ *FIORI*, José Luís. **Utopias e contradições do capital nos tempos de globalização**. In Economia dos Setores Populares: entre a realidade e a utopia. (Org.) KRAYCHETE, Gabriel, LARA, Francisco, COSTA, Beatriz. Petrópolis, RJ : Vozes; Rio de Janeiro: Capina; Salvador : CESE : UCSAL, 2000, p.39.

⁵⁷ *Ibidem*, p.42.

européus: *“Esse processo de acumulação territorial da riqueza, iniciado na Segunda metade do século XIX, se acelerará vertiginosamente no século XX”*.⁵⁸

O renomado autor relata que nesse mesmo período cerca de uma dezena de países europeus se lançaram no mundo e conquistaram a África, parte da Ásia e a América Latina, passando a ter um poder “sobre algo em torno de 3/5 do território terrestre. Tudo isso em cinquenta anos [...]”⁵⁹

FIORI diz que os homens sempre sonharam com essa globalidade, e que essa concepção não é recente: *“Sempre houve o sonho da globalidade. Sempre o capitalismo foi compulsivamente globalizante. E sempre os homens sonharam que essa globalização poderia matar muito, mas acabaria gerando uma maior homogeneidade.”*⁶⁰

Mas *FIORI* diz que a homogeneidade não ocorreu, pois que *“o capitalismo se globalizou”* mas a riqueza se concentrou na Europa, nos Estados Unidos e, um pouco menos, no Japão. E acrescenta o autor:

*A guerra final desse processo de concentração foi gigantesca: intensificou-se a competição interestatal, nasceu ou surgiu a guerra interimperialista e as fronteiras passaram a Ter uma importância cada vez maior, ao contrário do que se esperava. Para não falar da polaridade das classes sociais.*⁶¹

FIORI entende que a globalização existe, mas tem um sentido diferente do que se tem propagado. Ela existe apenas para um grupo restrito, um clube selecionado: *“Trata-se de uma globalização entre o mesmo clube de países que já vêm se globalizando e guerreando há muito tempo”*.⁶²

⁵⁸ *FIORI*, 2000, p.45.

⁵⁹ *Ibidem*, p.45.

⁶⁰ *Ibidem*, p.46

⁶¹ *Ibidem*, p.46.

⁶² *Ibidem*, p.53.

A idéia de que a globalização fosse a solução, sobretudo para os países pobres e enfraquecidos de poder, parece muito distante, para *FIORI*:

*A promessa do capital para quem não o possui está muito longe de se cumprir e, sobretudo, essa percepção de que a promessa do capital está, sim, se cumprindo – e muito acima da expectativa – para o próprio capital, são muito desagradáveis.*⁶³

FIORI comenta uma frase conhecida de J.K. GALBRAITH a respeito da globalização: “A globalização não é um conceito sério. Nós, Americanos, inventamos esse conceito para dissimular nossa política de entrada econômica nos outros países”.⁶⁴

O autor também cita um pronunciamento de HENRY KISSINGER, publicado pela Folha de São Paulo: “Que o desafio básico é que o que se chama de globalidade, hoje, é, na verdade, outro nome para a posição dominante dos Estados Unidos”.⁶⁵

Cita, noutro ponto, um trecho de JOSEPH STIGLITZ, chefe da equipe econômica do Banco Mundial, ressaltando o caráter especulativo do capital:

*O crescimento requer capital e este último busca o maior retorno possível, com o menor risco. E os Estados Unidos oferecem a melhor relação entre o risco e o retorno. No mundo dependente da poupança e do investimento do setor privado, o dinheiro vai aonde é mais produtivo. E isso não significa a Rússia, o Brasil ou a Nigéria. Significa Nova York ou Califórnia.*⁶⁶

Cita, também, o pensamento de JOHN GRAY, que foi assessor de MARGARETH THATCHER, ex-Primeira-Ministra da Inglaterra: “A globalização é

⁶³ FIORI, 2000, p.53.

⁶⁴ Ibidem, p.54.

⁶⁵ Ibidem, p.54.

⁶⁶ Ibidem, p.55.

*considerada um caminho em direção à homogeneidade [...] isso é exatamente o que a globalização não é.”*⁶⁷

FIORI questiona essa homogeneidade, sabendo-se que o capital busca exatamente a concentração, a elitização, e isso numa situação de pouco risco e muito retorno. Esclarece que a globalização na verdade favorece os países já desenvolvidos, que possuem o domínio tecnológico da produção:

*[...] que o sistema econômico global favorece, acima de tudo, os países desenvolvidos. Os países em desenvolvimento ficam para trás, não somente por causa de sua política inadequada, isto é, devido ao déficit fiscal, a não conseguir cortar, ou a praticar um populismo macroeconômico.[...] As idéias-força da utopia do capital ou da globalização, que neste momento são a mesma coisa, são realmente as mesmas promessas que acompanharam o capitalismo desde a origem do sistema, com pequenas variações de matiz, de tom, mas, no essencial, é tudo o mesmo.*⁶⁸

Não restam dúvidas que o moderno modo de produção capitalista, agora revolucionado pela globalização econômica e gerenciado em nível mundial pelos governos neoliberais, merece amplas pesquisas, estudos, críticas e alternativas.

Mas também merecem sérias reflexões as profecias que são depositadas na globalização como a solução para os graves problemas sociais, que nem o capitalismo, nem a modernidade conseguiram resolver.

Muitos questionamentos sobre a globalização, de vários autores, são instigantes e preocupantes, aqui resumidos pelas indagações de SANTOS:⁶⁹ a globalização é irreversível? Haveria outras alternativas para o pensamento único?

SANTOS⁷⁰ acredita que a globalização atual não é irreversível, e que a própria humanidade criará, de baixo para cima, as condições materiais para a

⁶⁷ FIORI, 2000, p.55.

⁶⁸ Ibidem, p.55.

⁶⁹ SANTOS, Milton. **Por Uma Outra Globalização**: do pensamento único à consciência universal. Rio de Janeiro : Record, 2001, p. 159.

implantação de um novo modelo econômico, social e político, mais solidário e mais fraterno.

Não é possível saber de antemão a dimensão total da globalização. Não se pode afirmar, com certeza, que o processo irá sofrer rupturas ou onde encontrará seus limites.

De qualquer forma todos nós estamos envolvidos nesse fenômeno, vemos e vivemos os fenômenos globais no nosso dia a dia. Somos globalizados pela mídia, pelo consumo, pela cultura e pelo medo, ao tomar consciência que o planeta ficou pequeno demais para tantos paradoxos, interesses, disputas e discórdias.

Medo diante da possibilidade real de uma guerra entre os Estados Unidos da América e Iraque, que poderá tomar proporções globais com reflexos para toda a sociedade mundial.

A globalização está no centro da discussão mundial. Não é mais uma teoria. É uma constatação. Fomos globalizados.

No item seguinte pretendemos discutir os reflexos da globalização para o trabalhador brasileiro, sobretudo para aquele que está desempregado ou que mesmo empregado sobrevive com baixos rendimentos.

1.4 A GLOBALIZAÇÃO E O TRABALHADOR

Um dos objetivos deste tópico é o de traçar algumas características do trabalhador pobre, de baixos salários, comum nos países periféricos, ditos de terceiro mundo, na era da globalização.

⁷⁰ SANTOS, 2001, p. 174.

Neste perfil se encontra a grande maioria dos trabalhadores brasileiros, com salários ou rendimentos entre zero e três salários mínimos.

É relevante pensar no que está acontecendo hoje, neste momento, na vida de milhões de pessoas pobres, miseráveis, famintos, doentes, carentes, excluídos.

Como vive hoje o trabalhador pobre nesta nova era da tecnologia e da globalização? O que pensa esse sujeito sobre o mundo, sobre a vida, sobre a liberdade, sobre a felicidade?

Primeiro vale lembrar, que antes de ser trabalhador, este sujeito é ser humano, e como tal está inserido em todas as transformações causadas pela globalização.

Sob o aspecto jurídico-econômico, existem vários tipos de trabalhadores: assalariados, braçais, urbanos, rurais, intelectuais, informais, etc.

Como vivem estas pessoas? Como vivem seus dependentes? Quais os reflexos da globalização para estes seres humanos?

Não é difícil entender que tais pessoas são carentes e que sobrevivem sofrendo todas as espécies de exclusão.

Com rendimentos mínimos não é possível ter casa própria, veículo próprio, educação, saúde, muito menos consumir os milhares de produtos que todos os dias o mercado oferece e os meios de comunicação se encarregam de empurrar para uma população refém e desprotegida.

Tais pessoas estão excluídas do mercado de consumo dos produtos de qualidade, estão excluídas do mundo tecnológico. Consomem as sobras, os produtos de terceira linha, os subprodutos.

Sofrem humilhação para conseguir o tão sonhado emprego ou para manterem-se nele. São obrigados a aceitar todas as espécies de autoritarismo, de desrespeito, de pressão, para conseguir a continuidade do vínculo empregatício, ainda que os salários sejam de pequeno valor.

Esse trabalhador, quando empregado, não pode pedir aumento salarial, não pode reclamar das condições de trabalho, da falta de equipamentos de proteção, das atividades e dos setores insalubres, do tratamento que recebe de seus superiores hierárquicos, enfim, não pode reclamar de nada, sob pena de demissão.

Em face do desemprego há sobra de mão-de-obra, o que torna absolutamente instável a vida do empregado na empresa. O empregado passa a ser uma peça facilmente descartável.

Esse ser humano, se obriga a ficar calado, a viver calado, sem saber o que é a liberdade. Todo dia vive a pressão e o medo de ser demitido. O temor de ficar novamente desempregado é tão intenso que não se encoraja em postular qualquer reajuste, ou fazer qualquer reivindicação.

Assim, o desemprego passa a ser a grande arma do empresário, seja para negar reajustes salariais, seja para manter os trabalhadores passivos e pacíficos.

Este mesmo mundo de angústia é também freqüentado pelo trabalhador desempregado, que perambula a procura de um emprego. Um sonho cada vez mais distante.

Neste mundo vivem jovens que procuram o primeiro emprego e aqueles que foram trocados por uma máquina. Na lógica de muitos empresários a máquina

incomoda menos, produz muito mais, gasta menos e não exige os direitos trabalhistas.

Nas encruzilhadas deste mundo também se encontram os ditos trabalhadores informais, aqueles ambulantes que ganham a vida gritando pelas calçadas, sem qualquer proteção do Estado.

Parece contraditório dizer que a globalização em nada ou pouco contribuiu para a felicidade destes trabalhadores.

Numa primeira análise poderia se pensar que com a globalização e o desenvolvimento tecnológico aumentaram as oportunidades para todos, com a abertura de novas fontes de riqueza e de segurança.

Todavia, o certo é que a globalização tem mantido o processo de desigualdade social e a concentração de renda como bem traduzido por GÖRAN THERBORN:

No que diz respeito à distribuição de renda e riqueza no mundo, o padrão a longo prazo se aproxima mais da direção da divergência do que do rumo oposto, e a recente aceleração da globalização econômica vem sendo acompanhada pelos diferenciais de aceleração da renda do mundo.⁷¹

Certamente os trabalhadores de baixa renda, empregados ou não, são os que mais sofrem no mundo globalizado, com as diversas formas de violência, causadas pela fome, pelas doenças, e pela discriminação social.

Sobre a desigualdade social, MIRIAM LIMOEIRO-CARDOSO, destaca:

a desigualdade social acentuou-se drasticamente nas últimas décadas. Milhares de pessoas lutam para sobreviver sob condições extremamente precárias, não só nos confins do mundo e entre as

⁷¹ THERBORN Göran. **Dimensões da globalização e a dinâmica das (des)igualdades**. In Globalização Excludente: desigualdade, exclusão e democracia na nova ordem mundial. Org. Pablo Gentili. RJ : Vozes; Buenos Aires : CLACSO, 2000, p. 89.

*legiões de perseguidos e refugiados, mas também onde o capitalismo se apresenta como mais próspero.*⁷²

E o que o trabalhador pode fazer, diante desse grave quadro social, de desigualdades e de injustiças?

Como ter perspectivas, se todas elas dependem de um Estado forte, bem estruturado economicamente, e politicamente soberano?

Como acreditar em melhorias sociais, provenientes do Estado, sabendo-se que os próprios Estados ficaram escravizados pelo poder do capital especulativo e das grandes empresas transnacionais?

Procurou-se neste capítulo a apresentação de questionamentos sobre a vinculação natural e histórica entre os fenômenos do Capitalismo, do liberalismo político e da globalização, e situar a vida do trabalhador dentro desses processos sociais.

No Capítulo seguinte pretende-se demonstrar a ligação desses fenômenos com a prática da flexibilização de direitos trabalhistas no Brasil.

⁷² LIMOEIRO-CARDOSO, Miriam. **Ideologia da Globalização e (des) caminhos da ciência social**. In Globalização Excludente: desigualdade, exclusão e democracia na nova ordem mundial. Org. Pablo Gentili. RJ : Vozes; Buenos Aires : CLACSO, 2000, p. 111.

CAPÍTULO II. O DIREITO SINDICAL BRASILEIRO E A FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL.

O presente capítulo pretende apresentar os direitos trabalhistas, sociais e sindicais, constantes da Constituição Federal de 1988, que formam as principais etapas da construção da grade de Direitos trabalhistas no Brasil.

Busca apontar o processo histórico do Direito Sindical Brasileiro, como fonte político-social da consolidação dos direitos coletivos e sindicais no Brasil.

Também objetiva apresentar uma leitura política sobre o movimento sindical dos anos 80, que sustentou a luta dos trabalhadores e os avanços da sociedade civil na direção da consolidação de direitos e competências para o mundo do trabalho.

O desafio da parte final deste capítulo será o de apresentar conceitos sobre a flexibilização de direitos, e a demonstração da prática da flexibilização no Brasil, após a promulgação da Constituição Federal de 1988, no campo dos direitos trabalhistas, na legislação constitucional e ordinária.

2.1 O DIREITO SINDICAL BRASILEIRO

2.1.1 Conceitos

O direito sindical é a parte do direito do trabalho que trata da organização sindical, da negociação e da convenção coletiva do trabalho, dos conflitos coletivos do trabalho e dos mecanismos de solução dos mesmos conflitos.⁷³

⁷³ Cf. MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do Trabalho** : Direito Coletivo do Trabalho. Vol III. 3 ed. São Paulo : LTr, 1993, p.11.

Não é uma disciplina autônoma posto que constitui um segmento do direito do trabalho.⁷⁴

O direito sindical pela sua natureza e constituição também é tratado por alguns doutrinadores nacionais como sinônimo de direito coletivo do trabalho.

O direito coletivo do trabalho divide-se em: a) organização sindical; convenção coletiva do trabalho; c) conflitos coletivos do trabalho; d) solução dos conflitos coletivos do trabalho.⁷⁵

A organização sindical “[...] é a parte estrutural do direito sindical. É o estudo dos tipos de entes sindicais existentes no ordenamento jurídico. Analisa a macroorganização sindical.”⁷⁶

Os objetos jurídicos de maior significância advindos do relacionamento sindical são os contratos coletivos de trabalho, que resultam das negociações coletivas. Tais instrumentos jurídicos são as convenções coletivas de trabalho e os acordos coletivos de trabalho.

Assim, o direito coletivo do trabalho é o instrumento jurídico que rege toda a organização sindical, as negociações, assim como os contratos coletivos decorrentes dessas negociações.

Mas o direito coletivo do trabalho também envolve a questão da representação dos trabalhadores e dos empregadores nos respectivos sindicatos, assim como as comissões de fábricas e a representação no interior das empresas.

⁷⁴ Cf. MAGANO, 1993, p.09.

⁷⁵ Cf. Ibidem, p.12.

⁷⁶ Cf. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000, p.24.

No campo dos conflitos coletivos de trabalho, a questão da greve desponta com relevância, sendo já assente que as controvérsias dessa natureza também são abarcadas pelo direito coletivo do trabalho.

O direito sindical também trata de outras formas de conflitos, como o boicote, a sabotagem, os piquetes, e todas as demais formas de pressão que os trabalhadores podem fazer para obstrução e prejuízos aos negócios do empregador.

Os sujeitos das relações coletivas “[...] são os *protagonistas das relações coletivas de trabalho*”.⁷⁷

Assim, pelo lado dos trabalhadores estão as categorias profissionais, representadas pelos sindicatos, pelas federações, pelas confederações e pelas centrais sindicais.

Por outro lado, por parte dos empregadores, os sujeitos coletivos são as categorias econômicas, as empresas, as federações, as confederações e também as centrais sindicais.

Nos itens seguintes apresentaremos um resumo histórico sobre o direito sindical brasileiro, procurando conhecer os elementos que motivaram a “evolução” do processo político-sindical, suas origens e objetivos, e como esse processo contribuiu para a redemocratização do país, na década de 80.

2.1.2 Histórico da legislação do direito coletivo no Brasil

Para facilitar o estudo sobre os reflexos da flexibilização nos direitos coletivos do trabalho no Brasil é conveniente um resgate histórico sobre a legislação sindical brasileira.

⁷⁷ Cf. NASCIMENTO, 2000, p.35.

NASCIMENTO relata que no Brasil, na mesma esteira de outros países, as corporações de ofício precederam os sindicatos.⁷⁸

Assinala o autor, citando *JOSÉ MARTINS CATHARINO*, que em 1699 já existiam corporações de oficiais mecânicos e de ourives, em Salvador.⁷⁹

De acordo com *NASCIMENTO*, as primeiras associações sindicais foram as ligas operárias que defendiam melhorias salariais e a redução da jornada de trabalho, no final do século XVIII e início do século XIX.⁸⁰

As primeiras e principais associações sindicais que surgiram no Brasil foram: a Liga de Resistência dos Trabalhadores em Madeira (1901); a Liga dos Operários em Couro (1901); a liga de Resistência das Costureiras (1906); a Liga Operária de Socorros Mútuos (1872); Sociedade de Socorros Mútuos dos Empregados no Comércio (1906); a Sociedade Cooperativa Beneficente Paulista (1896); a Sociedade Cooperativa Tipográfica Operária (1904); a União dos Trabalhadores em Fábricas de Tecidos (1907); a União dos Empregados no Comércio (1903); a União dos Trabalhadores Gráficos (1904) e a União dos Chapeleiros (1904).⁸¹

A primeira lei sindical no Brasil, segundo *MAGANO*, foi o Decreto n. 979, de 6 de janeiro de 1903, com o objetivo de possibilitar que os sindicatos pudessem intermediar créditos cooperativos em favor de seus sócios.⁸²

NASCIMENTO destaca que foi nesse pioneiro decreto que se estabeleceu o número mínimo de sete sócios para a fundação de um sindicato, situação que juridicamente perdurou até o ano de 2.000.⁸³

⁷⁸ Cf. *NASCIMENTO*, 2000, p.74.

⁷⁹ Cf. *Ibidem*, p.74.

⁸⁰ Cf. *Ibidem*, p.74.

⁸¹ Cf. *Ibidem*, p.75.

⁸² Cf. *MAGANO*, 1993, p.49.

⁸³ Cf. *NASCIMENTO*, 2000, p.77.

Em 05 de janeiro de 1907, foi editado o Decreto n. 1.637, estabelecendo que era facultado aos profissionais de profissões similares ou conexas, inclusive liberais, organizarem-se em sindicatos para fins de estudos, a defesa e o desenvolvimento de seus interesses.

NASCIMENTO salienta que foi este decreto também dispôs sobre os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem para dirimir as controvérsias entre o capital e o trabalho.⁸⁴

Por sua vez, *ANTONIO CARLOS FLORES DE MORAES*, lembra que esse decreto teve inspiração numa lei francesa de 1884.⁸⁵

Com a edição do Decreto n. 19.770, de 19 de março de 1931, implantaram-se, no entendimento de *MAGANO*, as bases de um tipo corporativista de organização sindical, inspirado no corporativismo italiano.⁸⁶

Aqui, surgem as bases de um modelo sindical, absolutamente atrelado ao Estado, o que *REZENDE PUECH*, citado por *MAGANO*, registra como uma era da subjugação do sindicato ao poder público.⁸⁷

Mesmo as convenções coletivas, por este decreto, só tinham validade se fossem ratificadas pelo Ministério do Trabalho, conforme acentua *MAGANO*.⁸⁸

NASCIMENTO aponta diferenças significativas entre o modelo sindical antigo e novo, instituído pelo decreto 19.770/1931:

Antes, os sindicatos eram pessoas jurídicas de direito privado, depois, a sua publicização foi manifesta; antes, os sindicatos eram

⁸⁴ Cf. *NASCIMENTO*, 2000, p.77.

⁸⁵ *MORAES FILHO*, Evaristo, *MORAES*, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo: LTr, 2000, p.606.

⁸⁶ Cf. *MAGANO*, 1993, p.52.

⁸⁷ Cf. *Ibidem*, p.52.

⁸⁸ Cf. *Ibidem*, p.54.

livremente criados pelos interessados, com administração e estatutos próprios; depois, sob a custódia do então Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, passaram a ser órgãos de colaboração do Governo; antes, seus estatutos eram auto-elaborados, depois, padronizados; antes, os sindicatos tinham autonomia, depois, tornaram-se dependentes do reconhecimento do Estado, que deles exigia a apresentação de relatórios da sua atividade[...] O Estado proibiu: a sindicalização dos funcionários públicos; a dos empregados domésticos; a filiação do sindicato a entidades internacionais, sem autorização do Governo; qualquer atividade política e propaganda de ideologias consideradas sectárias, de caráter social ou religioso. Aos sindicatos foram atribuídas funções assistenciais, o direito de constituição e administração de caixas beneficentes, agências de colaboração, cooperativas, serviços hospitalares e escolas.⁸⁹

Foi através deste instrumento jurídico, que se normatizou os principais elementos de constituição e de funcionamento dos sindicatos, com forte vinculação ao Estado, que buscava com isso o controle absoluto sobre as atividades das entidades sindicais.

Conforme *NASCIMENTO* para obtenção desses objetivos o decreto em comento instituiu o princípio da unicidade sindical, ou seja, que somente poderia existir um sindicato em cada base territorial para representar os trabalhadores.⁹⁰

ANTONIO CARLOS FLORES DE MORAES, acrescenta que tal decreto também dispôs sobre a constituição das federações, com a união de no mínimo três sindicatos, e também sobre a fundação da confederação nacional, com o agrupamento de pelo menos cinco federações.⁹¹

Em 12 de junho de 1934 foi instituído o decreto 24.694, quatro dias antes da vigência da Constituição Federal de 1934.

⁸⁹ Cf. *NASCIMENTO*, 2000, p.82-83.

⁹⁰ Cf. *Ibidem*, p.83.

⁹¹ Cf *MORAES FILHO*, 2000, p.607.

MAGANO entende que a Constituição Federal do Brasil de 1934 pretendeu implantar a autonomia sindical, de forma completa, isto é, sem exceções.⁹²

A Constituição Federal de 1934, ao instituir a pluralidade sindical, contrariou as disposições contidas no decreto 24.694, revelando a inconstitucionalidade deste, por se tratar de legislação infra-constitucional.

Todavia, as disposições na nova Constituição sofreram significativas críticas, por parte de juristas e políticos da época, cuja consequência foi a inoperância do sistema pluralista apregoado pela Constituição.

NASCIMENTO ressalta o pensamento de SEGADAS VIANNA sobre o pluralismo sindical previsto na Constituição Federal de 1934: *“Suas conseqüências foram extraordinariamente nocivas para o sindicalismo, com o enfraquecimento dos sindicatos e a opressão dos trabalhadores, divididos pelas empresas ou pelos interesses políticos.”*⁹³

Assim, foram mantidas as disposições legais do decreto 24.694, que no tocante a constituição e estruturação sindical, não provocou grandes mudanças em relação ao decreto anterior, o de número 19.770/1931.

Em dez de novembro de 1937 o país passou a ser regido por uma nova Constituição Federal. Segundo MAGANO o novo texto constitucional converteu o corporativismo em regime oficial.⁹⁴

NASCIMENTO, por outro lado, entende que o modelo sindical corporativista estatal começou com a vitória da Aliança Liberal (1930), movimento político que levou Getúlio Vargas ao poder. Assim, a nova constituição de 1937 liquidou o

⁹² Cf. MAGANO, 1993, p.55.

⁹³ Cf. NASCIMENTO, 2000, p.86.

⁹⁴ Cf. MAGANO, 1993, p.61.

modelo de pluralismo sindical de 1934 e aumentou o dirigismo na ordem sindical, tudo isso sob a forte influência da Carta Del Lavoro, da Itália fascista.⁹⁵

De maneira contraditória, a Carta Constitucional de 1937, garantia a liberdade sindical, revelando que a associação profissional ou sindical é livre e ao mesmo tempo estipulava que “[...] *somente o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal [...]*”⁹⁶

Para MAGANO o Decreto 1.402, de 5 de julho de 1939, “[...] *constitui a fase final e acabada do corporativismo, que se ensaiava implantar no país desde 1931*”.⁹⁷

Para ressaltar essa situação PINTO ANTUNES identificou um interessante comentário sobre os sindicatos, da lavra do relator do anteprojeto do Decreto 1.402/1939: “*No Ministério nascerão; com ele crescerão; ao lado dele se desenvolverão; nele se extinguirão.*”⁹⁸

Outro ponto relevante, destacado por NASCIMENTO, sobre o Decreto 1.402/1939, diz respeito à distinção entre sindicatos e associações, questão regulamentada pela nova legislação.

A nova norma permitiu a pluralidade de associações, mas só considerou como sindicatos as associações que obtivessem reconhecimento do Estado. Mas, ao mesmo tempo, esvaziou as prerrogativas e funções das associações, e permitiu que apenas os sindicatos, e não as associações, celebrassem contratos coletivos de trabalho.

⁹⁵ Cf. NASCIMENTO, 2000, p.87.

⁹⁶ Cf. Ibidem, p.87.

⁹⁷ Cf. MAGANO, 1993, p.61.

⁹⁸ Apud MAGANO, 1993, p.63.

NASCIMENTO lembra que este decreto também permitiu a intervenção do Estado no sindicato, e ainda proibiu a greve e o lockout.⁹⁹

MAGANO diz que uma marca relevante do Decreto 1.402/1939 foi a instituição da contribuição sindical para todos os participantes das profissões ou categorias.¹⁰⁰

Também foi nessa época que nasceu a Justiça do Trabalho, segundo *NASCIMENTO*, “[...] para dirimir os conflitos entre o capital e o trabalho e evitar a luta de classes”.¹⁰¹

Outra particularidade do Decreto 1.402, de 1939, conforme *ANTONIO CARLOS FLORES DE MORAES*, é que o citado dispositivo serviu de base para a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943.¹⁰²

No tocante ao direito sindical, o Decreto-lei 5.453, de 1º de maio de 1943, que instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pouco contribuiu para mudar o que havia, na visão de *NASCIMENTO*.¹⁰³

O mesmo entendimento é adotado por *ANTONIO CARLOS FLORES DE MORAES*, sobre a manutenção na CLT do mesmo modelo sindical que já estava em vigor, com a observação de que foram acrescentados apenas os dispositivos que tratavam da arrecadação das contribuições sindicais, que haviam sido editados pelo Decreto-lei 2.377, de 8 de julho de 1940.¹⁰⁴

Em 1946, com a queda do regime ditatorial, passou a vigorar uma nova Constituição no país. Para *NASCIMENTO* “[...] a Constituição de 1946

⁹⁹ Cf. *NASCIMENTO*, 2000, p.87.

¹⁰⁰ Cf. *MAGANO*, 1993, p.72.

¹⁰¹ Cf. *NASCIMENTO*, 2000, p.89.

¹⁰² Cf. *MORAES FILHO*, 2000, p.608.

¹⁰³ Cf. *NASCIMENTO*, 2000, p.90.

¹⁰⁴ Cf. *MORAES FILHO*, p.608.

*restabeleceu o direito de greve, negado em 1937. Porém não modificou a organização sindical, nem mesmo a concepção corporativista de sindicato".*¹⁰⁵

Tal entendimento é incorporado por *ANTONIO CARLOS FLORES DE MORAES*, o qual ressalta que pelo artigo 159 da Constituição Federal do Brasil de 1946, foi assegurada a livre associação profissional ou sindical, mas sua constituição seria regulada por lei. Todavia, o legislador ordinário não promoveu esta regulamentação, permanecendo em vigor, assim, o disposto na CLT.¹⁰⁶

Em 1967, foi publicado o Decreto-lei 229, de 28 de fevereiro, que regulamentou as Convenções Coletivas de trabalho e inovou ao possibilitar a celebração de Acordos Coletivos de Trabalho, no âmbito das empresas.

Na seqüência histórica, com a vigência da Constituição de 1967 e da Emenda Constitucional de 1969, não houve alterações no sistema sindical brasileiro.

No longo período em que o país viveu sob o regime militar¹⁰⁷ a legislação sindical não sofreu alterações relevantes, mantendo o atrelamento das entidades sindicais ao Estado e todas as ações sindicais sob constante controle e vigilância.

A esse respeito, é válida a síntese de *BOITO*, citada por *LOGUERCIO*:

[...] O sindicalismo brasileiro funcionou, ao longo do período de estabilidade da ditadura militar (1968-1978), como um sindicato de governo. Isto é, ademais de se encontrar integrado ao Estado graças às suas características estruturais, o sindicalismo esteve sob controle direto e estrito dos sucessivos governos militares. A grande maioria das diretorias dos sindicatos oficiais era pelega, isto é,

¹⁰⁵ Cf. NASCIMENTO, 2000, p.90.

¹⁰⁶ MORAES FILHO, Evaristo, MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo: LTr, 2000, p.608.

¹⁰⁷ O regime militar teve início em 1964, com a renúncia do Presidente Jânio Quadros, e perdurou até o fim do governo do Presidente João Batista Figueiredo, em 1984, quando foi eleito o Presidente Tancredo Neves. Com sua morte antes mesmo da posse, assumiu o governo o Presidente José Sarney.

*governista. As poucas direções que ousavam confrontar a política governamental eram exemplarmente depostas. Toda vida interna dos sindicatos oficiais era rigidamente controlada. Havia o estatuto padrão detalhado e impositivo, regulando até os mínimos detalhes da vida de cada sindicato. As eleições sindicais eram objeto de um controle direto, minucioso e farrulosos da parte do Ministério do Trabalho. As receitas e despesas dos sindicatos eram objeto de controle governamental. Os pleitos dos sindicalistas estavam legalmente subordinados à política econômica da ditadura militar, e a ação reivindicativa através dos sindicatos oficiais literalmente inexistentes. Os salários e as condições de trabalho eram estabelecidos, diretamente pelos decretos governamentais ou, quando muito, pela ação arbitral da Justiça do Trabalho; ela própria, porém, um instrumento dócil do Executivo militarizado.*¹⁰⁸

Em linhas gerais essas foram as principais etapas da construção do modelo sindical brasileiro.

2.1.3 A década de 80 e o novo sindicalismo

A Constituição Federal de 1988 é reconhecida como a Constituição “Cidadã”, em face de seus significativos avanços na área dos direitos sociais, individuais e coletivos.

A atual Carta Constitucional contempla conquistas políticas e sociais adquiridas através de árduas lutas, confrontos e conflitos, que marcaram a resistência ao regime militar e a incessante busca da democratização do país.

Nesta longa batalha muitos heróis, estudantes, intelectuais, políticos e muitos representantes da classe operária, combateram as injustiças, a força, a opressão, alguns com a própria vida.

¹⁰⁸ LOGUERCIO, José Eymard. **Pluralidade Sindical: da legalidade à legitimidade no sistema sindical brasileiro.** São Paulo : Ltr, 2000, p.64-65.

Todos os movimentos em prol da democratização do país devem ser aplaudidos pela sociedade. Serão respeitados pela história e servirão de estímulos para a continuidade da luta em busca da justiça social.

Um dos movimentos que mais contribuíram para as conquistas sociais, sobretudo no campo dos direitos trabalhistas foi, sem dúvida, o movimento sindical, que fortemente atuou na região do ABC paulista, na década de 80, comandado por Luiz Inácio Lula da Silva, atual presidente da República do Brasil¹⁰⁹.

Tais movimentos motivaram no povo brasileiro o desejo de mudanças urgentes, inclusive a exigência de uma nova Constituição Federal.

Assim, representando a vontade de milhões de brasileiros, os constituintes de 1985, enfim aprovaram a nova Constituição Federal do Brasil, que passou a vigorar em 05 de outubro de 1988.

Foi na década de 80 que o movimento sindical mais se legitimou perante a sociedade, pois além da luta por melhores salários e conquistas trabalhistas, representavam a voz de grande parte da população brasileira, que clamava por liberdade política e por melhorias sociais.

Neste período, em face da grave crise econômica, com a inflação alcançando índices absurdos, os trabalhadores precisavam de sindicatos fortes, comprometidos com os interesses reais dos trabalhadores, e não como meros órgãos paternalistas, assistenciais, e corporativistas.

Em face dessa vontade coletiva de redemocratização do país, houve uma significativa mudança no perfil do dirigente sindical, com inúmeras substituições de

¹⁰⁹ O Presidente Luiz Inácio Lula da Silva foi eleito no final do ano de 2002, tomando posse no dia 01 de janeiro de 2003.

antigos dirigentes. Novas lideranças obtiveram o poder nos sindicatos com um perfil mais político e atuante.

Nas palavras de LOGUERCIO:

O sindicato é redescoberto, assim, como um novo espaço de luta pelos direitos, quer para fazer cumprir os já reconhecidos, quer para dar uma nova dimensão interpretativa da lei, quer para conquista de novos direitos pelo mecanismo da negociação. A descoberta do sindicato é também a descoberta de seus limites e esses limites encontram-se localizados na posição conferida ao sindicato dentro da estrutura sindical corporativa.¹¹⁰

Os movimentos sociais, as greves e as lutas promovidas pelos trabalhadores, faziam surgir um grave paradoxo: de um lado o país respirava o ar da liberdade e gritava pela democracia; de outro lado os sindicatos, que poderiam servir de guarida e instrumento nesta luta social e política, continuava fechado, controlado, preso, em face da legislação ultrapassada e pela liderança de antigos dirigentes que insistiam em navegar contra as ondas da democracia.

Nesse cenário os trabalhadores postulavam uma nova constituição que representasse, efetivamente, novas conquistas para a liberdade sindical e para a difícil conquista da justiça social, entre capital e trabalho.

2.1.4 O direito sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

Todavia, no tocante ao direito sindical, a nova Carta Constitucional de 1988, apesar do mérito de romper com o rígido atrelamento dos sindicatos com o Estado, ainda manteve resquícios do antigo corporativismo, eis que continuou

¹¹⁰ LOGUERCIO, 2000, p.77.

abrigando os princípios da unicidade sindical ¹¹¹ e da contribuição sindical compulsória ¹¹².

ANTONIO CARLOS FLORES DE MORAES manifesta seu pensamento sobre esse tema: “A nova constituição, promulgada em 5 de outubro, com todas as falhas, teve a boa intenção de romper com a possibilidade de intervenção do Estado. Mesmo assim, ainda não foi alcançada a tão sonhada autonomia e liberdade sindical”.¹¹³

Outro ponto a ser considerado é o fato de ainda, após uma década de vigência da nova ordem constitucional, o tema central do sistema sindical brasileiro, estampado no artigo 8º da Constituição, ainda não ter sido regulamentado, como bem salienta *ANTONIO CARLOS FLORES DE MORAES*:

*Após mais de dez anos de vigência da Constituição, o legislador ordinário não regulamentou o seu art. 8º, obrigando a doutrina e a jurisprudência adequarem a velha CLT, corporativista e com tendências fascistas, à nova Lex Legum, que procura nortear-se pela filosofia social-democrata.*¹¹⁴

O que ocorreu, então, foi a manutenção da velha estrutura sindical, apesar da existência, desde a década de 80, de um novo movimento, trabalhista e sindical, atuante e corajoso, que lutava, ao mesmo tempo, por conquistas trabalhistas, políticas, sociais e tentava sobreviver a uma grave crise econômica do país.

A principal normatização da questão sindical, pela Carta Magna de 1988, está consignada no artigo 8º, do referido diploma, abaixo citado:

¹¹¹ Cf. NASCIMENTO, unicidade sindical “é a proibição, por lei, da existência de mais de um sindicato na mesma unidade de atuação”. No Brasil essa unidade é representada pelo Município. In *Direito Sindical*. 2.ed. São Paulo : Saraiva, 1991, p. 241.

¹¹² A contribuição sindical compulsória está prevista no artigo 580, da CLT.

¹¹³ MORAES FILHO, 2000, p.608.

¹¹⁴ *Ibidem*, p.608.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

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

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Assim, a nova disposição constitucional sobre o sistema sindical brasileiro, está fundamentado nos seguintes princípios:

- a) categoria predefinida em lei;
- b) verticalidade e modelo confederativo;
- c) base territorial definida pelos próprios trabalhadores;
- d) unicidade sindical;
- e) não interferência estatal na organização sindical;
- f) contribuição sindical compulsória;
- g) contribuição confederativa;

- h) valorização da negociação coletiva;
- i) intervenção da Justiça Trabalhista nos dissídios coletivos;

Dos princípios acima, talvez o mais importante para a liberdade sindical, tenha sido a não interferência do Estado na instituição do sindicato.

Ao contrário do que previa a legislação anterior, agora não é mais obrigatória a constituição de uma associação, para que seja, numa segunda etapa, com as “bênçãos” do Estado, transformada em Sindicato.

Agora, cabe aos trabalhadores a definição sobre a fundação de uma associação de classe, ou poderão partir diretamente para a formação de um sindicato, sem qualquer oposição do Estado.

A nova Lei Constitucional oportunizou tanto aos trabalhadores como aos empregadores a faculdade de fundarem seus respectivos sindicatos, não mais sob o rígido esquema das categorias profissionais e econômicas, previamente definida pela lei, mas de acordo com seus interesses.

O único impedimento ainda a macular a total liberdade sindical, refere-se à manutenção do princípio da unicidade sindical, ou seja, da proibição da existência de mais de um sindicato para representar a categoria, no âmbito de um município.

Outro ponto fundamental, que tem gerado inúmeras controvérsias entre os juristas, políticos, profissionais do direito, e sindicalistas, é a questão da contribuição sindical, ainda mantida como obrigatória pela nova Carta Constitucional.

Muitas vezes têm defendido a revogação desta obrigatoriedade, deixando que os próprios trabalhadores decidam sobre suas respectivas contribuições aos

sindicatos. Acreditam que assim haverá um fortalecimento do sindicato e da própria categoria.

Mas muitas pessoas ligadas aos sindicatos, preocupadas com o fim de uma significativa fonte de custeio, lutam para manter a compulsoriedade da contribuição sindical.

A Constituição Federal de 1988 também valorizou as entidades sindicais na medida que se permitiu uma participação mais ativa dos sindicatos na vida política e social do país.

Um exemplo dessa valorização é a prerrogativa do sindicato de denunciar irregularidades ou ilegalidades perante o Tribunal de Contas da União, nos termos do parágrafo segundo, do artigo 74, da Constituição Federal, bem como o direito de impetrar mandado de segurança em defesa de seus membros e associados (art. 5º, LXX, b).

E para as entidades sindicais, de âmbito nacional, a Constituição Federal autoriza a propositura de ação de inconstitucionalidade (art.103, IX).

Após a apresentação de um breve histórico do direito sindical brasileiro e do elenco de direitos trabalhistas constitucionais previstos na Constituição Federal de 1988, passa-se, no próximo tópico, a demonstrar, como esses direitos estão sendo flexibilizados.

Importa, ainda, discutir se essa flexibilização é um fenômeno isolado e transitório, ou consubstancia-se numa “evolução natural” do sistema político-econômico neoliberal.

2.2 OS DIREITOS TRABALHISTAS INDIVIDUAIS NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.

Uma das discussões que sempre alimentou divergências entre os operadores e estudiosos do Direito, refere-se a inclusão de normas sobre relações de trabalho em nível constitucional.

A objeção que se tem é que tais normas deveriam ser objeto da legislação ordinária.

Essa discussão é relevante, uma vez que estando a norma protegida pelo ordenamento constitucional, está menos vulnerável à flexibilização, ou mesmo à revogação, isso por que para se alterar uma norma constitucional exige-se maior quorum e, conseqüentemente, maior negociação política.

Mas, independente desta discussão, a Constituição Federal de 1988, mesmo não sendo inovadora em relação à previsão de direitos trabalhistas, foi a que mais contemplou normas disciplinadoras da relação trabalhista e direitos sociais do trabalhador.

AMAURI MASCARO NASCIMENTO aborda de forma elucidativa essa questão:

Na correlação de forças que lutaram na Assembléia Nacional Constituinte caracterizadas como progressistas ou conservadoras, aquelas obtiveram vantagem sobre estas em diversos pontos:

- 1º) na adoção de um modelo prescritivo, não omissivo, segundo a diretriz do constitucionalismo social e seus objetivos fundamentais, que compreendem a idéia da inclusão de direitos sociais nas Constituições;*
- 2º) com a opção por um texto constitucional não sintético, de certo modo extenso e que, apesar de poucos artigos, contém inúmeros incisos dispendo sobre uma variedade de direitos trabalhistas, em dimensão até hoje desconhecida em nossas Constituições; e*
- 3º) com a inclusão, na Constituição, de novos direitos trabalhistas, assim considerados aqueles até agora não previstos em nossa ordem jurídica, como também, aqueles que o eram apenas em nível*

de legislação ordinária, passando, com a Constituição, a nível maior.
¹¹⁵

E acrescenta o renomado jurista:

*Desse modo, é possível dizer, em princípio, que a Constituição de 1988, em seus aspectos gerais, é inovadora ou, pelo menos, é esse o seu traço marcante. Não quer isso dizer que em todos os seus dispositivos tivesse assinalado a sua presença de forma inovadora. Não é assim. Em alguns itens, até de importância superior, como a dispensa de empregados, pouco ou quase nada avançou ou, até mesmo, de certo modo, recuou.*¹¹⁶

Os direitos sociais, aprovados pela Constituição Federal de 1988, estão elencados nos artigos 6º e 7º, com a seguinte redação:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência sócia, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

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

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

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

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

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

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

¹¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 1991, p.16.

¹¹⁶ *Ibidem*, p.16.

- IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;*
- X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;*
- XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;*
- XII – salário-família para os seus dependentes;*
- XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;*
- XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;*
- XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;*
- XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;*
- XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;*
- XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;*
- XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;*
- XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;*
- XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;*
- XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;*
- XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;*
- XXIV - aposentadoria;*
- XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;*
- XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;*
- XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;*
- XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;*
- XXIX – ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:*
cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;
até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural.
- XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;*
- XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;*
- XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;*

XXXIII – proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Além dos direitos consignados nos artigos 6º e 7º, acima citados, os legisladores constituintes da atual Constituição Federal também asseguraram importantes garantias trabalhistas para os trabalhadores, através do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que estão estampadas no artigo 10:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, "caput" e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

§ 1º - Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

§ 2º - Até ulterior disposição legal, a cobrança das contribuições para o custeio das atividades dos sindicatos rurais será feita juntamente com a do imposto territorial rural, pelo mesmo órgão arrecadador.

§ 3º - Na primeira comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas pelo empregador rural, na forma do art. 233, após a promulgação da Constituição, será certificada perante a Justiça do Trabalho a regularidade do contrato e das atualizações das obrigações trabalhistas de todo o período.

Verifica-se, pela transcrição dos direitos trabalhistas constitucionais, que os problemas trabalhistas no Brasil não se deve à falta de normas. A Constituição Federal de 1988 representou um avanço na área da legislação trabalhista, na medida que inovou na previsão de uma gama de direitos, como a liberdade

sindical, a multa de 40% pela demissão arbitrária, a redução da jornada de trabalho para 44 horas, a licença-maternidade, e outros.

A crítica que se faz diz respeito ao descumprimento de tais normas por parte de muitos empregadores, pela ineficiência da fiscalização estatal, e sobretudo pela crise econômica que gera o desemprego, responsável maior pela crise nas relações trabalhistas.

Mas o objetivo central desta pesquisa é o estudo sobre o fenômeno da flexibilização nas relações trabalhistas. Se objetivamente ocorreu a flexibilização no Brasil, se está ocorrendo, e quais as conseqüências para o trabalhador brasileiro.

2.3 A FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL

2.3.1 Conceitos de flexibilização

Não existe a palavra flexibilização nos dicionários de língua portuguesa. Mas certamente deriva do termo latino *flexibilitate*, que quer dizer “*qualidade de flexível; submissão*”¹¹⁷

Flexível, conforme o AURÉLIO, é algo que se dobra sem quebrar, o fácil de manejar, o elástico, o maleável, o domável.¹¹⁸

Talvez a própria definição do verbo “*flexibilizar*”, oferecida por AURÉLIO BUARQUE DE HOLANDA, seja a mais adequada para também se conceituar a flexibilização de direitos.

¹¹⁷ Cf. ROCHA, Ruth; PERES, Hindenburg da Silva. **Minidicionário enciclopédico escolar**. São Paulo: Scipione, 1996, p. 285

¹¹⁸ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **O Novo Dicionário Aurélio**: o dicionário da língua portuguesa. 2 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986, p.789.

Na verdade quando se pratica a flexibilização de direitos, ocorre a elasticidade, a maleabilidade, de que trata o conceito de *AURÉLIO*.

O que se busca com a flexibilização é deixar de lado a rigidez da norma e torna-la flexível, maleável, elástica, na aplicabilidade dos direitos ou obrigações que ela contempla.

