



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

FACULDADE DE DIREITO

GABRIEL KALIL MORAES

**PRAXEOLOGIA, LIBERDADE SINDICAL E ACORDOS E
CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO**

BRASÍLIA

2017

GABRIEL KALIL MORAES

**PRAXEOLOGIA, LIBERDADE SINDICAL E ACORDOS E
CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Direito da Universidade de Brasília
como requisito parcial à obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Wilson Roberto Theodoro
Filho

BRASÍLIA

2017

GABRIEL KALIL MORAES

**PRAXEOLOGIA, LIBERDADE SINDICAL E ACORDOS E
CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO**

Apresentada em 03 de julho de 2017.

BANCA EXAMINADORA:

Professor Doutor Wilson Roberto Theodoro Filho (Orientador – UnB)

Professor Doutor Paulo Henrique Blair de Oliveira

Professor Doutor Cristiano Otavio Paixão Araujo Pinto

AGRADECIMENTOS

À minha mãe, Valéria, por ter me dado amor, carinho e por ser a principal razão de eu ter conseguido chegar até aqui, eu agradeço. À minha irmã, Gabriela, por ter me aturado todos esses anos, eu agradeço. Ao meu padrasto, Willian, por ter me criado, eu agradeço.

Em sequência, agradeço à minha família, em especial à minha Avó, Nelci, e ao meu tio Rodrigo.

À minha namorada, Rita, por ter me dado amor, carinho, felicidade e, além, por ter me ajudado na redação desta monografia, eu agradeço.

Aos meus familiares e aos meus amigos, eu agradeço.

Quanto ao polo intelectual dos agradecimentos, tenho que agradecer a todos os professores que tive durante a minha vida, principalmente aos primeiros, que realmente impuseram em mim a vontade de conhecer a verdade.

Aos professores de minha formação universitária, eu agradeço pelo conhecimento e carga cultural que adquiri.

Aos autores e intelectuais que guiaram a minha jornada, eu agradeço.

Ao meu orientador, Professor Wilson Theodoro, eu agradeço, por me guiar e por possibilitar o presente trabalho.

Aos professores membros da banca examinadora, eu agradeço.

Agradeço, ainda mais, por ter forças e energias para completar esta jornada, que finda nesta monografia, e por ser capaz de iniciar os primeiros passos de uma outra, e longa, jornada.

“Poder-se-á imaginar maior tragédia do que, no esforço de modelar conscientemente o nosso futuro de acordo com elevados ideais, estarmos de fato e involuntariamente produzindo o oposto daquilo por que vimos lutando? ”

— Hayek, F.A. “O caminho da servidão”.

RESUMO

Esta monografia é estruturada por uma análise lógico-formal a partir das categorias reveladas a priori pela praxeologia. Assim, justificou-se a utilização do método praxeológico, afastando os métodos empírico e histórico, bem como conceituou-se as categorias praxeológicas necessárias para a análise dos institutos sindicais, enumeradas, ação humana, tempo dinâmico, preferência temporal, valor, valor subjetivo, preço e utilidade marginal. A partir desta conceituação, deu-se início à análise praxeológica dos institutos do Direito Sindical brasileiro em comparação com o Direito Sindical ditado pelas Convenções da Organização Internacional do Trabalho, à luz da Liberdade Sindical, quanto às Convenções de números 87 e 98, a partir da visão do polo do empregado demandante e do polo do sindicalista ofertante. Neste passo, seguiu-se com a análise da estrutura sindical brasileira, em especial da Unicidade Sindical, da Pluralidade Sindical, da Contribuição Sindical e dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho. Ademais, a análise principal do estudo analisa o ato jurídico perfeito, os direitos adquiridos e os efeitos de ambos os institutos perante os Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho.

Palavras-chave: Praxeologia, Liberdade Sindical, Acordos Coletivos de Trabalho, Convenções Coletivas de Trabalho.