Assim, no campo das relações de trabalho, o termo flexibilização representa a possibilidade de atenuar, amenizar, diminuir, reduzir, direitos trabalhistas.

O problema, para o trabalhador, é que a flexibilização tem recaído sempre em seus direitos.

De outro norte, para o lado patronal, a mesma flexibilização tem funcionado no sentido inverso, eis que "*flexibiliza*" os deveres dos empregadores, jamais seus lucros e vantagens.

É evidente que o conceito de flexibilização carrega consigo valores e ideologias. Assim, seus conceitos serão técnicos, políticos, críticos ou não críticos, de acordo com os valores e a ideologia de seus autores.

LUIZ CARLOS AMORIM ROBOTELLA define a flexibilização do direito do trabalho como:

[...] o instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante intensa participação dos trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social.

¹¹⁹

Para *AMAURI MASCARO NASCIMENTO*:

¹¹⁹ *ROBOTELLA*, Luiz Carlos Amorim. Flexibilização do direito do trabalho. In: *MAGANO*, Octavio Bueno (Coord.). **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994, p.97.

*A flexibilização do direito do trabalho faria dele mero apêndice da Economia e acabaria por transformar por completo a sua fisionomia originária. O direito do trabalho deixaria de ser uma defesa do homem contra a sua absorção pelo processo econômico para ser unicamente um conjunto de normas destinadas à realização do progresso econômico, mesmo que com sacrifícios insuportáveis dos trabalhadores. Estariam assim plenamente fundamentadas modificações estruturais do direito do trabalho que o afetariam profundamente em suas bases.*¹²⁰

Para JOSÉ FRANCISCO SIQUEIRA NETO:

*Flexibilizar o Direito do Trabalho quer dizer torna-lo mais ajustável à situações fáticas, menos rígido. Simboliza, ainda, a troca do genérico pelo individualizado, do válido pelo eficaz, do fantasioso pelo real. Sinteticamente, pode-se dizer que a flexibilização do Direito do Trabalho é o processo de adaptação de normas trabalhistas à realidade cambiante.*¹²¹

Já CÁSSIO MESQUITA BARROS JR., comenta que a “flexibilização e Direito do Trabalho consiste nas medidas ou procedimentos de natureza jurídica que tem a finalidade social e econômica de conferir a possibilidade de ajustar a sua produção, emprego e condições de trabalho às contingências rápidas ou contínuas do sistema econômico”.¹²²

No entendimento de ROSITA NAZARÉ SIDRIM NASSAR a flexibilização do Direito do Trabalho é

[...] a parte integrante do processo maior de flexibilização do mercado de trabalho, consistente do conjunto de medidas destinadas a dotar o Direito Laboral de novos mecanismos capazes de compatibiliza-lo com as mutações decorrentes de fatores de

¹²⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: LTr, 2001, p.64.

¹²¹ SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Direito do Trabalho e Democracia** : apontamentos e pareceres. São Paulo: LTr, 1996, p.229.

¹²² BARROS JR., Cassio Mesquita. **Trabalho e processo**. São Paulo: Saraiva, 1994, p.25.

ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa exigentes de pronto ajustamento. ¹²³

JÚLIO ASSUNÇÃO MALHADAS, por sua vez, leciona que a flexibilização é

[...] a possibilidade de as partes – trabalhador e empresa – estabelecerem, diretamente ou através de suas entidades sindicais, a regulamentação de suas relações sem total subordinação ao Estado, procurando regula-las na forma que melhor atenda aos interesses de cada um, trocando recíprocas concessões. ¹²⁴

Para o jurista Mexicano SANTIAGO BARAJAS MONTES DE OCA, a flexibilidade do Direito do Trabalho é o *“elemento complementar da relação de trabalho segundo o qual trabalhadores e patrões acertam um ajuste econômico, com caráter provisório ou temporal, para as condições de trabalho estabelecidas, de uma empresa em crise”.* ¹²⁵

No entendimento de IRANY FERRARI, a flexibilização do trabalho tem foco na negociação coletiva, sendo que pelo atual ordenamento constitucional a flexibilização somente pode ocorrer nas hipóteses previstas no art.7º, da Constituição Federal, incisos VI, XIII e XIV, ou seja, nos casos de: a) redução de salários; b) duração do trabalho; c) turnos ininterruptos de revezamento. ¹²⁶

¹²³ NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. **Flexibilização do direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1991, p.20.

¹²⁴ MALHADAS, Julio Assunção. **A Flexibilização das condições de trabalho em face da nova Constituição.** Curso de Direito Constitucional do Trabalho. Estudos em homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento. São Paulo : LTr, 1991, p.143.

¹²⁵ MONTES DE OCA, Santiago Barajas. **La flexibilidad em la relación de trabajo.** Boletín mexicano de derecho comparado. México, ano XXIV, n° 70, abril de 1991, p.17.

¹²⁶ FERRARI, Irany. **Cooperativa de Trabalho: existência legal.** São Paulo: LTr, 1999, p.32.

Verifica-se, assim, na diversidade conceitual da flexibilização, que ora prevalece a defesa do instituto, ora despontam as críticas, por considerar o fenômeno prejudicial aos trabalhadores.

Os defensores da não aplicação da flexibilização nos contratos de trabalho fundamentam seus argumentos nos princípios tutelares trabalhistas, de proteção ao trabalhador, reconhecido como a parte mais frágil na relação de emprego.

A flexibilização não possui um conceito unívoco, até por que depende de uma série de elementos, tais como o direito positivo vigente em cada país, a situação econômica, fatores políticos, e outros.

Assim pode-se dizer que existem vários enfoques, inúmeros conceitos, muitas formas de flexibilização, que objetivamente acabam em apenas duas correntes: na aceitabilidade do instituto como fenômeno natural, decorrente do sistema capitalista e do processo de globalização; na crítica acentuada de que trata-se de mais uma artimanha do sistema capitalista contra os trabalhadores, para lhes retirar os já diminutos e combalidos direitos trabalhistas.

SÉRGIO PINTO MARTINS aborda bem esse dualismo:

*Para uns, a flexibilização é o anjo, para outros, o demônio. Para certas pessoas é a forma de salvar a pátria dos males do desemprego, para outras, é uma forma de destruir tudo aquilo que o trabalhador conquistou em séculos de reivindicações, que apenas privilegiam os interesses do capital, sendo uma forma de fazer com que o empregado pague a conta da crise econômica. Seria, assim, uma poção maléfica.*¹²⁷

ELAINE NASSIF também retrata bem esses dois entendimentos contraditórios a respeito da flexibilização. Segundo a autora, para alguns autores

¹²⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000, p.13.

*[...] os fundamentos da flexibilização são os mesmos que embasam o “Estado mínimo”. O distanciamento do aparato estatal da proteção do trabalhador é visto pelos defensores da flexibilização como um avanço na democracia, no sentido de que são agora não mais os trabalhadores, classe oprimida, mas sim cidadãos, os partícipes da negociação contratual. É o cidadão quem deve dizer o que é melhor para ele, e o Estado somente prejudica essa cidadania intervindo nas relações sociais, ao ponto de sufocar a iniciativa no campo econômico. Já os que são contrários à flexibilização vêm nos seus fundamentos um retorno ao Estado liberal, que não levava em conta a igualdade substancial mas tão-somente a igualdade formal.*¹²⁸

Outros autores fazem uma distinção entre flexibilização e desregulamentação.

Os que defendem esta divisão, entendem que a desregulamentação seria prejudicial aos interesses dos trabalhadores, portanto ilegal. Mas defendem a flexibilização como forma de modernização das relações trabalhistas.

SÉRGIO PINTO MARTINS representa bem esse pensamento:

Não se confunde flexibilização com desregulamentação. Desregulamentação significa desprover de normas heterônomas as relações de trabalho. Na desregulamentação o Estado deixa de intervir na área trabalhista, não havendo limites na lei para questões trabalhistas que ficam a cargo da negociação individual ou coletiva. Na desregulamentação a lei simplesmente deixa de existir. Na flexibilização, são alteradas as regras existentes, diminuindo a intervenção do Estado, porém garantindo um mínimo indispensável de proteção ao empregado, para que este possa sobreviver, sendo a proteção mínima necessária. A flexibilização é feita com a participação do sindicato. Em certos casos, porém, é permitida a negociação coletiva para modificar alguns direitos, como reduzir

¹²⁸ NASSIF, Elaine Noronha. **Fundamentos da Flexibilização**: uma análise de paradigmas e paradoxos do direito e do processo do trabalho. São Paulo: LTr, 2001, p.127.

salários, reduzir e compensar jornada de trabalho, como ocorre nas crises econômicas. ¹²⁹

A rigor, não há fundamento para se pregar uma diferença conceitual entre os termos flexibilização e desregulamentação pois ambos compõem o mesmo fenômeno e acarretam as mesmas conseqüências para o trabalhador.

A flexibilização também provoca a desregulamentação, na medida em que altera uma determinada norma e reduz determinados direitos, sempre causando um prejuízo maior para os trabalhadores.

Assim não há distinção entre flexibilização e desregulamentação. A natureza dos dois institutos é a mesma, eis que ambos são utilizados com o objetivo de reduzir direitos trabalhistas dos trabalhadores.

O fenômeno da flexibilização, pelo menos no Brasil, poderia chamar-se “amputação” pois tem servido apenas para cortar os direitos dos trabalhadores.

JOSÉ ALBERTO COUTO MACIEL resume bem essa situação:

Se o desemprego, como dizem, é a doença social da virada do século, decorrente da tecnologia avançada e da abertura econômica, o remédio não pode ser dado com a aceitação humilhante de algumas migalhas de subemprego, decorrentes de uma “flexibilização” que nada mais é do que a desregulamentação total dos direitos trabalhistas. ¹³⁰

Verificou-se, neste item, que os autores divergem sobre aceitabilidade do instituto da flexibilização como alternativa para a melhoria das relações trabalhistas no Brasil.

¹²⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000, p.26.

¹³⁰ MACIEL, José Alberto Couto. **Desempregado ou supérfluo?: globalização**. São Paulo : LTr, 1998, p.67.

É inegável que a legislação trabalhista brasileira carece de uma revisão para adequar-se à situação política, social e econômica atual.

Mas a inspiração política que servirá de pano de fundo para a modernização do direito trabalhista brasileiro, individual e coletivo, deve estar consubstanciada na ética do trabalho e na luta pela justiça social trabalhista.

2.3.2 Contextualização

Após a promulgação da atual Constituição Federal, o governo do presidente Fernando Collor de Melo, foi o primeiro a defender a tese de que o Brasil deveria se modernizar e abrir-se para o capital estrangeiro.

Os dois mandatos do presidente Fernando Henrique Cardoso também foram pródigos em permitir uma grande participação do capital internacional, com inúmeras privatizações e incentivos à instalação de indústrias multinacionais e de grandes corporações estrangeiras, em todas as áreas produtivas e de prestação de serviços.

Assim, através de sucessivos governos, o Brasil passou a cumprir a cartilha do Fundo Monetário Internacional (FMI) e a praticar as ações ditadas pelas políticas internacionais de seus credores, sobretudo dos Estados Unidos da América.

A prioridade da cartilha neoliberal, adotada pelo governo brasileiro, era a abertura do país para a especulação financeira internacional.

Tais recomendações foram expostas no encontro que envolveu representantes dos países endividados, com dirigentes do Fundo Monetário Internacional (FMI), conhecido como o Consenso de Washington, como salienta *ELAINE NORONHA NASSIF*:

*[...] saíram recomendações para que os países em desenvolvimento adotassem políticas de abertura de seus mercados e implantassem o “Estado mínimo”, privatizando as atividades produtivas e reduzindo ao mínimo as inversões sociais, como forma de solucionar os problemas relacionados com a crise fiscal.*¹³¹

A idéia principal era a de emprestar dinheiro, mais e mais para o país, uma vez que o Brasil tem um histórico de bom pagador e seus governantes não questionam os absurdos juros impostos unilateralmente pelos credores internacionais.

Na última década o governo brasileiro tomou emprestado bilhões de dólares, sendo que parte desses empréstimos foi destinada unicamente para pagamento de juros aos credores internacionais.

Todas estas medidas naturalmente causaram grandes transformações na vida econômica, social e política do país.

O discurso terrorista dos governos neoliberais que se instalaram no país é o de que a situação não estava boa, mas poderia piorar. De que sempre pode piorar.

Com todo esse terror, propagado diariamente pelos meios de comunicação, inclusive com exemplos reais de outras sociedades que vivem conflitos ainda maiores, o povo brasileiro tem que engolir as leis e as ações praticadas pelos seus governantes neoliberais.

Nesse cenário não foi difícil passar no congresso uma série de leis trabalhistas, sob o forte argumento, econômico e filosófico, de que eram leis modernas, as tais leis da flexibilização.

¹³¹ NASSIF, Elaine Noronha. **Fundamentos da Flexibilização**: uma análise de paradigmas e paradoxos do direito e do processo do trabalho. São Paulo: LTr, 2001, p.33.

No próximo item deste trabalho apresentaremos alguns dos principais exemplos históricos e institucionais deste processo de redução de direitos trabalhistas no Brasil.

2.3.3 Alguns exemplos de flexibilização na legislação constitucional

A flexibilização atingiu alguns direitos constitucionais trabalhistas, como o salário família, a prescrição do trabalhador rural e a idade mínima para o trabalho.

O salário família foi previsto na Constituição Federal de 1988 para todos os trabalhadores. Todavia, através da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, esse direito foi reduzido, passando a vigorar apenas para os trabalhadores de baixa renda, que seria estipulada através de lei ordinária.

Outra mudança nos direitos trabalhistas, constante na Constituição Federal de 1988, refere-se à prescrição do trabalhador rural.

Pelo disposto na Constituição o trabalhador rural tinha um prazo de dois anos para reclamar seus direitos, a partir da data da rescisão contratual.

Porém, através de ação judicial o trabalhador rural poderia reclamar seus direitos trabalhistas de toda contratualidade ainda que fosse de cinco, dez ou quinze anos. Não havia prescrição para o trabalhador do campo.

Todavia, o Congresso Nacional aprovou a Emenda Constitucional nº 28, em 25 de maio de 2000, alterando a norma constitucional e passando a tratar o instituto da prescrição trabalhista do empregado rural da mesma forma que a do trabalhador urbano.

Assim, para os empregados rurais, que antes não tinham prazo prescricional para reclamarem seus direitos, pela nova Emenda Constitucional, passaram a contar apenas com a possibilidade de reclamar os créditos trabalhistas dos últimos 5 (cinco) anos.

Outra norma da Constituição de 1988 que foi alterada diz respeito à idade mínima para o exercício do trabalho remunerado.

Pela legislação constitucional de 1988 era proibido o trabalho aos menores de 14 anos, salvo na condição de aprendiz.

Através da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, a proibição para o exercício laboral, foi alterada para os menores de 16 anos, também com exceção da condição de aprendiz.

É evidente e elogiável o espírito da norma, em proteger os adolescentes com idade entre 14 a 16 anos, proibindo que sejam contratados como empregados.

Mas, por outro lado, sabe-se que na realidade a norma constitucional apenas retira dessas pessoas o direito sobre a anotação na Carteira de Trabalho e outros direitos trabalhistas, posto que muitos desses adolescentes continuam trabalhando na informalidade.

Outra alteração na Constituição Federal de 1988, que pode ser considerada como prática da flexibilização, diz respeito ao prazo do estágio probatório, pressuposto para a aquisição da estabilidade do servidor público nomeado mediante concurso público.

Tal norma também sofreu modificação, com o aumento do período do estágio probatório, de dois para três anos.

Com efeito, o artigo 6º, da Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998, alterou o disposto no artigo 41 da Constituição Federal, prorrogando o período do estágio probatório.

Mais que isso. O mesmo dispositivo de Emenda Constitucional, também inovou no tocante aos motivos que possibilitavam a demissão do servidor estável, criando uma nova modalidade, não prevista no texto original da Constituição, tipificando que a demissão de servidor estável também pode ocorrer mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar.

Outras mudanças relevantes na Constituição Federal de 1988, em relação aos direitos dos trabalhadores, referem-se à aposentadoria e foram produzidas pela Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1988.

Pelo texto da Constituição Federal de 1988 o servidor público se aposentava, compulsoriamente, aos setenta anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de serviço. Agora, pela mudança provocada pela referida Emenda Constitucional, a dita aposentadoria somente poderá ocorrer com proventos proporcionais ao tempo de contribuição.

Pelo antigo texto, o servidor se aposentava, voluntariamente, aos trinta e cinco anos de serviço, e a servidora aos 30 anos de serviço, ambos com proventos integrais.

Pela referida Emenda Constitucional, com proventos integrais e voluntariamente, o servidor se aposenta, com trinta e cinco anos de contribuição e sessenta anos de idade, e a servidora com trinta anos de contribuição e cinquenta e cinco anos de idade.

Já com proventos proporcionais ao tempo de serviço, a idade mínima para o servidor é de sessenta e cinco anos e para a servidora de sessenta anos.

Além das inovações acima, a respeito da idade mínima e tempo de contribuição, a referida Emenda também exige que o servidor tenha um tempo mínimo de dez anos de efetivo exercício no serviço público e cinco anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria.

Para os servidores que já estavam na ativa na data da publicação da referida Emenda, criou-se uma regra de transição, a qual prevê uma redução na idade para obtenção da aposentadoria: para o homem, 53 anos; para a mulher, 48 anos. Em ambos os casos, todavia, desde que tenham as contribuições exigidas pela legislação.

Para o trabalhador que não é servidor público, ou seja, para a grande maioria dos trabalhadores brasileiros, a mesma Emenda Constitucional também alterou os requisitos para obtenção da tão sonhada aposentadoria, disciplinando que o benefício não mais será concedido em face do tempo de serviço, mas sim em função do tempo de contribuição.

Para obtenção da aposentadoria integral, respeitado o teto máximo de 1.561,56 (hum mil, quinhentos e sessenta e um reais, cinqüenta e seis centavos), o trabalhador deverá contar com pelo menos trinta e cinco anos de contribuição e a trabalhadora no mínimo 30 anos de contribuição.

Os trabalhadores que já eram contribuinte à data da Emenda, poderão usufruir das normas de transição.

O trabalhador poderá se aposentar com 53 anos de idade, e a trabalhadora com 48 anos, desde que tenham tempo de contribuição mínima de 35 anos para o homem e 30 para a mulher, acrescido de vinte por cento do tempo que, na data da

publicação da Emenda, faltaria para atingir o limite mínimo de tempo de contribuição.

Estas situações capituladas neste tópico, podem não representar todas as alterações efetuadas na Constituição Federal, na parte dos direitos trabalhistas e previdenciários, mas certamente são as mais importantes e comprovam que as mudanças ocorridas ora retiraram direitos dos trabalhadores, ora aumentaram suas obrigações.

No item seguinte, serão abordados alguns exemplos da prática da flexibilização no direito trabalhista brasileiro, no campo da legislação ordinária.

2.3.4 Alguns exemplos de flexibilização na legislação ordinária

Para alguns autores a flexibilização de direito trabalhistas no Brasil não é recente. Uma lei de 1967 teria sido a grande marca deste processo, com relevantes conseqüências para os atuais contratos de trabalho e para o relacionamento trabalhista.

Estamos comentando sobre a Lei 5.107/66, que instituiu o Fundo de Garantia pelo Tempo de Serviço, “flexibilizando”, na época, o instituto da estabilidade que beneficiava a todos os trabalhadores contratados por empresas privadas, que contavam com mais de 10 (dez) anos de contrato de trabalho com o mesmo empregador.

O referido fundo foi instituído por pressão dos empregadores que queriam mais liberdade para demitir os trabalhadores sem terem que desembolsar as indenizações pela estabilidade.

Assim, o instituto do FGTS que foi criado como opção ao regime da estabilidade, na prática passou a ser utilizado de forma obrigatória pelos empregadores.

Em face da pressão empresarial a Constituição Federal de 1988 consolidou a obrigatoriedade do referido Fundo para todos os empregados das empresas privadas, enterrando, definitivamente, o benefício geral da estabilidade.

ELAINE NORONHA NASSIF endossa este entendimento:

Com efeito, nossa maior lei de flexibilidade até agora, a do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, além de quebrar a estabilidade, foi a introdutora da rotatividade de mão-de-obra. Não há garantias contra a dispensa imotivada e os custos de demissão são repassados para os custos do produto.¹³²

Mas não foi apenas esta lei que marcou o início do processo de flexibilização de direitos trabalhistas no Brasil.

A Lei 6.019/74, que trata do contrato de trabalho temporário, é outro exemplo da prática da flexibilização no país. Tal contrato envolve a participação de três sujeitos: o trabalhador, o tomador dos serviços e a empresa de trabalho temporário.

Na prática, utiliza-se este contrato, para não caracterizar o vínculo de emprego diretamente com o tomador dos serviços e assim evitar-se a celebração do contrato de experiência entre o trabalhador e a empresa que se beneficia de seu trabalho.

¹³² NASSIF, Elaine Noronha. **Fundamentos da Flexibilização**: uma análise de paradigmas e paradoxos do direito e do processo do trabalho. São Paulo: LTr, 2001, p.74.

Após o período de noventa dias, em que o trabalhador presta serviços através do contrato temporário, com direitos trabalhistas reduzidos, e tendo correspondido às expectativas, poderá ser contratado pela empresa, por prazo indeterminado.

Todavia, tem ocorrido com freqüência, de um trabalhador laborar um longo período através de contratos temporários, isso por que, tais contratos são renovados, com a mesma empresa ou com outras, deixando o trabalhador num círculo, onde diversas empresas tomadoras de serviços se revezam na contratação do trabalhador, através desses contratos temporários.

Assim, desvirtua-se o objetivo da lei, que era o de atender à necessidade transitória de trabalhadores para substituir pessoal do quadro regular, ou para atender acréscimo extraordinário de serviços.

Outra mudança ocorreu em 1998, quando foi aprovada a Lei 9.601, de 21 de janeiro de 1998, dispondo sobre o contrato por prazo determinado.

Pela legislação vigente até então, os contratos por prazo determinados eram considerados como uma exceção, já que a regra geral era pela adoção de contratos por prazos indeterminados.

Assim, somente poderia haver a contratação por prazo determinado em situações específicas, reguladas pela lei (art. 443 da CLT), como no caso de serviços transitórios e temporários e ainda assim só era válida uma renovação.

A nova lei flexibilizou a norma e permitiu a contratação por prazo determinado para qualquer atividade, sem restrições, e também permitiu a prorrogação do contrato por mais de uma vez.

Tais contratos, todavia, somente podem ser ajustados com a participação dos sindicatos, ou seja, mediante convenções ou acordos coletivos.

O prejuízo que o trabalhador poderá ter com este tipo de contratação é financeiro, na medida que em tais contratos não há pagamento do aviso prévio, nem da multa contratual de 40% sobre o saldo do FGTS, direitos que existem nos contratos por prazo indeterminado.

O contrato de trabalho em regime parcial foi outra inovação do governo Fernando Henrique Cardoso que governou o Brasil no período de 1995 a 2002.

Com efeito, pela Medida Provisória 2.164-41, de 24 de agosto de 2001, foi incorporado à CLT o artigo 58-A, que trata do regime parcial de trabalho, de 25 (vinte e cinco) horas semanais.

Por este regime, o empregado receberá seus vencimentos de acordo com a jornada parcial, sendo que os salários dos demais empregados que laboram na mesma função servirão de base para o salário do empregado em contrato parcial.

Aqui a flexibilização permite que o empregador remunere um trabalhador com vencimentos inferiores ao salário mínimo, em face do contrato de regime parcial.

Também permite, o mesmo instituto, que os salários dos empregados já contratados em regime integral sejam reduzidos, em face da adoção do regime parcial, de forma proporcional às horas laboradas, mediante negociação coletiva.

Aqui, novamente, a negociação coletiva poderá servir de instrumento para diminuir os salários dos trabalhadores.

Outro exemplo da flexibilização da norma trabalhista ocorreu no campo da compensação de horários de trabalho.

Com efeito, a legislação trabalhista facultava a compensação de jornadas de trabalho. No regime de compensação o trabalhador trabalhava em jornada elástica em determinados dias e compensava esses excessos em outros dias, laborando em jornadas reduzidas, de forma que no final de semana “fechava” as 44:00 (quarenta e quatro) horas de trabalho.

Assim, a compensação de jornadas de trabalho, prevista no parágrafo segundo, do artigo 59, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estipulava que a jornada máxima semanal deveria ser de 44:00 horas.

Parte da doutrina e da jurisprudência brasileira entendia que a compensação de jornadas de trabalho só era válida se houvesse a pré-determinação das horas de trabalho, ou seja, a jornada de compensação deveria ser pré-estabelecida.

Essas regras protegiam o trabalhador, uma vez que ele sabia quando iria trabalhar a mais, em jornadas elásticas pelo regime de compensação, mas também sabia quando iria trabalhar a menos, em face da redução de jornadas, para que a jornada semanal ficasse limitada às 44:00 horas.

Assim, o instituto da compensação era benéfico ao trabalhador, uma vez que normalmente tal instrumento era utilizado para a eliminação do trabalho aos sábados, ou para reduzir a jornada nesses dias, laborando-se apenas até as 12:00 horas.

Mas parte dos empresários não se conformava com a obrigatoriedade de se pré-estabelecer as jornadas de trabalho em regime de compensação.

Assim, para atender os interesses patronais, foi aprovada a Lei 9.601, de 21 de janeiro de 1998, que flexibilizando o disposto no artigo 59, da C.L.T., no tocante ao instituto da compensação, passou a admitir que o “fechamento” de horas para efeito de compensação não mais precisava ocorrer na semana, mas sim no prazo de 120 dias.

É o que se convencionou em chamar de banco de horas. Através desse mecanismo as horas extras laboradas pelos empregados são anotadas num banco de dados e são compensadas no prazo de 120 dias.

Não contente o com a elastecimento do período máximo do banco de horas, de 44:00 horas semanais para 120 dias, o Governo brasileiro, ainda mediante Medida Provisória (MP 2.164, de 24 de agosto de 2001), decidiu aumentar esse prazo de 120 dias para um ano, alterando o parágrafo segundo, do artigo 59, da CLT, que ficou com a seguinte redação:

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1(um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

É evidente que o objetivo da norma era possibilitar a compensação de todas as horas extras e evitar que as empresas tivessem o ônus de pagá-las, já que num prazo elástico de um ano, existirão dias em que por questões administrativas, técnicas e operacionais, naturalmente haverá a redução de jornadas, e tais horas serão convenientemente descontadas do banco de horas.

Em outras palavras, quando falta matéria-prima ou na ocorrência de qualquer outro problema técnico-administrativo, os empregados serão dispensados do trabalho, mas suas horas de “dispensa” vão para o banco de horas.e deverão ser compensadas com horas extras, ou vice-versa.

É evidente que com a adoção deste mecanismo de compensação, praticamente se eliminou o direito sobre as horas extras para o trabalhador brasileiro do setor privado.

Fica ressalvado que essa forma de compensação, com o banco de horas de um ano, somente pode ser ajustado mediante acordo ou convenção coletiva.

No capítulo seguinte pretende-se demonstrar a efetiva prática da flexibilização de direitos trabalhistas no Brasil, no campo do direito coletivo, através do estudo do caso do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil e do Mobiliário de Caçador SC – SITICOM.

CAPÍTULO III. A FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO : O CASO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL E DO MOBILIÁRIO DE CAÇADOR SC – SITICOM.

No presente capítulo abordaremos o tema e o processo histórico da flexibilização dos direitos e conquistas trabalhistas e jurídicas dos trabalhadores da indústria da construção civil e do mobiliário de Caçador-SC, a partir da trajetória institucional de seu sindicato de classe, o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil e do Mobiliário de Caçador SC – SITICOM.

Trata-se de um estudo de caso, uma pesquisa de caráter investigatório sobre os contratos coletivos de trabalho firmados pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil e do Mobiliário de Caçador SC – SITICOM, no período de 1988 até 2002.

Nossa principal fonte de pesquisa foi o conjunto de convenções e dissídios coletivos anuais, celebrados entre os representantes da categoria profissional e da categoria econômica no período já mencionado.

Elegemos algumas categorias de investigação ou classes de conteúdos para avaliar a dinâmica, de avanço ou de perdas, produzidas neste contexto e conjuntura.

Nosso objetivo foi o de investigar se o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil e do Mobiliário de Caçador SC – SITICOM, através da natureza e dinâmica de sua atuação, consolidou e ampliou a grade de direitos trabalhistas consagradas a partir da Constituição Federal de 1988 ou se foi objeto, como instituição, de um processo de perdas de direitos e flexibilização de garantias e conquistas legais. Nossas hipóteses iniciais eram na direção desta segunda perspectiva.

3.1 A SITUAÇÃO ECONÔMICA E SOCIAL DE CAÇADOR (SC)

Apresentaremos, no presente item, alguns dados históricos e estatísticas sócio-demográficas, econômicas e políticas, do Município de Caçador-SC, onde desenvolveu-se nossa pesquisa.

O Município de Caçador foi fundado em 25 de março de 1934, e está localizado no planalto ocidental do Estado de Santa Catarina, na região do Alto Vale do Rio do Peixe, integrando a micro região do Contestado.

Possui uma área de 1.009,80 Km² e limita-se com os Municípios de Calmon, Lebon Régis, Rio das Antas, Videira, Arroio Trinta, Macieira, Água Doce, e com o Estado do Paraná.

Está localizada no Município de Caçador a Floresta Nacional de Caçador, administrada pelo Instituto Brasileiro do Meio Ambiente (IBAMA), com mais de quatro milhões de árvores plantadas em 720 hectares.

A maior fonte econômica do município é a indústria, com mais de 230 estabelecimentos industriais, com destaque para a indústria madeireira, produzindo madeira serrada, celulose, papel, papelão, mobiliário, e outros derivados.

Além da industrialização da madeira, o Município também se destaca nos setores de metal-mecânico, do couro, do calçado, de confecções e de plásticos.¹³³

Segundo os dados do IBGE, em 2000, a população total do Município, urbana e rural, era de 63.322 habitantes.¹³⁴

¹³³ Cf. **Plano Plurianual de Assistência Social do Município de Caçador**, do período de 2002-2005. Secretaria Municipal do Bem-Estar Social, p.10.

¹³⁴ Cf. *Ibidem*, p.12

Em 2000 o Município possuía 2.663 empresas, sendo 852 no comércio, 238 na indústria e 1.573 na área de prestação de serviços.¹³⁵

O Município conta com 14 sindicatos, 10 entidades classistas e 04 Conselhos de Classe.

Segundo dados da Prefeitura Municipal, o Município tem um total de 13.500 domicílios e registra um déficit habitacional de 2.000 domicílios.¹³⁶

Na área da educação o Município registra uma taxa de alfabetização de 92,6%, e uma estrutura educacional com mais de 70 escolas, inclusive com uma Universidade, a Universidade do Contestado (UnC).

A agricultura é bastante diversificada e produz aproximadamente 100 mil toneladas/ano, sendo que o Município se destaca por ser o maior produtor de tomate de Santa Catarina.¹³⁷

Por relevante, em face da estreita vinculação com o presente trabalho, faz-se a citação, na íntegra, do relatório da Secretaria Municipal do Bem-Estar Social, no Plano Plurianual de Assistência Social do Município de Caçador-SC, do período de 2002-2005:

Na indústria e comércio o perfil do trabalhador demonstra as seguintes características:

1.º) O nível de escolaridade é baixo, com muitos analfabetos e com 1º grau incompleto o que vem obrigando as indústrias a realizarem programas de alfabetização em seus próprios locais.

2º) A média de idade dos trabalhadores na indústria é de 18 a 45 anos, e no comércio de 25 a 30 anos.

3º) Na indústria, 69,49% dos trabalhadores são do sexo masculino. Dados da RAIS – Relação Anual de Informações Sociais –

¹³⁵ Cf. SEBRAE-SC, Censo Empresarial – 2000.

¹³⁶ Cf. **Plano Plurianual de Assistência Social do Município de Caçador**, do período de 2002-2005. Secretaria Municipal do Bem-Estar Social, p.26.

¹³⁷ Cf. *Ibidem*, p.14.

Empregos Formais em 2000 – demonstram essa situação onde em 2.000 havia 9.991 trabalhadores do sexo masculino e 4.385 do sexo feminino, o que significa que as mulheres não estão tendo o mesmo acesso ao mercado de trabalho.

4º) A renda mensal dos trabalhadores da indústria varia de um e meio a três salários mínimos. No Comércio a situação é um pouco melhor, existe maior organização dos trabalhadores, o sindicato é atuante e a renda varia de dois a quatro salários mínimos.

[...] A crise mundial, nacional e, conseqüentemente local agrava a situação das famílias. O desemprego é preocupante, como também o número de adolescentes que se evadem da escola para trabalhares como bóia-fria e no mercado informal.

Segundo dados do SINE em 2001 houve procura de 8.956 pessoas em busca de emprego.¹³⁸

Estes dados representam o Município de Caçador, sede do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil e do Mobiliário de Caçador SC – SITICOM, onde residem e trabalham as pessoas que participaram dos contratos coletivos, que serão objeto de estudos comparativos, no item seguinte.

No item seguinte faremos a análise sobre as principais cláusulas de natureza econômica e jurídica, nos contratos coletivos firmados pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil e do Mobiliário de Caçador SC – SITICOM e o órgão sindical patronal, no período de 1988 a 2002.

3.2 A FLEXIBILIZAÇÃO DOS CONTRATOS COLETIVOS DO SITICOM APÓS A CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988

Além da breve revisão histórica sobre o direito sindical no Brasil e da identificação de alguns exemplos reais de flexibilização na legislação trabalhista no âmbito do direito individual, entende-se como parte relevante da presente pesquisa o estudo sobre a possibilidade do processo de flexibilização de direitos

¹³⁸ Cf. **Plano Plurianual de Assistência Social do Município de Caçador**, do período de 2002-2005. Secretaria Municipal do Bem-Estar Social, p.15-16.

trabalhistas ter atingido também os contratos coletivos de trabalho. Este é o objetivo da pesquisa neste tópico.

O estudo de caso será efetuado sobre os contratos coletivos de trabalho pactuados entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Caçador, representante da categoria profissional, doravante denominado SITICOM, com o Sindicato da Indústria de Serrarias, Carpintarias, Tanoarias, Madeiras Compensadas e Laminadas, Aglomerados e Chapas de Fibra de Madeira de Caçador, representante da categoria econômica.

O SITICOM foi fundado em 1943 e abrange os Municípios de Caçador, Videira, Pinheiro Preto, Rio das Antas, Tangará, Fraiburgo, Lebon Régis, Calmon, Arroio Trinta, Macieira, Salto Veloso e Iomerê.

Serão comparadas as principais cláusulas dos contratos coletivos, principalmente as de natureza econômica.

A pesquisa envolverá o período de 1988 a 2002, sendo que para cada instrumento coletivo, convenção ou dissídio, foi elaborado um quadro, com as principais cláusulas pactuadas ou instituídas através de sentença normativa.

Os objetos a serem investigados e comparados referem-se às cláusulas de reajuste salarial, uma vez que neste ponto a negociação coletiva é fundamental para a recomposição salarial em face dos índices inflacionários, muito elevados no final da década de 80 e início da década de 90.

Outros pontos relevantes pesquisados serão as cláusulas sobre os aumentos reais, ou sejam os pactos para reajustes salariais acima dos índices de inflação, pois representam, efetivamente, as conquistas salariais dos trabalhadores, através das negociações coletivas.

Período: 01/05/88 à 30/04/89
Natureza do contrato coletivo: convenção
Reajuste salarial (reposição da inflação): de 70% a 90% do IPC acumulado de maio a abril de 1988, conforme as faixas salariais.
Aumento real: de 1% a 3%, de acordo com as faixas salariais.
Salário normativo: Cz\$ 900,00
Horas Extras: 30%
Premio assiduidade: Cz\$ 300,00
Aviso prévio: 60 dias para trabalhadores acima de 45 anos
Estabilidade: Aposentadoria: 18 meses Gestante: 60 dias Acidentado: 90 dias

Período: 01/05/89 à 30/04/90
Natureza do contrato coletivo: convenção
Reajuste salarial (reposição da inflação): 100% do IPC
Aumento real: de 1,8% a 7,5%, de acordo com as faixas salariais.
Salário normativo: NCz\$ 10,60
Horas Extras: 50%
Premio assiduidade: NCz\$ 3,00
Aviso prévio: 60 dias para trabalhadores acima de 45 anos
Estabilidade: Aposentadoria: 18 meses Gestante: 60 dias Acidentado: 90 dias

Período: 01/05/90 à 30/04/91
Natureza do contrato coletivo: convenção
Reajuste salarial (reposição da inflação): integral
Aumento real: 7,0%
Salário normativo: 30% acima do SM
Horas Extras: 50%
Premio assiduidade: Cr\$ 150,00
Aviso prévio: 60 dias para trabalhadores acima de 45 anos
Estabilidade: Aposentadoria: 18 meses Gestante: 60 dias Acidentado: 90 dias

Período: 01/05/91 à 30/04/92
Natureza do contrato coletivo: convenção
Reajuste salarial (reposição da inflação): integral
Aumento real: 8,0%
Salário normativo: 45% acima do SM
Horas Extras: 55%
Premio assiduidade: Cr\$ 550,00
Aviso prévio: 60 dias para trabalhadores acima de 45 anos
Estabilidade: Aposentadoria: 18 meses Gestante: 60 dias Acidentado: 90 dias

Período: 01/05/92 à 30/04/93
Natureza do contrato coletivo: convenção
Reajuste salarial (reposição da inflação): integral
Aumento real: 6,0%
Salário normativo: Cr\$ 340.000,00
Horas Extras: 60%
Premio assiduidade: Cr\$ 4.500,00
Aviso prévio: 60 dias para trabalhadores acima de 45 anos
Estabilidade: Aposentadoria: 18 meses Gestante: 60 dias Acidentado: 90 dias

Período: 01/05/93 à 30/04/94
Natureza do contrato coletivo: convenção
Reajuste salarial (reposição da inflação): integral
Aumento real: 6,0%
Salário normativo: Cr\$ 5.000.000,00
Horas Extras: 60%
Premio assiduidade: Cr\$ 90.000,00
Aviso prévio: 60 dias para trabalhadores acima de 45 anos
Estabilidade: Aposentadoria: 18 meses Gestante: 60 dias Acidentado: 90 dias

Período: 01/05/94 à 30/04/95
Natureza do contrato coletivo: DISSÍDIO
Reajuste salarial (reposição da inflação): 100% do INPC
Aumento real: 4,0%
Salário normativo: o mesmo anterior
Horas Extras: o de lei
Premio assiduidade: não concedidos
Aviso prévio: 45 dias para trabalhadores acima de 45 anos
Adicional noturno: 30%
Estabilidade: geral
Aposentadoria: 18 meses

Período: 01/05/95 à 30/04/96
Natureza do contrato coletivo: Convenção
Reajuste salarial (reposição da inflação): integral IPCR
Aumento real: 2%
Salário normativo: R\$ 153,60
Horas Extras: 65%
Premio assiduidade: R\$ 3,06
Aviso prévio: 60 dias para trabalhadores acima de 45 anos
Adicional noturno: 30%
Estabilidade:
Aposentadoria: 18 meses
Gestante: 60 dias

Período: 01/05/96 à 30/04/97
Natureza do contrato coletivo: Convenção
Reajuste salarial (reposição da inflação): integral IPCR/INPC
Aumento real: 3%
Salário normativo: R\$ 160,00 e R\$ 190,00 após 60 dias
Horas Extras: 75%
Premio assiduidade: R\$ 3,78
Aviso prévio: 60 dias para trabalhadores acima de 45 anos
Adicional noturno: 35%
Estabilidade: Aposentadoria: 18 meses Gestante: 60 dias

Período: 01/05/97 à 30/04/98
Natureza do contrato coletivo: DISSÍDIO
Reajuste salarial (reposição da inflação): não concedido
Aumento real: não
Salário normativo: R\$ 160,00 e R\$ 190,00 após 60 dias
Horas Extras: 75%
Premio assiduidade: não
Aviso prévio: não
Adicional noturno: 35%
Estabilidade: Aposentadoria: 18 meses Gestante: 60 dias

Período: 01/05/98 à 30/04/99
Natureza do contrato coletivo: Convenção
Reajuste salarial (reposição da inflação): não acordado
Aumento real: não acordado
Salário normativo: R\$ 160,00 e R\$ 190,00 após 60 dias
Horas Extras: 50%
Premio assiduidade: R\$ 3,78
Aviso prévio: 60 dias para trabalhadores acima de 45 anos
Adicional noturno: 35%
Estabilidade: Aposentadoria: 18 meses Gestante: 60 dias

Período: 01/05/99 à 30/04/00
Natureza do contrato coletivo: Convenção
Reajuste salarial (reposição da inflação): 7% e abono de R\$ 20,00
Aumento real: não pactuado
Salário normativo: R\$ 171,20 e R\$ 204,60 após 60 dias
Horas Extras: 60%
Premio assiduidade: R\$ 4,00
Aviso prévio: 60 dias para trabalhadores acima de 45 anos
Adicional noturno: 35%
Estabilidade: Aposentadoria: 18 meses Gestante: 60 dias

Período: 01/05/00 à 30/04/01
Natureza do contrato coletivo: convenção
Reajuste salarial (reposição da inflação): 6%
Aumento real: não pactuado
Salário normativo: R\$ 182,24 na admissão e R\$ 217,80 após 90 dias
Horas Extras: 60%
Premio assiduidade: R\$ 4,24
Aviso prévio: 60 dias para trabalhadores acima de 45 anos
Adicional noturno: 35%
Estabilidade: Aposentadoria: 18 meses Gestante: 60 dias

Período: 01/05/01 à 30/04/02
Natureza do contrato coletivo: Convenção
Reajuste salarial (reposição da inflação): 8%
Aumento real: não pactuado
Salário normativo: R\$ 220,00 e R\$ 261,80 após 60 dias
Horas Extras: 60%
Premio assiduidade: R\$ 4,70
Aviso prévio: 60 dias para trabalhadores acima de 45 anos
Adicional noturno: 35%
Estabilidade: Aposentadoria: 18 meses Gestante: 60 dias
Banco de horas: a ser discutido com cada empresa

Período: 01/05/02 à 30/04/03
Natureza do contrato coletivo: Convenção
Reajuste salarial (reposição da inflação): 10%
Aumento real: não pactuado
Salário normativo: R\$ 200,20 e R\$ 237,60 após 60 dias
Horas Extras: 60%
Premio assiduidade: R\$ 5,20
Aviso prévio: 60 dias para trabalhadores acima de 45 anos
Adicional noturno: 35%
Estabilidade: Aposentadoria: 18 meses Gestante: 60 dias

Comparando-se os dados acima, extraídos dos contratos coletivos de trabalho, verifica-se que ocorreram variações na contratação de várias cláusulas coletivas.

Quanto ao reajuste salarial, verifica-se que nas Convenções Coletivas no período de 1988 a 1996, sempre foram pactuadas cláusulas de reajuste salarial para reposição integral da inflação, de acordo com índices inflacionários oficiais, controlados pelo governo brasileiro.

Porém, no ano de 1997, verifica-se que as partes não conseguiram fechar o acordo, sendo que as cláusulas coletivas foram instituídas através de dissídio coletivo, cujo resultado, a respeito de aumento salarial, foi surpreendente para os trabalhadores.

O Tribunal Regional do Trabalho indeferiu o pedido de reposição salarial dos trabalhadores, feito através do Sindicato, e não normatizou qualquer índice para recomposição salarial.

O resultado do dissídio coletivo proposto em 1997 foi o pior possível para os trabalhadores do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil e do Mobiliário de Caçador SC – SITICOM. O Egrégio Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina não concedeu qualquer índice de reposição salarial aos trabalhadores do SITICOM, nem mesmo os índices da inflação.

No ano seguinte, em 1998, as partes voltaram a celebrar convenção coletiva, mas não pactuaram qualquer reposição salarial.

Nos anos seguintes, por convenção, as partes pactuaram os seguintes índices a título de reposição salarial: 7% em 1999; 6% em 2000; 8% em 2001; e 10% em 2002.

Verifica-se que no período de 1988 a 1996, além dos índices inflacionários, as partes sempre pactuaram cláusulas com índices de aumento real, os quais variaram entre 2% e 8%.

O piso salarial sempre foi pactuado em níveis pouco superiores ao salário mínimo, sendo que o último, do ano de 2002, foi de R\$ 237,60.

O adicional das horas extras sofreu grande variação. Nas convenções de 1989 e 1990 foi de 50%; 55% em 1991; 60% nos anos de 1992 e 1993; 65% em 1995; 75% em 1996 e 1997; 50% em 1998; 60% no período de 1999 a 2002.

O prêmio assiduidade, de valor simbólico, desde 1988 foi mantido praticamente no mesmo patamar, apenas sofrendo a incidência dos índices de inflação, sendo que em 2002 representava R\$ 5,20 (cinco reais e vinte centavos).

Em 1994 o adicional noturno foi acordado no percentual de 30%, passando para 35% em 1996 e depois não mais sofreu alteração.

O aviso prévio de 60 dias para o trabalhador acima de 45 anos de idade e com tempo de serviços na empresa superior a 5 (cinco) anos, sempre for mantido nos contratos coletivos acordados.

A garantia de emprego para a gestante de 60 dias após o término do período de estabilidade, previsto na Constituição Federal de 1988, também não sofreu modificações.

A estabilidade para o trabalhador, no período de 18 meses anteriores à data de aquisição do direito à aposentadoria, também não sofreu alterações.

No período objeto da presente pesquisa, de 1988 até 1994, antes do governo do Presidente Fernando Henrique Cardoso, os índices de inflação eram bastante elevados¹³⁹. Assim, conforme se verifica pelos quadros comparativos citados, onde constam as principais cláusulas de natureza econômica dos contratos coletivos do SITICOM, a reposição dos referidos índices sobre os salários dos trabalhadores era efetuada de forma integral.

Porém, no ano de 1997, já no Governo neoliberal do Presidente Fernando Henrique Cardoso, não tendo sido frutífera a negociação, justamente em face da reposição salarial, o SITICOM interpôs dissídio coletivo junto ao Tribunal Regional do Trabalho.

¹³⁹ De acordo com o Índice Geral de Preços para o Mercado (IGPM) da Fundação Getúlio Vargas (FGV) os índices inflacionários do período foram: 1990, 357,18%; 1991, 186,86%; 1992, 283,76%; 1993, 378,34%; 1994, 309,05%; 1995, 15,02%.

Para surpresa dos trabalhadores, e dos dirigentes do SITICOM, o TRT/SC indeferiu o pleito de reposição salarial, deixando os salários dos trabalhadores sem qualquer reajuste naquele período.

No ano seguinte, temendo uma decisão semelhante por parte do Tribunal do Trabalho, o SITICOM aceitou celebrar uma convenção coletiva com o sindicato patronal, sem qualquer índice de reposição salarial e de aumento real.

Os trabalhadores somente voltaram a ter reajuste salarial na convenção coletiva de 1999 e ainda assim seus vencimentos foram corrigidos em apenas 7% (sete por cento).

Constata-se, assim, que no início do Plano Real e da política econômica do Presidente Fernando Henrique Cardoso, os trabalhadores do SITICOM não mais obtiveram, por acordo ou dissídio, os índices integrais de inflação, como fator de correção de seus salários.

O objetivo da pesquisa não é o de apurar a defasagem salarial dos trabalhadores do SITICOM, mas como ilustração, por amostragem, podemos comprovar as perdas salariais dos trabalhadores do SITICOM pela falta da reposição dos índices inflacionários nos contratos coletivos de trabalho dos anos de 1997 e 1998.

Com efeito, o contrato coletivo cuja vigência teve início em primeiro de maio de 1997, objeto de dissídio coletivo, não contemplou qualquer índice de reajuste salarial para os trabalhadores do SITICOM. Assim, os trabalhadores amargaram uma perda salarial de cerca de 10% (dez por cento), que corresponde aos índices de inflação acumulados no período de 01/05/96 à 01/04/97, período anual que antecedeu à data-base de 1997.¹⁴⁰

¹⁴⁰ De acordo com o Índice Geral de Preços para o Mercado (IGPM) da Fundação Getúlio Vargas (FGV) a inflação do período de maio de 1996 a abril de 1997 foi de 9,86%.

No ano seguinte, na data-base de 01 de maio de 1998, as negociações coletivas para o reajuste salarial não tiveram sucesso e a convenção coletiva que vigorou de 01/05/98 à 30/04/99 também ficou sem a contratação de correções salariais.

Apesar de serem baixos os índices de inflação do período anterior à data-base de 1998, de 6% a 10%, conforme a escolha do índice e da entidade responsável pela sua aferição (IBGE, FGV)¹⁴¹, de qualquer forma existiu a corrosão inflacionária e perdas no poder aquisitivo dos trabalhadores.¹⁴²

Assim, comprova-se que os salários dos trabalhadores do SITICOM estão defasados, corroídos pelos índices inflacionários, desde o início de vigência do Plano Real.

Por outro lado, as principais cláusulas de natureza econômica, como a de aumento real, do salário normativo (piso salarial), do adicional de horas extras, e do prêmio assiduidade, foram eliminadas dos últimos contratos coletivos, como é o caso da cláusula de aumento real, ou foram objeto de redução causando prejuízos para os trabalhadores.

O adicional de horas extras, que chegou a ser definido por convenção ou dissídio em 75% nos instrumentos normativos de 1996 e 1997, depois disso foi reduzido para 60%, permanecendo neste patamar até a última convenção.

¹⁴¹ IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística; FGV – Fundação Getúlio Vargas;

¹⁴² De acordo com o Índice Geral de Preços para o Mercado (IGPM) da Fundação Getúlio Vargas (FGV) a inflação do período entre maio de 1997 e abril de 1998 foi de 5,76%.

Não há dúvida, portanto, quanto aos reflexos da crise econômica nos contratos coletivos de trabalho dos trabalhadores vinculados ao SITICOM, de Caçador e região.

Comprova-se, assim, através da presente pesquisa, que os reflexos da globalização econômica, e da política de flexibilização de direitos, praticada pelos governos neoliberais, também atingiram os contratos coletivos de trabalho e não apenas os contratos individuais.

No segundo capítulo se demonstrou a flexibilização na legislação trabalhista, comprovando que ela ocorreu tanto na legislação constitucional como na ordinária.

Neste capítulo o objetivo foi o de demonstrar que a flexibilização de direitos trabalhistas também ocorreu nos direitos coletivos, negociados através de convenções coletivas, causando grave corrosão nos salários dos trabalhadores.

Também se demonstrou que em um período de 15 anos duas negociações coletivas do SITICOM restaram infrutíferas, sendo que nesses dois anos as cláusulas coletivas foram instituídas através de sentença normativa, do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho, do Estado de Santa Catarina, e que mesmo nestas ocasiões, a flexibilidade das condições do trabalho foram mantidas pelo Tribunal.

No capítulo seguinte, após a comprovação da prática da flexibilização dos direitos trabalhistas no Brasil, no período de 1988 a 2003, nos contratos individuais e coletivos, na legislação ordinária e constitucional, entendemos como oportuna a discussão sobre os problemas sociais ligados ao trabalho, e sobre a questão do dualismo entre direito formal e direito real.

Todavia, uma parte central do trabalho foi reservada para a apresentação de uma proposta para construção da cidadania operária, fundada no contrato social onde participam o Estado, os empresários e os trabalhadores, na busca de uma flexibilização ética das relações de trabalho.

CAPÍTULO IV. AS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL: PROBLEMAS, CONFLITOS E A PROPOSTA DE CONSTRUÇÃO DA CIDADANIA OPERÁRIA

Um dos objetivos do presente capítulo é a reflexão sobre os problemas sociais do trabalho, originados pela falta de trabalho (desemprego) ou pelas condições desfavoráveis dos trabalhadores de baixa renda, no Brasil.

A discussão envolverá questões relevantes ligadas as relações de trabalho, como a flexibilização, a redução de direitos trabalhistas e o desemprego.

Nesta parte da pesquisa também serão apontados os pensamentos de alguns autores sobre as perspectivas de mudanças trabalhistas no Brasil e de alternativas para a flexibilização.

Na parte final do capítulo serão apresentados e comentados alguns elementos e pressupostos fundamentais para a elaboração e apresentação de uma proposta para construção da cidadania operária.

4.1 O DIREITO, A JUSTIÇA E OS PROBLEMAS SOCIAIS DO TRABALHO

É inegável que o direito positivo não tem sido adequado nem competente, para resolver os graves problemas da sociedade.

Nas palavras de *LÉDIO ROSA DE ANDRADE*: "*Nossa legislação é pródiga na previsão de direitos, sem, contudo, efetivá-los*".¹⁴³

De nada adianta um sistema jurídico com inúmeras leis trabalhistas sem as condições sociais, políticas e econômicas para sua realização. De nada adianta a lei trabalhista sem a existência do emprego que ela visa regular.

¹⁴³ ANDRADE, Lédio Rosa. **Juiz Alternativo e Poder Judiciário**. São Paulo : Acadêmica, 1992, p.91.

Por outro lado, sabe-se que no Brasil muitas das leis existentes não são respeitadas. Essa cultura, de descumprimento das normas jurídicas, também ocorre em relação às normas trabalhistas.

De um lado uma grande parte dos trabalhadores, de pouca instrução, desconhece as leis trabalhistas.

Por outro lado, uma parcela significativa dos empresários descumpra a legislação, pois sabem que a fiscalização é deficiente, a justiça é morosa e não há penalidades para o patrão que não paga em dia os direitos trabalhistas de seus empregados.

Também contam, esses empresários, com o benefício da prescrição que acaba corroendo os direitos trabalhistas dos empregados, após o período de cinco anos.

Mas, o grande fator que dificulta o acesso dos trabalhadores à Justiça Trabalhista, e assim colaboram com o descumprimento da lei por parte de vários empresários, é o desemprego e a falta de ética de muitos empresários.

Pois os trabalhadores sabem que ao reclamarem seus direitos entram numa lista de operários “problemas” e assim não conseguirão novos empregos.

Outro ponto relevante, que merece ser discutido, é a longa distância existente entre os limites do direito formal e do direito real.

Estamos neste ponto refletindo sobre a necessidade de reforma no aparelho estatal que cuida dos litígios trabalhistas, ou seja, da Justiça do Trabalho.

A Justiça do Trabalho não tem sido capaz de prestar um serviço público ideal para a solução das controvérsias trabalhistas.

Com efeito a questão da morosidade, as dificuldades de acesso, as excessivas práticas de atos processuais protelatórios, as perdas prescricionais, são elementos que conspiram contra os interesses dos trabalhadores fazendo da Justiça do Trabalho um instrumento que muitas vezes beneficiam os empregadores, que preferem pagar na Justiça os haveres dos trabalhadores, pois além do benefício da prescrição, terão uma quitação inquestionável de suas obrigações trabalhistas, definitivamente.

Além do mais trata-se de um aparelho caro para o Estado como bem assinala VELASCO:

Se levarmos em conta os R\$ 3,2 bilhões que o Estado projetou gastar com a Justiça do Trabalho em 1999, e dividirmos esse valor pelos 2,6 milhões de processos de 1998, vamos chegar a um custo de pouco mais de R\$ 1 mil por processo. Isto é mais do que o valor de 95% dos acordos realizados na juntas de conciliação. Aqui também sou favorável a que se pague direito ao empregado ao invés de bancar a solução judicial.¹⁴⁴

Não se está advogando aqui a extinção da Justiça do Trabalho, mas sim sua reestruturação para melhor capacitação, numa ampla reforma institucional do Poder Judiciário e da própria legislação trabalhista e sindical.

O trabalho é uma dimensão do homem e fator fundamental na constituição da sociedade.

Todavia, no Brasil tem sido fator de segregação social, colocando em lados opostos os empregados e os desempregados, os assalariados e os não

¹⁴⁴ VELASCO, Marilton. **Cativos na Liberdade**. Petrópolis, RJ : Vozes, 2001. p.94.

assalariados. Dois lados da mesma condição humana vivendo mundos completamente diferentes.

A situação dos desempregados é calamitosa. Mas os trabalhadores empregados, principalmente os de baixa renda, também sofrem com os problemas sociais, com a falta de liberdade e com o constante medo do desemprego.

No caso do Brasil a situação social é ainda mais preocupante. O país lidera vários índices negativos, como o da concentração de renda, da violência, da corrupção, dos acidentes de trabalho, da exploração do trabalho infantil, entre outros.

Sobre os acidentes de trabalho, por exemplo, no período de 1987 à 1996, a média era de 11 mortes por dia.¹⁴⁵

Assim, o trabalho, fator essencial para o sistema capitalista, merece ser repensado e reestruturado como instrumento para a congregação e não para a segregação da sociedade.

Com efeito, o trabalho, pensado, fundado e operacionalizado em conceitos tradicionais do capitalismo, tem contribuído sobremaneira para a exclusão do homem, criando a sociedade "20 por 80", de que tratam os autores *MARTIN E SCHUMANN*, onde apenas 20% da população mundial seria suficiente para manter o ritmo da economia mundial, ou seja, da produção e do consumo. Em outras palavras, o sistema econômico atual não necessita de 80% da população, nem para produzir, nem para consumir.¹⁴⁶

¹⁴⁵ Cf. VELASCO, Marilton. **Cativos na Liberdade**: hipocrisia e farsa nas relações de trabalho. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001, p.130.

¹⁴⁶ Cf. MARTIN, Hans-Peter & SCHUMANN, Harald. **A Armadilha da Globalização**: O assalto à democracia e ao bem-estar social. 6ª ed. São Paulo : Globo, 1999, p.10-11.

O modo de produção capitalista criou o trabalho para lhe servir e lhe dar lucro. Durante muitos anos o sistema utilizou a força do trabalhador como elemento fundamental para a produção.

Todavia, nas últimas décadas o sistema descobriu que o homem pode ser substituído pela máquina, com mais lucros e menos incômodos.

Essa tendência, de valorização da máquina deve continuar, segundo IANNI, pois é próprio do sistema capitalista e do processo de globalização: *“Todos os países, ainda que em diferentes gradações, estão sendo alcançados pelo desemprego estrutural decorrente da automação, robotização e microeletrônica, bem como dos processos de flexibilização generalizada [...]”*.¹⁴⁷

Assim o trabalho passa a ser desprezado, precarizado, amesquinhado, desconsiderado, como diz ALEXANDRE RAMOS.¹⁴⁸

O sistema capitalista, com os ventos da globalização, descobriu na robotização outra forma de lucro, e assim tem trocado o trabalho do homem pelo trabalho da máquina.

Com o desemprego exacerbado, com o medo da violência e da miséria, o trabalhador empregado deixa de reivindicar salários e melhorias nas condições de trabalho, para pedir apenas a continuidade do emprego.

Já o trabalhador desempregado, se sente humilhado, inferiorizado como homem, apenas pelo fato de estar desempregado. Sente vergonha de seus familiares, dos amigos, dos vizinhos.

¹⁴⁷ IANNI, Octávio. **A era do globalismo**. 4.ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999, p.136.

¹⁴⁸ RAMOS, Alexandre. **Contrato Temporário de Trabalho: combate ao desemprego ou redução do custo da força de trabalho?** São Paulo: LTr, 1999, p.115.

O emprego, para esse trabalhador, representa a conquista da dignidade e da cidadania.

4.2 AS PERSPECTIVAS DE MUDANÇAS TRABALHISTAS NO BRASIL

As relações trabalhistas não podem ser analisadas separadamente dos demais elementos que formam as relações sociais. Elas estão entrelaçadas a outros componentes e segmentos sociais, onde a economia e a política são os elementos essenciais.

As relações trabalhistas dependem de negociações políticas, e estas dependem de uma série de fatores, como a composição das forças políticas do país, os interesses de grupos e corporações de poder, o endividamento do país, e outros fatores sociais, políticos e econômicos.

Assim, não se pode fazer propostas, nem prognósticos, na área das relações trabalhistas, sem levar em conta tais fatores, ou seja, o momento histórico atual da formação social e política brasileira. É nesse cenário que podemos estudar as relações trabalhistas.

No sistema de normas positivistas como é o caso do ordenamento brasileiro, toda e qualquer mudança na área jurídico-trabalhista somente pode ocorrer através da lei, aprovada pelo Estado, ou criada pelas partes interessadas, no caso das negociações coletivas.

Assim, o direito jamais pode ser separado da política, da economia, e de outras forças sociais, pois com elas mantém relação e dependência.

Nesse particular, *FRANCISCO PEDRO JUCÁ* trás o ensinamento de *REALE*:

O Direito é fenômeno social e é norma. Impossível pretender separar um do outro. Não há relação social alguma que não

*apresente elementos de juridicidade, segundo o velho brocardo, ubi societas, ibi jus, mas, por outro lado, não é menos verdadeiro que não existem relações jurídicas sem substractum social e, então, se disse: ubi jus, ibi societas.*¹⁴⁹

Considerando essa relação entre direito e sociedade, tem-se que o futuro das relações trabalhistas depende da política econômica nacional e internacional, uma vez que o Brasil não está fora do processo da globalização econômica e tecnológica.

Neste cenário algumas dúvidas reclamam por respostas, como as feitas por **JOSÉ JANGUIÊ BEZERRA DINIZ:**

*É sabido e consabido que o fenômeno da Globalização, também chamado de mundialização ou sociedade "tecnocrônica", estudado nos tópicos precedentes, é real, e se manifesta em diversos setores sobre a face da terra: no mundo das relações econômicas e sociais; na órbita da política e no desenvolvimento de uma rede mundial de transmissão de informações. Daí surgem as seguintes perguntas: 1) Como sobreviver numa sociedade dessas onde a globalização da mão-de-obra e do mercado de empregos provoca a alta rotatividade dessa mão-de-obra nos empregos e nas diversas regiões do planeta? 2) Como sobreviver nessa sociedade onde o emprego industrial perde terreno para os serviços com automação e cibernética? 3) Como o trabalhador sobreviverá numa sociedade altamente terceirizante e flexibilizada? 4) Como sobreviver numa sociedade onde o capital adquiriu proporções universais? 5) Como sobreviver numa sociedade onde a expansão das empresas, das corporações transnacionais através da emergência das cidades globais, contribui para o declínio do Estado-nação? Como sobreviver numa sociedade onde a revolução tecnológica no campo dos meios de comunicação, possibilitada pela telemática e pela tecnologia dos satélites, amplia de forma excepcional a capacidade de produção, acumulação e veiculação de dados e informações?*¹⁵⁰

¹⁴⁹ JUCÁ, Francisco Pedro. **Renovação do Direito do Trabalho: abordagem alternativa à flexibilização**. São Paulo: LTr, 2000, p.87.

¹⁵⁰ DINIZ, José Janguê Bezerra. **O Direito e a Justiça do Trabalho diante da Globalização**. São Paulo: LTr, 1999, p 240-241.

O país vive um momento político peculiar. Pela primeira vez na história um ex-operário assume a função de Presidente da República, eleito, democraticamente, pela vontade de milhões de brasileiros.

Como serão, no novo Governo, as políticas salariais, de emprego, de desenvolvimento econômico? Será que a experiência pessoal do Presidente, de líder sindical, contribuirá para que efetivamente se implante no país um novo pacto social?

Os desafios são muitos. Os problemas também. Mas o Presidente Luiz Inácio Lula da Silva possui credenciais para liderar uma verdadeira revolução na área social, trabalhista e sindical no país.

As políticas na área trabalhista e sindical sempre exigem ações competentes por parte de todos seus atores: governo, sindicatos, políticos, empresários e trabalhadores.

O relacionamento entre capital e trabalho sempre foi problemático e litigioso, pois é neste campo que afloram as lutas de classes e o jogo de interesses políticos e econômicos.

Por outro lado, não se pode desprezar o comprometimento do Estado nacional com a política externa, muito menos com os interesses de seus credores internacionais.

Assim, o Presidente e seus Ministros de Estado não gozarão de irrestrita autonomia na elaboração e implantação das políticas trabalhistas e sindicais.

Um país que tem uma dívida externa como o Brasil não tem autonomia para o desenvolvimento de seus projetos sociais e econômicos.

Nesse cenário, tem-se como prudente, esperar que as políticas públicas, as ações governamentais na área trabalhista, sejam definidas com a participação dos credores e das forças políticas, internas e externas.

É provável que na área trabalhista continue o processo de flexibilização do direito do trabalho. No modo de produção capitalista, não há como implementar-se mudanças sociais sem mexer no campo do direito trabalhista e das relações entre capital e trabalho.

Espera-se uma profunda revisão na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que é de 1943 e está defasada em muitos de seus institutos.

Além da CLT, certamente outras normas trabalhistas e sindicais sofrerão alterações.

Não se pode dizer, de antemão, se tais mudanças irão beneficiar ou prejudicar ainda mais a classe operária. Mas que elas virão, virão.

Os jornais têm publicado notícias sobre algumas propostas do novo Governo, sobretudo dos novos ministros: de acabar com a multa rescisória de 40% sobre o saldo do FGTS; dos Estados da Federação legislarem sobre Direito do Trabalho; de acabar com a obrigatoriedade da contribuição sindical; enfim, idéias que ainda funcionam como balão de ensaio e serão objeto de muitas discussões no meio político e sindical.

Mas tudo indica, pela experiência sindical do novo Presidente, que serão priorizadas e valorizadas as negociações coletivas.

Em outras palavras, é muito provável, por este histórico, que a flexibilização seja o conceito, a negociação coletiva o instrumento, e o contrato coletivo o resultado, no processo de "modernização" das relações trabalhistas no Brasil.

E aqui, nesse ponto, os sindicatos terão papel fundamental na costura do novo pacto social e na implementação dos novos direitos e obrigações trabalhistas.

Isso quer dizer que o processo de flexibilização vai continuar, talvez num ritmo ainda maior.

O que se defenderá nos itens seguintes diante da inevitabilidade do processo de flexibilização de direitos trabalhistas, é que no projeto de construção do novo contrato social sejam considerados outros fatores que não apenas a retirada ou redução dos direitos dos trabalhadores.

Que o pacto seja projetado com uma maior participação do Estado nos investimentos sociais e na instituição de normas que defendam o equilíbrio econômico, social, jurídico e político, nas relações trabalhistas, entre empregados e empregadores.

4.3 ALTERNATIVAS PARA A FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA

4.3.1 As diversas flexibilizações

Alguns autores defendem que a flexibilização do direito do trabalho deve acontecer com a reformulação das competências constitucionais, possibilitando-se que os Estados da Federação possam legislar sobre o direito do trabalho, pois assim seriam respeitadas as peculiaridades de cada região.

Outros autores pregam que a própria legislação trabalhista poderia ser flexível, no sentido de possibilitar um conjunto de direitos e obrigações trabalhistas para diferentes tipos e porte de empresas: grande, média, pequena, micro, rural,

urbana. Assim de acordo com o enquadramento da empresa seriam definidos os direitos trabalhistas dos seus empregados.

Uma das formas de praticar a flexibilização, para *FERRARI*, poderia ser através das cooperativas de trabalho, que legalmente constituídas, são "*legitimadas a flexibilizar os serviços na condição de terceiros, ou seja, sem que os ostentem as qualidades de empregadores ou de empregados*".¹⁵¹

São idéias que merecem reflexão. Todavia, não parece viável que a normatização de direitos trabalhistas ocorra em função do tamanho ou do tipo de empresa.

A política de incentivos poderia ser feita, se fosse o caso, através de redução de impostos para as micros e pequenas empresas e não pelo corte de salários e direitos trabalhistas.

Ou seja, o governo pode incentivar as pequenas e micro-empresas através de incentivos fiscais e não diminuindo os direitos trabalhistas dos seus empregados, como, aliás, já está fazendo através da Lei 9.841, de 5 de outubro de 1999, que concedeu benefícios para a microempresa, prevendo tratamento diferenciado, como dispensa de quadro de horários e do cartão ponto.

4.3.2 Valorização do contrato coletivo

É interessante refletir que o instrumento maior da flexibilização é o contrato coletivo, ou seja, a idéia substancial prega que cada categoria profissional de trabalhadores, em cada localidade, negocie com seus empregadores, diretamente

¹⁵¹ *FERRARI, Irany. Cooperativa de Trabalho: existência legal. São Paulo: LTr, 1999, p.37.*

ou através do sindicato patronal, as condições adequadas de trabalho e salários, respeitando-se as particularidades da empresa e da região.

Assim, os sindicatos terão o papel fundamental na negociação e na defesa dos interesses dos trabalhadores, que na maioria das vezes chocam com os interesses de maior lucratividade dos empregadores.

Porém como esperar uma ação efetiva, corajosa e competente, por parte dos sindicatos, sabendo-se que muitos deles estão enfraquecidos, desestimulados, desacreditados, em face da crise da economia nacional e do próprio modelo capitalista.

JORGE LUIZ SOUTO MAIOR também endossa esse entendimento:

*Embute-se, nessa idéia de flexibilização, portanto, um autêntico movimento de desregulação do direito trabalhista. Argumenta-se que se trata apenas de uma redução das regras ditadas pelo Estado, aumentando-se o campo de atuação dos atores sociais, realizando aquilo que se pode chamar de privatização normativa. Entretanto, com a força negocial dos sindicatos está sensivelmente reduzida, a retirada das normas estatais representa, de forma concreta, a mera desregulação das relações trabalhistas. Idéia, aliás, diretamente ligada ao ideal do neoliberalismo.*¹⁵²

Para se pensar os caminhos futuros da flexibilização no Brasil, e as perspectivas do trabalho, é indispensável a contextualização das relações trabalhistas e a reflexão sobre o inusitado fortalecimento do processo de globalização da economia mundial, com a concentração de poder econômico e político nas mãos de um limitado grupo de empresas.

SÜSSELIND prega uma flexibilização que atenda as peculiaridades regionais, mas que proteja a dignidade do trabalhador:

¹⁵² MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O Direito do Trabalho como instrumento de Justiça Social**. São Paulo: LTr, 2000, p.158.

[...] entendemos que, na oportuna atualização da legislação brasileira:

1º) os sistemas legais se constituam de regras gerais indisponíveis, que estabeleçam um mínimo de proteção a todos os trabalhadores, abaixo do qual não se concebe a dignidade do ser humano;

2º) esses sistemas abram espaço para flexibilizar a sua aplicação ou para a complementação do piso protetor irrenunciável, mediante negociação coletiva, isto é, com a participação dos correspondentes sindicatos, aos quais cumpre assegurar a liberdade sindical, tal como prevista na Convenção da OIT n. 87;

3º) a flexibilização tenha por objetivo: a) o atendimento a peculiaridades regionais, empresariais ou profissionais; b) a implementação de nova tecnologia ou de novos métodos de trabalho; c) a preservação da saúde econômica da empresa e o emprego dos respectivos empregados.¹⁵³

4.3.3 Participação do Estado

O Estado neoliberal não tem conseguido resolver os problemas sociais, agravados cada vez mais pela concentração de renda, pela violência e pela corrupção.

Porém, não se pode prescindir da efetiva participação do Estado para o estabelecimento de uma nova política social, com menos injustiças sociais.

Para se obter esse estágio é indispensável a presença forte do Estado, sem o que os trabalhadores continuarão a ser servos, “*cidadãos servos*” como diz CAPELLA, com direitos sem poder, com liberdade sem oportunidade, ou seja, “*livremente servos*”.¹⁵⁴

O grande paradoxo é pensar as relações trabalhistas com ênfase na justiça social num país que ainda sequer alcançou o estágio de Estado-social e é forçado a praticar políticas próprias do Estado-neoliberal.

¹⁵³ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Alcance e objetivo da flexibilização do direito do trabalho**. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. (coord.) *A Transição do direito do trabalho no Brasil*. São Paulo : LTr, 1999, p.37.

¹⁵⁴ CAPELLA, Juan Ramón. **Os Cidadãos Servos**. Porto Alegre: Sergio Fabris, 1998, p.146.

Com efeito, a população pobre do Brasil, inclusive os trabalhadores de baixa renda e os trabalhadores informais, jamais foram contemplados com ações efetivas, competentes e solidárias, por parte do Estado.

E não há como prescindir da participação do Estado neste novo pacto social, em busca da integração social.

O poder administrativo é substancial e indispensável, como assinala HABERMAS:[...] *Sociedades modernas são integradas na somente através de valores, normas e processos de entendimento, mas também sistemicamente, através de mercados e do poder administrativo. Dinheiro e poder administrativo constituem mecanismos da integração social [...]*.¹⁵⁵

4.3.4 A flexibilização ética

Considerando as perspectivas de continuidade do processo de flexibilização das relações trabalhistas, com fundamento nos pressupostos retro mencionados, lança-se aqui as bases para uma nova flexibilização.

Defende-se a flexibilização no direito do trabalho, pois todas as relações humanas não são imóveis, permanentes, eternas.

Em todos os campos do conhecimento humano as relações são construídas e reconstruídas todos os dias. Assim, não se justifica o combate à flexibilização pela razão dela mudar e alterar alguns elementos da relação de trabalho. É natural que isso ocorra.

¹⁵⁵ HABERMAS, Jürgen. **Direito e democracia**: entre facticidade e validade, Vol I, trad. Flávio Beno Siebeneichler. Rio de Janeiro : Tempo Brasileiro, 1997, p.61.

O que se critica é que a flexibilização tenha sido praticada no Brasil apenas para retirar direitos dos trabalhadores.

Porém no processo de flexibilização deve-se discutir não apenas a proteção do trabalhador, mas a manutenção dos postos de trabalho e a continuidade da atividade empresarial.

Assim, com políticas públicas de emprego adequadas, e com a economia nacional controlada, haverá condições para se estabelecer um novo código trabalhista, com a previsão inflexível dos direitos trabalhistas básicos, indispensáveis para a sobrevivência digna do trabalhador, deixando que as negociações sindicais possam estabelecer contratos coletivos adaptados a cada situação da empresa e da região.

É óbvio que para isso também deverá existir uma profunda reforma no direito sindical brasileiro, incentivando-se a pluralidade sindical, acabando-se com a obrigatoriedade da contribuição sindical, e disciplinando-se, com rigor, a punição para os casos de corrupção nos processos de eleição e direção sindical.

Mas a melhor maneira de fiscalizar a atuação sindical não é através do Estado, mas sim pelos próprios trabalhadores, que através de políticas do governo, deverão ser educados, instruídos e conscientizados de seus direitos e deveres, inclusive o de fiscalizar seus órgãos de classe e o próprio governo.

A flexibilização não pode apenas envolver os que têm emprego, mas todos os que trabalham, inclusive os milhões de trabalhadores ditos informais, que prestam serviços sem a menor garantia por parte do Estado.

Assim, o processo de flexibilização pode ser consubstanciado num novo contrato social de trabalho, ou como diz *SÉRGIO PINTO MARTINS*, numa “[...] *forma de harmonização entre o social e o econômico*”.¹⁵⁶

Uma das alternativas é a flexibilização do direito administrativo, onde os trabalhadores desempregados poderiam ser contratados, por prazo determinado, amparados por um seguro social, para prestarem serviços públicos, como o de combate ao mosquito transmissor da dengue, na construção de estradas e de prédios públicos, no combate à poluição ambiental, em trabalhos comunitários, etc.

Prestando tais serviços, ainda que em caráter temporário e com vencimentos menores que os servidores efetivos, esses trabalhadores estariam protegidos por uma renda mínima, teriam oportunidade de treinamento e qualificação e ainda estariam contribuindo para o desenvolvimento social.

É evidente que esses programas sociais somente poderão ser implementados por um governo com grande legitimidade popular, com bases políticas consolidadas, pois sofrerá a oposição de pessoas e grupos que terão seus interesses pessoais contrariados.

Programas como esse poderão ser discutidos, projetados, implantados e administrados, dentro de uma perspectiva de solidariedade humana e humanização do Estado.

Essas são as premissas para a proposta de construção da cidadania operária de que tratará o item seguinte.

¹⁵⁶ Cf. MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000, p.117.

4.4 PROPOSTA PARA CONSTRUÇÃO DA CIDADANIA OPERÁRIA EMANCIPATÓRIA

4.4.1 A ética do trabalho: a valorização do homem

Os princípios para valorização da condição humana estão consignados no preâmbulo da Constituição Federal de 1988.

Com efeito, a atual Constituição Federal do Brasil inicia com o compromisso do Estado democrático em respeitar os direitos sociais e individuais, à liberdade, à segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça “[...] *como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias [...]*”.¹⁵⁷

Também no primeiro artigo da Constituição, o legislador constituinte, representando o povo brasileiro, ressaltou os seguintes “Princípios Fundamentais”: soberania; cidadania; a dignidade da pessoa; os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; o plurarismo político.

No mesmo sentido e com o mesmo espírito de justiça social, foram aprovados os seguintes objetivos fundamentais, constantes do art. 3º, da Constituição Federal do Brasil:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

¹⁵⁷ Preâmbulo da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Constata-se, assim, pela própria Constituição Federal, lei maior do país, que o interesse comum da sociedade brasileira, é o de ter uma sociedade fraterna, livre, justa e solidária.

Para tanto as ações públicas devem ter a capacidade de erradicar a pobreza, a marginalização e reduzir as desigualdades sociais.

Dentre esses relevantes princípios constitucionais fundamentais, o povo brasileiro, através do legislador constituinte, destacou a cidadania, a dignidade da pessoa e a valorização social do trabalho, inseridos no artigo primeiro da Constituição Federal de 1988:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:

I – a soberania;

II – a cidadania;

III – a dignidade da pessoa humana;

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V – o pluralismo político.

O que se busca, então, é encontrar formas de cumprir a vontade do povo e efetivamente obter a cidadania emancipatória, da cidadania da liberdade.

Em outras palavras, a cidadania emancipatória será construída em face dos princípios inseridos na própria Constituição Federal, de igualdade social, de respeito à dignidade humana e da valorização do trabalhador.

O trabalho, assim, cumprindo os preceitos constitucionais, passa a representar uma forma de se obter e manter a dignidade da pessoa. Uma forma de conquista da cidadania.

E nessa esteira de entendimento o salário passa a ser considerado como renda de cidadania, como bem acentuam *MICHAEL HARDT* e *ANTONIO NEGRI*.¹⁵⁸

O fundamento para qualquer proposta de emancipação do homem, passa pela mudança de paradigmas próprios do sistema capitalista, ou seja, pela maior valorização do homem, como centro de todo o fenômeno social, e pelo reconhecimento de que o capital é o instrumento, criado pelo homem, num determinado momento histórico, para valorização da vida, e não seu algoz.

O que se está defendendo é a relevância da questão ética nas relações sociais e, conseqüentemente, nas relações trabalhistas, como bem salienta *JUCÁ*:

*[...] que é especialmente importante para o Direito do Trabalho, o qual releva a ética, e, portanto, o caráter axiológico e por conseqüência humanístico do controle social, o que nos leva à conclusão, desde logo, que não se pode cogitar de uma forma de controle social, do conteúdo juridicizante das relações sociais, que ignore o dado humano, a situação e a condição do homem, e não o coloque como centro do processo, afinal, se assim não fizer, se está a admitir que a tecnologia e, em suma, a economia são um fim em si próprias, existem portanto, em si e para si, e não para o homem.*¹⁵⁹

Esse é o ponto fundamental. Procurar formas de convivência social, onde a ética da igualdade do homem, como homem, seja o ponto inicial para a construção da justiça social, sob pena do acirramento dos conflitos, do caos e até a inviabilidade da organização social, como pensa *JUCÁ*.¹⁶⁰

É evidente que a igualdade que se busca não é retórica nem utópica, mas real. Não é econômica, mas política. É a igualdade nos direitos fundamentais.

¹⁵⁸ HARDT, Michael, NEGRI, Antonio. **Império**. Trad. Berilo Vargas, 3.ed., Rio de Janeiro : Record, 2001, p.427.

¹⁵⁹ JUCÁ, Francisco Pedro. **Renovação do Direito do Trabalho**: abordagem alternativa à flexibilização. São Paulo: LTr, 2000, p.88.

¹⁶⁰ *Ibidem*, p.89.

4.4.2 A cidadania formal e o trabalhador

É incontroverso que a conhecida cidadania liberal, de natureza eleitoral, não tem sido capaz de propiciar a emancipação do homem e do trabalhador.

Neste ponto, ressalta-se o pensamento de VERA REGINA PEREIRA DE ANDRADE: [...] *a cidadania liberal não pode ser dogmatizada como a única realização possível da cidadania. Trata-se de uma realização historicamente determinada, cujo alcance é tão limitado quanto o é a concepção liberal de política e de democracia*".¹⁶¹

Alguns autores denominam essa cidadania como "formal". Para JOSÉ MARIA GÓMES, a cidadania formal tem servido apenas para legalizar a representatividade política:

*[...] prevalece hoje uma noção de cidadania identificada com um elenco conhecido de liberdades civis e políticas, assim como de instituições e comportamentos políticos altamente padronizados, que possibilitam a participação formal dos membros de uma comunidade política nacional, especialmente na escolha das autoridades que ocupam os mais elevados cargos e funções de governo.*¹⁶²

CAPELLA¹⁶³ acrescenta que esse tipo de cidadania, dos "cidadãos-servos", tem consentido com a destruição do meio ambiente pelo industrialismo selvagem, colocando em risco a vida das gerações futuras.

¹⁶¹ ANDRADE, Vera Regina Pereira de. **Cidadania: do Direito aos Direitos Humanos**. São Paulo: Acadêmica, 1993, p.121.

¹⁶² GOMES, José Maria. **Política e democracia em tempos de globalização**. Petrópolis, RJ : Vozes; Buenos Aires : CLACSO; Rio de Janeiro : LPP – Laboratório de Políticas Públicas, 2000, p.90.

¹⁶³ CAPELLA, 1998, p.43 e 147.

VERA REGINA PEREIRA DE ANDRADE, reproduzindo os conceitos de WANDERLEI GUILHERME DOS SANTOS, esclarece que ao lado da cidadania política, vigorou no Brasil, a partir da década de 30, a chamada “*cidadania regulada*”, tipificada pela junção de três parâmetros: a regulação das profissões, a categoria profissional e o sindicato público.

*Os direitos dos cidadãos são decorrência dos direitos das profissões e as profissões só existem via regulamentação estatal. O instrumento jurídico comprovante do contrato entre o Estado e a cidadania regulada é a carteira profissional que se torna, em realidade, mais que uma evidência trabalhista, uma certidão de nascimento cívico.*¹⁶⁴

Contudo, a professora VERA DE ANDRADE adverte, que vale para a cidadania o que PASOLD adverte sobre a democracia: [...] “a necessidade de examiná-la sem adjetivações prévias, procurando a sua qualificação em função de indicadores da realidade considerada”.¹⁶⁵

A globalização tem revolucionado o mundo, em todos os campos. O processo de globalização tem modificado a vida de todos. Os meios de comunicação têm contribuído, sobremaneira, para a globalização cultural.

E todas essas mudanças acabam refletindo no modo de vida dos trabalhadores, empregados e desempregados.

FARIA entende que estas transformações, sobretudo as de natureza econômica, acabam repercutindo da vida social e na cidadania:

[...] quanto mais rápidas e acentuadas essas mudanças econômicas, mais a cidadania é esvaziada, minada e comprometida [...] Em vez de direitos os incluídos têm basicamente deveres e obrigações; quanto aos excluídos, os que estão marginalizados do

¹⁶⁴ ANDRADE, 1993, p.123.

¹⁶⁵ Ibidem, p.131.

*mercado de consumo e de trabalho, eles formam o "resto"; são párias, cada vez mais condenados a viver no estado da natureza, ficando à mercê das inúmeras formas de violência física ou moral; cidadãos servos.*¹⁶⁶

4.4.3 A Cidadania Operária Emancipatória

Mas o próprio trabalho que escraviza a cidadania também pode libertar. A idéia é propagar-se a concepção de que no sistema capitalista é através do trabalho que se pode alcançar a Justiça Social.

O emprego e o trabalho passam a representar as armas contra a fome e a miséria. O trabalho passa a ser sinônimo de cidadania. Sem trabalho o homem não se sente homem. É coisificado.

Para a conquista da cidadania real torna-se absolutamente necessário romper com a tradicional maneira de pensar o mundo capitalista, onde a ganância pela acumulação de riquezas e pelo lucro, seja o único valor considerado.

Aqui a proposta é a de reconstrução do direito trabalhista, sobretudo na perspectiva do direito coletivo do trabalho, como fonte de conquista efetiva da cidadania e da justiça social.

Parte-se do pressuposto da inquestionável importância do trabalho na vida do homem, como fonte maior para a conquista da dignidade, do prazer e da cidadania.

¹⁶⁶ Cf. FARIA, José Eduardo, no prefácio do livro "**Os Cidadãos Servos**", de Juan Ramón CAPELLA. Porto Alegre: Sergio Fabris, 1998, p. 10

Assim, busca-se lançar mão de algumas idéias que possam servir de elementos para reflexões sobre novas perspectivas de trabalho e de relacionamento social entre o capital e o trabalho.

Sabe-se que um trabalhador de baixa renda ou desempregado não se considera um cidadão.

O trabalhador empregado, numa situação econômica como a do Brasil, com um exército de desempregados na fila do emprego, não possui liberdade para dizer tudo o que pensa, para reivindicar, para ser livre.

O trabalhador de baixo salário, que não tem casa própria e com família para sustentar, vive com medo de ser demitido, e convivendo diariamente com esse medo vive aprisionado, reprimido, oprimido, cumprindo ordens, obedecendo regras.

Dizer que uma pessoa nessa situação tem liberdade, goza da plena cidadania é, por certo, uma inverdade, um exagero.

Cidadão emancipado é o homem livre, preparado, participativo e atuante. Tais situações somente podem ser conquistadas com uma radical mudança de paradigmas, onde as condições sociais, políticas e econômicas, permitam essa total liberdade.

Para ser livre o trabalhador precisa de um emprego estável, que lhe garanta salários dignos, capazes de suprir suas necessidades básicas bem como a de sua família.

Assim, com a garantia da educação, da cultura, do lazer, da boa alimentação, da saúde, do transporte, da casa própria, o trabalhador poderá, enfim, participar ativamente da vida política e social do seu país.

O trabalho digno e estável, passa a ser encarado, assim, como instrumento necessário para a aquisição da cidadania emancipatória, pois propicia as condições concretas, através do salário, para custear as despesas para a sua libertação.

A cidadania emancipatória será estruturada, pois, nas condições de vida do trabalhador e na segurança de poder externar seus pensamentos sem o medo de perder o emprego.

Essa cidadania o trará para o centro das decisões políticas da sua cidade, do seu estado, do seu país, onde efetivamente será respeitado com homem, como cidadão.

Assim, os homens, conscientes de que os problemas sociais, como a violência, a degradação ecológica, a poluição ambiental, atinge a todos, serão parceiros do Estado nas ações para solução desses males.

A cidadania servirá para aproximar o trabalhador do Estado, mas também para maior cobrança do Estado. Fiscalizar mais, participar mais da vida política e administrativa do país.

Mas essa cidadania não poderá ser rompida com a demissão do empregado. Programas sociais, específicos para a proteção do desempregado devem ser implementados, aproveitando essa mão-de-obra ociosa em prol do Estado e de programas comunitários.

Assim o trabalho e o direito do trabalho, passariam, efetivamente, a cumprirem sua função social e solidária, como bem preconizou *FREITAS JR*:

Penso no itinerário de resgate do Direito do Trabalho por intermédio de um novo processo de expansão na direção do que poderia ser

chamado, à falta de melhor expressão, de Direito do Trabalho e da Solidariedade. Muito próximo, em sua projeção enciclopédica, dos limites já anunciados sob a conhecida fórmula do "Direito Social", tal como proposto pelo engenho da ousadia doutrinária de Casarino Júnior. Relevante distinção, porém, entre aquela "Direito Social" e o que aqui sugiro como Direito do Trabalho e da Solidariedade, reside no fato de que esse último não tem, como tinha o primeiro, a ambição de superar a clássica dicotomia Público X Privado.¹⁶⁷

A cidadania operária, portanto, é a cidadania do trabalhador. Não apenas do trabalhador empregado, mas de todos os trabalhadores.

Essa cidadania operária é distinta da formal, da eleitoral. Ela é verdadeira, efetiva, real. Não é adquirida no balcão, pelo recebimento de um papel, de um título eleitoral.

Ela se constrói todo dia. É operária, pois opera em todos os sentidos: para a igualdade, para a liberdade, para a solidariedade, para a humanidade.

A cidadania operária não é um papel e sim consciência. Não é um símbolo, mas uma arma. Não é uma concessão, mas um direito. É uma cidadania revolucionária, de mudanças, de participação.

Essa cidadania será operária enquanto luta, até alcançar a emancipação do trabalhador, de todos os trabalhadores.

Emancipação aqui não é sinônimo de riqueza, de bens materiais, mas um estágio de vida. Um nível onde o homem tenha as condições materiais mínimas para ser livre no pensar e no agir.

¹⁶⁷ FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. **Direito do Trabalho na era do desemprego**: instrumentos jurídicos em políticas públicas de fomento à ocupação. São Paulo: LTr, 1999, p.170-171.

A emancipação aqui combina com a obtenção das condições materiais e reais de vida, onde o emprego, a saúde, a educação, a participação e o lazer, são elementos essenciais.

Pode-se dizer que essa emancipação se dará com a conquista efetiva de cinco elementos: o trabalho; a saúde (física e mental); a educação (conscientização); o prazer (lazer); e a participação nas decisões relevantes da sociedade.

A emancipação, pois, se realizará nas reais condições de vida do trabalhador, pela prática do dia a dia.

Essa cidadania será caracterizada pela solidariedade, pelo humanismo e pela fraternidade.

Essa cidadania não será concedida pelos donos do poder para a emancipação dos trabalhadores. Deve ser conquistada com lutas e com a conscientização popular.

O ponto fundamental será a conquista da instrução e da conscientização política. E isso só será possível pela reflexão e pela prática, como pensa *PAULO FREIRE*: *"A práxis, porém, é reflexão e ação dos homens sobre o mundo para transforma-lo. Sem ela, é impossível a superação da contradição opressor-oprimidos"*.¹⁶⁸

O trabalhador deve ter consciência de ser homem antes de ser coisa, de que tem direito de ser livre, de viver.

¹⁶⁸ FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido**. 17 ed. Rio de Janeiro : Paz e Terra, 1987, p.38.

Deve estar consciente de que deve participar das discussões e das decisões políticas de sua comunidade, de sua cidade, de seu Estado, de seu país.

Mas como adquirir esta consciência política e revolucionária, se nas escolas apenas ensinam a ler o que querem que seja lido, e a escrever o que já está escrito?