ABSTRACT

This monograph is a logical-formal analysis from the categories revealed a priori by praxeology. Thus, it was justified to use the praxeological method, distancing the empirical and historical methods, as well as the praxeological categories necessary for the analysis of the union institutes, enumerated, human action, dynamic time, temporal preference, value, subjective value, price and marginal utility. Based on this conceptualization, the praxeological analysis of the institutes of Brazilian Trade Union Law was started in comparison to the Trade Union Law dictated by the Conventions of the International Labor Organization, in the light of the principle of Freedom of Association, with regard to Conventions numbers 87 and 98, from the vision of the demandant employee and the vision of the offerer unionist. In this step, was followed the analysis of the Brazilian trade union structure, in particular the Unicity of Trade Union, the Plurality of Trade Union, the Contribution of Trade Union and the Agreements and Collective Labor Conventions. In addition, the main analysis of the study analyzes the perfect legal act, the acquired rights and the effects of both institutes before the Collective Labor Agreements and Conventions.

Keywords: Praxeology, Freedom of Association, Collective Labor Agreements, Collective Labor Conventions.

1. INTRODUÇÃO	SUMÁRIO.....	9
2. METODOLOGIA.....		11
2.1. Praxeologia e empirismo.....		14
2.2. Praxeologia e historicismo.....		17
2.3. Elementos básicos da praxeologia.....		18
2.3.1. Ação humana.....		19
2.3.1.1. Ação humana. Ação universal e irreduzível.....		19
2.3.1.2. Ação humana. Ação singular e individual.....		20
2.3.1.3. Ação humana. Ação racional.....		20
2.3.1.4. Ação humana. Ação e grau de satisfação.....		21
2.3.1.5. Ação humana. Ação e omissão.....		22
2.3.1.6. Ação humana. Ação, meios e fins.....		22
2.3.2. Tempo dinâmico.....		23
2.3.2.1. Preferência temporal.....		24
2.3.3. Limite do conhecimento.....		25
2.3.4. Valor.....		26
2.3.4.1. Valor subjetivo e preço.....		26
2.3.5. Utilidade marginal.....		27
2.3.6. Síntese do método praxeológico para o objeto em estudo.....		27
3. O SINDICATO E A LIBERDADE SINDICAL.....		29
3.1. O sindicato no Brasil.....		31
3.1.1. Marco legal.....		32
3.2. Contribuição sindical.....		34
3.2.1. Contribuição sindical. Ordenamento pátrio.....		35
3.2.2. Contribuição sindical. Convenção nº 87 da OIT.....		39
3.3. Unicidade e pluralidade sindical.....		42
3.3.1. Unicidade sindical.....		42
3.3.2. Pluralidade sindical.....		43
4. ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DO TRABALHO.....		46
4.1. Marco legal.....		47
4.2. Teoria do direito adquirido.....		49
4.3. Teoria do ato jurídico perfeito.....		57
5. CONCLUSÃO.....		62
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		65
Anexo A. Convenção n. 98 da Organização Internacional do Trabalho.....		70
Anexo B. Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho.....		73
Anexo C. Convenção n. 154 da Organização Internacional do Trabalho.....		79
Anexo D. Convenção Coletiva de Trabalho, SITIMMME e SIMEB, 2013-2015.....		82
Anexo E. Convenção Coletiva de Trabalho, SITIMMME e SIMEB, 2015-2016.....		100
Anexo F. Convenção Coletiva de Trabalho, SITIMMME e SIMEB, 2016-2017.....		118
Anexo G. Planilha de cálculo do valor atualizado do primeiro piso salarial.....		137
Anexo H. Planilha de cálculo do valor atualizado dos pisos salariais firmados pelas convenções coletivas de trabalho.....		138

1. INTRODUÇÃO

A investigação acadêmica do Direito Sindical brasileiro esbarra em diversos sintomas de uma enfermidade, sem que, no entanto, encontre remédios aplicáveis para reverter os efeitos da doença.

Não é segredo, o remédio para tal enfermidade nunca poderá ser medicado se, em primeiro lugar, os estudiosos do Direito Sindical não encontrarem a doença, as causas da doença e, posteriormente, a cura.