Aqui o desafio é maior. Há que se lutar contra a omissão, a manipulação, a massificação, a corrupção, a violência, a opressão.

Não se pode esperar que essa consciência seja ensinada nas escolas oficiais do Estado. Não neste Estado conservador, como é o caso do Brasil.

A cidadania emancipatória será construída na educação libertadora. Essa educação não vem do Estado. Nascerá nas bases populares e se alastrará pelo diálogo.

De acordo com *FREIRE*: "*ninguém educa ninguém, ninguém educa a si mesmo, os homens se educam entre si, mediatizados pelo mundo*".¹⁶⁹

Essa conscientização será obtida nas ruas, nos sindicatos, nas associações de bairro, nas indústrias, nos locais de trabalho. Será obtida pela palavra, pelo diálogo, pela participação.

A conscientização se dará pela palavra verdadeira, e ela será verdadeira se representar as reais condições de vida do trabalhador. Nas palavras de *FREIRE*:

A existência, porque humana, não pode ser muda, silenciosa, nem tampouco pode nutrir-se de falsas palavras, mas de palavras verdadeiras, com que os homens transformam o mundo [...] Não é no silêncio que os homens se fazem, mas na palavra, no trabalho, na ação-reflexão. Mas, se dizer a palavra verdadeira, que é

¹⁶⁹ FREIRE, 1987, p.68.

*trabalho, que é práxis, é transformar o mundo, dizer a palavra não é privilégio de alguns homens, mas direito de todos os homens [...].*¹⁷⁰

Mas como motivar as pessoas para tal empreitada cívica e humana?

Justamente através da palavra. Perguntando você é feliz? Tem emprego? Como está sua saúde? E a de seus familiares? Tem moradia própria? Tem medo da violência? Qual seu grau de instrução? Por que parou de estudar? Tem oportunidades de lazer? Participa ativamente das decisões políticas de sua comunidade?

As respostas para estas perguntas podem ser fortes indicadores de que o entrevistado não se considera e não está sendo respeitado como cidadão.

Ele pode ser mais um operário para a construção da cidadania, a cidadania operária...

¹⁷⁰ FREIRE, 1987, p.78.

CONCLUSÃO

Um dos temas apresentados neste trabalho foi o estudo sobre as conseqüências da globalização e da flexibilização de direitos para o trabalhador brasileiro e como as ações decorrentes destes fenômenos influenciam na constituição e na transformação do ser humano.

Partiu-se do entendimento de que o ser humano é construído em face das suas próprias condições de vida, das informações que recebe e do meio em que vive. O Homem construindo o mundo através de seu trabalho e ao mesmo tempo se construindo como sujeito. Um ser em constante construção.

Demonstrou-se que uma das perversas conseqüências da pobreza na Modernidade é que ela está acabando com os sonhos e as esperanças do homem. O homem passa a ver o mundo de uma maneira nas imagens da televisão, nos jornais, nas revistas, e sentir o mundo de uma forma completamente diferente.

Tentou-se com o presente trabalho possibilitar uma reflexão sobre estas situações, e demonstrar nestas contradições, o papel do trabalhador, do homem pobre, assalariado ou não, que está sendo um dos protagonistas do paradigma da pós-modernidade e ao mesmo tempo vítima da globalização econômica e da exclusão social.

Procurou-se demonstrar que todo o desenvolvimento tecnológico, da era da globalização, não tem contribuído para a diminuição das desigualdades sociais. Que a Modernidade, a globalização e a flexibilização de direitos não foram suficientes para resolver eternos e graves problemas sociais como a fome, a miséria e a violência.

Mesmo com toda a tecnologia mundial e progresso científico, o sistema capitalista não conseguiu superar a miséria, as doenças e a violência, nas suas mais diversas manifestações..

Assim, os trabalhadores, empregados, não empregados, informais, ambulantes, todos, vivem sem liberdade com medo do hoje e do amanhã, na era da globalização.

Procurou-se demonstrar que a globalização tem rimado com inovação, com transformação, mas também com a fragilização do trabalhador e amputação de seus direitos trabalhistas. Em plena sociedade da globalização o trabalhador sente-se desprezado, humilhado, ultrajado

Como, então, diante deste cenário, garantir a conservação de seus direitos trabalhistas arduamente conquistado através da história? E mais, como melhorar a grade desses direitos e conquistar outros benefícios se o desemprego é uma realidade cada vez mais próxima?

Com a promulgação da Constituição Federal, em outubro de 1988, o trabalhador brasileiro acreditou em mudanças reais e no reconhecimento de sua atividade laboral.

Todavia, o que se viu no Brasil após a promulgação da Constituição Federal de 1988, foi um deliberado processo de flexibilização que tem causado sensíveis reduções nos direitos sociais e trabalhistas, inclusive nos direitos coletivos e sindicais.

As repetidas crises econômicas causadas pela globalização econômica, geraram o aumento do desemprego e das perdas salariais para os trabalhadores.

No cenário fértil da globalização a especulação financeira, passa a ser a “máquina” mais importante, sem importar-se com o ser humano e sua qualidade de vida.

Noutro ponto do trabalho, buscou-se a reflexão sobre a liberdade política do trabalhador, sua cidadania e sua real participação no processo político.

É nesse quadro que se produziu a presente pesquisa. procurando demonstrar os reflexos da globalização e da flexibilização nos direitos trabalhistas e na vida real do trabalhador brasileiro. Com esse propósito foi desenvolvido um estudo de caso, comparando-se as principais cláusulas dos contratos coletivos dos trabalhadores na indústria da construção e do mobiliário de Caçador (SC), no período de 1988 à 2002, concluindo-se que efetivamente ocorreram perdas salariais, que podem ser compreendidas como reflexos da flexibilização de direitos nos contratos coletivos de trabalho.

Enfim, objetivou-se com este estudo um caminho para a difícil tarefa do combate, da resistência e da reconstrução social.

Não encontramos respostas concretas para solução dos problemas levantados, nem fórmulas mágicas para a melhoria das condições de vida do trabalhador brasileiro. Apresentamos algumas idéias sobre a globalização, flexibilização de direitos, cidadania e emancipação operária, fruto de leituras, diálogos, observações e experiência de vida como trabalhador e como operário.

Um operário em busca da construção da cidadania operária. Essa pesquisa representa uma busca.

REFERÊNCIAS

ABENDROTH, Wolfgang. **A História Social do Movimento Trabalhista Europeu**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.

ANDRADE, Lédio Rosa. **Juiz Alternativo e Poder Judiciário**. São Paulo : Acadêmica, 1992.

ANDRADE, Vera Regina Pereira de. **Cidadania: do Direito aos Direitos Humanos**. São Paulo: Acadêmica, 1993.

BARROS JR., Cassio Mesquita. **Trabalho e processo**. São Paulo: Saraiva, 1994.

BERMANN, Marshall. **Tudo o que é sólido desmancha no ar: a aventura da modernidade**. Trad. Carlos Felipe Moisés. São Paulo : Companhia das Letras, 1986.

BRASIL. **Consolidação das leis do Trabalho** : obra coletiva de autoria da Saraiva. São Paulo : Saraiva, 2002.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. 27 ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

CAÇADOR. **Plano Plurianual de Assistência Social do Município de Caçador**, do período de 2002-2005. Secretaria Municipal do Bem-Estar Social.

CAPELLA, Juan Ramón. **Os Cidadãos Servos**. Porto Alegre: Sergio Fabris, 1998. 230 p.

CASTEL, Robert. **As transformações da questão social**. In Desigualdade e a Questão Social. Org. Lúcia Bogus, Maria Carmelita Yazbek, Mariangela Belfiore-Wanderley. São Paulo, Educ, 2000.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social** : uma crônica do salário. Trad. Iraci D. Poleti. Petrópolis, RJ : Vozes, 1998.

CHOMSKI, Noam. **Democracia e mercados na nova ordem mundial**. In Globalização Excludente : desigualdade, exclusão e democracia na nova ordem mundial. Org. Pablo Gentili. Petrópolis, RJ : Vozes; Buenos Aires : CLACSO, 2000.

DE MASI, Didomenico. **O Ócio Criativo**. Entrevista a Maria Serena Palieri. Rio de Janeiro : Sextante, 2000.

DINIZ, José Janguê Bezerra. **O Direito e a Justiça do Trabalho diante da Globalização**. São Paulo: LTr, 1999. 259 p.

ENGELS, F. **A Origem da família, da propriedade privada e do Estado**. Lisboa : Presença, 1976.

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

FERRARI, Irany. **Cooperativa de Trabalho: existência legal**. São Paulo: LTr, 1999. 109 p.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **O Novo Dicionário Aurélio: o dicionário da língua portuguesa**. 2 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986, p.787.

FIORI, José Luís. **Utopias e contradições do capital nos tempos de globalização**. In Economia dos Setores Populares: entre a realidade e a utopia. (Org.) KRAYCHETE, Gabriel, LARA, Francisco, COSTA, Beatriz. Petrópolis, RJ : Vozes; Rio de Janeiro: Capina; Salvador : CESE : UCSAL, 2000.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido**. 17 ed. Rio de Janeiro : Paz e Terra, 1987

FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. **Direito do Trabalho na era do desemprego**: instrumentos jurídicos em políticas públicas de fomento à ocupação. São Paulo: LTr, 1999. 188 p.

GENTILI, Pablo (org.). **Globalização Excludente**: desigualdade, exclusão e democracia na nova ordem mundial. Petrópolis, RJ: Vozes; Buenos Aires: CLACSO, 2000. 251 p.

GOMES, José Maria. **Política e democracia em tempos de globalização**. Petrópolis, RJ : Vozes; Buenos Aires : CLACSO; Rio de Janeiro : LPP – Laboratório de Políticas Públicas, 2000.

GOYARD-FABRE, Simone. **Os Principios Filosóficos do Direito Político Moderno**; tradução Irene A Patemot. São Paulo : Martins Fontes, 1999. p. 5.

HABERMAS, Jürgen. **Direito e democracia**: entre facticidade e validade, Vol I, trad. Flávio Beno Siebeneichler. Rio de Janeiro : Tempo Brasileiro, 1997.

HARDT, Michael, NEGRI, Antonio. **Império**. Trad. Berilo Vargas, 3.ed., Rio de Janeiro : Record, 2001.

HOBSBAWM, Eric. **O Novo Século**. Entrevista a Antonio Polito. São Paulo: Companhia das Letras, 2000. 196 p.

_____. **A Era das Revoluções**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

IANNI, Octávio. **Teoria da Globalização**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996.

_____. **A Sociedade Global**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996. 196 p.

_____. **A era do globalismo**. 4.ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999. 256 p.

JUCÁ, Francisco Pedro. **Renovação do Direito do Trabalho**: abordagem alternativa à flexibilização. São Paulo: LTr, 2000. 120 p.

KRAYCHETE, Gabriel, LARA, Francisco, COSTA, Beatriz (Org.) **Economia dos Setores Populares**: entre a realidade e a utopia. Petrópolis, RJ : Vozes; Rio de Janeiro: Capina; Salvador : CESE : UCSAL, 2000.

LÉVY, Pierre. **As Tecnologias da Inteligência**: o futuro da pensamento da era da informática. Trad. Carlos Irineu da Costa. Rio de Janeiro : ed.34, 1993.

LIMOEIRO-CARDOSO, Miriam. **Ideologia da Globalização e (des) caminhos da ciência social**. In Globalização Excludente: desigualdade, exclusão e democracia na nova ordem mundial. Org. Pablo Gentili. RJ : Vozes; Buenos Aires : CLACSO, 2000.

LOGUERCIO, José Eymard. **Pluralidade Sindical**: da legalidade à legitimidade no sistema sindical brasileiro. São Paulo : Ltr, 2000.

MACIEL, José Alberto Couto. **Desempregado ou supérfluo?**: globalização. São Paulo : LTr, 1998.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do Trabalho** : Direito Coletivo do Trabalho. Vol III. 3 ed. São Paulo : LTr, 1993.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O Direito do Trabalho como instrumento de Justiça Social**. São Paulo: LTr, 2000;

MALHADAS, Julio Assunção. **A Flexibilização das condições de trabalho em face da nova Constituição**. Curso de Direito Constitucional do Trabalho. Estudos em homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento. São Paulo : LTr, 1991, p.143.

MARTIN, Hans-Peter & SCHUMANN, Harald. **A Armadilha da Globalização: O assalto à democracia e ao bem-estar social**. 6 ed. São Paulo : Globo, 1999.

MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000. 122 p.

MARX, Karl. **Manuscritos Econômico-filosóficos**. Trad. Alex Marins. São Paulo : Martin Claret, 2001.

MARX & ENGELS. **Manifesto do Partido Comunista**. Trad. Pedro Nassenti. São Paulo : Martin Claret, 2001.

_____. **A ideologia Alemã**. trad. José Carlos Bruni e Marco Aurélio Nogueira; 11 edição. São Paulo: Hucitec, 1999.

MONTES DE OCA, Santiago Barajas. **La flexibilidad em la relación de trabajo**. Boletín mexicano de derecho comparado. México, ano XXIV, nº 70, abril de 1991

MORAES FILHO, Evaristo, MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo: LTr, 2000. 780 p.

MORIN, Edgar, KERN, Anne-Brigitte. **Terra-Pátria**; tradução de Paulo Azevedo Neves da Silva. Porto Alegre : sulina, 2002, 184 p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2000. 471 p.

_____. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

_____. **Iniciação ao direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: LTr, 2001.

_____. **Direito Sindical**. 2.ed. São Paulo : Saraiva, 1991.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. **Flexibilização do direito do trabalho**. São Paulo : LTr, 1991.

NASSIF, Elaine Noronha. **Fundamentos da Flexibilização**: uma análise de paradigmas e paradoxos do direito e do processo do trabalho. São Paulo: LTr, 2001. 136 p.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar. **Monografia Jurídica**. Porto Alegre: Síntese, 1999. 127 p.

RAMOS, Alexandre. **Contrato Temporário de Trabalho**: combate ao desemprego ou redução do custo da força de trabalho? São Paulo: LTr, 1999. 141 p.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **A Crise do Poder Normativo da Justiça do Trabalho**. São Paulo, Revista LTr., ano 56, n. 3, mar. 1992.

ROCHA, Ruth; PERES, Hindenburg da Silva. **Minidicionário enciclopédico escolar**. São Paulo: Scipione, 1996.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Pela Mão de Alice: o social e o político na modernidade**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1996. 348 p.

SANTOS, Milton. **Por Uma Outra Globalização: do pensamento único à consciência universal**. Rio de Janeiro : Record, 2001.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Direito do Trabalho e Democracia : apontamentos e pareceres**. São Paulo: LTr, 1996. 376 p.

SKLAIR, Leslie. **Globalização**. Entrevista concedida ao jornalista Geneton Moraes. **Globo News Milênio**. Rio de Janeiro, 31 de maio de 1998.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Alcance e objetivo da flexibilização do direito do trabalho**. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. (coord.) **A Transição do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo : LTr, 1999.

THERBORN Göran. **Dimensões da globalização e a dinâmica das (des)igualdades**. In **Globalização Excludente: desigualdade, exclusão e democracia na nova ordem mundial**. Org. Pablo Gentili. RJ : Vozes; Buenos Aires : CLACSO, 2000.

TOYNBEE, Arnold. **A humanidade e a mãe-terra : Uma história narrativa do mundo**. 2. ed., Tradução Helena Camacho Martins Pereira e Alzira Soares da Rocha. Rio de Janeiro : Guanabara, 1987.

VELASCO, Marilton. **Cativos na Liberdade: hipocrisia e farsa nas relações de trabalho**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001. 164 p.

ANEXOS

Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) de 1988 – vigência de 01/05/1988 à 30/04/1989;

Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) de 1989 – vigência de 01/05/1989 à 30/04/1990;

Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) de 1990 – vigência de 01/05/1990 à 30/04/1991;

Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) de 1991 – vigência de 01/05/1991 à 30/04/1992;

Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) de 1992 – vigência de 01/05/1992 à 30/04/1993;

Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) de 1993 – vigência de 01/05/1993 à 30/04/1994;

Sentença Normativa em Dissídio Coletivo de 1994 – vigência de 01/05/1994 à 30/04/1995;

Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) de 1995 – vigência de 01/05/1995 à 30/04/1996;

Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) de 1996 – vigência de 01/05/1996 à 30/04/1997;

Sentença Normativa em Dissídio Coletivo de 1997 – vigência de 01/05/1997 à 30/04/1998;

Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) de 1998 – vigência de 01/05/1998 à 30/04/1999;

Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) de 1999 – vigência de 01/05/1999 à 30/04/2000;

Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) de 2000 – vigência de 01/05/2000 à 30/04/2001;

Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) de 2001 – vigência de 01/05/2001 à 30/04/2002;

Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) de 2002 – vigência de 01/05/2002 à 30/04/2003.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, que entra em vigor de um lado o SINDICATO DA INDÚSTRIA DE SERRARIAS, CARPINTARIAS, TANOARIAS, MADEIRAS, COMPENSADAS E LAMINADAS, AGLOMERADOS E CHAPAS DE FIBRAS DE MADEIRAS DE CAÇADOR, neste ato representado pelo seu presidente Sr. GILBERTO SELEME e de outro lado, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE CAÇADOR, representado pelo seu presidente Sr. GILBERTO MOREIRA, na conformidade do deliberado por suas Assembléias Gerais Extraordinárias, para que seus dispositivos disciplinem os contratos individuais de trabalho, vigentes entre as empresas pertencentes à categoria econômica, cujas disposições são as seguintes:

01 - VIGÊNCIA

A presente convenção terá a vigência de 1 (hum) ano, iniciando-se em 01 de Maio de 1988 e encerrando-se em 30 de Abril de 1989.

02 - REAJUSTE SALARIAL

Os SINDICATOS convêntes ajustam a presente convenção, para estabelecer um reajuste salarial para todos os trabalhadores da categoria, a serem aplicados sobre os salários percebidos em 01 de Maio de 1987, descontando-se as antecipações concedidas no período de Maio de 1987 à Abril de 1988 segundo régras estabelecidas pelo Decreto Lei 2.254 de 10/03/86, nos seguinte termos:

1º Para os empregados que percebem salários até Cz\$ 21.780,00 (vinte e um mil e setecentos e oitenta cruzados) 90% (noventa por cento) do IPC. de maio de 1987 a Abril de 1988 computada a inflação de junho de 1987.

2º Para os empregados que percebem salário de Cz\$ 21.780,01 (vinte e um mil, setecentos e oitenta cruzados e um centavo) a Cz\$ 43.560,00 (quarenta e três mil e quinhentos e sessenta cruzados) 80% (oitenta por cento) do IPC. de Maio de 1987 a Abril de 1988, computada a inflação de Junho de 1987.

3º para os empregados que percebem salários acima de Cz\$ 43.560,00 (quarenta e três mil e quinhentos e sessenta cruzados) 70% (setenta por cento) do IPC. de Maio de 1987 a Abril de 1988, computada a inflação de junho de 1987.

A partir de 01 de junho de 1988 os salários serão corrigidos conforme legislação vigente, ou seja, URP. ou outro índice que venha a ser fixado pela legislação.

03 - AUMENTO SALARIAL

As empresas concederão um aumento real de salário a todos os trabalhadores de, 3% (treis por cento) para empregados que percebem salários até Cz\$ 21.780,00 (vinte e um mil e setecentos e oitenta cruzados) 2% (dois por cento) para empregados que percebem salários de 21.780,01 (vinte e um mil e setecentos e oitenta cruzados e um centavo) a Cz\$ 43.560,00 (quarenta e três mil e quinhentos e sessenta cruzados) e 1% (hum por cento) para empregados que percebem salários acima de Cz\$ 43.560,00 (quarenta e três mil e quinhentos e sessenta cruzados), sobre os salários corrigidos em 01 de maio de 1988.

04 - SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido o salário normativo para todos os empregados de qualquer categoria, nunca inferior da Cz\$ 900,00 (novecentos cruzados) corrigidos pela URP a partir de 01 de Junho de 1988 sobre o PISO NACIONAL DE SALÁRIOS, após 90 (noventa) dias a partir da data da admissão na Empresa, excluindo-se desta cláusula os menores de 18 anos, bem como os aprendizes. Não aplica-se a taxa de aumento real no salário normativo.

05 - HORAS EXTRAS HABITUAIS

As horas extras habitualmente prestadas, serão remuneradas com um adicional de 30% (trinta por cento), sobre a hora normal, e serão incluídas no cálculo do 13º salário, férias e Repouso Remunerado.

///

06 - PRÊMIO ASSIDUIDADE

Fica instituído o prêmio assiduidade no valor de Cr\$ 300,00 (trezentos e zero reais) por mês, pago pelas empresas a todos os empregados que durante o mês não tenham faltado(a)s ao serviço, justificadas ou não, pago juntamente com o salário do mês de competência. Este valor será reajustado no mês de Novembro de 1988 observando-se o IPC. a cumulado no último semestre.

07 - SALÁRIO SUBSTITUÍDO

Ao empregado admitido para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido salário igual ao de empregado de menor salário da função, após 60 (sessenta) dias de experiência, sem considerar as vantagens pessoais.

08 - MULTA NAS RESCISÕES DE CONTRATO

As verbas rescisórias incontroversas serão pagas ao empregado até o 5º (quinto) dia útil posterior a rescisão devidamente homologada, sob pena de decorrido esse prazo e na hipótese de não pagamento, o empregado continuará percebendo os salários como se estivesse trabalhando até o dia em que for efetuado o pagamento da rescisão.

§ único. Na hipótese de não ser efetuado o pagamento motivado pela ausência do empregado, ou por recusa deste em recebê-lo, a empresa fará a comunicação por escrito ao Sindicato Profissional, que terá 5 (cinco) dias para se manifestar. Persistindo a ausência ficará a empresa dispensada da sanção prevista no artigo supra, podendo consignar judicialmente as verbas devidas.

09 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Fica estabelecida a limitação de 60 (sessenta) dias para o contrato de experiência podendo a empresa optar por 30 dias e renovar por mais 30 dias, sempre entregando cópia do mesmo ao empregado.

10 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - SUSPENSÃO DE PRAZO

O prazo do Contrato de experiência fica suspenso durante o acidente do trabalho complementando-se o tempo nele previsto, após o término do benefício previdenciário ou da licença prevista em lei.

11 - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

No caso de despedida por justa causa a empresa comunicará por escrito ao empregado o dispositivo legal em que incidiu.

12 - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

Fica garantido o emprego à gestante, até 60 (sessenta) dias após o término do auxílio-compulsório, previsto no art. 392 da CLT.

13 - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO

São assegurados ao trabalhador, vítima de acidente do trabalho, 90 (noventa) dias de estabilidade no emprego, contados após a alta concedida pelo órgão previdenciário, aplicável apenas ao primeiro retorno a cada ano de trabalho, ressalvado os casos de justa causa.

14 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão aos seus empregados, prova cabal do pagamento ou documento similar, contendo pelo menos, o nome da empresa pagadora, as importâncias pagas e os descontos efetuados.

15 - ANOTAÇÕES NAS CARTEIRAS PROFISSIONAIS

As empresas anotarão nas CTPS., as funções devidamente regulamentadas e realmente exercidas pelos empregados, conforme Classificação Brasileira de Ocupações.



[Handwritten signature]

16 - DAS HOMOLOGAÇÕES

Serão sempre homologadas pelo Sindicato Profissional as rescisões de contrato de trabalho:

- a) Das empresas com até 200 empregados, após 180 dias de trabalho;
 - b) Das empresas com mais de 200 empregados, após 12 meses de trabalho. Ocorrendo rescisões de contrato de trabalho de empregados com mais de 180 dias e menos de 12 meses, a empresa encaminhará cópia do instrumento ao Sindicato Profissional.
- § único. O Sindicato da Categoria profissional compromete-se a manter atendimento para este fim, em sua sede, de segunda à sexta feira no horário das 14h. às 17 horas.

17 - DO AVISO PRÉVIO

Em caso de rescisão contratual, sem justa causa, por parte da empresa, após haver o empregado concluído o período de experiência, fará este, jus a Aviso Prévio de 30 (trinta) dias, independente da forma de pagamento, seja ela semanal, quinzenal ou mensal.

18 - AVISO PRÉVIO DE 60 DIAS

Para os empregados que tenham mais de 5 (cinco) anos de serviços ininterruptos na mesma empresa, e tenham mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, o aviso prévio a ser concedido pela empresa, caso venha a ser demitido sem justa causa será de 60 (sessenta) dias ao invés de 30 dias previsto na CLT.

19 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas aceitarão atestados Médico/Odontológicos para justificar a falta ao serviço pelos empregados, quando estes forem fornecidos pela Previdência Social, ou pelo Sindicato Profissional.

20 - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO, UNIFORME, CALÇADOS E FERRAMENTAS

As empresas fornecerão gratuitamente para uso exclusivo em serviço, aos seus empregados, quando por lei ou por elas exigido, equipamentos de proteção individual, uniforme, calçados e ferramentas.

21 - DO SERVIÇO MILITAR

As empresas garantirão o emprego ao assalariado, a partir do seu engajamento nas forças armadas, até 60 (sessenta) dias após sua desmobilização, ressalvados os casos de pedido de demissão e de acordo.

22 - QUADRO DE AVISO

As empresas colocarão à disposição do Sindicato Profissional, quadro de Aviso para afixação de comunicados de interesse da categoria profissional, devendo tais comunicados, antes da afixação serem devidamente visionados pela empresa, que permitirá, desde que não haja qualquer desincentivo no desempenho laboral de seus empregados.

23 - ABONO DE FALTAS AOS ESTUDANTES

As empresas concederão aos seus empregados, licença remunerada para o tempo necessário na prestação de exames escolares, desde que estejam matriculados em estabelecimentos oficiais ou reconhecidos pelo órgão competente, sendo obrigatório o aviso ao empregador, por escrito com antecipação mínima de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior do exame realizado.

24 - DA SINDICALIZAÇÃO

As empresas se comprometem a colaborar com o Sindicato Profissional, na sindicalização de seus empregados pelo meio de seu alcance e a recolher aos cofres deste as mensalidades e os descontos por eles autorizados, estendendo-se aos empregados recém admitidos. O empregado que não mais quiser ser sócio, ou que sair da empresa deverá comunicar ao Sindicato Profissional.



Handwritten signature or initials at the bottom right of the page.

25 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Fica assegurado ao empregado que solicitar seu pedido de demissão e que possuir menos de 1 (hum) ano de serviço na mesma empresa e mais de 6 (seis) meses, o recebimento em pecúnia de férias proporcionais.

26 - ÉPOCA DE CONCESSÃO DE FÉRIAS

As férias coletivas ou individuais terão início sempre no primeiro dia útil da semana, excetuando-se somente no caso de serem pedidas pelo empregado em outra data.

27 - APOSENTADORIA

Fica assegurada a estabilidade no emprego ao empregado optante pelo regime do FGTS, e que possuir 5 (cinco) ou mais anos de serviço na mesma empresa e 45 (quarenta e cinco) ou mais anos de idade durante 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito de aposentaria. Ao completar 30 (trinta) anos de contribuição extingue-se a estabilidade.

§ único - Em todos os casos, ficam resalvadas as dispensas por justa causa, pedido de demissão do empregado, acordo entre as partes, transferência de empresa ou encerramento de atividade.

28 - PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

Ao ser admitido na empresa, o empregado será treinado e receberá instruções sobre prevenção, segurança e higiene do trabalho. As empresas são obrigadas a manter medidas de proteção coletivas e individuais, nos termos da legislação em vigor.

29 - LICENÇA A DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas concederão licença remunerada aos Dirigentes Sindicais para participarem de Encontros, Congressos, Conferências e Simpósios mediante solicitação por escrito com antecedência mínima de 15 dias, nas seguintes condições:

- Fica limitado o período máximo de 20 dias para os membros efetivos e diretoria e 15 dias para os demais suplentes no decurso de 1 (hum) ano.
- A soma de dias de todos os membros de uma mesma empresa não poderá ultrapassar a 45 (quarenta e cinco) por ano.

30 - FERIADO AO SABADO

Coicidindo o dia de feriado com o sabado já compensado, as horas extras da jornada de trabalho prestadas de segunda a sextas feiras anteriores, serão pagas como tais, com um acréscimo de 30% (trinta por cento) sobre a hora normal.

31 - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

No sentido de suprir o disposto no art. 59 § 2º da CLT., relativo a fixação de acordo para compensação de horário de trabalho, fica acordado e oficializado tal regime, para as empresas abrangidas pela presente convenção, que pretendam extinguir, ou reduzir a jornada de trabalho aos sábados ou ainda compensação de dias úteis com feriados de fins de semana, nas seguintes condições:

a) Extinção completa de trabalho aos sábados

As empresas que vierem extinguir a jornada de trabalho aos sábados, poderão prorrogá-las em até 2 (duas) horas diárias, nos dias anteriores, sem que seja devido o pagamento adicional previsto em lei, para assim complementar as 48 (quarenta e oito) horas semanais.

b) Extinção parcial de trabalho aos sábados

As empresas que pretenderem reduzir a jornada de trabalho aos sábados poderão prorrogar a jornada de trabalho diário em até 2 (duas) horas, perfazendo assim as 48 (quarenta e oito) horas semanais, sem que seja devido o adicional previsto em lei.

c) Compensação de dias da semana intercalados com feriados de fim de semana

As empresas poderão estabelecer mediante acordo com seus empregados compensação de dias úteis intercalados com feriados e fins de semana com o objetivo de proporcionar feriados de descanso mais prolongados:



Handwritten marks at the bottom right of the page.



§ 1º As horas prorrogadas para compensação de jornada de trabalho nas acima especificadas, não poderão ser incorporadas ao salário a título de horas extras.

§ 2º As horas extras prestadas acima de 48 (quarenta e oito) semanais serão remuneradas de acordo com o artigo 5º desta convenção.

§ 3º O acordo de compensação poderá abranger todos os empregados, ou apenas setores específicos, considerando-se válido desde que conte com a aprovação da maioria dos empregados abrangidos.

32 - DESCONTO DE CONTRIBUIÇÃO (TAXA DE REVERSÃO)

As empresas descontarão de todos os seus empregados, dos salários reajustados, na folha de pagamento referência maio/88 5% (cinco por cento) da remuneração, recolhendo aos cofres da Entidade Profissional até o dia 30 de junho de 1988, mediante guia por esta fornecida.

§ único - Qualquer divergência com relação a este desconto, será resolvida entre o Sindicato Profissional e os empregados, uma vez que as empresas figuram como meças intermediárias, apenas com a obrigação de descontar esses valores em folha de pagamento.

33 - MULTA

Fica estabelecido uma multa equivalente a 5% (cinco por cento) do maior salário de referência regional, por empregado atingido pelo não cumprimento de qualquer cláusula do presente acordo. A multa será devida se o infrator deixar de sanar a falha dentro do prazo de 15(quinze) dias, que será marcado por aviso escrito pela parte prejudicada. Quando o infrator for a empresa, a multa será revertida ao trabalhador.

34 - INTERVALO DE REPOUSO E DE ALIMENTAÇÃO

As empresas poderão estabelecer, conforme faculta o art. 71 da CLT, mediante acordo escrito com seus empregados, com assistência do Sindicato Profissional, sistemas de turnos de trabalho, deixando um intervalo de até 4 (quatro) horas para repouso de alimentação, acordando as partes que neste intervalo os empregados não serão considerados à disposição do Empregador.

35 - DA COMPETÊNCIA

Será de competência do Judiciário Trabalhista a apreciação e ou a execução do cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, em relação a todas as cláusulas.

36 - DA PRÓXIMA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O Sindicato profissional, compromete-se sob pena do atraso nas próximas negociações de entregar a pauta de reivindicações ao Sindicato Patronal, no máximo até o dia 15 de Março de 1989.

E por estarem de acordo, firmam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.**

Caçador, 30 de Abril de 1988.

Gilberto Selema
Presidente

Sindicato Trab. Ind. Constr.
Mob. de Caçador

Gilberto Moreira - Presidente





07 - SALÁRIO SUBSTITUTO

Ao empregado admitido para a função de outro dispensado sem justa causa, é garantido o salário igual ao de empregado de menor salário da função, após 60 (sessenta) dias de experiência, sem considerar as vantagens pessoais.

08 - MULTA NAS RESCISÕES DE CONTRATO

As verbas rescisórias incontroversas serão pagas ao empregado até o 5º (quinto) dia útil posterior a rescisão devidamente homologada, sob pena de decorrido este prazo e na hipótese de não pagamento, o empregado continuar percebendo os salários como se estivesse trabalhando até o dia em que for efetuado o pagamento da rescisão.

§ único. Na hipótese de não ser efetuado o pagamento motivado pela ausência do empregado, ou por recusa deste em recebê-lo, a Empresa fará a comunicação por escrito ao Sindicato Profissional, que terá 5 (cinco) dias para se manifestar. Persistindo a ausência ficará a empresa dispensada da sanção prevista no artigo supra, podendo considerar judicialmente as verbas devidas.

09 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Fica estabelecida a limitação de 60 (sessenta) dias para o contrato de experiência podendo a empresa optar por 30 dias e renovar por mais 30 dias, sempre entregando cópia do mesmo ao empregado.

10 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - SUSPENSÃO DE PRAZO

O prazo do contrato de experiência fica suspenso durante o acidente do trabalho completando-se o tempo nele previsto, após o término do benefício previdenciário ou da licença prevista em lei.

11 - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

No caso de despedida por justa causa a empresa comunicará por escrito ao empregado o dispositivo legal em que incidiu.

12 - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

Fica garantido o emprego a gestante, até 60 (sessenta) dias após o término do auxílio-compulsório, previsto no art. 392 da CLT.

13 - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO

São assegurados ao trabalhador, vítima de acidente do trabalho, 90 (noventa) dias de estabilidade no emprego, contados após a alta concedida pelo órgão previdenciário, aplicável apenas ao primeiro retorno a cada ano de trabalho, ressalvado os casos de justa causa.

14 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão aos seus empregados, prova cabal do pagamento ou documento similar, contendo pelo menos o nome da empresa pagadora, as importâncias pagas e os descontos efetuados.

15 - ANOTAÇÕES NAS CARTEIRAS PROFISSIONAIS

As empresas anotarão nas CTPS., as funções devidamente regulamentadas e realmente exercidas pelos empregados, conforme Classificação Brasileira de Ocupações.

16 - DO AVISO PRÉVIO

Em caso de rescisão contratual, sem justa causa, por parte da empresa, após haver o empregado concluído o período de experiência, fará este, jus ao Aviso Prévio de 30 (trinta) dias, independente da forma de pagamento, seja ela semanal, quinzenal ou mensal.

17 - DAS HOMOLOGAÇÕES

Serão sempre homologadas pelo Sindicato Profissional as rescisões de trabalho:

- a) Das empresas com até 200 empregados, após 180 dias de trabalho;
 - b) Das empresas com mais de 200 empregados, após 12 meses de trabalho.
- do rescisões de contrato de trabalho de empregados com mais de 180 dias e menos de 12 meses, a empresa encaminhará cópia do instrumento ao Sindicato Profissional.

§ único. O Sindicato da Categoria Profissional compromete-se a manter atendimento para este fim, em sua sede, de Segunda à Sexta Feira no horário das 14h00 às 17h00.

18 - AVISO PRÉVIO DE 60 DIAS

Para os empregados que tenham mais de 5 (cinco) anos de serviços ininterruptos na mesma empresa, e que tenham mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, o aviso prévio a ser concedido pela empresa, caso venha a ser demitido sem justa causa será de 60 (sessenta) dias ao invés de 30 dias previsto na CLT.

19 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas aceitarão atestados médico/odontológico para justificar a falta ao serviço pelos empregados, quando estes forem fornecidos pela Previdência Social, ou pelo Sindicato Profissional.

20 - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO, UNIFORME, CALÇADOS E FERRAMENTAS

As empresas fornecerão gratuitamente para uso exclusivo em serviço aos seus empregados, quando por lei ou por elas exigido, equipamento de proteção individual, uniforme, calçados e ferramentas.

21 - DO SERVIÇO MILITAR

As empresas garantirão o emprego ao assalariado, a partir do seu engajamento nas forças armadas, até 60 (sessenta) dias após sua desmobilização, ressalvados os casos de pedido de demissão e de acordo.

22 - QUADRO DE AVISO

As empresas colocarão à disposição do Sindicato Profissional, quadro de Aviso para afixação de comunicados de interesse da categoria profissional devendo tais comunicados, antes da afixação serem devidamente visionados pela empresa, que permitirá desde que não haja qualquer desincentivo no desempenho laboral de seus empregados.

23 - ABONO DE FALTAS AOS ESTUDANTES

As empresas concederão aos seus empregados, licença remunerada para o tempo necessário na prestação de exames escolares, desde que estejam matriculados em estabelecimentos oficiais ou reconhecidos pelo órgão competente, sendo obrigatório o aviso ao empregador, por escrito com antecipação mínima de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior do exame realizado.

24 - DA SINDICALIZAÇÃO

As empresas se comprometem a colaborar com o Sindicato Profissional, na sindicalização de seus empregados pelo meio de seu alcance e a recolher aos cofres deste as mensalidades e os descontos por eles autorizados, estendendo-se aos empregados recém admitidos. O empregado que não mais quiser ser sócio, ou que sair da empresa deverá comunicar ao Sindicato Profissional.

25 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Fica assegurado ao empregado que solicitar seu pedido de demissão e que possuir menos de 1 (hum) ano de serviço na mesma empresa e mais de 6 (seis) meses, o direito ao recebimento em pecúnia de férias proporcionais.



11

26 - ÉPOCA DE CONCEÇÃO DE FÉRIAS

As férias coletivas ou individuais terão início sempre no primeiro dia útil da semana, excetuando-se somente no caso de serem pedidas pelo empregado em outra data.

27 - APOSENTADORIA

Fica assegurada a estabilidade no emprego ao empregado optante pelo regime do FGTS., e que possuir 5 (cinco) ou mais anos de serviço na mesma empresa e 45 (quarenta e cinco) ou mais anos de idade durante 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito de aposentadoria. Ao completar 30 (trinta) anos de contribuição extingue-se a estabilidade.

§ único - Em todos os casos, ficam resalvadas as dispensas por justa causa, pedido de demissão do empregado, acordo entre as partes, transferência de empresa ou encerramento de atividade.

28 - PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

Ao ser admitido na empresa, o empregado terá treinamento e receberá instruções sobre prevenção, segurança e higiene do trabalho. As empresas são obrigadas a manter medidas de proteção coletivas e individuais, nos termos da legislação em vigor.

29 - LICENÇA A DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas concederão licença remunerada aos Dirigentes Sindicais para participarem de Encontros, Congressos, Conferências e Simpósios mediante solicitação por escrito com antecedência mínima de 15 dias, nas seguintes condições:

- a) Fica limitado o período máximo de 20 dias para os membros efetivos e diretoria e 15 dias para os demais suplentes no decurso de 1 (hum) ano.
- b) A soma de dias de todos os membros de uma mesma empresa não poderá ultrapassar a 45 (quarenta e cinco) por ano.

30 - FERIADO AO SABADO

Coicidindo o dia de feriado ao sabado já compensado, as horas extras da jornada de trabalho prestadas de segunda a sextas feiras anteriores, serão pagas como tais, com um acrescimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal.

31 - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

No sentido de suprir o disposto no art. 59 § 2º da CLT., relativo a fixação de acordo para compensação de horário de trabalho, fica acordado e oficializado tal regime, para as empresas abrangidas pela presente convenção. que pretendam extinguir, ou reduzir a jornada de trabalho após aos sábados ou ainda compensação de dias úteis com feriados de fins de semana nas seguintes condições:

a) EXTINÇÃO COMPLETA DE TRABALHO AOS SABADOS

As empresas que vierem extinguir a jornada de trabalho aos sabados, poderão prorrogá-las em até 2 (duas) horas diárias, nos dias anteriores, sem que seja devido o pagamento adicional previsto em lei, para assim complementar as 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

b) EXTINÇÃO PARCIAL DE TRABALHO AOS SABADOS

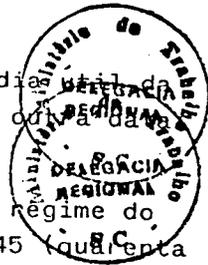
As empresas que pretenderem reduzir a jornada de trabalho aos sabados poderão prorrogar a jornada de trabalho diário em até 2 (duas) horas, perfazendo assim as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sem que seja devido o adicional previsto em lei.

c) COMPENSAÇÃO DE DIAS DA SEMANA INTERCALADOS COM FERIADOS DE FIM DE SEMANA

As empresas poderão estabelecer mediante acordo com seus empregados compensação de dias úteis intercalados com feriados e fins de semana com o objetivo de propiciar feriados de descanso mais prolongados.

§ 1º as horas prorrogadas para compensação de jornada de trabalho nas situações acima especificadas, não poderão ser incorporadas ao salário a título de horas extras.

§ 2º As horas extras prestadas acima de 44 (quarenta e quatro) semanais serão não remuneradas de acordo com o artigo 5º desta convenção.



§ 3º O acordo de compensação poderá abranger todos os empregados, ou apenas setores específicos, considerando-se válido desde que conte com a aprovação da maioria dos empregados abrangidos.

32 - DESCONTO CONTRIBUIÇÃO - TAXA DE REVERSÃO

As empresas descontarão de todos os seus empregados, dos salários referidos na folha de pagamento referência maio/89 2,5% (dois e meio por cento) e na folha de pagamento referência Junho/89 mais 2,5% (dois e meio por cento) recolhendo aos cofres da entidade Profissional até o dia 12 (doze) de Junho e 12 (doze) de Julho/89, mediante guia por esta fornecida.

§ único - Qualquer divergência com relação a este desconto, será resolvida entre o Sindicato Profissional e os empregados, uma vez que as empresas figuram como métras intermediárias, apenas com a obrigação de descontar esses valores em folha de pagamento.

33 - MULTA

Fica estabelecido uma multa equivalente a 5% (cinco por cento) do maior salário de referência regional, por empregado atingido pelo não cumprimento de qualquer cláusula do presente acordo. A multa será devida se o infrator deixar de sanar a falha dentro do prazo de 15 (quinze) dias, que será marcado por aviso escrito pela parte prejudicada. Quando o infrator for a empresa, a multa será revertida ao trabalhador.

34 - INTERVALO DE REPOUSO E DE ALIMENTAÇÃO

As empresas poderão estabelecer, conforme faculta o art. 71 da CLT. mediante acordo escrito com seus empregados, com assistência do Sindicato Profissional, sistemas de turnos de trabalho, deixando um intervalo de até 4 (quatro) horas para repouso e alimentação, acordando as partes que neste intervalo os empregados não serão considerados à disposição do empregador.

35 - DA COMPETÊNCIA

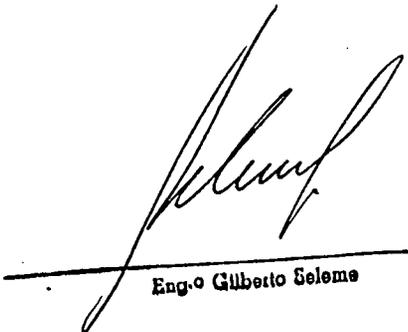
Será de competência do Judiciário trabalhista a apreciação e ou a execução do cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, em relação a todas as cláusulas.

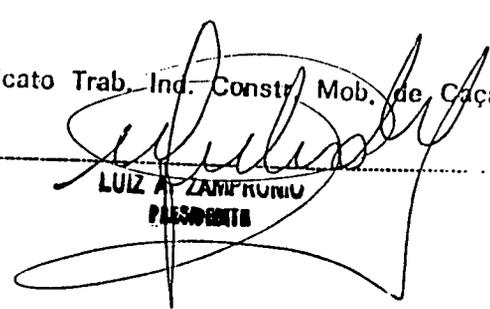
36 - DA PRÓXIMA CONVENÇÃO COLETIVA

O Sindicato Profissional, compromete-se sob pena do atraso nas próximas negociações de entregar a pauta de reivindicações ao Sindicato Profissional, no máximo até o dia 20 de Março de 1990.

E por estarem de acordo, firmam a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

Caçador(SC) 30 de Abril de 1989.


Eng.º Gilberto Selema


Sindicato Trab. Ind. Constr. Mob. de Caçador
LUIZ A. ZAMPONIO
PRESIDENTE



9 - CONTINUIDADE DE EXPERIÊNCIA

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Esta Convenção é celebrada a título transitório para o contrato de experiência, a partir de 01 de maio de 1990, entre os sindicatos **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, que entre si celebram, de um lado o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE SERRARIAS, CARPINTARIAS, TANCARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADAS, AGLOMERADOS E CHAPAS DE FIBRA DE MADEIRAS DE CAÇADOR**, neste ato representado pelo seu presidente Sr. **MAURICIO BRANDO** e de outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE CAÇADOR**, neste ato representado pelo seu presidente Sr. **LUIZ ALTAIR ZAMPONIO**, na conformidade do deliberado por suas Assembléias Gerais Extraordinárias, para que seus dispositivos disciplinem os contratos individuais de trabalho vigentes entre as empresas pertencentes a categoria econômica, cujas disposições são as seguintes:

11 - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

01 - VIGENCIA

A presente Convenção terá vigência de 1 (hum) ano, iniciando-se em 01 de maio de 1990 e encerrando-se em 30 de abril de 1991.