O processo é árduo e não há qualquer vacina.

Após o embarque na pesquisa científica acerca do Direito Sindical, foi-se necessário um passo para trás, a adoção de um método de análise e a tomada de um objeto delimitado para o estudo, qual seja, a alteração benéfica do contrato de emprego obreiro.

Além, o estudo do ato jurídico perfeito e do direito adquirido revelou os efeitos dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho para os indivíduos circunscritos no meio sindical, em especial para os empregados demandantes do serviço sindical e os sindicalistas ofertantes do serviço sindical.

Porém as raízes da enfermidade estavam arraigadas profundamente no solo do direito justrabalhista. Foi-se necessário o estudo da unicidade sindical, pluralidade sindical e da contribuição sindical em primeiro plano.

Em razão da complexidade do objeto, a doutrina e os dados observacionais não foram suficientes para esclarecer os efeitos dos institutos. Há mais, a discussão por representatividade sindical, força do sindicato e manutenção dos direitos trabalhistas enevoavam uma análise racional e dedutiva a partir de categorias.

Deste modo, adotou-se a praxeologia como método do estudo, com a devida conceituação de suas categorias.

A partir destas categorias apriorísticas, os institutos em estudo foram abarcados pela praxeologia, traçando-se as linhas das preferências e valores subjetivos de cada um dos polos da relação sindical, bem como os efeitos do direito posto sobre estes.

Não obstante, somente a análise do direito posto sem ter em paralelo qualquer solução para a enfermidade, qualquer cura, não era suficiente para justificar o presente estudo.

Neste passo, havia a possibilidade da escolha entre o sistema sindical internacional, firmado pela Organização Internacional do Trabalho, e um sistema sintético.

Em razão da proposta de análise de um sistema sintético hipotético ser inócua, adotou-se o sistema sindical internacional da Organização Internacional do Trabalho em paralelo à análise praxeológica do Direito Sindical brasileiro.

Os resultados lógico-formais das deduções do estudo revelam que, para a praxeologia, o sistema sindical internacional possui efeitos mais benéficos ao obreiro demandante e, além disto, encontra consonância com o princípio da liberdade sindical, que pode ser visto como um direito fundamental no direito pátrio¹.

¹ Em consonância com Ricardo José Macedo de Britto Pereira em *Sindicalização e negociação coletiva no setor público sob a perspectiva brasileira*. PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. *Sindicalização e negociação coletiva no setor público sob a perspectiva brasileira*. Rev. TST, Brasília, vol. 76, no 4, out/dez 2010, p. 91.

2. METODOLOGIA.

“Quando a lei e a moral estão em contradição, o cidadão se acha na cruel alternativa de perder a noção de moral ou de perder o respeito à lei, duas infelicidades tão grandes tanto uma quanto a outra e entre as quais é difícil escolher.”²

A praxeologia é a ciência pura da economia e nasce, à luz dos ensinamentos de Immanuel Kant, diante dos esforços de conhecer a economia dos austríacos³ e escolásticos tardios⁴, pelo esforço epistemológico de Ludwig Heinrich Edler von Mises, em sua obra prima *Ação Humana – Um tratado de economia*⁵.

Se o método praxeológico é estranho ao campo de estudos da economia, o mesmo pode se dizer ao direito. Os expoentes teóricos desta espécie da epistemologia são pouco estudados, em seus textos originais ou em revisões de suas ideias, na academia brasileira, bem como na brasileira.

Por conta deste problema prático, a presente monografia tem que expor, de forma pormenorizada, os aspectos fundamentais da praxeologia, seus conceitos básicos e elementos de propagação.

Em virtude, o presente trabalho não trata de discutir direito natural ou positivo, no sentido de qual é o melhor direito, o direito reto, mas as consequências práticas e lógicas do

² BASTIAT, Frédéric. *A Lei*. Tradução de Ronaldo da Silva Legey. São Paulo, 2010, p. 16.

³ Considera-se como escola austríaca de economia as ideias propagadas por Carl Menger, Eugen von Böhm-Bawerk, Friedrich August von Hayek, Murray Newton Rothbard e, o maior expoente da escola, Ludwig Heinrich Edler von Mises, bem como seus discípulos.

⁴ Conforme Ubiratan Jorge Iorio: “De acordo com aquele autor que, juntamente com Santo Antonino de Florença (1389-1459), influenciou o pensamento da chamada escolástica tardia, como Francisco de Vitória (1495-1560, fundador da famosa Escola de Salamanca), os preços dos bens eram determinados por seu valor subjetivo, considerado sob três perspectivas: “virtuositas” (valor de uso), “raritas” (escassez) e “complacibilitas” (desejabilidade)”. IORIO, Ubiratan Jorge. *Ação, Tempo e Conhecimento: A escola austríaca de economia*. São Paulo, 2011, p. 66.

⁵ MISES, Ludwig Heinrich Edler von. *Ação Humana – Um tratado de economia*. Tradução de Donald Stewart Jr. São Paulo, 2010.

direito posto, positivado, e do direito relegado, à margem da lei. Deste modo, é, também, uma análise econômica do direito, não no sentido corrente do termo, mas no praxeológico.

Destarte, o método praxeológico é essencialmente individualista. Isto, em outras palavras, diz que a praxeologia analisa os entes considerados, no objeto em estudo, em sua singularidade. O sindicato, por exemplo, não é analisado enquanto ente em si, mas como uma abstração composta por pessoas individualmente consideradas.

Conquanto, o conceito de classe trabalhadora também não é considerado na acepção corrente do termo, mas somente como uma abstração composta por diversos trabalhadores, estes levados em conta um a um.

Deste modo, quando o presente trabalho tiver por objetivo averiguar se a situação posta é mais ou menos benéfica ao sindicato, irá avaliar o efeito sobre todos os entes que compõem a abstração que damos o nome de sindicato, bem como todos aqueles que também poderiam estar dentro do mercado, por assim dizer, sindical e não estão.

Em paralelo, o presente trabalho, quando emitir um juízo de valor sobre a situação posta, irá considerar se é mais ou menos benéfico determinado fato jurídico ao trabalhador não pela análise de classe, do ente abstrato determinado como classe trabalhadora, pelo estado, poder executivo, em atenção à história brasileira, ou mesmo pelo próprio sindicato e poder judiciário, mas pela análise de todos aqueles que são trabalhadores, um a um considerados, bem como aqueles que não o são, mas poderiam adentrar o mercado, por assim dizer, obreiro e hoje não o compõe.

A lógica praxeológica não permitirá, assim, determinar se uma situação é melhor ou pior para o mercado, bem como não permitirá dizer se uma situação é melhor ou pior para o país, a nação ou mesmo para o estado.

Da curta exposição, já é possível perceber um dos motivos pelo qual a escola de economia propagadora da praxeologia não é estudada por academias do estado ou instituições ligadas a entes abstratos e coletivos. A escola austríaca de economia nada pode dizer, em seus conceitos sintéticos e a priori, nos moldes kantianos, em um primeiro momento, sobre os impactos das ações humanas para o estado, a classe sindical, a classe obreira ou qualquer outra classe institucionalizada.

Entretanto, a Escola Austríaca muito diz quanto às consequências das ações humanas para os trabalhadores, os sindicalistas e a sociedade, considerados como abstrações compostas por entes individuais. Veja, o método austríaco não trata de fazer uma absurda contestação do impossível e dizer que o estado, a classe trabalhadora e a classe sindical não existem. Contudo, adota o indivíduo como ponto de partida do estudo sobre a ação humana e constata que, antes de tudo, o estado, a classe trabalhadora e a classe sindical são compostas por pessoas, por indivíduos.

De pronto, deve ser esclarecido que na análise tomada como econômica do presente trabalho não será, em momento algum, levado em conta os conceitos macroeconômicos da economia. Como não poderia ser diferente, a economia do indivíduo é a microeconomia, assim, todas as conclusões econômicas do Direito Sindical, ou obreiro, desta monografia são microeconômicas.