12 - EMPENHO DO EMPREGADO A OBTENÇÃO

02 - REAJUSTE SALARIAL - Os Sindicatos Convenentes ajustam a presente Convenção, para estabelecer um reajuste salarial para todos os empregados da categoria profissional das empresas abrangidas por esta, na ordem de 4.516,83% [Quatro mil, quinhentos e dezesseis virgula oitenta e três por cento], a serem aplicados sobre os salários percebidos em 01 de maio de 1989.

Parágrafo 1. - Serão deduzidos do reajuste salarial acima, todas as antecipações, adiantamentos espontâneos e/ou decorrentes de correções salariais pela legislação em vigor desde a data base de 01/05/89 a 30/04/90.

Parágrafo 2. - A partir de 01/06/90, os salários de todos os empregados atingidos por esta Convenção, serão corrigidos de acordo com a legislação vigente, ou a que venha a ser fixada pelo governo.

03 - AUMENTO REAL

As empresas concederão a partir de 01 de junho de 1990, um aumento real de 7% [sete por cento], sobre os salários corrigidos em 01/05/90. Este aumento não se aplica sobre o salário normativo.

Parágrafo único - Os empregados admitidos após a data base de 01 de maio de 1989, farão jus a um reajuste PROPORCIONAL, do percentual acima fixado por MÊS DE TRABALHO.

04 - SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido um salário normativo de 30% [trinta por cento] acima do salário mínimo regional, aos empregados abrangidos por esta Convenção e que tenham mais de 90 [noventa] dias de trabalho na empresa, excluindo-se desta cláusula os menores de 18 anos e os aprendizes. Não se aplica o aumento real sobre o salário normativo.

Parágrafo único - O salário normativo acima estabelecido será corrigido de acordo com a legislação salarial em vigor, ou a que venha ser estabelecida pelo governo: de contrato de trabalho.

05 - HORAS EXTRAS HABITUAIS

As horas extras habituais prestadas, após 12 meses de trabalho, ocorrerem por vezes de contrato de trabalho, serão remuneradas com um adicional de 50% [cinquenta por cento], sobre a hora normal, e serão incluídas no cálculo do 13.º salário, férias e repouso remunerado.

06 - PRÊMIO ASSIDUIDADE

As empresas concederão um prêmio assiduidade de Cr\$ 150,00 [cento e cinquenta cruzeiros], por mês, aos empregados que durante o mês não tenham faltas ao serviço, justificadas ou não, pago juntamente com o salário do mês de competência. Este valor será reajustado trimestralmente pelo índice de inflação que o governo préfixar. Os meses de reajuste serão: 08/90, 11/90, 02/91.

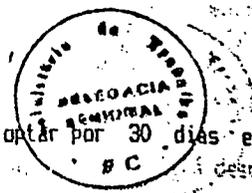
07 - SALÁRIO SUBSTITUTO

Ao empregado admitido para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido o salário igual ao do empregado de menor salário na função, após 60 [sessenta] dias de experiência, sem considerar as vantagens pessoais.

08 - MULTA NAS RESCISÕES DE CONTRATO

As verbas rescisórias (incontroversas) serão pagas ao empregado até o 5.º [quinto] dia útil posterior à rescisão devidamente homologada, sob pena de decorrido este prazo e na hipótese de não pagamento, o empregado continuar percebendo os salários como se estivesse trabalhando até o dia em que for efetuado o pagamento da rescisão.

Parágrafo único - Na hipótese de não ser efetuado o pagamento motivado pela ausência do empregado, ou por recusa deste em recebê-lo, a empresa fará a comunicação por escrito, ao Sindicato Profissional, que terá 5 [cinco] dias para se manifestar. Persistindo a ausência ficará a empresa dispensada da sanção prevista no art.º supra, podendo considerar judicialmente as verbas devidas.



CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Fica estabelecida a limitação de 60 [sessenta] dias para o contrato de experiência podendo a empresa optar por 30 dias e renovar por mais 30 dias, sempre entregando cópia do mesmo ao empregado.

0 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - SUSPENSÃO DE PRAZO

O prazo do contrato de experiência fica suspenso durante o acidente do trabalho completando-se o tempo nele previsto após o término do benefício previdenciário ou da licença prevista em lei.

1 - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

No caso de rescisão por justa causa a empresa comunicará por escrito ao empregado o dispositivo legal em que incidiu.

2 - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

Fica garantido o emprego a gestante, até 60 [sessenta] dias após o término do auxílio-compulsório, previsto no art. 392 da CLT.

3 - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO

São assegurados ao trabalhador, vítima de acidente do trabalho, 90 [noventa] dias de estabilidade no emprego, contados após a alta concedida pelo órgão previdenciário, aplicável apenas ao primeiro retorno a cada ano de trabalho.

4 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão aos seus empregados, prova cabal do pagamento ou documento similar, contendo pelo menos o nome da empresa pagadora, as importâncias pagas e os descontos efetuados.

5 - ANOTAÇÕES NAS CARTEIRAS PROFISSIONAIS

As empresas anotarão nas CPTs, as funções devidamente regulamentadas e realmente exercidas, conforme Classificação Brasileira de Ocupações.

6 - DO AVISO PRÉVIO

Em caso de rescisão contratual sem justa causa, por parte da empresa, após haver o empregado concluído o período de experiência, fará este jus ao aviso prévio de 30 [trinta] dias, independente da forma de pagamento, seja ela semanal, quinzenal ou mensal.

7 - DAS HOMOLOGAÇÕES

Serão sempre homologadas pelo Sindicato Profissional as rescisões de contrato de trabalho:

- a) Das empresas com até 200 empregados, após 180 dias de trabalho;
- b) Das empresas com mais de 200 empregados, após 12 meses de trabalho. Ocorrendo rescisões de contrato de trabalho de empregados com mais de 180 dias e menos de 12 meses, a empresa encaminhará cópia do instrumento ao Sindicato Profissional e

Parágrafo Único - O Sindicato da categoria Profissional compromete-se a manter atendimento para este fim, em sua sede de segunda a sexta feira, no horário das 14:00 às 17:00.

8 - AVISO PRÉVIO DE 60 DIAS

Para os empregados que tenham mais de 5 [cinco] anos de serviço ininterruptos na mesma empresa e que tenham mais de 45 [quarenta e cinco] anos de idade, o aviso prévio a ser concedido pela empresa caso venha a ser demitido sem justa causa será de 60 [sessenta] dias ao invés de 30 dias previsto na CLT.

9 - ATESTADOS MÉDICO E ODONTOLÓGICO

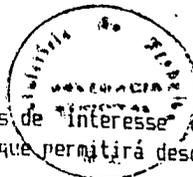
As empresas aceitarão atestados médico/odontológico para justificar a falta ao serviço pelos empregados, quando estes forem fornecidos pela Previdência Social, ou pelo Sindicato Profissional.

10 - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO, UNIFORME, CALÇADOS E FERRAMENTAS

As empresas fornecerão gratuitamente para uso exclusivo em serviço aos seus empregados, quando por lei ou por elas exigido, equipamento de proteção individual, uniforme, calçados e ferramentas.

11 - SERVIÇO MILITAR

As empresas garantirão o emprego ao assalariado, a partir de seu engajamento nas forças armadas, até 60 [sessenta] dias após a sua desmobilização, ressalvados os casos de pedido de demissão, justa causa e de acordo.



QUADRO DE AVISO

As empresas colocarão a disposição do Sindicato Profissional, quadro de aviso para afixação de comunicados de interesse da categoria profissional devendo tais comunicados, antes da afixação serem devidamente visionados pela empresa, que permitirá desde que não haja qualquer desincentivo no desempenho laboral de seus empregados.

23 - ABONO DE FALTAS AOS ESTUDANTES

As empresas concederão aos seus empregados, licença remunerada para o tempo necessário na prestação de exames escolares, desde que estejam matriculados em estabelecimento oficial ou reconhecidos pelo órgão competente, sendo obrigatório aviso ao empregador por escrito com antecedência mínima de 72 horas e comprovação posterior do exame realizado.

24 - DA SINDICALIZAÇÃO

As empresas se comprometem a colaborar com o Sindicato Profissional na sindicalização de seus empregados pelo meio de seu alcance e a recolher aos cofres deste as mensalidades e os descontos por eles autorizados, estendendo-se aos empregados regularmente admitidos. O empregado que não mais quiser ser sócio, ou que sair da empresa deverá comunicar ao Sindicato Profissional.

25 - FERIAS PROPORCIONAIS

Fica assegurado ao empregado que solicitar seu pedido de demissão e que possuir menos de 1 (hum) ano de serviço e mais de 3 (seis) meses, o direito ao recebimento em pecúnia de férias proporcionais.

26 - EPOCA DE CONCEÇÃO DE FERIAS

As férias coletivas ou individuais terão início sempre no primeiro dia útil da semana, excetuando-se somente no caso de serem pedidas pelo empregado em outra data.

27 - APOSENTADORIA

Fica assegurado a estabilidade no emprego ao empregado pelo regime do FGTS, que possuir 5 (cinco) anos ou mais de serviço na mesma empresa e 45 [quarenta e cinco] ou mais anos de idade durante 18 [dezoito] meses imediatamente anteriores a aquisição do direito de aposentadoria. Ao completar 30 anos de contribuição extingue-se a estabilidade.

Paragrafo único - Em todos os casos, ficam ressalvadas as dispensas por justa causa, pedido de demissão, acordo entre as partes, transferência de empresa ou encerramento de atividade.

28 - PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

Ao ser admitido na empresa, o empregado terá treinamento e receberá instruções sobre prevenção, segurança e higiene do trabalho. As empresas são obrigadas a manter medidas de proteção coletivas e individuais, nos termos da legislação em vigor.

29 - LICENÇA A DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas concederão licença remunerada aos Dirigentes Sindicais para participarem de encontros, congressos conferências e simpósios mediante solicitação por escrito com antecedência mínima de 15 dias, nas seguintes condições:

- a) Fica limitado o período máximo de 20 dias para os membros efetivos e diretoria e 15 dias para os demais suplentes no decurso de 1 (hum) ano.
- b) A soma dos dias de todos os membros de uma mesma empresa não poderá ultrapassar 45 [quarenta e cinco] dias por ano.

30 - FERIADO AO SABADO

Coicidindo o dia de feriado ao sabado já compensado, as horas extras da jornada de trabalho prestadas de segunda à sexta feira anterior, serão pagas como tais, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre as horas normais.

31 - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

No sentido de suprir o disposto no art. 59 parágrafo 2. da CLT., relativo a fixação de acordo para compensação de horário de trabalho, fica acordado e oficializado tal regime, para as empresas abrangidas pela presente Convenção, que pretendam extinguir, ou reduzir a jornada de trabalho aos sabados ou ainda compensação de dias úteis com feriados de fins de semana nas seguintes condições:

- a) **EXTINÇÃO COMPLETA DE TRABALHO AOS SABADOS**
As empresas que vierem extinguir a jornada de trabalho aos sabados, poderão prorrogá-las em até 2 [duas] horas diárias, nos dias anteriores, sem que seja devido o pagamento adicional previsto em lei, para assim completar as 44 [quarenta e quatro] horas semanais.



b) EXTINÇÃO PARCIAL DE TRABALHO AOS SABADOS

As empresas que pretenderem reduzir a jornada de trabalho aos sabados poderão prorrogar a jornada de trabalho diário em até 2 [duas] horas, perfazendo assim as 44 [quarenta e quatro] horas semanais, sem que seja devido o adicional previsto em lei.

c) COMPENSAÇÃO DE DIAS DA SEMANA INTERCALADOS COM FERIADOS E FIM DE SEMANA

As empresas poderão estabelecer mediante acordo com os seus empregados compensação de dias úteis intercalados com feriados e fins de semana com o objetivo de propiciar feriados de descanso mais prolongados.

Paragrafo 1. As horas prorrogadas para compensação da jornada de trabalho nas situações acima especificadas, não poderão ser incorporadas ao salário a título de horas extras.

Paragrafo 2. As horas extras prestadas acima de 44 [quarenta e quatro] horas semanais serão remuneradas de acordo com o art. 5. desta Convenção.

Paragrafo 3. O acordo de compensação poderá abranger todos os empregados ou apenas setores especificos, considerando-se válido desde que conte com a aprovação da maioria dos empregados.

- DESCONTO CONTRIBUIÇÃO - TAXA DE REVERSAO

As empresas descontarão de seus empregados, dos salários reajustados na folha de pagamento referente JUNHO/90, 5% [cinco por cento] dos associados e 10% [dez por cento] dos não associados, recolhendo aos cofres da entidade profissional até 12 de julho/90, mediante guia por esta fornecida.

Paragrafo único. Qualquer divergência com relação a este desconto será resolvido entre o Sindicato Profissional e os empregados, uma vez que as empresas figuram como meras intermediárias, apenas com a obrigatoriedade de descontar estes valores em folha de pagamento.

- MULTA

Fica estabelecido uma multa equivalente a 5% [cinco por cento] do maior salário de referência regional, por empregado infringido pelo não cumprimento de qualquer cláusula do presente acordo. A multa será devida se o infrator deixar de sanar a falha dentro do prazo de 15 dias, que será marcado por aviso por escrito pela parte prejudicada. Quando o infrator for a empresa, a multa é revertida ao trabalhador.

- INTERVALO DE REPOUSO E DE ALIMENTAÇÃO

As empresas poderão estabelecer, conforme faculta o art. 71 da CLT. mediante acordo escrito com seus empregados, com assistência do Sindicato Profissional, sistemas de turnos de trabalho, deixando um intervalo de até 4 [quatro] horas para repouso e alimentação, acordando as partes que neste intervalo os empregados não serão considerados a disposição do empregador.

- DA COMPETENCIA

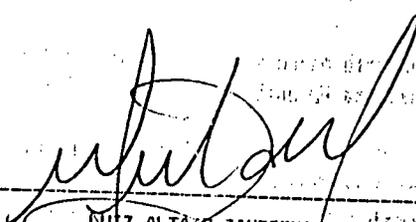
Será de competência do Judiciário Trabalhista a apreciação e/ou a execução do cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, em relação a todas as cláusulas.

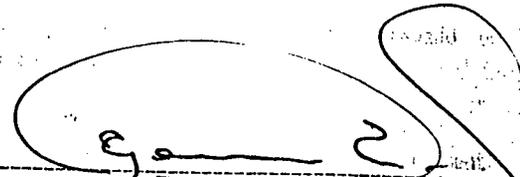
- DA PROXIMA CONVENÇÃO COLETIVA

O Sindicato Profissional, compromete-se sob pena de atrazo nas próximas negociações de entregar a pauta de reivindicações ao Sindicato Patronal, no máximo até o dia 20 de março de 1.991.

E por estarem de acordo, firmam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

Caçador (SC), 30 de abril de 1.990.


LUIZ ALTAIR ZAMPRONIO
Presidente Sindicato
Profissional


MAURICIO GRANDÓ
Presidente Sindicato
Patronal

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, que entre si celebram, de um lado o SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CARPINTARIAS, TANÇARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADAS, ABONERADOS E CHAPAS DE FIBRA DE MADEIRAS DE CAÇADOR, neste ato representado pelo seu presidente Sr. MURICIO GRANDO, e de outro lado, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA CONTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE CAÇADOR, neste ato representado pelo seu presidente Sr. LUIZ ALTAIR ZAMPONIO, na conformidade do deliberado por suas Assembleias Gerais Extraordinárias, para que seus dispositivos disciplinem os contratos individuais de trabalho vigentes entre as empresas pertencentes a categoria, cujas disposições são as seguintes:

01 - VIGÊNCIA

A presente Convenção terá vigência de 1 (um) ano, iniciando-se em 01 de maio de 1991 e encerrando-se em 30 de abril de 1992, aplicáveis às relações individuais de trabalho dos integrantes da categoria nos municípios de Caçador, Videira, Fraiburgo, Lebon-Regis, Pinheiro Preto, Rio das Antas e Tangará.

02 - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados, em 01/05/91, no percentual de 300% (trezentos por cento), incidentes sobre os salários vigentes em maio/90, facultada a compensação de reajustes, antecipações compulsórias ou espontâneas e/ou decorrentes de correções salariais pela legislação em vigor, exceto os aumentos decorrentes de promoção, término de aprendizagem industrial, transferência de cargo, função e equiparação salarial.

Parágrafo único. Para os empregados admitidos a partir de maio/90 aplica-se a tabela em anexo.

03 - AUMENTO REAL

Sobre os salários já reajustados na forma desta Convenção, será aplicado o índice a título de aumento real de salários de 8% (oito por cento). Este índice não se aplica sobre o salário normativo. Os empregados admitidos após a data base de 01/05/90, farão jus a um reajuste PROPORCIONAL, do percentual acima fixado, por mês de trabalho.

04 - SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido um salário normativo de 45% (quarenta e cinco por cento) ^{sobre} do salário mínimo legal, aos empregados abrangidos por esta Convenção e que tenham mais de 90 (noventa) dias de trabalho na Empresa. Não se aplica o aumento real sobre o salário normativo.

05 - HORAS EXTRAS HABITUAIS

As horas extraordinárias serão remuneradas com adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento) em relação a hora normal e serão computadas para fins de 13. salário, férias, repouso remunerado e FGTS.

06 - ADICIONAL NOTURNO

A hora noturna será remunerada com adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal.

07 - PRÊMIO ASSIDUIDADE

As empresas concederão um prêmio assiduidade de Cr\$ 350,00 (trezentos e cinquenta cruzeiros), por mês, aos empregados que durante o mês não tenham faltas ao serviço, justificadas ou não, pago juntamente com o salário do mês de competência. Este valor será reajustado trimestralmente pelo TR. (taxa referencial). Os meses de reajuste serão: 02/91, 11/91, 02/92.

08 - SALÁRIO SUBSTITUTO

Ao empregado admitido para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido o salário igual ao do empregado de menor salário na função, após 60 (sessenta) dias de experiência, sem considerar as vantagens pessoais.



09 - MULTA NAS RESCISÕES DE CONTRATO

As verbas rescisórias incontroversas serão pagas ao empregado até o 5. (quinto) dia útil posterior à rescisão devidamente homologada, sob pena de, decorrido este prazo e na hipótese do não pagamento, o empregado continuar percebendo os salários como se estivesse trabalhando até o dia em que for efetuado o pagamento da rescisão.

Parágrafo único. - Na hipótese de não ser efetuado o pagamento motivado pela ausência do empregado, ou por recusa deste em recebê-lo, a empresa fará a comunicação por escrito, ao Sindicato Profissional, que terá 5 (cinco) dias para se manifestar. Persistindo a ausência, ficará a empresa dispensada da sanção prevista no art. supra, podendo considerar judicialmente as verbas devidas.

10 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Fica estabelecida a limitação de 60 (sessenta) dias para o contrato de experiência podendo a empresa optar por 30 dias e renovar por mais 30 dias, sempre entregando cópia do mesmo ao empregado.

11 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - SUSPENSÃO DE PRAZO

O prazo do contrato de experiência fica suspenso durante o acidente de trabalho, completando-se o tempo nele previsto após o término do benefício previdenciário ou da licença prevista em lei.

12 - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

No caso de rescisão por justa causa a empresa comunicará por escrito ao empregado o dispositivo legal em que incidiu.

13 - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Fica garantido o emprego à gestante até 60 (sessenta) dias após o término do auxílio-compulsório, previsto no art. 392 da CLT.

14 - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO

São assegurados ao trabalhador, vítima de acidente de trabalho, 90 (noventa) dias de estabilidade no emprego, contados após a alta concedida pelo órgão previdenciário, aplicável apenas ao primeiro retorno a cada ano de trabalho.

15 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão aos seus empregados, prova cabal do pagamento ou documento similar, contendo pelo menos o nome da empresa pagadora, as importâncias pagas e os descontos efetuados.

16 - ANOTAÇÕES NAS CARTEIRAS PROFISSIONAIS

As empresas anotarão nas CTPs., as funções devidamente regulamentadas e realmente exercidas, conforme Classificação Brasileira de Ocupações.

17 - DO AVISO PRÉVIO

Em caso de rescisão contratual sem justa causa, por parte da empresa, após haver o empregado concluído o período de experiência, fará jus ao aviso prévio de 30 (trinta) dias, independente da forma de pagamento, seja ela semanal, quinzenal ou mensal.

18 - DAS HOMOLOGAÇÕES

Serão sempre homologadas pelo Sindicato Profissional as rescisões de contrato de trabalho:

- a) Das empresas com até 200 empregados, após 180 dias de trabalho;
- b) Das empresas com mais de 200 empregados, após 12 meses de trabalho. Ocorrendo rescisões de contrato de trabalho de empregados com mais de 100 dias e menos de 12 meses, a empresa encaminhará cópia do instrumento ao Sindicato Profissional.
- c) Para as empresas onde o Sindicato Profissional não mantém atendimento regular, segue-se a lei.

Parágrafo 2.º - O Sindicato Profissional compromete-se a manter atendimento para este fim, em sua sede, de segunda a sexta-feira no horário das 14:00 às 17:00.



19 - AVISO PREVIO DE 60 DIAS

Para os empregados que tenham mais de 5 (cinco) anos de serviço ininterruptos na mesma empresa e que tenham mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, o aviso prévio a ser concedido pela empresa caso venha a ser demitida sem justa causa será de 60 (sessenta) dias ao invés de 30 previsto na CLT.

20 - ATESTADOS MEDICO E ODONTOLÓGICO

As empresas aceitarão atestados médico/odontológico para justificar a falta ao serviço pelos empregados, quando estes forem fornecidos pela Previdência Social, ou pelo Sindicato Profissional.

21 - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO, UNIFORME, CALÇADOS E FERRAMENTAS

As empresas fornecerão gratuitamente para uso exclusivo em serviço aos seus empregados, quando por lei ou por elas exigido, equipamento de proteção individual, uniforme, calçados e ferramentas.

22 - SERVIÇO MILITAR

As empresas garantirão o emprego ao assalariado, a partir de seu engajamento nas forças armadas, até 60 (sessenta) dias após a sua desmobilização, ressalvados os casos de pedido de demissão, justa causa e de acordo.

23 - QUADRO DE AVISO

As empresas colocarão a disposição do Sindicato Profissional, quadro de aviso para afixação de comunicados de interesse da categoria profissional devendo tais comunicados, antes da afixação serem devidamente visionados pela empresa, que permitirá desde que não haja qualquer desincentivo ao desempenho laboral de seus empregados.

24 - ABONO DE FALTAS AOS ESTUDANTES

As empresas concederão aos seus empregados, licença remunerada para o tempo necessário na prestação de exames escolares, desde que estejam matriculados em estabelecimento oficial ou reconhecidos pelo órgão competente, sendo obrigatório aviso ao empregador, por escrito com antecedência mínima de 72 horas e comprovação posterior do exame realizado.

25 - DA SINDICALIZAÇÃO

As empresas se comprometem a colaborar com o Sindicato Profissional na sindicalização de seus empregados pelo meio de seu alcance e a recolher aos cofres deste as mensalidades e os descontos por eles autorizados, estendendo-se aos empregados recém admitidos. O empregado que não mais quiser ser sócio, ou que sair da empresa deverá comunicar ao Sindicato Profissional.

26 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Fica assegurado ao empregado que solicitar seu pedido de demissão e que possuir menos de 1 (um) ano de serviço e mais de 6 (seis) meses, o direito ao recebimento em pecúnia de férias proporcionais.

27 - EPOCA DE CONCESSÃO DE FÉRIAS

As férias coletivas ou individuais terão início sempre no primeiro dia útil da semana, excluindo-se somente no caso de serem pedidas pelo empregado em outra data.

28 - APOSENTADORIA

Fica assegurada a estabilidade no emprego ao empregado pelo regime do FGTS, e que possuir 5 (cinco) anos ou mais de serviço na mesma empresa e 45 (quarenta e cinco) ou mais anos de idade durante 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores a aquisição do direito de aposentadoria. Ao completar 30 anos de contribuição extingue-se a estabilidade.

Parágrafo único. Em todos os casos, ficam ressalvadas as dispensas por justa causa, pedido de demissão, acordo entre as partes, transferência de empresa ou encerramento de atividade.

29 - PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

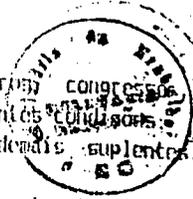
No ser admitido na empresa, o empregado terá treinamento e receberá instruções sobre prevenção, segurança e higiene do trabalho. As empresas são obrigadas a manter medidas de proteção coletivas e individuais, nos termos da legislação em vigor.

30 - LICENÇA A DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas concederão licença remunerada aos Dirigentes Sindicais para participarem de encontros, conferências e simpósios mediante solicitação por escrito com antecedência mínima de 15 dias, nas seguintes condições:

a) Fica limitado o período máximo de 20 dias para membros efetivos e diretoria e 15 dias para os demais no decurso de 1 (um) ano.

b) A soma dos dias de todos os membros de uma mesma empresa não poderá ultrapassar 45 (quarenta e cinco) dias por ano.



31 - FERIADO AO SABADO

Coicidindo o dia de feriado ao sabado já compensado, as horas extras da jornada de trabalho prestadas de segunda a sexta feira anterior, serão pagas como tais, com acréscimo de 50% (cinquenta e cinco) sobre as horas normais.

32 - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

No sentido de suprir o disposto no art. 59 paragrafo 2., relativo a fixação de acordo para compensação de horário de trabalho, fica acordado e oficializado tal regime, para as empresas abrangidas pela presente Convenção, que pretendam extinguir ou reduzir a jornada de trabalho aos sabados ou ainda compensação de dias úteis com feriados de fins de semana, nas seguintes condições:

a) EXTINÇÃO COMPLETA DE TRABALHO AOS SABADOS

As empresas que vierem a extinguir a jornada de trabalho aos sabados, poderão prorrogá-las em até 2 (duas) horas diárias, nos dias anteriores, sem que seja devido o pagamento adicional previsto em lei, para assim completarem as 44 horas semanais.

b) COMPENSAÇÃO DE DIAS DA SEMANA INTERCALADOS COM FERIADOS E FIM DE SEMANA

As empresas poderão estabelecer mediante acordo com os seus empregados, compensação de dias úteis intercalados com feriados e fins de semana com o objetivo de propiciar feriados de descanso mais prolongados, desde que assistidos pelo Sindicato.

Paragrafo 1. - As horas prorrogadas para compensação da jornada de trabalho nas situações acima especificadas, não poderão ser incorporadas ao salário a título de horas extras.

Paragrafo 2. - A regra estabelecida nesta cláusula prevalece apenas para as Empresas estabelecidas nos municípios de Cagador e Videira. As Empresas estabelecidas nos demais municípios abrangidos por esta Convenção poderão ajustar o acordo de Prorrogação e Compensação de jornada de trabalho com assistência do Sindicato Profissional.

33 - DESCONTO CONTRIBUIÇÃO - TAXA DE REVERSÃO

As empresas descontarão de seus empregados, dos salários reajustados na folha de pagamento, recolhido aos cofres da entidade profissional conforme aprovado em sua Assembléia Geral Extraordinária, mediante guia por ela fornecida, da seguinte forma:

a) 1/2 (meio) dia de serviço do salário de mai/91 e recolher até o dia 30/06/91

b) 1/2 (meio) dia de serviço do salário de ago/91 e recolher até o dia 09/09/91

c) 1/2 (meio) dia de serviço do salário de nov/91 e recolher até o dia 09/12/91

d) 1/2 (meio) dia de serviço do salário de fev/92 e recolher até o dia 09/03/92.

Paragrafo 1. Qualquer divergência com relação a este desconto será resolvido entre o Sindicato Profissional e os empregados, uma vez que as empresas figuram como meras intermediárias, apenas com a obrigatoriedade de descontar estes valores da folha de pagamento.

Paragrafo 2. No prazo de 10 (dez) dias após o recolhimento, a empresa deverá encaminhar ao Sindicato Profissional, uma relação contendo o nome do Empregado e o valor da Contribuição individual.

822/116

34 - MULTA

Fica estabelecido uma multa equivalente a 2% (dois por cento) do salário normativo da categoria por empregado atingido pelo não cumprimento de qualquer cláusula do presente acordo. A multa será devida se o infrator deixar de sanar a falta dentro de 10 dias, que será marcado por aviso por escrito pela parte prejudicada. Quando o infrator for a empresa, a multa será revertida ao trabalhador. Na hipótese do não cumprimento da cláusula 33 (Taxa de Reversão) a multa reverterá em favor do Sindicato Profissional.

35 - INTERVALO DE REPOUSO E DE ALIMENTAÇÃO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

As empresas poderão estabelecer, conforme faculta o art. 73 da CLT., mediante acordo escrito com a assistência do Sindicato Profissional, sistemas de turnos de trabalho, deixando um intervalo de até 45 minutos para repouso e alimentação, acordando as partes que neste intervalo os empregados não serão considerados a disposição do empregador.



36 - DA COMPETÊNCIA

Será de competência do Judiciário Trabalhista a apreciação e/ou a execução do cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, em relação a todas as cláusulas.

37 - DA PRÓXIMA CONVENÇÃO COLETIVA

O Sindicato Profissional, compromete-se sob pena de atraso nas próximas negociações de entregar a pauta de reivindicações ao Sindicato Patronal, no máximo até o dia 20 de março de 1991.

38 - PERDAS SALARIAIS (44,80X)

O IPC do mês de Abril/90, no percentual de 44,80%, não contemplado nas negociações entabuladas pelas partes até esta data, será discutido no mês de Novembro de 1991. O fato das partes se reunirem não significa necessariamente na obrigatoriedade da concessão de aumento salarial.

F por estarem de acordo, firmam a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Caçador, (SC) 30 de abril de 1991.

[Handwritten signature]
LUIZ ALTAIR ZAMPONHA
Presidente Sindicato
Profissional

[Handwritten signature]
MARCIO GRANDO
Presidente Sindicato
Patronal

MINISTÉRIO DO TRABALHO
DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO EM SC
CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO Nº 391
Convenção Coletiva de Trabalho registrada nesta
DRT SC às fls. 66 livro 13
com vigência de 01.05.1968 a 30.04.1992
Florianópolis, 11.06.1968

[Handwritten signature]
Paulo Rogério Sbar
Chefe de Div. Rel. Trabalho em SC
INSS

CONVENCAO COLETIVA DE TRABALHO

CONVENCAO COLETIVA DE TRABALHO, que entre si celebram, de um lado o SINDICATO DA INDUSTRIA DE SERRARIAS, CARPINTARIAS, TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADAS, AGLOMERADOS DE FIBRA DE MADEIRAS DE CACADOR, neste ato representado pelo seu presidente Sr. MAURICIO GRANDO, e de outro lado, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA DA CONSTRUCAO E DO MOBILIARIO DE CACADOR, neste ato representado pelo seu presidente em exercicio Sr. ADELHIR MEIRELES DA SILVA, na conformidade do deliberado por suas Assenbléias Extraordinarias, para que seus dispositivos disciplinem os contratos individuais de trabalho vigentes entre as empresas pertencentes a categoria, cujas disposicoes sao as seguintes:

01 - VIGENCIA

A presente Convencao tera vigencia de 1 (hum) ano, iniciando-se em 01 de maio de 1992 e encerrando-se em 30 de abril de 1993, aplicaveis as relacoes individuais de trabalho dos integrantes da categoria no municipios de Cacador, Videira, Fraiburgo, Lebon-Regis, Pinheiro Preto, Rio das Antas e Tangara.

02 - REAJUSTE SALARIAL

Os salarios dos entegrantes da categoria profissional serao reajustados, em 01/05/92, no percentual de 676.28% (seiscentos e setenta e seis virgula vinte e oito por cento), incidentes sobre os salarios vigentes em maio/91, facultada a compensacao de reajustes, antecipacoes compulsorias ou expontaneas e/ou decorrentes de correcoes salariais pela legislacao em vigor, exceto os aumentos decorrentes de promocao, termino de aprendizagem industrial, transferencia de cargo, funcao e equiparacao salarial.

Paragrafo 1. Para os Empregados admitidos a partir de maio/90 aplica-se a tabela anexo.

Paragrafo 2. O presente reajuste inclui todas as obrigacoes decorrentes da Politica Salarial ate maio/92, Especialmente a lei n. 8.222/91 e n. 8.419/92

03 - AUMENTO REAL

Sobre os salarios ja reajustados na forna desta Convencao, sera aplicado o indice a titulo de aumento real de salarios de 6% (seis por cento). Este indice nao se aplica sobre o salario normativo. Os empregados admitidos apos a data base de 01/05/91, farao juz a um reajuste PROPORCIONAL, do percentual acima fixado, por mes de trabalho.

04 - CORRECAO DAS DIFERENCAS

As empresas pagarao as diferencas que por ventura tenham ocorrido com relacao a aplicacao da presente Convencao referente aos meses de Maio e Junho/92, juntamente com o salario de julho em valores devidamente corrigidos pelo IPC. da FIPE.

05 - SALARIO NORMATIVO

Fica estabelecido um salario normativo de Cr\$ 340.000,00 (trezentos e quarenta mil cruzeiros) aos empregados abrangidos por esta Convencao e que tenham mais de 90 (noventa) dias de trabalho na Empresa. Nao se aplica o aumento real sobre o salario normativo. Este valor sera corrigido pela lei salarial vigente.

06 - HORAS EXTRAS HABITUAIS

As horas extraordinarias serao remuneradas com adicional de 60% (sessenta por cento) em relacao a hora normal e serao computadas para fins de 13. salario, ferias, repouso remunerado e FGTS.

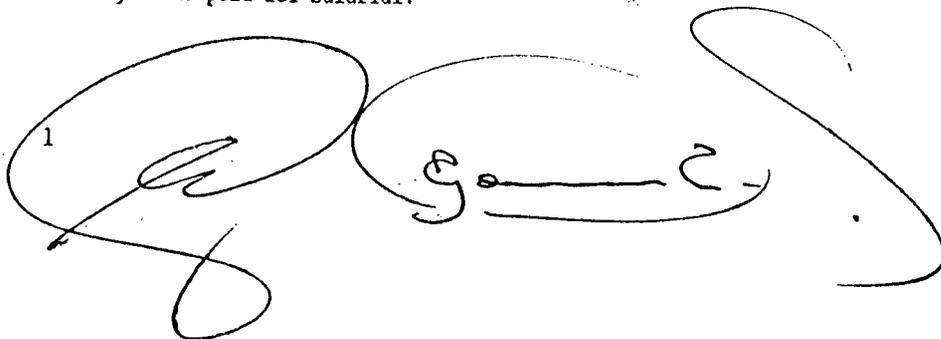
07 - ADICIONAL NOTURNO

A hora noturna sera remunerada com adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal.

08 - PREMIO ASSIDUIDADE

As empresas concederao um premio assiduidade de Cr\$ 4.500,00 (quatro mil e quinhentos cruzeiros), por mes, aos empregados que durante o mes nao tenham falta(s) ao servico, justificadas ou nao, pago juntamente com o salario do mes de competencia. Esse valor sera reajustado pela lei salarial.

1



9 - SALARIO SUBSTITUTO

Ao empregado admitido para a funcao de outro dispensado sem justa causa, sera garantido o salario igual ao do empregado de menor salario na funcao, apos 60 (sessenta) dias de experiencia, sem considerar as vantagens pessoais.

10 - MULTA NAS RESCISOES DE CONTRATO

As verbas rescisórias incontrovesas serao pagas ao empregado ate o 5. (quinto) dia util posterior a rescisao devidamente homologada, sob pena de decorrido este prazo e na hipotese do nao pagamento, o empregado continuar percebendo os salarios como se estivesse trabalhando ate o dia em que for efetuado o pagamento da rescisao.

Paragrafo unico. Na hipotese de nao ser efetuado o pagamento motivado pela ausencia do empregado, ou por recusa deste em recebe-lo, a empresa fara a comunicacao por escrito, ao Sindicato Profissional, que tera 5 (cinco) dias para se manifestar. Persistindo a ausencia, ficara a empresa dispensada da sancao prevista no art. supra, podendo considerar judicialmente as verbas devidas.

11 - CONTRATO DE EXPERIENCIA

Fica estabelecida a limitacao de 60 (sessenta) dias para o contrato de experiencia podendo a empresa optar por 30 dias e renovar por mais 30 dias, sempre entregando copia do mesmo ao empregado.

12 - RESCISAO POR JUSTA CAUSA

No caso de rescisao por justa causa a empresa comunicara por escrito ao empregado o dispositivo legal em que incidiu.

13 - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

Fica garantido o emprego a gestante ate 60 (sessenta) dias apos o termino do auxilio-compulsoro previsto no art. 392 da CLT.

14 - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO

Sao assegurados ao trabalhador, vitima de acidente do trabalho, 90 dias de estabilidade no emprego, contados após a alta previdenciaria, aplicavel apenas ao primeiro retorno a cada ano de trabalho, ou na forma da lei, sendo mais benefica.

15 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerao aos seus empregados, prova cabal do pagamento ou documento sinilar, contendo pelo menos o nome da empresa pagadora, as importancias pagas e os descontos efetuados.

16 - ANOTACOES NAS CARTEIRAS PROFISSIONAIS

As empresas anotarao nas CTPS, as funcoes devidamente regulamentadas e realmente exercidas, conforme Classificacao Brasileira de Ocupacoes.

17 - DAS HOMOLOGACOES

Serao sempre homologadas pelo Sindicato Profissional as rescisoes de contrato de trabalho de todos os empregados que contarem com mais de 6 (seis) meses de trabalho na empresa. Para as empresas onde o Sindicato Profissional nao manten atendimento regular, segue-se a lei.

Paragrafo 1. O Sindicato Profissional compromete-se a manter atendimento para este fim, em sua sede, de segunda a sexta-feira no horario das 14:00 as 17:00 horas.

Paragrafo 2. O Sindicato Profissional homologara todas as rescisoes de contrato de trabalho. Caso discorde do teor da mesma, homologará com ressalvas no verso da mesma.

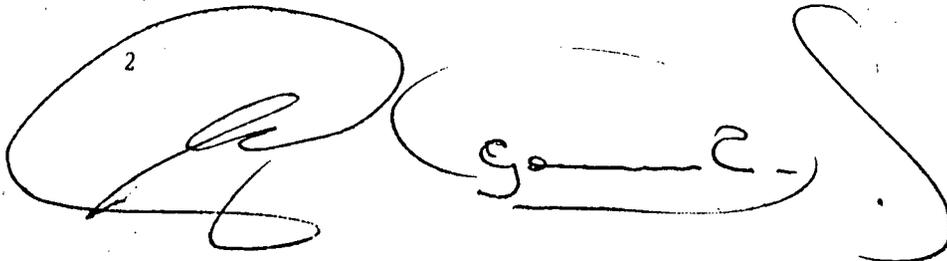
18 - AVISO PREVIO DE 60 DIAS

Para os empregados que tenham mais de 5 (cinco) anos de servico ininterruptos na mesma empresa e que tenham mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, o aviso previo a ser concedido pela empresa caso venha a ser demitido sem justa causa sera de 60 (sessenta) dias ao inves de 30 previsto ca CLT.

19 - ATESTADO MEDICO ODONTOLOGICO

As empresas aceitarao atestados medico/odontologico para justificar a falta ao servico pelos empregados, quando estes forem fornecidos pela Previdencia Social, ou pelo Sindicato Profissional.

2

A large, stylized handwritten signature in black ink is written across the bottom of the page. To the left of the signature, there is a small, faint stamp or mark that appears to be the number '2'. The signature is written in a cursive, flowing style.

20 - EQUIPAMENTOS DE PROTECAO, UNIFORME, CALCADOS E FERRAMENTAS

As empresas fornecerao gratuitamente para uso exclusivo em servico, aos seus empregados, quando por lei ou por elas exigido, equipamento de protecao individual.

21 - SERVICO MILITAR

As empresas garantirao o emprego ao assalariado, a partir de seu engajamento nas forcas armadas, ate 60 (sessenta) dias apos a sua desmobilizacao, ressalvados os casos de pedido de demissao, justa causa ou acordo.

22 - QUADRO DE AVISO

As empresas colocarao a disposicao do Sindicato Profissional, quadro de avisopara afixacao de comunicados de interesse da categoria profissional devendo tais comunicados, antes da afixacao serem devidamente visionados pela empresa, que permitira desde que nao haja qualquer desincentivo no desempenho laboral de seus empregados.

23 - ABONO DE FALTAS AOS ESTUDANTES

As empresas concederao aos seus empregados, licenca remunerada para o tempo necessario na prestacao de exames escolares, desde que estejam matriculados em estabelecimento oficial ou reconhecidos pelo orgao competente, sendo obrigatorio aviso ao empregador, por escrito com antecedencia minima de 72 horas e comprovacao posterior do exame realizado.

24 - DA SINDICALIZACAO

As empresas se comprometem a colaborar com o Sindicato Profissional na sindicalizacao de seus empregados pelo meio de seu alcance e a recolher aos cofres deste as mensalidades e os descontos por eles autorizados, estendendo-se aos empregados recém admitidos. O empregado que nao mais quiser ser socio, ou que sair da empresa devera comunicar ao Sindicato Profissional.

25 - FERIAS PROPORCIONAIS

Fica assegurado ao empregado que solicitar seu pedido de demissao e que possuir menos de 1(hum) ano de servico e mais de 6 (seis) meses, o direito ao recebimento em pecunia de ferias proporcionais.

26 - EPOCA DA CONCECAO DE FERIAS

As ferias coletivas ou individuais terao inicio sempre no primeiro dia util da semana, exetuoando-se somente no caso de serem pedidas pelo empregado em outra data.

27 - APOSENTADORIA

Fica assegurado a estabilidade no emprego ao empregado pelo regime do FGTS, e que possuir 5 (cinco) anos ou mais de servico na mesma empresa e 45 (quarenta e cinco) ou mais anos de idade durante 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores a aquisicao do direito de aposentadoria. Ao completar 30 anos de contribuicao extingue-se a estabilidade.

Paragrafo unico. Em todos os casos, ficam ressalvadas as dispensas por justa causa, pedido de demissao, acordo entre as partes, transferencia de empresa ou encerramento de atividade.

28 - LICENCA A DIRIGENTES SINDICAIS

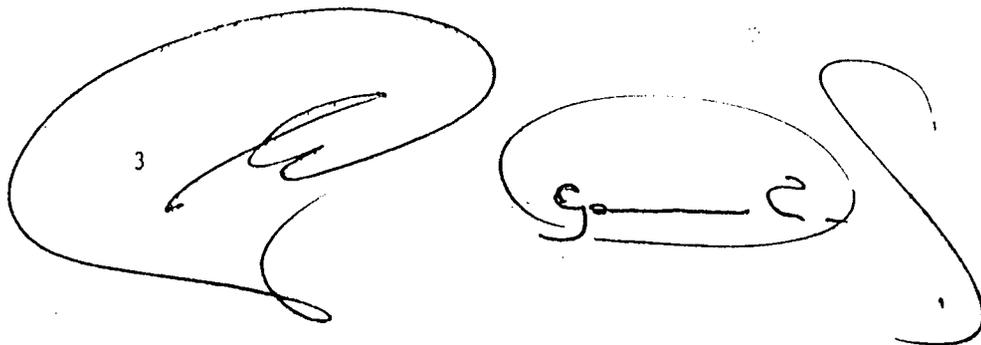
As empresas concederao licenca remunerada aos Dirigentes Sindicais para participarem de encontros, congressos, conferencias e simposios mediante solicitacao por escrito com antecedencia minima de 15 dias, nas seguintes condicoes:

- a) Fica limitado o periodo maximo de 20 dias para os membros efetivos e diretoria e 15 dias para os demais suplentes no decurso de 1 (hum) ano;
- b) A soma dos dias de todos os membros de uma mesma empresa nao podera ultrapassar 45 dias por ano.

29 - FERIADO AO SABADO

Coicidindo o dia de feriado ao sabado ja compensado, as horas extras da jornada de trabalho prestadas de segundo a sexta feira anterior, serao pagas como tais, com acrescimo de 60% (sessenta por cento) sobre as horas normais.

3



30 - PRORROGACAO E COMPENSACAO DA JORNADA DE TRABALHO

No sentido de suprir o disposto no art. 59 paragrafo 2., relativo a fixacao de acordo para compensacao de horario de trabalho, fica acordado e oficializado tal regime, para as empresas abrangidas pela presente Convencao, que pretendam extinguir ou reduzir a jornada de trabalho aos sabados ou ainda compensacao de dias uteis com feriados de fins de semana nas seguintes condicoes:

a) EXTINCAO COMPLETA DE TRABALHO AOS SABADOS

As empresas que vierem a extinguir a jornada de trabalho aos sabados, poderao prorroga-las em ate 2 (duas) horas diarias, nos dias anteriores, sem que seja devido o pagamento adicional previsto em lei, para assim completarem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

b) COMPENSACAO DE DIAS DA SEMANA INTERCALADOS COM FERIADOS E FIM DE SEMANA

As empresas poderao estabelecer mediante acordo com os seus empregados, compensacao de dias uteis intercalados com feriados e fins de semana com o objetivo de propiciar feriados de descanso mais prolongados, desde que assistidos pelo Sindicato.

Paragrafo 1. As horas prorrogadas para compensacao da jornada de trabalho nas situacoes acima especificadas, nao poderao ser incorporadas ao salario a titulo de horas extras.

31 - DESCONTO CONTRIBUICAO - TAXA REVERSAO

As empresas descontarao de seus empregados, 1 (hum) dia de salario ja reajustado na folha de pagamento do mes de julho/92, recolhendo aos cofres da entidade profissional conforme aprovado em Assenbléia Geral Extraordinária, mediante guia por ela fornecida, ate o dia 10/08/92.

Paragrafo 1. Qualquer divergencia com relacao a este desconto sera resolvido entre o Sindicato Profissional e os empregados, uma vez que as empresas figuram como meras intermediarias, apenas com a obrigatoriedade de descontar estes valores da folha de pagamento.

Paragrafo 2. No prazo de 10 dias após o recolhimento, a empresa devera encaminhar ao Sindicato Profissional, uma relacao contendo o nome do Empregado e o valor da Contribuicao individual.

32 - MULTA

Fica estabelecido uma multa equivalente a 2% (dois por cento) do salario normativo da categoria por empregado atingido pelo nao cumprimento de qualquer clausula do presente acordo. A multa sera devida se o infrator deixar de sanar a falha dentro de 10 dias, que sera marcado por aviso escrito pela parte prejudicada. Quando o infrator for a empresa, a multa sera revertida ao trabalhador. Na hipotese do nao cumprimento das clausulas 24, 31 e 35 a multa revertetera em favor do Sindicato Profissional.

33 - INTERVALO DE REPOUSO E DE ALIMENTACAO

As empresas poderao estabelecer, conforme faculta o art. 71 da CLT., mediante acordo escrito com seus empregados, com a Assistencia do Sindicato Profissional, sistemas de turnos de trabalho, deixando um intervalo de ate 4 (quatro) horas para repouso e alimentacao, acordando as partes que neste intervalo os empregados nao serao considerados a disposicao do empregador.

34 - DA COMPETENCIA

Sera da competencia do Judiciario Trabalhista a apreciacao do cumprimento da presente Convencao Coletiva de Trabalho, em relacao a todas as clausulas.

35 - SUBVENCAO PATRONAL

O Sindicato Patronal repassara ao Sindicato Profissional, mensalmente ate o 10. dia util de cada mes, o valor correspondente a 2 (dois) salarios normativos da categoria devidamente atualizados durante toda a vigencia do presente instrumento.

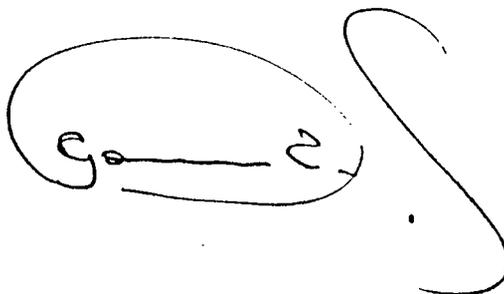
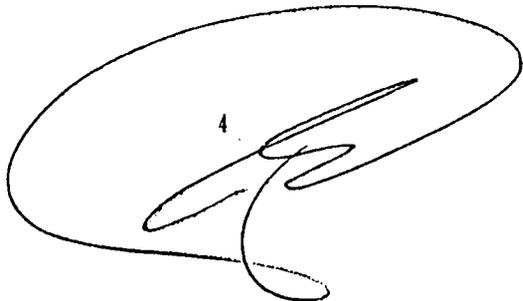
36 - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas que fazem adiantamento quinzenal a seus empregados se comprometem a nante-lo.

37 - CRECHE

As empresas se comprometem a manter convenio com creches, desde que estejam enquadradas na lei.

4



38 - PERDAS SALARIAIS

O IPC. do mês de abril/90 no percentual de 44,80% não contemplada nas negociações entabuladas pelas partes até esta data, será discutido no mês de Novembro de 1992.

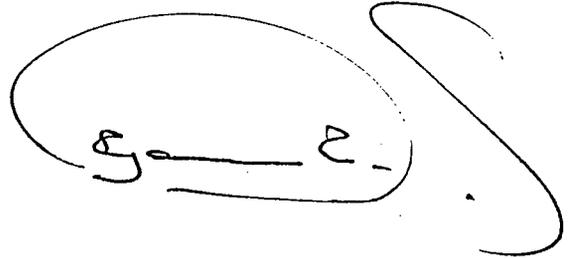
Parágrafo 1. O fato das partes se reunirem não significa necessariamente a obrigatoriedade da concessão do aumento salarial.

Parágrafo 2. As empresas que já concederam parte deste índice ou o total poderão descontar por ocasião da negociação.

E por estarem de acordo, firmam a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Caçador, 23 de julho de 1992.

Sindicato Trab. Ind. Constr. Mob. de Caçador



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, que entre si celebra, de um lado o SINDICATO DA INDÚSTRIA DE SERVICOS, CONFORTABILIDADE, TAVANIAS, MADEIRAS, COMPENSADAS E LAMINADAS, AGLOMERADOS DE FIBRA DE MADEIRAS DE CACADOR nestes municípios representada pelo seu presidente sr. JOAO ELIAS SIMONETTO e de outro lado, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE CONFORTABILIDADE E DO MOBILÍARIO DE CACADOR, neste ato representado pelo seu presidente Sr. LUIZ IZIR ZAMPORA, na conformidade do deliberado por suas Assembléias Extraordinárias, para que seus dispositivos disciplinem os contratos individuais de trabalho vigentes entre as empresas pertencentes a categoria, cujas disposicoes sao as seguintes:

81 - VIGENCIA

A presente Convenção terá vigencia de 1 (hum) ano, iniciando-se em 01 de maio de 1993 e encerrando-se em 30 de abril de 1994, aplicaveis as relacoes individuais de trabalho dos integrantes da categoria nos municipios de Cacadour, Viceira, Fraiburgo, Lebon-Regis, Pinheiro Preto, Rio das Antas, Tangara, Matzeira, Arroio Trinta, Calson e Salto Veloso.

82 - REAJUSTE SALARIAL

Os salarios dos integrantes da categoria profissional serao reajustados, em 01/05/93, no percentual de 1.326,911 (hum mil, trezentos e vinte e seis virgula noventa e um por cento), incidente sobre os salarios vigentes em maio/92, facultada a compensacao de reajustes, antecipacoes compulsorias ou espontaneas e/ou decorrentes de correcoes salariais pela legislacao em vigor, exceto os aumentos decorrentes de promocao, termino de aprendizagem, transferencia de cargo, funcao e equiparacao salarial)

Paragrafo 1. Para os empregados admitidos a partir de maio/92 aplica-se a tabela anexo.

Paragrafo 2: O presente reajuste inclui todas as obrigacoes decorrentes da Politica Salarial ate maio/93, especialmente a lei n. 8.419/92, 8.542/92 e 8.708/93.

83 - AUMENTO REAL

Sobre os salarios ja reajustados na forma desta Convencao, sera aplicado o indice a titulo de aumento real de salarios de 61 (seis por cento). Este indice nao se aplica sobre o salario normativo. Os empregados admitidos apos a data base de 01/05/92, farao jus a um reajuste PROPORCIONAL, do percentual acima fixado, por mes de trabalho.

84 - CORRECAO DAS DIFERENCAS

As empresas pagarao as diferencas que por ventura tenham ocorrido com relacao a aplicacao da presente Convencao referente aos meses de maio, junho, julho, agosto e setembro/93, juntamente com o salario de outubro e valores devidamente corrigidos pelo INPC.

85 - SALARIO NORMATIVO

Fica estabelecido um salario normativo de Cr\$ 5.800,000,00 (cinco milhoes de cruzeiros) aos empregados abrangidos por esta Convencao e que tenham mais de 90 (noventa) dias de trabalho na Empresa. Nao se aplica o aumento real sobre o salario normativo.

86 - CORRECAO ANUAL DE SALARIOS

Sera concedido a partir de 01/06/93, reajuste salarial a toda a Categoria Profissional pela aplicao dos seguintes indices:

- JUNHO/93 - 85% DO INPC DO MES DE MAIO DE 1993;
- JULHO/93 - 100% DO INPC DO MES DE MAIO E JUNHO DE 1993, SOBRE O SALARIO DE MAIO DE 1993, COMPENSADO O REAJUSTE DE 85% DADO EM JUNHO/93;
- AGOSTO/93 - 85% DO INPC DO MES DE JULHO DE 1993;
- SETEMBRO/93 - 100% DO INPC DE JULHO E AGOSTO DE 1993, SOBRE O SALARIO DE JULHO DE 1993, COMPENSANDO O REAJUSTE DE 85% DADO EM AGOSTO DE 1993;

- OUTUBRO/93 - 85% do INPC de setembro de 1993, sobre o salario de setembro de 1993;
- NOVEMBRO/93 - 100% do INPC de setembro e outubro de 1993, sobre o salario de setembro de 1993, compensando o reajuste de 85% dado em outubro de 1993;
- NOVEMBRO/93 - 85% do INPC de novembro de 1993, sobre o salario de novembro de 1993;
- JANEIRO/94 - 100% do INPC de novembro e dezembro de 1993, sobre o salario de dezembro de 1993, compensando o reajuste de 85% dado em dezembro de 1993;
- FEVEREIRO/94 - 85% do INPC de janeiro de 1994, sobre o salario de janeiro de 1994;
- MARCO/94 - 100% do INPC de janeiro e fevereiro/94 sobre o salario de janeiro de 1994, compensando o reajuste de 85% dado em fevereiro de 1994;
- ABRIL/94 - 85% do INPC de marco de 1994, sobre o salario de marco de 1994.



Paragrafo 1. - Os reajustes estabelecidos nesta Clausula nao serao aplicados na hipotese de legislacao superveniente, que implique no congelamento de precos e salarios, oportunidades em que perdera a eficacia a clausula. Contudo, as partes tiveram iniciar negociacao a nova sistemática de reajuste, no prazo maximo de 15 dias.

Paragrafo 2. - Fica acordado que os reajustes estabelecidos na presente clausula serao compensados com as obrigacoes da lei 8.788/93, nao havendo cumulatividade de reajustes.

07 - HORAS EXTRAS HABITUAIS

As horas extraordinarias serao remuneradas com adicional de 60% (sessenta por cento) em relacao a hora normal e serao computadas para fins de 13. salario, ferias, repouso remunerado e FGTS.

08 - ADICIONAL NOTURNO

A hora noturna sera remunerada com adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal.

09 - PREMIO ASSIDUIDADE

As empresas concederao um premio assiduidade de Cr\$ 90.000,00 (noventa mil cruzeiros) por mes, aos empregados que durante o mes nao tenham falta(s) ao servico, justificadas ou nao, pago juntamente com o salario do mes de competencia. Esse valor sera reajustado pela clausula de correcao salarial.

10 - SALARIO SUBSTITUTO

Ao Empregado admitido para a funcao de outro dispensado sem justa causa, sera garantido o salario igual ao do empregado de menor salario na funcao, apos 60 (sessenta) dias de experiencia, sem considerar as vantagens pessoais.

11 - MULTA NAS RESCISÕES DE CONTRATO

As verbas rescisórias incontroversas serao pagas ao empregado ate o 5. (quinto) dia util posterior a rescisao devidamente homologada, sob pena de decorrido este prazo e na hipotese do nao pagamento, o empregado continuar percebendo os salarios como se estivesse trabalhando ate o dia em que for efetuado o pagamento da rescisao.

Paragrafo unico. Na hipotese de nao ser efetuado o pagamento motivado pela ausencia do empregado, ou por recusa deste em recebe-lo, a empresa fara a comunicacao por escrito, ao Sindicato Profissional, que tera 5 (cinco) dias para se manifestar. Persistindo a ausencia, ficara a empresa dispensada da sancão prevista no art. supra, podendo consignar judicialmente as verbas devidas.

12 - CONTRATO DE EXPERIENCIA

Fica estabelecida a limitacao de 60 (sessenta) dias para o contrato de experiencia podendo a empresa optar por 30 dias e renovar por mais 30 dias, sempre entregando copia do mesmo ao empregado.

13 - RESCISAO POR JUSTA CAUSA

No caso de rescisao por justa causa a empresa comunicara por escrito ao empregado o dispositivo legal em que incidiu.

14 - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

Fica garantido o emprego a gestante ate 60 (sessenta) dias apos o termino da estabilidade constitucional.

5 - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO

Sao assegurados ao trabalhador, vitima de acidente do trabalho, 90 dias de estabilidade no emprego, contados após a alta previdenciaria, aplicavel apenas ao primeiro retorno a cada ano de trabalho, ou na forma da lei, sendo mais benefica.

16 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerao aos seus empregados, prova cabal do pagamento ou documento similar, contendo pelo menos o nome da empresa pagadora, as importancias pagas e os descontos efetuados.

17 - ANOTAÇÕES NAS CARTEIRAS PROFISSIONAIS

As empresas anotarao nas CTPS, as funcoes devidamente regulamentadas e realmente exercidas, conforme Classificacao Brasileira de Ocupacoes.

18 - DAS HOMOLOGAÇÕES

Serao sempre homologadas pelo Sindicato Profissional as rescisoes de contrato de trabalho de todos os empregados que contarem com mais de 6 (seis) meses de trabalho na empresa. Para as empresas onde o Sindicato Profissional nao mantem atendimento regular, segue-se a lei.

Paragrafo 1. O Sindicato Profissional compromete-se a manter atendimento para este fim, em sua sede, de segunda a sexta-feira no horario das 14:00 as 17:00 horas.

Paragrafo 2. O Sindicato Profissional homologara todas as rescisoes de contrato de trabalho. Caso discorde do teor da mesma, homologará com reservas no verso da mesma.

19 - AVISO PREVIO DE 60 DIAS

Para os empregados que tenham mais de 5 (cinco) anos de servico ininterruptos na mesma empresa e que tenham mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, o aviso previo a ser concedido pela empresa caso venha a ser demitido sem justa causa sera de 60 (sessenta) dias ao inves de 30 previsto na CLT.

20 - ATESTADO MEDICO ODONTOLÓGICO

As empresas aceitarao atestados medico/odontologicos para justificar a falta ao servico pelos empregados, quando estes forem fornecidos pela Previdencia Social, ou por profissional credenciado pelo Sindicato Profissional.

21 - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO, UNIFORME, CALÇADOS E FERRAMENTAS

As empresas fornecerao gratuitamente para uso exclusivo em servico, aos seus empregados, quando por lei ou por elas exigido, equipamento de protecao individual.

22 - SERVIÇO MILITAR

As empresas garantirao o emprego ao assalariado, a partir de seu engajamento nas forcas armadas, ate 60 (sessenta) dias apos a sua desmobilizacao, ressalvados os casos de pedido de demissao, justa causa ou acordo.

23 - QUADRO DE AVISO

As empresas colocarao a disposicao do Sindicato Profissional, quadro de aviso para afixacao de comunicados de interesse da categoria profissional devendo tais comunicados, antes da afixacao serem devidamente vistados pela empresa, que permitira desde que nao haja qualquer desincentivo no desempenho laboral de seus empregados.

24 - ABONO DE FALTAS AOS ESTUDANTES

As empresas concederao aos seus empregados, licenca remunerada para o tempo necessario na prestacao de exames escolares, desde que estejam matriculados em estabelecimento oficial ou reconhecidos pelo orgao competente, sendo obrigatorio aviso ao empregador, por escrito com antecedencia minima de 72 horas e comprovacao posterior do exame realizado.

25 - DA SINDICALIZACAO

As empresas se comprometem a colaborar com o Sindicato Profissional na sindicalizacao de seus empregados pelo meio de seu alcance e a recolher aos cofres deste as mensalidades e os descontos por eles autorizados, estendendo-se aos empregados recém admitidos. O empregado que nao mais quiser ser socio, ou que sair da empresa devera comunicar ao Sindicato Profissional.

26 - FERIAS PROPORCIONAIS

Fica assegurado ao empregado que solicitar seu pedido de demissao e que possuir menos de 1(hum) ano de servico e mais de 6 (seis) meses, o direito ao recebimento em pecunia de ferias proporcionais.

27 - EPOCA DA COECEAO DE FERIAS

As ferias coletivas ou individuais terao inicio sempre no primeiro dia util da semana, exetunando-se somente no caso de serem pedidas pelo empregado em outra data.

28 - APOSENTADORIA

Fica assegurado a estabilidade no emprego ao empregado que possuir 5 (cinco) anos ou mais de servico na mesma empresa e 45 (quarenta e cinco) ou mais anos de idade durante 13 (dezoito) meses imediatamente anteriores a aquisicao do direito de aposentadoria. Ao completar 38 anos de contribuicao extingue-se a estabilidade.

Paragrafo unico: Em todos os casos, ficam resalvadas as dispensas por justa causa, pedido de demissao, acordo entre as partes, transferencia de empresa ou encerramento de atividade.

29 - LICENCA A DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas concederao licenca remunerada aos Dirigentes Sindicais para participarem de encontros, congressos, conferencias e simposios mediante solicitacao por escrito com antecedencia minima de 10 dias, nas seguintes condicoes:

- Fica limitado o periodo maximo de 20 dias para os ceabros efetivos e diretoria e 15 dias para os demais suplentes no decurso de 1 (hum) ano;
- A soma dos dias de todos os membros de uma mesma empresa nao podera ultrapassar 45 dias por ano.

30 - FERIADO AO SABADO

Coicidindo o dia de feriado ao sabado ja compensado, as horas extras da jornada de trabalho prestadas de segundo a sexta feira anterior, serao pagas como tais, com acrescimo de 60% (sessenta por cento) sobre as horas normais.

31 - PRORROGACAO E COMPENSACAO DA JORNADA DE TRABALHO

No sentido de suprir o disposto no art. 59 paragrafo 2 da CLT., relativo a fixacao de acordo para compensacao do horario de trabalho, fica acordado e oficializado tal regime para as empresas abrangidas pela presente Convencao, que pretendam extinguir ou reduzir a jornada de trabalho aos sabados ou ainda compensacao de dias uteis com feriados de fim de semana nas seguintes condicoes:

a) EXTINCAO COMPLETA DE TRABALHO AOS SABADOS

As empresas que vierem a extinguir a jornada de trabalho aos sabados, poderao prorrogar-las em ate 2 (duas) horas diarias, nos dias anteriores, sem que seja devido o pagamento adicional previsto em lei, para assim completarem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

b) COMPENSACAO DE DIAS DA SEMANA INTERCALADOS COM FERIADOS E FIM DE SEMANA

As empresas poderao estabelecer mediante acordo com os seus empregados, compensacao de dias uteis intercalado com feriados e fins de semana com o objetivo de propiciar feriados de descanso mais prolongados, desde que assistidos pelo Sindicato.

Paragrafo 1. As horas prorrogadas para compensacao da jornada de trabalho nas situacoes acima especificadas, nao poderao ser incorporadas ao salario a titulo de horas extras.

2 - DESCONTO CONTRIBUICAO - TAXA REVERSAD

As empresas descontarao de seus empregados, 4% de salario já reajustado na folha de pagamento do mês de outubro e 4% na folha de pagamento do mes de dezembro/93, recolhendo aos cofres da entidade profissional conforme aprovado em Assembleia Geral Extraordinária, mediante guia por ela fornecida, ate o dia 10/11/93 e 10/01/93 respectivamente.

Paragrafo 1. Qualquer divergencia com relacao a este desconto sera resolvido entre o Sindicato Profissional e os empregados, uma vez que as empresas figuram como meras intermediarias, apenas com a obrigatoriedade de descontar estes valores da folha de pagamento.

Paragrafo 2. No prazo de 10 dias após o recolhimento, as empresas deverao encaminhar ao Sindicato Profissional, uma relacao contendo o nome do Empregado e o valor da Contribuicao individual.

33 - MULTA

Fica estabelecido uma multa equivalente a 2% (dois por cento) do salario normativo da categoria por empregado atingido pelo nao cumprimento de qualquer clausula do presente acordo. A multa sera devida se o infrator deixar de sanar a falha dentro de 10 dias, que sera marcado por aviso escrito pela parte prejudicada. Quando o infrator for a empresa, a multa sera revertida ao trabalhador. Na hipotese do nao cumprimento das clausulas 25 e 32 a multa revertera em favor do Sindicato Profissional.

34 - DA COMPETENCIA

Sera da competencia do Judiciario Trabalhista a apreciacao do cumprimento da presente Convencao Coletiva de Trabalho, em relacao a todas as suas clausulas.

36 - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas que fazem adiantamento quinzenal a seus empregados se obrigam a mante-lo.

37 - CRECHE

As empresas se comprometem a manter convenio com creches, desde que estejam enquadradas na lei.

E por estarea de acordo, firmam a presente **CONVENCAO COLETIVA DE TRABALHO**

Cacador, 05 de outubro de 1993.

[Signature]
LUIZ AUGUSTO ZAMPONIO

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO E DO MOBILIARIO DE CACADOR

[Signature]
JOAO ELIAS SIMONETTO

Presidente

SINDICATO DA INDUSTRIA DE SERRARIAS, CARPINTARIAS, TANDARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADAS, AGLOMERADOS DE FIBRA DE MADEIRAS DE CACADOR

MINISTÉRIO DO TRABALHO
DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO EM S.C.
CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO Nº 8-12
Convenção Coletiva de Trabalho registrada nesta
DRT/SC às fls. *[Handwritten]* Livro *[Handwritten]*
com vigência de *[Handwritten]*
Florianópolis

[Signature]
CHEFE DO SERVIÇO DE RELAÇÕES DO TRABALHO
DRT/SC



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
12.ª REGIÃO

94/95

ACÓRDÃO - SDC - N.º

6857 /94

TRT/SC/DC-ORI 0467/94

REAJUSTE SALARIAL. Constatada a inflação, divulgada oficialmente, e, em consequência, a queda do poder aquisitivo do trabalhador, é imperativo de justiça conceder-lhe a reposição dessa perda, porque a correção salarial nada mais é do que a atualização da moda ante a espiral inflacionária.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de DISSÍDIO COLETIVO, originários do e. Tribunal Regional do Trabalho da 12.ª Região, SC, sendo suscitante SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE CAÇADOR e suscitado SINDICATO DA INDÚSTRIA DE SERRARIAS, CARPINTARIAS, TANCARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADAS, AGLOMERADOS DE FIBRA DE MADEIRAS DE CAÇADOR.

O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Caçador instaurou o presente dissídio coletivo contra o Sindicato da Indústria de Serrarias, Carpintarias, Tancarias, Madeiras Compensadas e Laminadas, Aglomerados de Fibras de Madeiras de Caçador, apresentando

file

rol de reivindicações de natureza jurídica e econômica, substanciadas em 72 cláusulas (fls. 35/51).

O suscitado contestou o feito às fls. 107/130 perante o MM. Juiz Presidente da JCJ de Caçador, com competência delegada pelo MM. Juiz Presidente deste e. TRT.

Requeru fossem inteiramente desconsideradas todas as cláusulas e condições anteriormente pactuadas pelas partes, bem como fossem indeferidas as cláusulas já previstas em lei, "de lege ferenda" e ou que fogem à competência normativa.

As tentativas de composição do dissídio resultaram infrutíferas.

A douta Procuradoria Regional do Trabalho opinou pelo conhecimento do presente dissídio. No mérito, propôs o deferimento de algumas cláusulas e o indeferimento de outras. Manifestou-se, ainda, pela manutenção das cláusulas previstas na CCT anterior.

É o relatório.

V O T O

Conheço do presente dissídio, porque estão presentes os pressupostos legais de admissibilidade.

Pelo que,



ACORDAM os Juizes da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região instituir as seguintes normas e condições de trabalho entre o suscitante SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE CAÇADOR e o suscitado SINDICATO DA INDÚSTRIA DE SERRARIAS, CARPINTARIAS, TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADAS, AGLOMERADOS DE FIBRA DE MADEIRAS DE CAÇADOR:

Cláusula 1ª - REAJUSTE SALARIAL: os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados pela aplicação do índice correspondente a 100% (cem por cento) do INPC, de 3.894,82% (três mil oitocentos e noventa e quatro vírgula oitenta e dois por cento) acumulado no período de 1º.05.93 a 30.04.94, incidente sobre os salários de 30.04.94, convertidos em URV na data de 1º.05.94, compensados os adiantamentos legais ou espontâneos pagos no período, salvo os decorrentes de promoção, término de aprendizagem, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

Cláusula 2ª - AUMENTO REAL DE SALÁRIOS: sobre os salários reajustados na forma determinada nesta sentença normativa será aplicado o índice de aumento real de salários de 4% (quatro por cento).

Cláusula 3ª - PISO SALARIAL: fica mantido o

J. C. F.

piso salarial da categoria profissional estabelecido através do instrumento normativo imediatamente anterior à vigência da presente sentença, reajustado na forma das cláusulas 1ª e 2ª desta decisão.

Cláusula 4ª - PRORROGAÇÕES DA JORNADA DE TRABALHO: as prorrogações da jornada de trabalho, excetuadas as hipóteses previstas nos artigos 59 e 61 da CLT, serão remuneradas com o adicional de horas extras de 100% (cem por cento).

Cláusula 5ª - GARANTIA GERAL DE EMPREGO: serão garantidos o emprego e o salário aos trabalhadores abrangidos pela presente sentença normativa, a contar da data do julgamento (12.09.94), até o término da vigência da presente sentença normativa, só podendo ser rescindidos os seus contratos de trabalho por motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Cláusula 6ª - ADICIONAL NOTURNO: será de 30% (trinta por cento) o adicional correspondente à prestação de serviço noturno, assim considerado o definido em lei.

Cláusula 7ª - SUBSTITUIÇÕES: o empregado que exercer substituição temporária, desde que não seja meramente eventual, terá direito a igual salário ao do substituído, excluídas as vantagens pessoais, enquanto durar a substituição.

Cláusula 8ª - PRÉ-APOSENTADORIA: serão garantidos o emprego e o salário ao trabalhador que contar mais

J. M. C. F.

de 05 (cinco) anos de serviços prestados ao mesmo empregador, a partir do momento em que completar tempo de serviço que lhe permita obter aposentadoria previdenciária no prazo máximo de 18 (dezoito) meses, ressalvado motivo disciplinar ou o não uso do direito.

Cláusula 9ª - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS:

admitido empregado para função de outro dispensado sem justa causa, é garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar as vantagens pessoais.

Cláusula 10ª - EQUIPAMENTOS 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 instrumentos de trabalho.

Cláusula 11 - ABONO DE FALTAS 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 estabelecimento de ensino oficial, ou autorizado legalmente e mediante comunicação prévia ao empregador, com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas, e comprovação oportuna.

Cláusula 12 - AVISO PRÉVIO. PRAZO ESPECIAL:

será de 45 (quarenta e cinco) dias o aviso prévio para os empregados que contem mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e que vierem a ser demitidos na vigência desta sentença

J. L. C.

normativa.

Cláusula 13 - 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.

CLÁUSULA 14 - COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA DESIMPEDIDA: no caso de denúncia do contrato de trabalho, pela empresa, esta comunicará ao empregado ou trabalhador, por escrito, o motivo da rescisão.

CLÁUSULA 15 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: os atestados fornecidos por médicos e dentistas vinculados às entidades sindicais profissionais serão aceitos para todos os efeitos.

CLÁUSULA 16 - ABONO DE FALTAS AO TRABALHADOR: será abonada a falta do trabalhador no caso de necessidade de acompanhamento na internação hospitalar de dependente de até 12 (doze) anos de idade ou inválido, mediante comprovação por declaração médica.

Cláusula 17 - EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS: os exames médicos e laboratoriais exigidos pelo empregador e efetuados nos locais por ele determinados serão por ele pagos.

Cláusula 18 - DISCRIMINATIVO DE PAGAMENTO:

os empregadores fornecerão aos seus empregados discriminativo das parcelas salariais pagas e das respectivas deduções, assim como da contribuição para o FGTS.

Cláusula 19 - AVISOS E COMUNICAÇÕES: as em-

presas com mais de 20 (vinte) empregados destinarão locais apropriados para a colocação, pela respectiva entidade sindical, de quadro de avisos e comunicações de interesse geral da categoria, vedada, porém, qualquer publicação suscetível de afetar a harmonia e a normalidade nas relações de trabalho.

Cláusula 20 - ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL

À EMPRESA: assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados à alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

Cláusula 21 - PENALIDADES. DESCUMPRIMENTO

DE OBRIGAÇÕES DE FAZER: os empregadores pagarão multa correspondente a 1% (um por cento) do valor da remuneração, pelo descumprimento de obrigações de fazer, por infração e por empregado atingido, em favor deste.

CLÁUSULA 22 - VIGÊNCIA : a presente senten-

ça normativa terá vigência de 01 (um) ano, a contar de 1º.05.94 e término em 30.04.95.

Foram vencidos, quanto às cláusulas insti-

tuidas, os Exm^{os} Juizes:

1^a - parcialmente, Júlia Mercedes Cury Figueiredo (Relatora), Nilton Rogério Neves e Telmo Joaquim Nunes;

2^a - Nilton Rogério Neves e Telmo Joaquim Nunes;

4^a - Júlia Mercedes Cury Figueiredo (Relatora), Nilton Rogério Neves e Telmo Joaquim Nunes;

5^a - Nilton Rogério Neves e Telmo Joaquim Nunes;

13 - Júlia Mercedes Cury Figueiredo (Relatora), Nilton Rogério Neves e Telmo Joaquim Nunes;

21 - parcialmente, Francisco Alano (Revisor) e Amauri Izaias Lúcio;

22 - parcialmente, J. F. Câmara Rufino, Ione Ramos e Ailton do Nascimento.

A seguir, resolveu a Secção Especializada em Dissídios Coletivos não instituir as seguintes postulações, abaixo relacionadas pela sua numeração original:

04 - REAJUSTE AUTOMÁTICO DE SALÁRIOS, vencidos os Exm^{os} Juizes Francisco Alano (Revisor) e Amauri Izaias Lúcio.

06 - JORNADA DE TRABALHO.

08 - REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS.

09 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS.

10 - COMPLEMENTAÇÃO DE SALÁRIO-BENEFÍCIO.

11 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS DAS EMPRESAS.

Júlia

vencidos os Exm^{os} Juizes Francisco Alano (Revisor) e Amauri Izaias Lúcio.

12 - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E FARMACÊUTICA.

13 - INDENIZAÇÃO DAS PERDAS SALARIAIS.

14 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO, vencido o Exm^o Juiz Francisco Alano (Revisor).

16 - ABONO ESPECIAL.

17 - SÁBADOS, DOMINGOS E FERIADOS.

18 - INÍCIO DAS FÉRIAS, vencidos os Exm^{os} Juizes Francisco Alano (Revisor) e Amauri Izaias Lúcio.

19 - CÔMPUTO DAS FÉRIAS.

20 - ANTECIPAÇÃO DO 13^o SALÁRIO, vencido o Exm^o Juiz Francisco Alano (Revisor).

21 - PAGAMENTO DE FÉRIAS.

22 - CESTA BÁSICA, vencidos os Exm^{os} Juizes Francisco Alano (Revisor) e Amauri Izaias Lúcio.

23 - VANTAGEM EXTRA SALARIAL.

24 - CONVOCAÇÃO EXTRAORDINÁRIA.

25 - MÃO-DE-OBRA DE TERCEIROS, vencidos os Exm^{os} Juizes Francisco Alano (Revisor), J.F. Câmara Rufino e Amauri Izaias Lúcio.

26 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.

Letras "a", "b", "d", "f" e "g" da postulação de nº 28 - GARANTIA ESPECIAIS DE EMPREGO. Letra "e" da postulação de nº 28 - GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO, vencidos

J. F. Rufino

os Exm^{os} Juizes Francisco Alano (Revisor) e Amauri Izaias Lúcio.

29 - INTERVALOS NA JORNADA.

31 - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO, vencidos os Exm^{os} Juizes Francisco Alano (Revisor) e Amauri Izaias Lúcio.

32 - INTERVALOS INTRAJORNADAS.

34 - FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO.

35 - AUXÍLIO-EDUCAÇÃO.

37 - AUXÍLIO-CRECHE.

38 - 13^o SALÁRIO NO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO.

39 - FÉRIAS PROPORCIONAIS, vencidos os Exm^{os} Juizes Júlia Mercedes Cury Figueiredo (Relatora), Francisco Alano (Revisor) e Amauri Izaias Lúcio.

40 - PAGAMENTO DE 13^o SALÁRIO.

44 - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES.

45 - ADIANTAMENTO SALARIAL QUINZENAL.

46 - MORA SALARIAL.

47 - HORÁRIO DE TRABALHO E CONCESSÃO DE VALLS, vencidos os Exm^{os} Juizes Francisco Alano (Revisor) e Amauri Izaias Lúcio.

48 - INDENIZAÇÃO POR ACIDENTE DE TRABALHO.

49 - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS.

50 - PÊNIO-APOSENTADORIA.

51 - LESLIGAMENTO POR PEDIDO DE DISPENSA DE EMPREGADO APOSENTADO.



52 - QUITAÇÃO DO INPC NAS RESCISÕES CONTRA-TUAIS, vencidos os Exm^{os} Juizes Francisco Alano (Revisor) e Amauri Izaias Lúcio.

Letras "a", "b", "c" e "d" da postulação nº 54 - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS.

56 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA, vencidos os Exm^{os} Juizes Francisco Alano (Revisor) e Amauri Izaias Lúcio.

60 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL e CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA.

61 - SUBVENÇÃO PATRONAL.

62 - SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL.

63 - VERBAS DEVIDAS À ENTIDADE PROFISSIONAL.

65 - PERDAS SALARIAIS.

66 - RECUPERAÇÃO DAS PERDAS SALARIAIS.

67 - PRÊMIO-ASSIDUIDADE.

68 - SINDICALIZAÇÃO.

69 - CIPAS.

70 - CENTRO TÉCNICO PROFISSIONAL.

71 - DIA DE SÃO JOSÉ.

Custas na forma da lei.

INTE EM-SE.



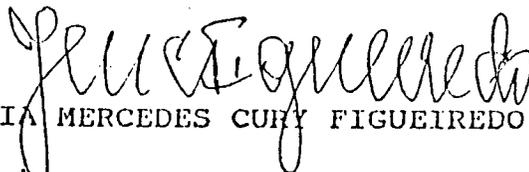
Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 12 de setembro de 1994, sob a Presidência do Exmº Juiz Pedro Alves de Almeida, os Exmºs Juizes J. F. Câmara Rufino, Ione Ramos, Airton do Nascimento, Júlia Mercedes Cury Figueiredo (Relatora), Amauri Izaias Lúcio, Nilton Rogério Neves, Francisco Alano (Revisor) e Telmo Joaquim Nunes. Presente o Exmº Dr. Leonardo Baierle, Procurador Regional-Chefe.

Florianópolis, 26 de setembro de 1994.



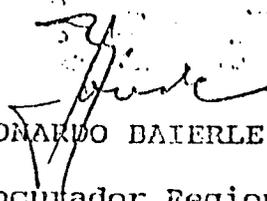
PEDRO ALVES DE ALMEIDA

Presidente



JÚLIA MERCEDES CURY FIGUEIREDO

Relatora



LEONARDO BAIERLE

Procurador Regional-Chefe

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1995-1996



Pelo presente instrumento, de um lado o (SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE CAÇADOR SC), com sede na rua Benjamin Constant, n. 76 nesta cidade de Caçador Estado de Santa Catarina, e o SINDICATO DA INDÚSTRIA DE SERRARIAS, CARPINTARIAS, TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADAS, AGLOMERADOS E CHAPAS DE FIBRA DE MADEIRA DE CAÇADOR (SC), com endereço na Avenida Barão do Rio Branco, n. 327 2. Andar, por seus representantes legais abaixo assinados, fica estabelecida e firmada, dentro de suas bases territoriais, a ser aplicada aos contratos individuais a seguinte **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, regidos pelas cláusulas e condições abaixo:

01 - VIGÊNCIA

A presente Convenção terá vigência de 01 (hum) ano, iniciando-se em 01/05/95 e encerrando-se em 30/04/96.

02 - ABRANGÊNCIA

Esta Convenção abrange todos os empregados e empresas integrantes da categoria profissional e econômica, situados nos municípios de Caçador, Videira, Pinheiro Preto, Rio das Antas, Tangará, Fraiburgo e Lebon Régis, a exceção dos empregados das empresas PRIMO TEDESCO SA. e ADAMI SA. MADEIRAS, tendo em vista que estas firmaram Acordos Coletivos de Trabalho de aplicação exclusiva às suas empresas e com a mesma vigência, onde ficou estabelecido a exclusão das mesmas em relação ao aqui ajustado.

03 - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos integrantes da Categoria Profissional, serão reajustados em 01/05/95, no percentual de 29,55% (IPCR), (vinte e nove virgula cinquenta e cinco por cento), incidente sobre os salários vigentes em 01/05/94, compensando-se todos os reajustes/antecipações espontâneas ou compulsórias concedidas no período revisado (01/05/94 à 30/04/95), seja em decorrência de legislação salarial vigente, seja como antecipação de revisão de dissídio coletivo, exceto os decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou de localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os empregados que tenham sido admitidos em data posterior a 01/05/94 terão seus salários reajustados de forma proporcional aos meses trabalhados, ou fração superior a 15 (quinze) dias.

04 - AUMENTO REAL

Sobre os salários já reajustados na forma da cláusula anterior, será aplicado o percentual de 02% (dois por cento), a título de aumento real de salários.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - No critério de reajuste ora estipulado estão satisfeitos todos os índices de que trata a lei, bem como, eventuais perdas referente a reposição e revisão salarial ocorridas na vigência da Convenção Coletiva anterior.

PARAGRAFO SEGUNDO - Os empregados que tenham sido admitidos em data posterior a 01/05/94, terão seus salários reajustados de forma proporcional aos meses trabalhados, ou fração superior a quinze dias.

05 - SALÁRIO NORMATIVO - Fica estabelecido um salário normativo a partir de 01/05/95, da seguinte forma:

Fica estabelecido um salário normativo de R\$ 153,60 (cento e cinquenta e três reais e sessenta centavos) aos empregados que tenham mais de 90 (noventa) dias de trabalho na empresa. O aumento real não inside sobre o salário normativo.



06 - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 65% (sessenta e cinco por cento), sobre o valor da hora normal.

07 - ADICIONAL NOTURNO

A hora noturna será remunerada com um adicional de 30% (trinta e cinco por cento), sobre a hora normal.

08 - PREMIO ASSIDUIDADE

A empresa concederá um prêmio de assiduidade de R\$ 3,06 (três reais e seis centavos) aos empregados que durante o mês não tenham falta(s) ao serviço, justificada(s) ou não, pago juntamente com o salário do mês de competência.

09 - SALÁRIO SUBSTITUTO

Ao empregado admitido na empresa, para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido o salário igual ao do empregado de menor salário na função, após 60 (sessenta) dias de experiência, sem considerar as vantagens pessoais.

10 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Fica estabelecido a limitação de 60 (sessenta) dias para o contrato de experiência, podendo a empresa optar por firmá-lo, inicialmente por 30 (trinta) dias, com prorrogação por igual período, sempre entregando cópia do mesmo ao empregado.

11 - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

No caso de rescisão por justa causa a empresa comunicará por escrito ao empregado o dispositivo legal em que incidiu.

12 - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

Fica garantido o emprego à gestante até 60 (sessenta) dias após o término da estabilidade prevista na Constituição Federal.

13 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão aos seus empregados prova cabal do pagamento de seus proventos, contendo pelo menos o nome do empregado, empresa pagadora, as importâncias recebidas e os descontos efetuados.

14 - ANOTAÇÕES NAS CARTEIRAS PROFISSIONAIS

As empresas anotarão nas CTPS. As funções efetivamente exercidas por seus empregados, conforme Classificação Brasileira de Ocupações.

15 - DAS HOMOLOGAÇÕES NAS RESCISÕES

Serão sempre homologadas pelo Sindicato Profissional as rescisões de contrato de trabalho de todos os empregados que contarem com mais de 06 (seis) meses de trabalho na mesma empresa.

PARAGRAFO PRIMEIRO - O Sindicato Profissional compromete-se a manter atendimento para este fim, em sua sede, e sub sede, nos municípios de abrangência do Sindicato de segunda a sexta-feira no horário das 14:00 às 17:00 horas.

PARAGRAFO SEGUNDO - O Sindicato Profissional homologará todas as rescisões de contrato de trabalho. Caso discorde do teor da mesma, homologará com ressalvas no verso da mesma.

16 - AVISO PREVIO DE 60 DIAS

Para os empregados que tenham mais de 05 (cinco) anos de serviço ininterrupto na mesma empresa e que tenham mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, o aviso prévio a ser concedido pela empresa caso venha a ser demitido sem justa causa será de 60 (sessenta) dias ao invés de 30 (trinta), previsto na CLT.



17 - ATESTADOS MÉDICO ODONTOLÓGICO

As empresas aceitarão atestados médico/odontológico para justificar a falta ao serviço pelos empregados, quando estes forem fornecidos pela Previdência Social ou por profissional credenciado pelo Sindicato Profissional.

18 - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E INSTRUMENTOS DE TRABALHO

As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados, para uso exclusivo em serviço, equipamentos de proteção individual, quando o mesmo for por lei ou por elas exigido.

19 - SERVIÇO MILITAR

As empresas garantirão o emprego ao assalariado a partir do seu engajamento nas forças armadas, até 60 (sessenta) dias após a sua desmobilização, ressalvados os casos de pedido de demissão, justa causa ou acordo.

20 - QUADRO DE AVISOS

As empresas colocarão a disposição do Sindicato Profissional quadro de aviso para fixação de comunicados de interesse da categoria profissional, devendo tais comunicados antes da afixação serem devidamente vistos pela empresa, que permitirá, desde que não haja qualquer desincentivo no desempenho laboral de seus empregados.

21 - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

As empresas concederão aos seus empregados licença remunerada pelo tempo necessário para a prestação de exames escolares, desde que estejam matriculados em estabelecimento oficial ou reconhecido pelo órgão competente, sendo obrigatório aviso ao empregador, por escrito, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e posterior comprovação do exame realizado.

22 - SINDICALIZAÇÃO

As empresas se comprometem a colaborar com o Sindicato Profissional na sindicalização de seus empregados por meios ao seu alcance e a recolher aos cofres deste as mensalidades e os descontos por eles autorizados, estendendo-se aos empregados recém admitidos. O empregado que não mais quiser ser sócio, ou que sair da empresa deverá comunicar ao Sindicato Profissional.

23 - FERIAS PROPORCIONAIS

Fica assegurada ao empregado que solicitar seu pedido de demissão e que possuir menos de 01 (hum) ano de serviço e mais de 06 (seis) meses, o direito ao recebimento em pecúnia de férias proporcionais.

24 - ÉPOCA DE CONCESSÃO DE FÉRIAS

As férias coletivas ou individuais terão início sempre no primeiro dia útil da semana, excetuando-se somente no caso de serem pedidas pelo empregado em outra data, desde que assistido pelo Sindicato.

25 - APOSENTADORIA

Fica assegurada a estabilidade no emprego ao empregado que possuir 05 (cinco) anos ou mais de serviço na mesma empresa e 45 (quarenta e cinco) ou mais anos de idade, durante dezoito meses imediatamente anteriores a aquisição do direito de aposentadoria. Ao completar 30 (trinta) anos de contribuição extingue-se a estabilidade.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Em todos os casos, ficam ressalvadas as dispensas por justa causa, pedido de demissão, acordo entre as partes, ou encerramento de atividades.

PARÁGRAFO SEGUNDO - o empregado deverá dar ciência por escrito ao empregador do período que antecede a sua aposentadoria, sob pena de não poder valer-se da cláusula supra.

26 - CRECHE

As empresas se comprometem a manter convênio com creches, desde que estejam enquadradas na lei.



27 - LICENÇA A DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas concederão licença remunerada aos dirigentes sindicais para participarem de encontros, congressos, conferências e simpósios mediante solicitação por escrito com antecedência mínima de 10 (dez) dias nas seguintes condições:

- a) Fica limitado o período máximo de 20 (vinte) dias para os membros efetivos e diretoria e 15 (quinze) dias para os demais suplentes no decurso de 01 (um) ano.
- b) A soma dos dias de todos os membros empregados de uma mesma empresa não poderá ultrapassar 45 (quarenta e cinco) dias por ano.

28 - FERIADOS NOS SABADOS

Coincidindo o dia de feriado com sábado já compensado, as horas extras da jornada de trabalho prestadas de segunda a sexta-feira anterior, serão pagas como tais, com acréscimo de 65% (sessenta e cinco) por cento sobre as horas normais.

29 - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DA JORNADA

No sentido de suprir o disposto no art. 59, parágrafo 2. Da CLT., relativo a realização de acordo para compensação de horário de trabalho, fica acordado e oficializado tal regime para as empresas abrangidas pela presente Convenção que pretendam extinguir ou reduzir a jornada de trabalho aos sábados ou ainda compensação de dias úteis, com feriados de fins de semana nas seguintes condições:

- a) **EXTINÇÃO COMPLETA DE TRABALHO AOS SÁBADOS** - As empresas que vierem a extinguir a jornada de trabalho aos sábados, poderão prorrogá-la em até 02:00 (duas) horas diárias, nos dias anteriores, sem que seja devido o pagamento do adicional previsto em lei, para assim completarem às 44:00 (quarenta e quatro) horas semanais.
- b) **COMPENSAÇÃO DE DIAS DE SEMANA INTERCALADOS COM FERIADOS E FINS DE SEMANA** - As empresas poderão estabelecer, mediante acordo com os seus empregados, compensação de dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, com o objetivo de propiciar feriados e descanso mais prolongados, desde que assistidos pelo Sindicato.

PARÁGRAFO ÚNICO - As horas prorrogadas para compensação da jornada de trabalho nas situações acima especificadas, não poderão ser incorporadas ao salário a título de horas extras.

30 - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas que fazem adiantamento quinzenal a seus empregados se obrigam a mantê-lo.

31 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

As empresas descontarão de seus empregados, recolhendo aos cofres da entidade profissional conforme aprovado em Assembléia Geral Extraordinária, mediante guia por ela fornecida a contribuição confederativa, obedecendo os seguintes valores:

- a) **RS 8,00** (oito reais) dos empregados que percebam até 03 (três) pisos salariais da categoria.
- b) **RS 12,00** (doze reais) dos empregados que percebam acima de 03 (três) pisos salariais da categoria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A empresa efetuará o desconto no mês de julho/95, recolhendo os valores descontados aos cofres do Sindicato Profissional, até o dia 10 de agosto de 1995.

PARÁGRAFO SEGUNDO - No prazo de 10 (dez) dias após o recolhimento, a empresa deverá encaminhar ao Sindicato Profissional, relação contendo o nome do empregado e o valor da contribuição individual.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Qualquer divergência com relação a este desconto será resolvido entre o Sindicato Profissional e o empregado, uma vez que a empresa figura como mera intermediária, apenas com a obrigatoriedade de descontar estes valores na folha de pagamento.

PARÁGRAFO QUARTO - As empresas que não efetuaram o desconto previsto no período deverão fazer até novembro de 1996.



32 - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS

As empresas pagarão as diferenças que porventura houverem, com relação aos meses de maio/95 à abril de 1996, em 03 (três) parcelas iguais juntamente com o pagamento de setembro, outubro e novembro de 1996, pelo seu valor nominal.

33 - PREVALÊNCIA DAS NORMAS DESTA CONVENÇÃO

Pactam as partes a presente **CONVENÇÃO**, para o período de 01 de maio de 1995 a 30 de abril de 1996, ajustando condições salariais e de trabalho mais vantajosas para os trabalhadores do que as cláusulas concedidas pela sentença normativa proferida nos autos do processo TRT/SC/DC-ORI 608/95, que se encontra em tramitação perante o colendo TST (TST/ES/220.908/95-02) aguardando o julgamento de recursos ordinários interpostos pelo suscitante e suscitado. Assim sendo, as cláusulas e condições desta Convenção prevalecem sobre qualquer decisão adotada pelo TST nos autos do processo supra referido, a qual não se aplicará aos empregados das empresas abrangidas por este Sindicato. Neste sentido obrigam-se os Sindicatos (suscitante/suscitado) a peticionar de imediato junto ao TST a desistência dos recursos para que prevaleça o instrumento normativo ora acordado.

34 - FORMA

O presente instrumento é lavrado em 04 (quatro) vias de igual teor e forma, ficando as duas primeiras de posse do Sindicato Profissional, a terceira com o Sindicato Patronal e a quarta a depósito junto a Delegacia Regional do Trabalho em Florianópolis, Estado de Santa Catarina.

E, assim, por estarem de acordo firmam o presente instrumento, para que produza seus jurídicos e legais efeitos.

Caçador, 29 de Agosto de 1996.

JOÃO ELIAS SIMONETTO
Presidente

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE SERRARIAS,
TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS E
LAMINADAS, AGLOMERADOS DE FIBRA DE
MADEIRAS DE CAÇADOR

LUIZ ALTAIR ZAMPRÔNIO
Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS
INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MO-
BILIÁRIO DE CAÇADOR.

MINISTÉRIO DO TRABALHO
DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO EM S.C.
SERVIÇO DE RELAÇÕES DO TRABALHO

CONVENÇÃO COLETIVA Nº **792**

Convenção Coletiva de Trabalho registrada
nosta DRT/SC às fls. 48 do livro nº 18
com vigência 01 / 05 / 95 à
30 / 04 / 96
Florianópolis, 02 / 09 / 96.

P/ CARLOS ARTUR BARBOZA
Chefe Serviço Relações do Trabalho
DRT/SC

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1996-1997

Pelo presente instrumento, de um lado o **(SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE CAÇADOR SC)**, com sede na rua Benjamin Constant, n. 76 nesta cidade de Caçador Estado de Santa Catarina, e o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE SERRARIAS, CARPINTARIAS, TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADAS, AGLOMERADOS E CUFAS DE FIBRA DE MADEIRA DE CAÇADOR (SC)**, com endereço na Avenida Barão do Rio Branco, n. 327 2. Andar, por seus representantes legais abaixo assinados, fica estabelecida e firmada, dentro de suas bases territoriais, a ser aplicada aos contratos individuais a seguinte **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, regidos pelas cláusulas e condições abaixo:

01 - VIGÊNCIA

A presente Convenção terá vigência de 01 (um) ano, iniciando-se em 01/05/96 e encerrando-se em 30/04/97.

02 - ABRANGÊNCIA

Esta Convenção abrange todos os empregados e empresas integrantes da categoria profissional e econômica, situados nos municípios de Caçador, Videira, Pinheiro Preto, Rio das Antas, Tangará, Fraiburgo e Lebon Régie, a exceção dos empregados das empresas PRIMO TEDESCO SA. e ADAMI SA. MADEIRAS, tendo em vista que estas firmaram Acordos Coletivos de Trabalho de aplicação exclusiva às suas empresas e com a mesma vigência, onde ficou estabelecida a exclusão das mesmas em relação ao aqui ajustado.

03 - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos integrantes da Categoria Profissional, serão reajustados em 01/05/96, no percentual de 18,35% (IPC/INPC), (dezoito vírgula trinta e cinco por cento), incidente sobre os salários vigentes em 01/05/95, compreendendo-se todos os reajustes/antecipações espontâneas ou compulsórias concedidas no período revisado (01/05/95 à 30/04/96), seja em decorrência de legislação salarial vigente, seja como antecipação de revisão de dissídio coletivo, exceto os decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou de localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os empregados que tenham sido admitidos em data posterior a 01/05/95, terão os seus salários reajustados de forma proporcional aos meses trabalhados ou fração superior a 15 dias.

04 - AUMENTO REAL

Sobre os salários já reajustados na forma da cláusula anterior, será aplicado o percentual de 03% (três por cento), a título de aumento real de salários.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - No critério de reajuste ora estipulado estão satisfeitos todos os índices de que trata a lei, bem como, eventuais perdas referente a reposição e revisão salarial ocorridas na vigência da Convenção Coletiva anterior.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os empregados que tenham sido admitidos em data posterior a 01/05/95, terão seus salários reajustados de forma proporcional aos meses trabalhados, inclusive o aumento real, ou fração superior a quinze dias.

05 - SALÁRIO NORMATIVO - Fica estabelecido um salário normativo a partir de 01/05/96, da seguinte forma: Na Admissão R\$ 160,00 (cento e sessenta reais) E após 60 dias de trabalho na empresa R\$ 190,00 (cento e noventa reais).

PARÁGRAFO ÚNICO - Sobre os salários acima mencionados não se aplica o aumento real.

06 - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 75% (setenta e cinco por cento), sobre o valor da hora normal.

07 - ADICIONAL NOTURNO

A hora noturna será remunerada com um adicional de 35% (trinta e cinco por cento), sobre a hora normal.

08 - PREMIO ASSIDUIDADE

A empresa concederá um prêmio de assiduidade de R\$ 3,78 (três reais e setenta e oito centavos) aos empregados que durante o mês não tenham falta(s) ao serviço, justificada(s) ou não, pago juntamente com o salário do mês de competência.

09 - SALÁRIO SUBSTITUTO

Ao empregado admitido na empresa, para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido o salário igual ao do empregado de menor salário na função, após 60 (sessenta) dias de experiência, sem considerar as vantagens pessoais.

10 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Fica estabelecido a limitação de 60 (sessenta) dias para o contrato de experiência, podendo a empresa optar por firmá-lo, inicialmente por 30 (trinta) dias, com prorrogação por igual período, sempre entregando cópia do mesmo ao empregado.

11 - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

No caso de rescisão por justa causa a empresa comunicará por escrito ao empregado o dispositivo legal em que incidiu.

12 - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

Fica garantido o emprego à gestante até 60 (sessenta) dias após o término da estabilidade prevista na Constituição Federal.

13 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão aos seus empregados prova cabal do pagamento de seus proventos, contendo pelo menos o nome do empregado, empresa pagadora, as importâncias recebidas e os descontos efetuados.

14 - ANOTAÇÕES NAS CARTEIRAS PROFISSIONAIS

As empresas anotarão nas CTPS. As funções efetivamente exercidas por seus empregados, conforme Classificação Brasileira de Ocupações.

15 - DAS HOMOLOGAÇÕES NAS RESCISÕES

Serão sempre homologadas pelo Sindicato Profissional as rescisões de contrato de trabalho de todos os empregados que contarem com mais de 05 (cinco) meses de trabalho na mesma empresa.

PARAGRAFO PRIMEIRO - O Sindicato Profissional compromete-se a manter atendimento para este fim, em sua sede, e sub sede, nos municípios de abrangência do Sindicato de segunda a sexta-feira no horário das 14:00 às 17:00 horas.

PARAGRAFO SEGUNDO - O Sindicato Profissional homologará todas as rescisões de contrato de trabalho. Caso discorde do teor da mesma, homologará com ressalvas no verso da mesma.

16 - AVISO PREVIO DE 60 DIAS

Para os empregados que tenham mais de 05 (cinco) anos de serviço ininterrupto na mesma empresa e que tenham mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, o aviso prévio a ser concedido pela empresa caso venha a ser demitido sem justa causa será de 60 (sessenta) dias ao invés de 30 (trinta), previsto na CLT.

17 - ATESTADOS MÉDICO ODONTOLÓGICO

As empresas aceitarão atestados médico/odontológico para justificar a falta ao serviço pelos empregados, quando estes forem fornecidos pela Previdência Social ou por profissional credenciado pelo Sindicato Profissional.

18 - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E INSTRUMENTOS DE TRABALHO

As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados, para uso exclusivo em serviço, equipamentos de proteção individual, quando o mesmo for por lei ou por elas exigido.

19 - SERVIÇO MILITAR

As empresas garantirão o emprego ao assalariado a partir do seu engajamento nas forças armadas, até 60 (sessenta) dias após a sua desmobilização, ressalvados os casos de pedido de demissão, justa causa ou acordo.

20 - QUADRO DE AVISOS

As empresas colocarão a disposição do Sindicato Profissional quadro de aviso para fixação de comunicados de interesse da categoria profissional, devendo tais comunicados antes da afixação serem devidamente vistados pela empresa, que permitirá, desde que não haja qualquer desincentivo no desempenho laboral de seus empregados.

21 - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

As empresas concederão aos seus empregados licença remunerada pelo tempo necessário para a prestação de exames escolares, desde que estejam matriculados em estabelecimento oficial ou reconhecido pelo órgão competente, sendo obrigatório aviso ao empregador, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas e posterior comprovação do exame realizado.

22 - SINDICALIZAÇÃO

As empresas se comprometem a colaborar com o Sindicato Profissional na sindicalização de seus empregados por meios ao seu alcance e a recolher nos cofres deste as mensalidades e os descontos por eles autorizados, estendendo-se aos empregados recém admitidos. O empregado que não mais quiser ser sócio, ou que sair da empresa deverá comunicar ao Sindicato Profissional.

23 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Fica assegurada ao empregado que solicitar seu pedido de demissão e que possuir menos de 01 (um) ano de serviço e mais de 06 (seis) meses, o direito ao recebimento em pecúnia de férias proporcionais.

24 - ÉPOCA DE CONCESSÃO DE FÉRIAS

As férias coletivas ou individuais terão início sempre no primeiro dia útil da semana, excetuando-se somente no caso de serem pedidas pelo empregado em outra data, desde que assistido pelo Sindicato.

25 - APOSENTADORIA

Fica assegurada a estabilidade no emprego ao empregado que possuir 05 (cinco) anos ou mais de serviço na mesma empresa e 45 (quarenta e cinco) ou mais anos de idade, durante dezoito meses imediatamente anteriores a aquisição do direito de aposentadoria. Ao completar 30 (trinta) anos de contribuição extingue-se a estabilidade.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Em todos os casos, ficam ressalvadas as dispensas por justa causa, pedido de demissão, acordo entre as partes, ou encerramento de atividades.

PARÁGRAFO SEGUNDO - o empregado deverá dar ciência por escrito ao empregador do período que antecede a sua aposentadoria, sob pena de não poder valer-se da cláusula supra.

26 - AUXÍLIO FUNERAL

A empresa reembolsará as despesas funerárias decorrentes de óbito de seus empregados. No valor de 02 (dois) salários da categoria.

27 - CRECHE

As empresas se comprometem a manter convênio com creche, desde que estejam enquadradas na lei.

28 - LICENÇA A DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas concederão licença remunerada aos dirigentes sindicais para participarem de encontros, congressos, conferências e simpósios mediante solicitação por escrito com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas nas seguintes condições:

- a) Fica limitado o período máximo de 20 (vinte) dias para os membros efetivos e diretoria e 15 (quinze) dias para os demais suplentes no decurso de 01 (um) ano.
- b) A soma dos dias de todos os membros empregados de uma mesma empresa não poderá ultrapassar 45 (quarenta e cinco) dias por ano.

29 - FERIADOS NOS SABADOS

Coincidindo o dia de feriado com sábado já compensado, as horas extras da jornada de trabalho prestadas de segunda a sexta-feira anterior, serão pagas como tais, com acréscimo de 75% (setenta e cinco) por cento sobre as horas normais.

30 - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DA JORNADA

No sentido de suprir o disposto no art. 59, parágrafo 2. Da CLT., relativo a realização de acordo para compensação de horário de trabalho, fica acordado e oficializado tal regime para as empresas abrangidas pela presente Convenção que pretendam extinguir ou reduzir a jornada de trabalho aos sábados ou ainda compensação de dias úteis, com feriados de fins de semana nas seguintes condições:

- a) **EXTINÇÃO COMPLETA DE TRABALHO AOS SÁBADOS** - As empresas que vierem a extinguir a jornada de trabalho aos sábados, poderão prorrogá-la em até 02:00 (duas) horas diárias, nos dias anteriores, sem que seja devido o pagamento do adicional previsto na lei, para assim completarem às 400 (quarenta e quatro) horas semanais. *desde que indenizados pelo sindicato*
- b) **COMPENSAÇÃO DE DIAS DE SEMANA INTERCALADOS COM FERIADOS E FINS DE SEMANA** - As empresas poderão estabelecer, mediante acordo com os seus empregados, compensação de dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, com o objetivo de propiciar feriados e descanso mais prolongados, desde que assistidos pelo Sindicato.

PARÁGRAFO ÚNICO - As horas prorrogadas para compensação da jornada de trabalho nas situações acima especificadas, não poderão ser incorporadas ao salário a título de horas extras.

31 - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas que fazem adiantamento quinzenal a seus empregados se obrigam a mantê-lo.

32 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

As empresas descontarão de seus empregados, recolhendo aos cofres da entidade profissional conforme aprovado em Assembleia Geral Extraordinária, mediante guia por ela fornecida a contribuição confederativa, obedecendo os seguintes valores:

- a) R\$ 10,00 (dez reais) dos empregados que percebam até 03 (três) pisos salariais da categoria.
- b) R\$ 12,00 (doze reais) dos empregados que percebam acima de 03 (três) pisos salariais da categoria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A empresa efetuará o desconto no mês de julho/96, recolhendo os valores descontados aos cofres do Sindicato Profissional, até o dia 10 de agosto de 1996.

PARÁGRAFO SEGUNDO - No prazo de 10 (dez) dias após o recolhimento, a empresa deverá encaminhar ao Sindicato Profissional, relação contendo o nome do empregado e o valor da contribuição individual.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Qualquer divergência com relação a este desconto será resolvido entre o Sindicato Profissional e o empregado, uma vez que a empresa figura como mera intermediária, apenas com a obrigatoriedade de descontar estes valores na folha de pagamento.

PARÁGRAFO QUARTO - As empresas que não efetuaram o desconto no mês de julho deverão fazer juntamente com o salário de mês de setembro, obedecendo as condições acima.

33 - CASOS OMISSOS

Os casos omissos serão regulados pela Consolidação das Leis do Trabalho e pela legislação posterior sobre a matéria.

34 - REVISÃO

A prorrogação ou revisão parcial ou total dos presentes dispositivos somente poderá ser objeto de negociação dentro de 60 (sessenta) dias anteriores ao término desta Convenção.

35 - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO DISPOSTO NESTE INSTRUMENTO DE CONVENÇÃO

Fica estabelecida multa de 05 (cinco) por cento do salário normativo da categoria por empregado atingido pelo não cumprimento de qualquer cláusula do presente acordo. A multa será devida se o infrator deixar de sanar a falha dentro de 10 (dez) dias, que será marcado por aviso escrito pela parte prejudicada. Quando o infrator for a empresa, a multa será revertida ao trabalhador. Na hipótese do não cumprimento da cláusula que impõe contribuição em favor do sindicato profissional, a multa reverterá em favor do mesmo.

36 - AFIXAÇÃO DE CÓPIAS

Cópias da presente convenção serão obrigatoriamente afixadas de modo visível nas sedes do sindicato e das empresas, dentro de 15 (quinze) dias da data do registro na repartição pública competente.

37 - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS

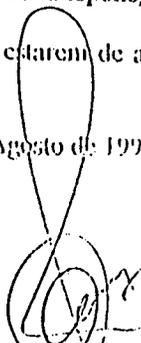
As empresas pagarão as diferenças que porventura houverem, com relação aos meses de maio/96 à setembro/96, pelo seu valor nominal, em duas parcelas iguais vencíveis em 20 de setembro e 20 de outubro de 1996.

38 - FORMA

O presente instrumento é lavrado em 04 (quatro) vias de igual teor e forma, ficando as duas primeiras de posse do Sindicato Profissional, a terceira com o Sindicato Patronal e a quarta a depósito junto a Delegacia Regional do Trabalho em Florianópolis, Estado de Santa Catarina.

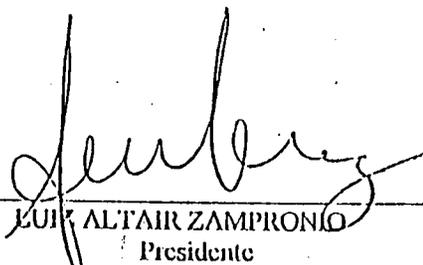
E assim, por estarem de acordo firmam o presente instrumento, para que produza seus jurídicos e legais efeitos.

Caçador, 29 de Agosto de 1996.



JOÃO ELIAS SIMONETTO
Presidente

SINDICATO DA INDUSTRIA DE SERRARIAS,
TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS E
LAMINADAS, AGLOMERADOS DE FIBRA DE
MADEIRAS DE CAÇADOR



LUIZ ALTAIR ZAMPONIO
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS
INDUSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MO-
BILIARIO DE CAÇADOR.

SECRETARIA JUDICIÁRIA

TRIBUNAL DE INIRMACÃO DE ACÓRDÃO

Nº 199/98

Imposito aos interessados, nos processos abaixo discriminados, por todo o conteúdo das atas dos atos de seus acordãos, lavrados pelos respectivos Juizes (Relatores/Redatores designados) do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS

Processo TRT/SC-DC-ORL 001672/97

Acórdão: 003101/98 - Relator Juiz C. A. Godoy Ilha
SUSCITANTE(S): SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE CAÇADOR
SUSCITADO(S): SINDICATO DA INDÚSTRIA DA MADEIRA DE CAÇADOR
Adv(s): GILBERTO XAVIER ANTUNES E OUTROS FLS.51; NEOBERTO GERALDO ALESTRIN E OUTROS FLS. 62 E 196

ACORDAM os Juizes da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Segunda Região, por maioria, vencido o Exmº Juiz Nilton Rogério Neves (Revisor), REJEITAR a preliminar de carência de ação, em face da irregularidade do "quorum" na assembleia geral da categoria, formulada pelo suscitado. No mérito, rejeitam instituir as seguintes normas e condições de trabalho entre o suscitante SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE CAÇADOR e o suscitado SINDICATO DA INDÚSTRIA DA MADEIRA DE CAÇADOR:

Cláusula 1ª - SALÁRIO NORMATIVO: fica estabelecido um salário normativo da seguinte forma: na admissão R\$ 160,00 (cento e sessenta reais). E após 60 (sessenta) dias de trabalho na empresa R\$ 190,00 (cento e noventa reais).

Cláusula 2ª - HORAS EXTRAS: as horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 75% (setenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

Cláusula 3ª - ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA: fica assegurado o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados à alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

Cláusula 4ª - ADICIONAL NOTURNO: a hora noturna será remunerada com um adicional de 35% (trinta e cinco por cento) sobre a hora normal.

Cláusula 5ª - FÉRIAS - INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO: o início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de trabalho semanal.

Cláusula 6ª - SUBSTITUIÇÕES: o empregado que sofrer substituição temporária, desde que não seja meramente eventual, terá direito a igual salário ao do substituído, excluídas vantagens pessoais, enquanto durar a substituição.

Cláusula 7ª - GARANTIA DE EMPREGO. APOSENTADORIA: fica assegurada a estabilidade no emprego ao empregado que possuir 05 (cinco) anos ou mais de serviço na mesma empresa e 45 (quarenta e cinco) ou mais anos de idade, durante deztois meses imediatamente anteriores à aquisição do direito de aposentadoria. Ao completar 30 (trinta) anos de contribuição extingue-se a estabilidade, § primeiro - Em todos os casos, ficam ressalvadas as dispensas por justa causa, pedido de demissão, acerto entre as partes, ou encerramento de atividades. § segundo - o empregado deverá dar ciência por escrito ao empregador do período que antecede a sua aposentadoria, sob pena de não poder valer-se da estabilidade supracitada.

Cláusula 8ª - SERVIÇO MILITAR - GARANTIA DE EMPREGO AO ALISTANDO: fica garantido o emprego do alistando, desde a data de incorporação no serviço militar até 30 (trinta) dias após a baixa.

Cláusula 9ª - EQUIPAMENTOS 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 instrumentos de trabalho.

Cláusula 10ª - ADONO DE FALTAS DO 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 estabelecimento de ensino oficial ou autorizado legalmente e mediante comunicação prévia ao empregador, com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas, e comprovação oportuna.

Cláusula 11ª - CRECHE: determina-se a instalação do local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existentes na empresa mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesete) anos, facultado o convênio com creches.

Cláusula 12ª - FÉRIAS PROPORCIONAIS: ao empregado que rescindir espontaneamente o contrato de trabalho, desde que com tempo de serviço superior ou igual a 6 (seis) meses na empresa, será assegurado o pagamento de férias proporcionais.

Cláusula 13ª - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO: o empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, reconhecendo a empresa o pagamento dos dias não trabalhados.

Cláusula 14ª - DISPENSA DE EMPREGADO: o empregado despedido será informado, por escrito, dos motivos da dispensa.

Cláusula 15ª - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: os atestados fornecidos por médicos e dentistas das entidades sindicais profissionais que mantiverem convênio com o INSS serão aceitos pelas empresas para todos os efeitos legais.

Cláusula 16ª - EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS: os exames médicos e laboratoriais exigidos pelo empregador e efetuados nos locais por ele determinados serão por ele pagos.

Cláusula 17ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO: o pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e do qual constará a remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados ou total da produção, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FURTS.

Cláusula 18ª - ATRIBUIÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL: as empresas ficam obrigadas a anotar na Carteira de Trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Cláusula 19ª - QUADRO DE AVISOS: será afixado, na empresa, quadro de avisos do sindicato, para comunicados de interesse dos empregados, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

Cláusula 20ª - ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA: fica assegurado o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados à alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva, com prévia comunicação ao empregador.

Cláusula 21ª - MULTA, OBRIGAÇÃO DE FAZER: será aplicada multa, por descumprimento de obrigação de fazer, no valor equivalente a 5% (cinco por cento) do salário básico, em favor do empregado prejudicado.

Cláusula 22ª - VIOLÊNCIA: a presente sentença normativa terá vigência de 01 (um) ano, com início em 1º.05.97 e término em 30.04.98.

Foram vencidos, quanto às Cláusulas instituídas, os Exm's Juizes:
 1ª - parcialmente, C.A. Godoy Ilha (Relator), Itaci de Sá e José Caetano Rodrigues;
 2ª - Nilton Rogério Neves (Revisor), Lourdes Dreyer e Telmo Joaquim Nunes;
 3ª - J.L. Moreira Cacciarri e Telmo Joaquim Nunes;
 4ª - Nilton Rogério Neves (Revisor), Lourdes Dreyer e Telmo Joaquim Nunes;
 7ª - parcialmente, Nilton Rogério Neves (Revisor);
 8ª - J.L. Moreira Cacciarri e Telmo Joaquim Nunes;
 11 - Nilton Rogério Neves (Revisor), J.L. Moreira Cacciarri e Telmo Joaquim Nunes;
 12 - Nilton Rogério Neves (Revisor), Lourdes Dreyer e Telmo Joaquim Nunes;
 15 - pelo voto de desempate da Presidência, vencidos, parcialmente, os Exm's Juizes Nilton Rogério Neves (Revisor), J.L. Moreira Cacciarri, Lourdes Dreyer e Telmo Joaquim Nunes;
 20 - parcialmente, C.A. Godoy Ilha (Relator), Itaci de Sá e José Caetano Rodrigues.

A seguir, resolveram os Exm's Juizes da Seção Especializada em Dissídios Coletivos não instituir as demais postulações, aqui relacionadas pela sua numeração original:

01 - REAJUSTE SALARIAL, pelo voto de desempate da Presidência, vencidos os Exm's Juizes C.A. Godoy Ilha (Relator), Angela Maria Almeida Ribeiro, Itaci de Sá e José Caetano Rodrigues, que a instituíam no percentual de 4% (quatro por cento).

02 - AUMENTO REAL, pelo voto de desempate da Presidência, vencidos os Exm's Juizes C.A. Godoy Ilha (Relator), Angela Maria Almeida Ribeiro, Itaci de Sá e José Caetano Rodrigues, que a instituíam no percentual de 2% (dois por cento).

04 - REAJUSTE AUTOMÁTICO DE SALÁRIOS. 06 - JORNADA DE TRABALHO. 07 - GARANTIA GERAL DE EMPREGO, vencidos os Exm's Juizes C.A. Godoy Ilha (Relator), Itaci de Sá e José Caetano Rodrigues.

08 - GARANTIA DO NÚMERO DE EMPREGOS. 09 - REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS. 11 - COMPLEMENTAÇÃO DE SALÁRIO-BENEFÍCIO. 12 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS DA EMPRESA, vencidos os Exm's Juizes J.L. Moreira Cacciarri, Itaci de Sá e José Caetano Rodrigues.

13 - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E FARMACÊUTICA. 14 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO, vencidos os Exm's Juizes Itaci de Sá e José Caetano Rodrigues.

17 - CÔMPUTO DAS FÉRIAS. 18 - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO. 19 - PAGAMENTO DE FÉRIAS. 20 - CESTA BÁSICA.

21 - CONVOCACÃO EXTRAORDINÁRIA. 22 - MÃO-DE-OBRA DE TERCEIROS, vencidos os Exm's Juizes C.A. Godoy Ilha (Relator), Itaci de Sá e José Caetano Rodrigues.

23 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE, LETRAS "a", "b", "d", "f" e "g" da postulação de nº 25 - GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO. 26 - INTERVALOS NA JORNADA. 27 - FUNÇÕES VAGAS.

28 - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO, vencido o Exmº Juiz José Caetano Rodrigues. 30 - FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO.

31 - SALÁRIO-FAMÍLIA PAGO PELA EMPRESA. 32 - AUXÍLIO-EDUCAÇÃO. 35 - 13º SALÁRIO NO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. 37 - AVISO PRÉVIO, vencido o Exmº Juiz José Caetano Rodrigues.

40 - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES, vencidos os Exm's Juizes Itaci de Sá e José Caetano Rodrigues. 41 - ADIANTAMENTO SALARIAL QUINZENAL. 42 - MORA SALARIAL.

43 - HORÁRIO DE PAGAMENTO E CONCESSÃO DE VALES. 44 - INDENIZAÇÃO POR ACIDENTE DE TRABALHO. 45 - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS. 46 - PRÊMIO-APOSENTADORIA. 47 - DESLIGAMENTO POR PEDIDO DE DISPENSA DE EMPREGADO APOSENTADO.

48 - QUITAÇÃO DO INPC NAS RESCISÕES CONTRATUAIS. 50 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA. 52 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. 57 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA, vencidos os Exm's Juizes J.L. Moreira Cacciarri, Itaci de Sá e José Caetano Rodrigues.

58 - SUBVENÇÃO PATRONAL. 59 - VERBAS DEVIDAS À ENTIDADE PROFISSIONAL. 60 - PERDAS SALARIAIS. 61 - PRÊMIO ASSIDUIDADE, vencidos os Exm's Juizes C.A. Godoy Ilha (Relator), Itaci de Sá e José Caetano Rodrigues.

62 - AUXÍLIO-FUNERAL. 63 - ENFERMARIA E EQUIPAMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS. 64 - CIPAs. 65 - OBRIGATORIEDADE DE PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO PROFISSIONAL NAS REUNIÕES NO LOCAL DE TRABALHO.

66 - APOSENTADORIA ESPECIAL.

Custas no importe de R\$ 100,00 (cem reais), calculadas sobre o valor arbitrado de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), a serem recolhidas pelo suscitado: SINDICATO DA INDÚSTRIA DA MADEIRA DE CAÇADOR.

Processo TRT/SC-AQ-REQ 003325/97

Acórdão: 003102/98 - Relator Juiz J. L. Moreira Cacciarri

AGRAVANTE(S): SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DAS PEQUENAS E MICROEMPRESAS DE FLORIANÓPOLIS, SÃO JOSÉ, PALHOÇA E BIGUAÇU - SC

AGRAVADO(S): DESPACHO DO EXMº JUÍZ RELATOR NO PROC. AT-CAU 3348/97

INTERESSADO(S): 1. SINDICATO DOS EMPREGADOS DAS PEQUENAS E MICROEMPRESAS DE FLORIANÓPOLIS, SÃO JOSÉ, PALHOÇA E BIGUAÇU - SC

2. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Adv(s): JOSÉ RAFAEL FREITAS DE MELO; MARIA LUCILIA FREITAS DE MELO

PROCURADOR MARCOS VINÍCIO ZANCHETTA

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1998 -1999



Pelo presente instrumento, de um lado o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE CAÇADOR SC), com sede na rua Benjamin Constant, nº 76 nesta cidade de Caçador (SC), e o SINDICATO DA INDÚSTRIA DE SERRARIAS, CARPINTARIAS, TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADAS, AGLOMERADOS E CHAPAS DE FIBRA DE MADEIRA DE CAÇADOR (SC), com endereço na Avenida Barão do Rio Branco, nº 327 - 2º Andar, nesta Cidade de Caçador (SC), por seus representantes legais abaixo assinados, mediante autorização das respectivas assembleias gerais, fica estabelecida e firmada, dentro de suas bases territoriais a ser aplicada aos contratos individuais a seguinte CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, regidos pelas cláusulas e condições abaixo:

1. PREÂMBULO

As Entidades Sindicais firmatárias da presente Convenção, reuniram-se após o julgamento do Dissídio Coletivo DC-REV-2002/98, e, tendo em vista que a respeitável Sentença Normativa não satisfaz aos interesses das duas partes, resolveram, mediante concessões recíprocas, firmar o presente instrumento que substitui e prevalece na integralidade sob qualquer aspecto legal, todas as cláusulas que estão "sub judice" junto ao TST, tornando-as sem efeito, devendo as partes protocolar junto ao TST a desistência dos recursos, para que prevaleça o Instrumento Normativo ora acordado.

02 - VIGÊNCIA

A presente Convenção terá vigência de 01 (um) ano, iniciando-se em 01.05 98 e encerrando-se em 30/04/99.

03 - ABRANGÊNCIA

Esta Convenção abrange todos os empregados e empresas integrantes da categoria profissional e econômica, situados nos municípios de Caçador, Videira, Pinheiro Preto, Rio das Antas, Tangará, Fraiburgo, Lebon Régis, Arroio Trinta, Macieira, Calmon, Salto Veloso, Iomerê.

04 - SALÁRIO NORMATIVO

normativo da seguinte forma:

Fica estabelecido um salário a partir de 01.05.98

Na admissão R\$ 160,00 (cento e sessenta reais) e após 60 (sessenta) dias de trabalho na empresa R\$ 190,00 (cento e noventa reais)

05 - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta) por cento, sobre o valor da hora normal.



06 - ADICIONAL NOTURNO

A hora noturna será remunerada com um adicional de 35% (trinta e cinco por cento), sobre a hora normal.

07 - SALÁRIO SUBSTITUTO

Ao empregado admitido na empresa, para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido o salário igual ao do empregado de menor salário na função, após 60 (sessenta) dias de experiência, sem considerar as vantagens pessoais.

08 - PRÊMIO ASSIDUIDADE

A empresa concederá um prêmio assiduidade de R\$ 3,78 (três reais e setenta e oito centavos), aos empregados que durante o mês não tenham falta(s) ao serviço, justificada(s) ou não, pago juntamente com o salário do mês de competência.

09 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Fica estabelecido a limitação de 60 (sessenta) dias para o contrato de experiência, podendo a empresa optar por firmá-lo, inicialmente por 30 (trinta) dias, com prorrogação por igual período, sempre entregando cópia do mesmo ao empregado.

10 - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

No caso de rescisão por justa causa a empresa comunicará por escrito ao empregado o dispositivo legal em que incidiu.

11 - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

Fica garantido o emprego à gestante até 60 (sessenta) dias após o término da estabilidade prevista na Constituição Federal.

12 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão aos seus empregados prova cabal do pagamento de seus proventos, contendo pelo menos o nome do empregado, empresa pagadora, as importâncias recebidas e os descontos efetuados.

13 - ANOTAÇÕES NA CTPS

As empresas anotarão nas CTPS, as funções efetivamente exercidas por seus empregados, conforme Classificação Brasileira de Ocupações.



14 - DAS HOMOLOGAÇÕES NAS RESCISÕES

Serão sempre homologadas pelo Sindicato Profissional as rescisões de contrato de trabalho de todos os empregados que contarem com mais de 05 (cinco) meses de trabalho na mesma empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O Sindicato Profissional compromete-se a manter atendimento para este fim, em sua sede, e sub sede, nos municípios de abrangência do Sindicato de segunda a sexta-feira no horário das 14:00 às 17:00 horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O Sindicato Profissional homologará todas as rescisões de contrato de trabalho. Caso discorde do teor da mesma, homologará com ressalvas no verso da mesma.

15- AVISO PRÉVIO DE 60 DIAS

Para os empregados que tenham mais de 05 (cinco) anos de serviço ininterrupto na mesma empresa e que tenham mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, o aviso prévio a ser concedido pela empresa caso venha a ser demitido sem justa causa será de 60 (sessenta) dias ao invés de 30 (trinta), previsto na Constituição Federal.

16-ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas aceitarão atestados médico/odontológico para justificar a falta ao serviço pelos empregados, quando estes forem fornecidos pela Previdência Social ou por profissional credenciado pelo Sindicato Profissional.

INSTRUMENTOS DE TRABALHO

17 - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E

As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados, para uso exclusivo em serviço, equipamentos de proteção individual quando o mesmo for por lei ou por elas exigido

18 - SERVIÇO MILITAR

As empresas garantirão o emprego ao assalariado a partir do seu engajamento nas forças armadas, até 60 (sessenta) dias após a sua desincorporação, ressalvados os casos de pedido de demissão, justa causa ou acordo

19 - QUADRO DE AVISOS

As empresas colocarão a disposição do Sindicato Profissional quadro de aviso para fixação de comunicados de interesse da categoria profissional, devendo tais comunicados antes da afixação serem devidamente vistado pela empresa, que permitirá, desde que não haja qualquer desincentivo no desempenho laboral de seus empregados.



20 - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

As empresas concederão aos seus empregados licença remunerada pelo tempo necessário para a prestação de exames escolares, desde que estejam matriculados em estabelecimento oficial ou reconhecido pelo órgão competente, sendo obrigatório aviso ao empregador, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas e posterior comprovação do exame realizado.

21 - SINDICALIZAÇÃO

As empresas se comprometem a colaborar com o Sindicato Profissional na sindicalização de seus empregados por meios ao seu alcance e a recolher aos cofres deste as mensalidades e os descontos por eles autorizados, estendendo-se aos empregados recém admitidos. O empregado que não mais quiser ser sócio, ou que sair da empresa deverá comunicar ao Sindicato Profissional.

22 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Fica assegurada ao empregado que solicitar seu pedido de demissão e que possuir menos de 01 (um) ano de serviço e mais de 06 (seis) meses, o direito ao recebimento em pecúnia de férias proporcionais.

23 - ÉPOCA DE CONCESSÃO DE FÉRIAS

As férias coletivas ou individuais terão início sempre no primeiro dia útil da semana, excetuando-se somente no caso de serem pedidas pelo empregado em outra data, desde que assistido pelo Sindicato.

24 - APOSENTADORIA

Fica assegurada a estabilidade no emprego ao empregado que possuir 05 (cinco) anos ou mais de serviço na mesma empresa e 45 (quarenta e cinco) ou mais anos de idade, durante dezoito meses imediatamente anteriores a aquisição do direito de aposentadoria. Com a aquisição do direito à aposentadoria cessa a estabilidade.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Em todos os casos ficam ressalvadas as dispensas por justa causa, pedido de demissão, acordo entre as partes, ou encerramento de atividades.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O empregado deverá dar ciência por escrito ao empregador do período que antecede a sua aposentadoria, sob pena de não poder valer-se da cláusula supra.

25 - AUXÍLIO FUNERAL

A empresa reembolsará as despesas funerárias decorrentes de óbito de seus empregados. No valor de 02 (dois) pisos salariais da categoria.



26 - CRECHE

As empresas se comprometem a manter convênio com creches, desde que estejam enquadradas na lei

27 - LICENÇA A DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas concederão licença remunerada aos dirigentes sindicais para participarem de encontros, congressos, conferências e simpósios mediante solicitação por escrito com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas nas seguintes condições.

a) Fica limitado o período máximo de 20 (vinte) dias para os membros efetivos e diretoria e 15 (quinze) dias para os demais suplentes no decurso de 01 (um) ano.

b) A soma dos dias de todos os membros empregados de uma mesma empresa não poderá ultrapassar 45 (quarenta e cinco) dias por ano.

28 - FERIADOS NOS SÁBADOS

Coincidindo o dia de feriado com sábado já compensado, as horas extras da jornada de trabalho prestadas de segunda a sexta-feira anterior, serão pagas como tais, com acréscimo de 50% (cinquenta) por cento sobre as horas normais.

JORNADA

29 - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DA

No sentido de suprir o disposto no art. 59 parágrafo 2. Da CLT, relativo a realização de acordo para compensação de horário de trabalho, fica acordado e oficializado tal regime para as empresas abrangidas pela presente Convenção que pretendam extinguir ou reduzir a jornada de trabalho aos sábados ou ainda compensação de dias úteis, com feriados de fins de semana nas seguintes condições:

a) **EXTINÇÃO COMPLETA DE TRABALHO AOS SÁBADOS** - As empresas que vierem a extinguir a jornada de trabalho aos sábados poderão prorrogá-la em até 02.00 (duas) horas diárias, nos dias anteriores, sem que seja devido o pagamento do adicional previsto em lei, para assim completarem às 44.00 (quarenta e quatro) horas semanais.

b) **COMPENSAÇÃO DE DIAS DE SEMANA INTERCALADOS COM FERIADOS E FINS DE SEMANA** - As empresas poderão estabelecer, mediante acordo com os seus empregados, compensação de dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, com o objetivo de propiciar feriados de descanso mais prolongados, desde que assistidos pelo Sindicato.

PARÁGRAFO ÚNICO - As horas prorrogadas para compensação da jornada de trabalho nas situações acima especificadas, não poderão ser incorporadas ao salário a título de horas extras.



30 - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas que fazem adiantamento quinzenal a seus empregados se obrigam a mantê-lo.

31 - CASOS OMISSOS

Os casos omissos serão regulados pela Consolidação das Leis do Trabalho e pela legislação posterior sobre a matéria

32 - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO DISPOSTO NESTE INSTRUMENTO DE CONVENÇÃO

Fica estabelecida multa de 05 (cinco) por cento do salário normativo da categoria por empregado atingido pelo não cumprimento de qualquer cláusula do presente acordo. A multa será devida se o infrator deixar de sanar a falha dentro de 10(dez) dias, que será marcado por aviso escrito pela parte prejudicada. Quando o infrator for a empresa, a multa será revertida ao trabalhador. Na hipótese do não cumprimento da cláusula que imponha contribuição em favor do sindicato profissional, a multa reverterá em favor do mesmo.

33 - AFIXAÇÃO DE CÓPIAS

Cópias da presente convenção serão obrigatoriamente afixadas de modo visível nas sedes do sindicato e das empresas, dentro de 15 (quinze) dias da data do registro na repartição pública competente.

34 - FORMA

O presente instrumento é lavrado em 06 (seis) vias de igual teor e forma, ficando as duas primeiras de posse do Sindicato Profissional, a terceira com o Sindicato Patronal e a quarta a depósito junto a Delegacia Regional do Trabalho em Florianópolis, Estado de Santa Catarina.

E, assim, por estarem de acordo firmam o presente instrumento, para que produza seus jurídicos e legais efeitos.

Caçador, 23 de maio de 1999

JOÃO ELIAS SIMONETTO
Presidente

Sindicato da Indústria de Serrarias, Carpintarias, Tanoarias, Madeiras, Compensadas e Laminadas, Aglomerados e Chapas de Fibra de Madeira de Caçador.

ADELMIR M. DA SILVA
Presidente

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Caçador.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1999-2000



Pelo presente instrumento, de um lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE CAÇADOR SC**), com sede na rua Benjamin Constant, nº 76 nesta cidade de Caçador Estado de Santa Catarina, e o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE SERRARIAS, CARPINTARIAS, TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADAS, AGLOMERADOS E CHAPAS DE FIBRA DE MADEIRA DE CAÇADOR (SC)**, com endereço na Avenida Barão do Rio Branco, n. 327 2º Andar, por seus representantes legais abaixo assinados, mediante autorização das respectivas assembléias gerais, fica estabelecida e firmada, dentro de suas bases territoriais, a ser aplicada aos contratos individuais a seguinte **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, regidos pelas cláusulas e condições abaixo:

01 - VIGÊNCIA

A presente Convenção terá vigência de 01 (hum) ano, iniciando-se em 01/05/99 e encerrando-se em 30/04/2000.

02 - ABRANGÊNCIA

Esta Convenção abrange todos os empregados e empresas integrantes da categoria profissional e econômica, situados nos municípios de Caçador, Videira, Pinheiro Preto, Rio das Antas, Tangará, Fraiburgo, Lebon Régis, Calmon, Arroio Trinta, Macieira, Salto Veloso e Iomerê.

03 - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos integrantes da Categoria Profissional, serão reajustados em 01/05/99, pela aplicação do índice correspondente a 7% (sete por cento), sobre o salário devido em 01.05.98, compensando-se todos os reajustes/antecipações espontâneas ou compulsórias concedidas desde 01.05.98, até a data da assinatura da presente convenção, salvo os decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antigüidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou de localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os empregados que tenham sido admitidos em data posterior a 01.05.98, terão os seus salários reajustados de forma proporcional aos meses trabalhados ou fração superior a 15 (quinze dias).

PARÁGRAFO SEGUNDO - Receberão também os empregados um abono de R\$ 20,00 ~~vinte~~ (reais), pagáveis juntamente com o salário dos mês de maio.

04 - SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido um salário normativo a partir de 01/05/99, da seguinte forma: **Na Admissão R\$ 171,20** (cento e setenta e um real e vinte



centavos) e após 60 dias de trabalho na empresa R\$ 204,60 (duzentos e quatro reais e sessenta centavos).

05 - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal.

06 - ADICIONAL NOTURNO

A hora noturna será remunerada com um adicional de 35% (trinta e cinco por cento), sobre a hora normal.

07 - SALÁRIO SUBSTITUTO

Ao empregado admitido na empresa, para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido o salário igual ao do empregado de menor salário na função, após 60 (sessenta) dias de experiência, sem considerar as vantagens pessoais.

08 - PRÊMIO ASSIDUIDADE

A empresa concederá um prêmio assiduidade de R\$ 4,00 (quatro reais), aos empregados que durante o mês não tenham falta(s) ao serviço, justificada(s) ou não, pago juntamente com o salário do mês de competência.

09 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Fica estabelecido a limitação de 60 (sessenta) dias para o contrato de experiência, podendo a empresa optar por firma-lo, inicialmente por 30 (trinta) dias, com prorrogação por igual período, sempre entregando copia do mesmo ao empregado.

10 - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

No caso de rescisão por justa causa a empresa comunicará por escrito ao empregado o dispositivo legal em que incidiu.

11 - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

Fica garantido o emprego à gestante até 60 (sessenta) dias após o término da estabilidade prevista na Constituição Federal.

12 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão aos seus empregados prova cabal do pagamento de seus proventos, contendo pelo menos o nome do empregado, empresa pagadora, as importâncias recebidas e os descontos efetuados.



13 - ANOTAÇÕES NA CTPS

As empresas anotarão nas CTPS. As funções efetivamente exercidas por seus empregados, conforme Classificação Brasileira de Ocupações.

14 - DAS HOMOLOGAÇÕES NAS RESCISÕES

Serão sempre homologadas pelo Sindicato Profissional as rescisões de contrato de trabalho de todos os empregados que contarem com mais de 05 (cinco) meses de trabalho na mesma empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O Sindicato Profissional compromete-se a manter atendimento para este fim, em sua sede, e sub sede, nos municípios de abrangência do Sindicato de segunda a sexta-feira no horário das 14:00 às 17:00 horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O Sindicato Profissional homologará todas as rescisões de contrato de trabalho. Caso discorde do teor da mesma, homologará com ressalvas no verso da mesma.

15 - AVISO PRÉVIO DE 60 DIAS

Para os empregados que tenham mais de 05 (cinco) anos de serviço ininterrupto na mesma empresa e que tenham mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, o aviso prévio a ser concedido pela empresa caso venha a ser demitido sem justa causa será de 60 (sessenta) dias ao invés de 30 (trinta), previsto na Constituição Federal.

16 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas aceitarão atestados médico/odontológico para justificar a falta ao serviço pelos empregados, quando estes forem fornecidos pela Previdência Social ou por profissional credenciado pelo Sindicato Profissional.

17 - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E INSTRUMENTOS DE TRABALHO

As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados, para uso exclusivo em serviço, equipamentos de proteção individual, quando o mesmo for por lei ou por elas exigido.

18 - SERVIÇO MILITAR

As empresas garantirão o emprego ao assalariado a partir do seu engajamento nas forças armadas, até 60 (sessenta) dias após a sua desincorporação, ressalvados os casos de pedido de demissão, justa causa ou acordo.

19 - QUADRO DE AVISOS

As empresas colocarão a disposição do Sindicato Profissional quadro de aviso para fixação de comunicados de interesse da categoria profissional, devendo tais comunicados antes da afixação serem devidamente vistos pela empresa, que permitirá, desde que não haja qualquer desincentivo no desempenho laboral de seus empregados.

20 - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

As empresas concederão aos seus empregados licença remunerada pelo tempo necessário para a prestação de exames escolares, desde que estejam matriculados em estabelecimento oficial ou reconhecido pelo órgão competente, sendo obrigatório aviso ao empregador, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas e posterior comprovação do exame realizado.

21 - SINDICALIZAÇÃO

As empresas se comprometem a colaborar com o Sindicato Profissional na sindicalização de seus empregados por meios ao seu alcance e a recolher aos cofres deste as mensalidades e os descontos por eles autorizados, estendendo-se aos empregados recém admitidos. O empregado que não mais quiser ser sócio, ou que sair da empresa deverá comunicar ao Sindicato Profissional.

22 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Fica assegurada ao empregado que solicitar seu pedido de demissão e que possuir menos de 01 (hum) ano de serviço e mais de 06 (seis) meses, o direito ao recebimento em pecúnia de férias proporcionais.

23 - ÉPOCA DE CONCESSÃO DE FÉRIAS

As férias coletivas ou individuais terão início sempre no primeiro dia útil da semana, excetuando-se somente no caso de serem pedidas pelo empregado em outra data, desde que assistido pelo Sindicato.

24 - APOSENTADORIA

Fica assegurada a estabilidade no emprego ao empregado que possuir 05 (cinco) anos ou mais de serviço na mesma empresa e 45 (quarenta e cinco) ou mais anos de idade, durante dezoito meses imediatamente anteriores a aquisição do direito de aposentadoria. Com a aquisição do direito à aposentadoria cessa o direito a estabilidade.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Em todos os casos, ficam ressalvadas as dispensas por justa causa, pedido de demissão, acordo entre as partes, ou encerramento de atividades.

PARÁGRAFO SEGUNDO - o empregado deverá dar ciência por escrito ao empregador do período que antecede a sua aposentadoria, sob pena de não poder valer-se da cláusula supra.



25 - AUXÍLIO FUNERAL

A empresa reembolsará as despesas funerárias decorrentes de óbito de seus empregados. No valor de 02 (dois) pisos salariais da categoria.

26 - CRECHE

As empresas se comprometem a manter convênio com creches, desde que estejam enquadradas na lei.

27 - LICENÇA A DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas concederão licença remunerada aos dirigentes sindicais para participarem de encontros, congressos, conferências e simpósios mediante solicitação por escrito com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas nas seguintes condições:

a) Fica limitado o período máximo de 20 (vinte) dias para os membros efetivos e diretoria e 15 (quinze) dias para os demais suplentes no decurso de 01 (hum) ano.

b) A soma dos dias de todos os membros empregados de uma mesma empresa não poderá ultrapassar 45 (quarenta e cinco) dias por ano.

28 - FERIADOS NOS SÁBADOS

Coincidindo o dia de feriado com sábado já compensado, as horas extras da jornada de trabalho prestadas de segunda a sexta-feira anterior, serão pagas como tais, com acréscimo de 60% (sessenta) por cento sobre as horas normais.

JORNADA

29 - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DA

No sentido de suprir o disposto no art. 59, parágrafo 2. Da CLT. , relativo a realização de acordo para compensação de horário de trabalho, fica acordado e oficializado tal regime para as empresas abrangidas pela presente Convenção que pretendam extinguir ou reduzir a jornada de trabalho aos sábados ou ainda compensação de dias úteis, com feriados de fins de semana nas seguintes condições:

a) **EXTINÇÃO COMPLETA DE TRABALHO AOS SÁBADOS** - As empresas que vierem a extinguir a jornada de trabalho aos sábados, poderão prorrogá-la em até 02:00 (duas) horas diárias, nos dias anteriores, sem que seja devido o pagamento do adicional previsto em lei, para assim completarem às 44:00 (quarenta e quatro) horas semanais.

b) **COMPENSAÇÃO DE DIAS DE SEMANA INTERCALADOS COM FERIADOS E FINS DE SEMANA** - As empresas poderão estabelecer, mediante acordo com os seus empregados, compensação de dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, com o objetivo de propiciar feriados e descanso mais prolongados, desde que assistidos pelo Sindicato.



PARÁGRAFO ÚNICO - As horas prorrogadas para compensação da jornada de trabalho nas situações acima especificadas, não poderão ser incorporadas ao salário a título de horas extras.

30 - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas que fazem adiantamento quinzenal a seus empregados se obrigam a mantê-lo.

31 - CASOS OMISSOS

Os casos omissos serão regulados pela Consolidação das Leis do Trabalho e pela legislação posterior sobre a matéria.

32 - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO DISPOSTO NESTE INSTRUMENTO DE CONVENÇÃO

Fica estabelecida multa de 05 (cinco) por cento do salário normativo da categoria por empregado atingido pelo não cumprimento de qualquer cláusula do presente acordo. A multa será devida se o infrator deixar de sanar a falha dentro de 10(dez) dias, que será marcado por aviso escrito pela parte prejudicada. Quando o infrator for a empresa, a multa será revertida ao trabalhador. Na hipótese do não cumprimento da cláusula que imponha contribuição em favor do sindicato profissional, a multa reverterá em favor do mesmo.

33 - AFIXAÇÃO DE CÓPIAS

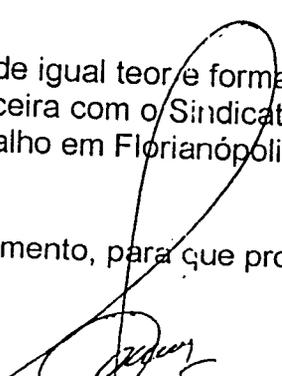
Cópias da presente convenção serão obrigatoriamente afixadas de modo visível nas sedes do sindicato e das empresas, dentro de 15 (quinze) dias da data do registro na repartição pública competente.

34 - FORMA

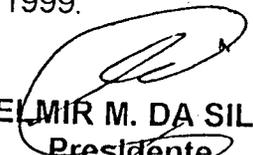
O presente instrumento é lavrado em 04 (quatro) vias de igual teor e forma, ficando as duas primeiras de posse do Sindicato Profissional, a terceira com o Sindicato Patronal e a quarta a depósito junto a Delegacia Regional do Trabalho em Florianópolis, Estado de Santa Catarina.

E, assim, por estarem de acordo firmam o presente instrumento, para que produza seus jurídicos e legais efeitos:

Caçador, 23 de maio de 1999.


JOÃO ELIAS SIMONETTO
Presidente

Sindicato da Indústria de Serrarias
Carp., Tanoarias, Madeiras, Comp.
e Laminadas, Aglo. e Chapas de
de Fibra de Madeira de Caçador.


ADELMIR M. DA SILVA
Presidente

Sindicato dos Trabalhadores
nas Indústrias da Construção
e do Mobiliário de Caçador.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2000-2001

Pelo presente instrumento, de um lado o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE CAÇADOR SC), com sede na rua Benjamin Constant, nº 76 nesta cidade de Caçador Estado de Santa Catarina, e o SINDICATO DA INDÚSTRIA DE SERRARIAS, CARPINTARIAS, TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADAS, AGLOMERADOS E CHAPAS DE FIBRA DE MADEIRA DE CAÇADOR (SC), com endereço na Avenida Barão do Rio Branco, n. 327 2º Andar, por seus representantes legais abaixo assinados, mediante autorização das respectivas assembleias gerais, fica estabelecida e firmada, dentro de suas bases territoriais, a ser aplicada aos contratos individuais a seguinte CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, regidos pelas cláusulas e condições abaixo:

01 - VIGÊNCIA

A presente Convenção terá vigência de 01 (hum) ano, iniciando-se em 01/05/2000 e encerrando-se em 30/04/2001.

02 - ABRANGÊNCIA

Esta Convenção abrange todos os empregados e empresas integrantes da categoria profissional e econômica, situados nos municípios de Caçador, Videira, Pinheiro Preto, Rio das Antas, Tangará, Fraiburgo, Lebon Régis, Calmon, Arroio Trinta, Macieira, Salto Veloso e Iomerê.

03 - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos integrantes da Categoria Profissional, serão reajustados em 01/05/2000, pela aplicação do índice correspondente a 6% (seis por cento), sobre o salário devido em 01.05.99, compensando-se todos os reajustes/antecipações espontâneas ou compulsórias concedidas desde 01.05.99, até a data da assinatura da presente convenção, salvo os decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antigüidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou de localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os empregados que tenham sido admitidos em data posterior a 01.05.99, terão os seus salários reajustados de forma proporcional aos meses trabalhados ou fração superior a 15 (quinze dias).

04 - SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido um salário normativo a partir de 01/05/2000, da seguinte forma: Na Admissão R\$ 182,24 (cento e oitenta e dois reais e vinte e quatro centavos), e após 60 dias de trabalho na empresa R\$ 217,80 (duzentos e dezessete reais e oitenta centavos).



05 - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal.

06 - ADICIONAL NOTURNO

A hora noturna será remunerada com um adicional de 35% (trinta e cinco por cento), sobre a hora normal.

07 - SALÁRIO SUBSTITUTO

Ao empregado admitido na empresa, para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido o salário igual ao do empregado de menor salário na função, após 60 (sessenta) dias de experiência, sem considerar as vantagens pessoais.

08 - PRÊMIO ASSIDUIDADE

A empresa concederá um prêmio assiduidade de R\$ 4,24 (quatro reais e vinte e quatro centavos), aos empregados que durante o mês não tenham falta(s) ao serviço, justificada(s) ou não, pago juntamente com o salário do mês de competência.

09 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Fica estabelecido a limitação de 60 (sessenta) dias para o contrato de experiência, podendo a empresa optar por firma-lo, inicialmente por 30 (trinta) dias, com prorrogação por igual período, sempre entregando copia do mesmo ao empregado.

10 - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

No caso de rescisão por justa causa a empresa comunicará por escrito ao empregado o dispositivo legal em que incidiu.

11 - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

Fica garantido o emprego à gestante até 60 (sessenta) dias após o término da estabilidade prevista na Constituição Federal.

12 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão aos seus empregados prova cabal do pagamento de seus proventos, contendo pelo menos o nome do empregado, empresa pagadora, as importâncias recebidas e os descontos efetuados.



13 - ANOTAÇÕES IIA CTPS

As empresas anotarão na CTPS, as funções efetivamente exercidas por seus empregados, conforme Classificação Brasileira de Ocupações.

14 - DAS HOMOLOGAÇÕES NAS RESCISÕES

Serão sempre homologadas pelo Sindicato Profissional as rescisões do contrato de trabalho de todos os empregados que contarem com mais de 05 (cinco) meses de trabalho na mesma empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O Sindicato Profissional compromete-se a manter atendimento para este fim, em sua sede, e sub sede, nos municípios de abrangência do Sindicato de segunda a sexta-feira no horário das 14:00 às 17:00 horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O Sindicato Profissional homologará todas as rescisões de contrato de trabalho. Caso discorde do teor da mesma, homologará com ressalvas no verso da mesma.

15 - AVISO PRÉVIO DE 60 DIAS

Para os empregados que tenham mais de 05 (cinco) anos de serviço ininterrupto na mesma empresa e que tenham mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, o aviso prévio a ser concedido pela empresa caso venha a ser demitido sem justa causa será de 60 (sessenta) dias ao invés de 30 (trinta), previsto na Constituição Federal.

16 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas aceitarão atestados médico/odontológico para justificar a falta ao serviço pelos empregados, quando estes forem fornecidos pela Previdência Social ou por profissional credenciado pelo Sindicato Profissional.

17 - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E INSTRUMENTOS DE TRABALHO

As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados, para uso exclusivo em serviço, equipamentos de proteção individual, quando o mesmo for por lei ou por elas exigido.

18 - SERVIÇO MILITAR

As empresas garantirão o emprego ao assalariado a partir do seu engajamento nas forças armadas, até 60 (sessenta) dias após a sua desincorporação, ressalvados os casos de pedido de demissão, justa causa ou acordo

19 - QUADRO DE AVISOS

As empresas colocarão a disposição do Sindicato Profissional quadro de aviso para fixação de comunicados de interesse da categoria profissional, devendo tais comunicados antes da afixação serem devidamente vistos pela empresa, que permitirá, desde que não haja qualquer desincentivo no desempenho laboral de seus empregados.

20 - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

As empresas concederão aos seus empregados licença remunerada pelo tempo necessário para a prestação de exames escolares, desde que estejam matriculados em estabelecimento oficial ou reconhecido pelo órgão competente, sendo obrigatório aviso ao empregador, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas e posterior comprovação do exame realizado.

21 - SINDICALIZAÇÃO

As empresas se comprometem a colaborar com o Sindicato Profissional na sindicalização de seus empregados por meios ao seu alcance e a recolher aos cofres deste as mensalidades e os descontos por eles autorizados, estendendo-se aos empregados recém admitidos. O empregado que não mais quiser ser sócio, ou que sair da empresa deverá comunicar ao Sindicato Profissional.

22 - ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL

Fica assegurado o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva, com prévia comunicação ao empregador e autorização deste.

23- FÉRIAS PROPORCIONAIS

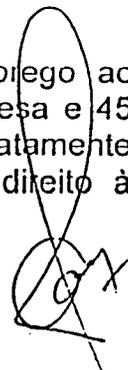
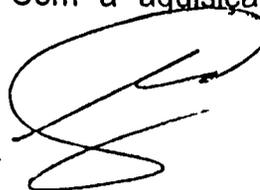
Fica assegurada ao empregado que solicitar seu pedido de demissão e que possuir menos de 01 (um) ano de serviço e mais de 06 (seis) meses, o direito ao recebimento em pecúnia de férias proporcionais.

24 - ÉPOCA DE CONCESSÃO DE FÉRIAS

As férias coletivas ou individuais terão início sempre no primeiro dia útil da semana, excetuando-se somente no caso de serem pedidas pelo empregado em outra data, desde que assistido pelo Sindicato.

25 - APOSENTADORIA

Fica assegurada a estabilidade no emprego ao empregado que possuir 05 (cinco) anos ou mais de serviço na mesma empresa e 45, (quarenta e cinco) ou mais anos de idade, durante dezoito meses imediatamente anteriores a aquisição do direito de aposentadoria. Com a aquisição do direito à aposentadoria cessa o direito a estabilidade.





PARÁGRAFO PRIMEIRO - Em todos os casos, ficam ressalvadas as dispensas por justa causa, pedido de demissão, acordo entre as partes, ou encerramento de atividades.

PARÁGRAFO SEGUNDO - o empregado deverá dar ciência por escrito ao empregador do período que antecede a sua aposentadoria, sob pena de não poder valer-se da cláusula supra.

26 - AUXÍLIO FUNERAL

A empresa reembolsará as despesas funerárias decorrentes de óbito de seus empregados. No valor de 02 (dois) pisos salariais da categoria.

27 - CRECHE

As empresas se comprometem a manter convênio com creches, desde que estejam enquadradas na lei.

28 - LICENÇA A DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas concederão licença remunerada aos dirigentes sindicais para participarem de encontros, congressos, conferências e simpósios mediante solicitação por escrito com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas nas seguintes condições:

a) Fica limitado o período máximo de 20 (vinte) dias para os membros efetivos e diretoria e 15 (quinze) dias para os demais suplentes no decurso de 01 (um) ano.

b) A soma dos dias de todos os membros empregados de uma mesma empresa não poderá ultrapassar 45 (quarenta e cinco) dias por ano.

29 - FERIADOS NOS SÁBADOS

Coincidindo o dia de feriado com sábado já compensado, as horas extras da jornada de trabalho prestadas de segunda a sexta-feira anterior, serão pagas como tais, com acréscimo de 60% (sessenta) por cento sobre as horas normais.

30 - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DA JORNADA

No sentido de suprir o disposto no art. 59, parágrafo 2.º da CLT., relativo a realização de acordo para compensação de horário de trabalho, fica acordado e oficializado tal regime para as empresas abrangidas pela presente Convenção que pretendam extinguir ou reduzir a jornada de trabalho aos sábados ou ainda compensação de dias úteis, com feriados de fins de semana nas seguintes condições:

a) **EXTINÇÃO COMPLETA DE TRABALHO AOS SÁBADOS** - As empresas que vierem a extinguir a jornada de trabalho aos sábados, poderão prorrogá-la em até 02:00 (duas) horas diárias, nos dias anteriores, sem que seja

devido o pagamento do adicional previsto em lei, para assim completarem às 44:00 (quarenta e quatro) horas semanais.

b) COMPENSAÇÃO DE DIAS DE SEMANA INTERCALADOS COM FERIADOS E FINS DE SEMANA - As empresas poderão estabelecer, mediante acordo com os seus empregados, compensação de dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, com o objetivo de propiciar feriados e descanso mais prolongados, desde que assistidos pelo Sindicato.

PARÁGRAFO ÚNICO - As horas prorrogadas para compensação da jornada de trabalho nas situações acima especificadas, não poderão ser incorporadas ao salário a título de horas extras.

31 - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas que fazem adiantamento quinzenal a seus empregados se obrigam a mantê-lo.

32 - BANCO DE HORAS

O Sindicato Profissional se compromete a discutir, individualmente e por empresa a possibilidade da implantação do banco de horas, quando solicitado por estas.

33 - CASOS OMISSOS

Os casos omissos serão regulados pela Consolidação das Leis do Trabalho e pela legislação posterior sobre a matéria.

34 - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO DISPOSTO NESTE INSTRUMENTO DE CONVENÇÃO

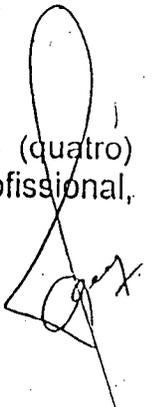
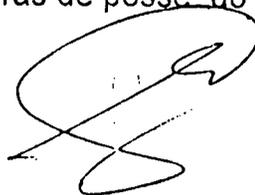
Fica estabelecida multa de 05 (cinco) por cento do salário normativo da categoria por empregado atingido pelo não cumprimento de qualquer cláusula do presente acordo. A multa será devida se o infrator deixar de sanar a falha dentro de 10(dez) dias, que será marcado por aviso escrito pela parte prejudicada. Quando o infrator for a empresa, a multa será revertida ao trabalhador. Na hipótese do não cumprimento da cláusula que imponha contribuição em favor do sindicato profissional, a multa reverterá em favor do mesmo.

35 - AFIXAÇÃO DE CÓPIAS

Cópias da presente convenção serão obrigatoriamente afixadas de modo visível nas sedes do sindicato e das empresas, dentro de 15 (quinze) dias da data do registro na repartição pública competente.

36 - FORMA

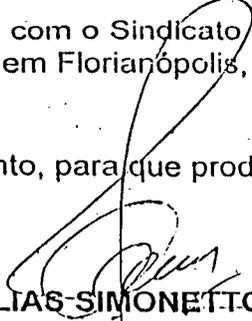
O presente instrumento é lavrado em 04 (quatro) vias de igual teor e forma, ficando as duas primeiras de posse do Sindicato Profissional,

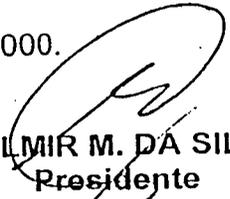




a terceira com o Sindicato Patronal e a quarta a depósito junto a Delegacia Regional do Trabalho em Florianópolis, Estado de Santa Catarina.

E, assim, por estarem de acordo firmam o presente instrumento, para que produza seus jurídicos e legais efeitos.
Caçador, 22 de maio de 2000.


JOÃO ELIAS SIMONETTO
Presidente
Sindicato da Indústria de Serrarias Carp., Tanoarias, Madeiras, Comp. e Laminadas, Aglo. e Chapas de Fibra de Madeira de Caçador.


ADELMIR M. DA SILVA
Presidente
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Caçador.

MINISTERIO DO TRABALHO
DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO EM S.C.
SERVIÇO DE RELAÇÕES DO TRABALHO
CONVENÇÃO COLETIVA Nº. # 6 4 3
Convenção Coletiva de Trabalho registrada nesta DRT/SC às fls. 42 do livro nº 22, com vigência 01/05/00 a 30/04/01
Florianópolis, 31/05/2000


P. Maria Angélica Michelin
Chefe do Serviço de Relações do Trabalho



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2001-2002

Pelo presente instrumento, de um lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE CAÇADOR (SC)**, com sede na rua Benjamin Constant, nº 76 nesta cidade de Caçador Estado de Santa Catarina, e o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE SERRARIAS, CARPINTARIAS, TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADAS, AGLOMERADOS E CHAPAS DE FIBRA DE MADEIRA DE CAÇADOR (SC)**, com endereço na Avenida Barão do Rio Branco, n. 327 2º Andar, por seus representantes legais abaixo assinados, mediante autorização das respectivas assembleias gerais, fica estabelecida e firmada, dentro de suas bases territoriais, a ser aplicada aos contratos individuais a seguinte **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, regidos pelas cláusulas e condições abaixo:

01 - VIGÊNCIA

A presente Convenção terá vigência de 01 (hum) ano, iniciando-se em 01/05/2001 e encerrando-se em 30/04/2002.

02 - ABRANGÊNCIA

Esta Convenção abrange todos os empregados e empresas integrantes da categoria profissional e econômica, situados nos municípios de Caçador, Videira, Pinheiro Preto, Rio das Antas, Tangará, Fraiburgo, Lebon Régis, Calmon, Arroio Trinta, Macieira, Salto Veloso e Iomerê.

03 - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos integrantes da Categoria Profissional serão reajustados em 01/05/2001, pela aplicação do índice correspondente a 8% (oito por cento) sobre o salário devido em 01.05.2000, compensando-se todos os reajustes/antecipações espontâneas ou compulsórias concedidas desde 01.05.2000, até a data da assinatura da presente convenção, salvo os decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antigüidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou de localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os empregados que tenham sido admitidos em data posterior a 01.05.2000, terão os seus salários reajustados de forma proporcional aos meses trabalhados ou fração superior a 15 (quinze dias).

04 - SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido um salário normativo a partir de 01/05/2001 da seguinte forma: **Na Admissão R\$ 200,20** (duzentos reais e vinte centavos), e **após 60 dias de trabalho na empresa R\$ 237,60** (duzentos e trinta e sete reais e sessenta centavos)

05 - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal.



06 - ADICIONAL NOTURNO

A hora noturna será remunerada com um adicional de 35% (trinta e cinco por cento), sobre a hora normal.

07 - SALÁRIO SUBSTITUTO

Ao empregado admitido na empresa, para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido o salário igual ao do empregado de menor salário na função, após 60 (sessenta) dias de experiência, sem considerar as vantagens pessoais.

08 - PRÊMIO ASSIDUIDADE

A empresa concederá um prêmio assiduidade de R\$ 4.70 (quatro reais e setenta centavos), aos empregados que durante o mês não tenham falta(s) ao serviço, justificada(s) ou não, pago juntamente com o salário do mês de competência.

09 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Fica estabelecido a limitação de 60 (sessenta) dias para o contrato de experiência, podendo a empresa optar por firmá-lo, inicialmente por 30 (trinta) dias, com prorrogação por igual período, sempre entregando cópia do mesmo ao empregado.

10 - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

No caso de rescisão por justa causa a empresa comunicará por escrito ao empregado o dispositivo legal em que incidiu.

11 - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

Fica garantido o emprego à gestante até 60 (sessenta) dias após o término da estabilidade prevista na Constituição Federal.

12 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão aos seus empregados prova cabal do pagamento de seus proventos, contendo pelo menos o nome do empregado, empresa pagadora, as importâncias recebidas e os descontos efetuados.

13 - ANOTAÇÕES NA CTPS

As empresas anotarão na CTPS, as funções efetivamente exercidas por seus empregados, conforme Classificação Brasileira de Ocupações.

14 - DAS HOMOLOGAÇÕES NAS RESCISÕES

Serão sempre homologadas pelo Sindicato Profissional as rescisões de contrato de trabalho de todos os empregados que contarem com mais de 05 (cinco) meses de trabalho na mesma empresa.



PARÁGRAFO PRIMEIRO - O Sindicato Profissional compromete-se a manter atendimento para este fim, em sua sede, e sub sede, nos municípios de abrangência do Sindicato de segunda a sexta-feira no horário das 14:00 às 17:00 horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O Sindicato Profissional homologará todas as rescisões de contrato de trabalho. Caso discorde do teor da mesma, homologará com ressalvas no verso da mesma.

15 - AVISO PRÉVIO DE 60 DIAS

Para os empregados que tenham mais de 05 (cinco) anos de serviço ininterrupto na mesma empresa e que tenham mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, o aviso prévio a ser concedido pela empresa caso venha a ser demitido sem justa causa será de 60 (sessenta) dias ao invés de 30 (trinta), previsto na Constituição Federal.

16 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas aceitarão atestados médico/odontológico para justificar a falta ao serviço pelos empregados, quando estes forem fornecidos pela Previdência Social ou por profissional credenciado pelo Sindicato Profissional.

17 - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E INSTRUMENTOS DE TRABALHO

As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados, para uso exclusivo em serviço, equipamentos de proteção individual, quando o mesmo for por lei ou por elas exigido.

18 - SERVIÇO MILITAR

As empresas garantirão o emprego ao assalariado a partir do seu engajamento nas forças armadas, até 60 (sessenta) dias após a sua desincorporação, ressalvados os casos de pedido de demissão, justa causa ou acordo.

19 - QUADRO DE AVISOS

As empresas colocarão a disposição do Sindicato Profissional quadro de aviso para fixação de comunicados de interesse da categoria profissional, devendo tais comunicados antes da afixação serem devidamente vistados pela empresa, que permitirá, desde que não haja qualquer desincentivo no desempenho laboral de seus empregados

20 - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

As empresas concederão aos seus empregados licença remunerada pelo tempo necessário para a prestação de exames escolares, desde que estejam matriculados em estabelecimento oficial ou reconhecido pelo órgão competente, sendo obrigatório aviso ao empregador, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas e posterior comprovação do exame realizado.



21 - SINDICALIZAÇÃO

As empresas se comprometem a colaborar com o Sindicato Profissional na sindicalização de seus empregados por meios ao seu alcance e a recolher aos cofres deste as mensalidades e os descontos por eles autorizados, estendendo-se aos empregados recém admitidos. O empregado que não mais quiser ser sócio, ou que sair da empresa deverá comunicar ao Sindicato Profissional.

22 - ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL

Fica assegurado o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva, com prévia comunicação ao empregador e autorização deste.

23- FÉRIAS PROPORCIONAIS

Fica assegurada ao empregado que solicitar seu pedido de demissão e que possuir menos de 01 (hum) ano de serviço e mais de 06 (seis) meses, o direito ao recebimento em pecúnia de férias proporcionais.

24 - ÉPOCA DE CONCESSÃO DE FÉRIAS

As férias coletivas ou individuais terão início sempre no primeiro dia útil da semana, excetuando-se somente no caso de serem pedidas pelo empregado em outra data, desde que assistido pelo Sindicato.

25 - APOSENTADORIA

Fica assegurada a estabilidade no emprego ao empregado que possuir 05 (cinco) anos ou mais de serviço na mesma empresa e 45 (quarenta e cinco) ou mais anos de idade, durante dezoito meses imediatamente anteriores a aquisição do direito de aposentadoria. Com a aquisição do direito à aposentadoria cessa o direito a estabilidade.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Em todos os casos, ficam ressalvadas as dispensas por justa causa, pedido de demissão, acordo entre as partes, ou encerramento de atividades.

PARÁGRAFO SEGUNDO - o empregado deverá dar ciência por escrito ao empregador do período que antecede a sua aposentadoria, sob pena de não poder valer-se da cláusula supra.

26 - AUXÍLIO FUNERAL

A empresa reembolsará as despesas funerárias decorrentes de óbito de seus empregados. No valor de 02 (dois) pisos salariais da categoria.

27 - CRECHE

As empresas se comprometem a manter convênio com creches desde que estejam enquadradas na lei.



33 - CASOS OMISSOS

Os casos omissos serão regulados pela Consolidação das Leis do Trabalho e pela legislação posterior sobre a matéria.

34 - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO DISPOSTO NESTE INSTRUMENTO DE CONVENÇÃO

Fica estabelecida multa de 05 (cinco) por cento do salário normativo da categoria por empregado atingido pelo não cumprimento de qualquer cláusula do presente acordo. A multa será devida se o infrator deixar de sanar a falha dentro de 10(dez) dias, que será marcado por aviso escrito pela parte prejudicada. Quando o infrator for a empresa, a multa será revertida ao trabalhador. Na hipótese do não cumprimento da cláusula que imponha contribuição em favor do sindicato profissional, a multa reverterá em favor do mesmo.

35 - AFIXAÇÃO DE CÓPIAS

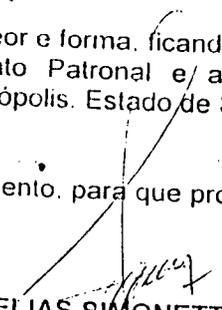
Cópias da presente convenção serão obrigatoriamente afixadas de modo visível nas sedes do sindicato e das empresas, dentro de 15 (quinze) dias da data do registro na repartição pública competente.

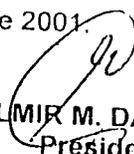
36 - FORMA

O presente instrumento é lavrado em 04 (quatro) vias de igual teor e forma, ficando as duas primeiras de posse do Sindicato Patronal e a quarta a depósito junto a Delegacia Regional do Trabalho em Florianópolis, Estado de Santa Catarina.

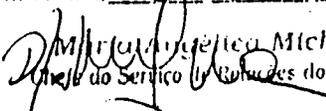
E, assim, por estarem de acordo firmam o presente instrumento, para que produza seus jurídicos e legais efeitos.

Caçador, 29 de maio de 2001.


JOÃO ELIAS SIMONETTO
Presidente
Sindicato da Indústria de Serrarias
Carp., Tanoarias, Madeiras, Comp.
e Laminadas, Aglo. e Chapas de
de Fibra de Madeira de Caçador.


ADELMIR M. DA SILVA
Presidente
Sindicato dos Trabalhadores
nas Indústrias da Construção
e do Mobiliário de Caçador.

MINISTÉRIO DO TRABALHO
DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO EM S.C.
SERVIÇO DE RELAÇÕES DO TRABALHO
CONVENÇÃO COLETIVA Nº. # 1.133
Convenção Coletiva de Trabalho registrada nesta
DRT/SC às fls. 70 do livro nº 23 com
vigência de 01/05/01 a 30/04/02
Florianópolis, 20/07/01


Michelina
Chefe do Serviço de Relações do Trabalho

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2002/2003

Pelo presente instrumento, de um lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE CAÇADOR (SC)**, com sede na rua Benjamin Constant, nº 76 nesta cidade de Caçador Estado de Santa Catarina, e o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE SERRARIAS, CARPINTARIAS, TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADAS, AGLOMERADOS E CHAPAS DE FIBRA DE MADEIRA DE CAÇADOR (SC)**, com endereço na Avenida Barão do Rio Branco, n. 327 2º Andar, por seus representantes legais abaixo assinados, mediante autorização das respectivas assembléias gerais, fica estabelecida e firmada, dentro de suas bases territoriais, a ser aplicada aos contratos individuais a seguinte **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, regidos pelas cláusulas e condições abaixo:

01 – VIGÊNCIA

A presente Convenção terá vigência de 01 (hum) ano, iniciando-se em 01/05/2002 e encerrando-se em 30/04/2003.

02 – ABRANGÊNCIA

Esta Convenção abrange todos os empregados e empresas integrantes da categoria profissional e econômica, situados nos municípios de Caçador, Videira, Pinheiro Preto, Rio das Antas, Tangará, Fraiburgo, Lebon Régis, Calmon, Arroio Trinta, Macieira, Salto Veloso e Iomerê.

03 - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos integrantes da Categoria Profissional serão reajustados em 01/05/2002, pela aplicação do índice correspondente a 10% (dez por cento), sobre o salário devido em 01.05.2001, compensando-se todos os reajustes/antecipações espontâneas ou compulsórias concedidas desde 01.05.2001, até a data da assinatura da presente convenção, salvo os decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antigüidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou de localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

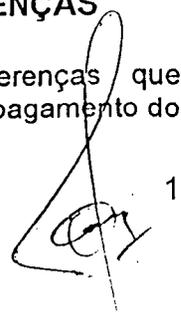
PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os empregados que tenham sido admitidos em data posterior a 01.05.2001, terão os seus salários reajustados de forma proporcional aos meses trabalhados ou fração superior a 15 (quinze dias).

04 - SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido um salário normativo a partir de 01/05/2002, da seguinte forma: na Admissão R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais), e após 60 dias de trabalho na empresa R\$ 261,80 (duzentos e sessenta e um reais e oitenta centavos).

05 - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS

As Empresas pagarão as diferenças que porventura houver, com relação ao mês de maio/2002, juntamente com o pagamento do salário do mês de junho/2002, sem qualquer acréscimo



1

06 - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal.

07 - ADICIONAL NOTURNO

A hora noturna será remunerada com um adicional de 35% (trinta e cinco por cento), sobre a hora normal.

08 - SALÁRIO SUBSTITUTO

Ao empregado admitido na empresa, para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido o salário igual ao do empregado de menor salário na função, após 60 (sessenta) dias de experiência, sem considerar as vantagens pessoais.

09 - PRÊMIO ASSIDUIDADE

A empresa concederá um prêmio assiduidade de R\$ 5,20 (cinco reais e vinte centavos), aos empregados que durante o mês não tenham falta(s) ao serviço, justificada(s) ou não, pago juntamente com o salário do mês de competência.

10 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Fica estabelecido a limitação de 60 (sessenta) dias para o contrato de experiência, podendo a empresa optar por firmá-lo, inicialmente por 30 (trinta) dias, com prorrogação por igual período, sempre entregando cópia do mesmo ao empregado.

11 - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

No caso de rescisão por justa causa a empresa comunicará por escrito ao empregado o dispositivo legal em que incidiu.

12 - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

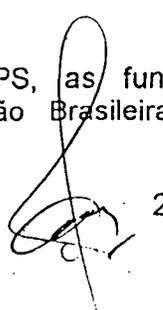
Fica garantido o emprego à gestante até 60 (sessenta) dias após o término da estabilidade prevista na Constituição Federal.

13 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão aos seus empregados prova cabal do pagamento de seus proventos, contendo pelo menos o nome do empregado, empresa pagadora, as importâncias recebidas e os descontos efetuados.

14 - ANOTAÇÕES NA CTPS

As empresas anotarão na CTPS, as funções efetivamente exercidas por seus empregados, conforme Classificação Brasileira de Ocupações.



15 - DAS HOMOLOGAÇÕES NAS RESCISÕES

Serão sempre homologadas pelo Sindicato Profissional as rescisões de contrato de trabalho de todos os empregados que contarem com mais de 05 (cinco) meses de trabalho na mesma empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O Sindicato Profissional compromete-se a manter atendimento para este fim, em sua sede, e sub sede, nos municípios de abrangência do Sindicato de segunda a sexta-feira no horário das 14:00 às 17:00 horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O Sindicato Profissional homologará todas as rescisões de contrato de trabalho. Caso discorde do teor da mesma, homologará com ressalvas no verso da mesma.

16 - AVISO PRÉVIO DE 60 DIAS

Para os empregados que tenham mais de 05 (cinco) anos de serviço ininterrupto na mesma empresa e que tenham mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, o aviso prévio a ser concedido pela empresa caso venha a ser demitido sem justa causa será de 60 (sessenta) dias ao invés de 30 (trinta), previsto na Constituição Federal.

17 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas aceitarão atestados médico/odontológico para justificar a falta ao serviço pelos empregados, quando estes forem fornecidos pela Previdência Social ou por profissional credenciado pelo Sindicato Profissional.

INSTRUMENTOS DE TRABALHO

18 - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E

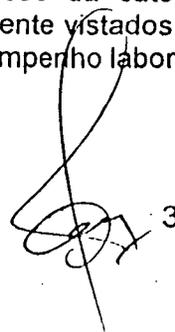
As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados, para uso exclusivo em serviço, equipamentos de proteção individual, quando o mesmo for por lei ou por elas exigido.

19 - SERVIÇO MILITAR

As empresas garantirão o emprego ao assalariado a partir do seu engajamento nas forças armadas, até 60 (sessenta) dias após a sua desincorporação, ressalvados os casos de pedido de demissão, justa causa ou acordo.

20 - QUADRO DE AVISOS

As empresas colocarão a disposição do Sindicato Profissional quadro de aviso para fixação de comunicados de interesse da categoria profissional, devendo tais comunicados antes da afixação serem devidamente vistos pela empresa, que permitirá, desde que não haja qualquer desincentivo no desempenho laboral de seus empregados.



21 - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

As empresas concederão aos seus empregados licença remunerada pelo tempo necessário para a prestação de exames escolares, desde que estejam matriculados em estabelecimento oficial ou reconhecido pelo órgão competente, sendo obrigatório aviso ao empregador, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas e posterior comprovação do exame realizado.

22 - SINDICALIZAÇÃO

As empresas se comprometem a colaborar com o Sindicato Profissional na sindicalização de seus empregados por meios ao seu alcance e a recolher aos cofres deste as mensalidades e os descontos por eles autorizados, estendendo-se aos empregados recém admitidos. O empregado que não mais quiser ser sócio, ou que sair da empresa deverá comunicar ao Sindicato Profissional.

23 - ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL

Fica assegurado o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva, com prévia comunicação ao empregador e autorização deste.

24- FÉRIAS PROPORCIONAIS

Fica assegurada ao empregado que solicitar seu pedido de demissão e que possuir menos de 01 (hum) ano de serviço e mais de 06 (seis) meses, o direito ao recebimento em pecúnia de férias proporcionais.

25 - ÉPOCA DE CONCESSÃO DE FÉRIAS

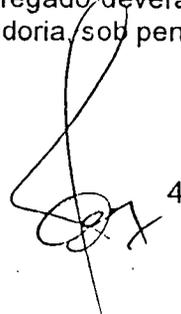
As férias coletivas ou individuais terão início sempre no primeiro dia útil da semana, excetuando-se somente no caso de serem pedidas pelo empregado em outra data, desde que assistido pelo Sindicato.

26 - APOSENTADORIA

Fica assegurada a estabilidade no emprego ao empregado que possuir 05 (cinco) anos ou mais de serviço na mesma empresa e 45 (quarenta e cinco) ou mais anos de idade, durante dezoito meses imediatamente anteriores a aquisição do direito de aposentadoria. Com a aquisição do direito à aposentadoria cessa o direito a estabilidade.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Em todos os casos, ficam ressalvadas as dispensas por justa causa, pedido de demissão, acordo entre as partes, ou encerramento de atividades.

PARÁGRAFO SEGUNDO - o empregado deverá dar ciência por escrito ao empregador do período que antecede a sua aposentadoria, sob pena de não poder valer-se da cláusula supra.



27 - AUXÍLIO FUNERAL

A empresa reembolsará as despesas funerárias decorrentes de óbito de seus empregados. No valor de 02 (dois) pisos salariais da categoria.

28 - CRECHE

As empresas se comprometem a manter convênio com creches, desde que estejam enquadradas na lei.

29 - LICENÇA A DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas concederão licença remunerada aos dirigentes sindicais para participarem de encontros, congressos, conferências e simpósios mediante solicitação por escrito com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas nas seguintes condições:

a) Fica limitado o período máximo de 20 (vinte) dias para os membros efetivos e diretoria e 15 (quinze) dias para os demais suplentes no decurso de 01 (hum) ano.

b) A soma dos dias de todos os membros empregados de uma mesma empresa não poderá ultrapassar 45 (quarenta e cinco) dias por ano.

30 - FERIADOS NOS SÁBADOS

Coincidindo o dia de feriado com sábado já compensado, as horas extras da jornada de trabalho prestadas de segunda a sexta-feira anterior, serão pagas como tais, com acréscimo de 60% (sessenta) por cento sobre as horas normais.

JORNADA

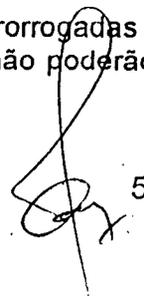
31 - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DA

No sentido de suprir o disposto no art. 59, parágrafo 2. Da CLT. , relativo a realização de acordo para compensação de horário de trabalho, fica acordado e oficializado tal regime para as empresas abrangidas pela presente Convenção que pretendam extinguir ou reduzir a jornada de trabalho aos sábados ou ainda compensação de dias úteis, com feriados de fins de semana nas seguintes condições:

a) **EXTINÇÃO COMPLETA DE TRABALHO AOS SÁBADOS** - As empresas que vierem a extinguir a jornada de trabalho aos sábados, poderão prorrogá-la em até 02:00 (duas) horas diárias, nos dias anteriores, sem que seja devido o pagamento do adicional previsto em lei, para assim completarem às 44:00 (quarenta e quatro) horas semanais.

b) **COMPENSAÇÃO DE DIAS DE SEMANA INTERCALADOS COM FERIADOS E FINS DE SEMANA** - As empresas poderão estabelecer, mediante acordo com os seus empregados, compensação de dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, com o objetivo de propiciar feriados e descanso mais prolongados, desde que assistidos pelo Sindicato.

PARÁGRAFO ÚNICO - As horas prorrogadas para compensação da jornada de trabalho nas situações acima especificadas, não poderão ser incorporadas ao salário a título de horas extras.



5

32 - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas que fazem adiantamento quinzenal a seus empregados se obrigam a mantê-lo.

33 - BANCO DE HORAS

O Sindicato Profissional se compromete a discutir, individualmente e por empresa a possibilidade da implantação do banco de horas, quando solicitado por estas.

34 - CASOS OMISSOS

Os casos omissos serão regulados pela Consolidação das Leis do Trabalho e pela legislação posterior sobre a matéria.

35 - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO DISPOSTO NESTE INSTRUMENTO DE CONVENÇÃO

Fica estabelecida multa de 05 (cinco) por cento do salário normativo da categoria por empregado atingido pelo não cumprimento de qualquer cláusula do presente acordo. A multa será devida se o infrator deixar de sanar a falha dentro de 10(dez) dias, que será marcado por aviso escrito pela parte prejudicada. Quando o infrator for a empresa, a multa será revertida ao trabalhador. Na hipótese do não cumprimento da cláusula que imponha contribuição em favor do sindicato profissional, a multa reverterá em favor do mesmo.

36 - AFIXAÇÃO DE CÓPIAS

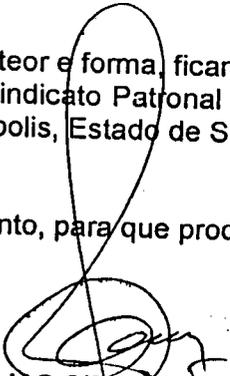
Cópias da presente convenção serão obrigatoriamente afixadas de modo visível nas sedes do sindicato e das empresas, dentro de 15 (quinze) dias da data do registro na repartição pública competente.

37 - FORMA

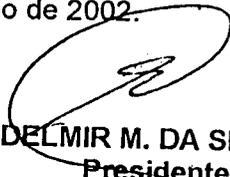
O presente instrumento é lavrado em 04 (quatro) vias de igual teor e forma, ficando as duas primeiras de posse do Sindicato Profissional, a terceira com o Sindicato Patronal e a quarta a depósito junto a Delegacia Regional do Trabalho em Florianópolis, Estado de Santa Catarina.

E, assim, por estarem de acordo firmam o presente instrumento, para que produza seus jurídicos e legais efeitos.

Caçador, 27 de maio de 2002.


JOÃO ELIAS SIMONETTO
Presidente

Sindicato da Indústria de Serrarias
Carp. Tanoarias, Madeiras, Comp.
e Laminadas, Aglo. e Chapas de
de Fibra de Madeira de Caçador.


ADELMIR M. DA SILVA
Presidente

Sindicato dos Trabalhadores
nas Indústrias da Construção
e do Mobiliário de Caçador.