Isto posto, a praxeologia é ramo da epistemologia que torna a economia uma ciência pura. Deduz, a partir de conceitos sintéticos e a priori, verdades sobre as ações humanas, sem permitir o uso da observação para tal. Como se vê, a praxeologia se encontra na epistemologia em lugar próximo à geometria e à álgebra linear.

É um paralelo possível aproximar a praxeologia, ciência pura econômica, da ciência pura do direito, esforço empregado por Hans Kelsen.

Analisar os entes enquanto indivíduos é um dos esforços da praxeologia, o outro, já evidente, é considerar as categorias do estudo enquanto conceitos sintéticos e a priori. Assim, a conceituação das categorias de estudo é parte fundamental do presente trabalho.

Dos aspectos formais, além da praxeologia, serão utilizadas convenções da Organização Internacional do Trabalho, leis, a doutrina e a jurisprudência, na forma de acórdãos das cortes judicantes e suas súmulas, em virtude da notória construção jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho na forma de Súmulas e Orientações Jurisprudenciais⁶, todas como fonte do direito.

⁶ Conforme Maurício Godinho Delgado: “ No sistema jurídico romano-germânico (ao qual se filia o Brasil), percebem-se duas posições principais acerca da classificação da jurisprudência no quadro das fontes jurídicas: a primeira, tradicional e dominante, que tende a não acatar a jurisprudência como fonte de normas jurídicas; a segunda, mais moderna, ponderando que a jurisprudência tem um indissimulável papel jurígeno (criador do Direito). Em certos ramos – como o Direito do Trabalho – esse papel seria até mesmo determinante à compreensão da própria estrutura e dinâmica do conjunto do ramo jurídico enfocado. (...)”

Torna-se claro que o chamamento ao estudo da doutrina e da jurisprudência não se faz de forma quantitativa, posto que a quantidade de amostras e o empirismo são desimportantes à praxeologia, mas de forma qualitativa, com interesse em fixar marcos legais, ilustrar pensamentos dissonantes, contrapor a visão vigente de determinado tema e sintetizar conceitos fundamentais do estudo.

2.1. PRAXEOLOGIA E EMPIRISMO.

No presente trabalho, considera-se o empirismo como uma forma tentada de epistemologia, em que advoga pela adoção da metodologia usada nas ciências naturais, notadamente empírica, como meio para atingir um conhecimento que antes não se tinha ou como meio para validar uma tese proposta a priori pelo autor do trabalho científico⁷.

Assim, o método empírico, nas ciências sociais, é um constante esforço para validar verdades e falsificar falsidades que, muito embora, resultam na constante validação de falsidades e falsificação de verdades.

A lógica é simples, todos os trabalhos empíricos possuem uma tese. Todas essas teses podem ser verdades ou falsidades. Se uma dessas teses for uma verdade, essa verdade não poderá ser provada mediante apenas um teste científico, afinal, um estudo empírico nunca irá provar a verdade de uma proposição, mas apenas a validade provisória da mesma, em decorrência do retrato da realidade chamado estudo empírico. A decorrência lógica deste

A vertente moderna constrói sua concepção menos sobre uma abstração estritamente teórica em torno da natureza jurídica da jurisprudência do que sobre um exame sistemático da dinâmica jurídica concreta. A pesquisa científica dessa dinâmica conduziria, inevitavelmente, à percepção de que as interpretações dos tribunais acerca da ordem jurídica ganham iniludível identidade própria, emergindo como nítidos atos-regra incidentes sobre as situações futuras semelhantes. Nessa linha, as decisões singulares não seriam, de fato, fontes do Direito, por lhes faltar impessoalidade, abstração e generalidade. Contudo, as posições judiciais adotadas similar e reiteradamente pelos tribunais ganhariam autoridade de atos-regra no âmbito da ordem jurídica, por se afirmarem, ao longo da dinâmica jurídica, como preceitos gerais, impessoais, abstratos, válidos ad futurum – fontes normativas típicas, portanto. (...)

Note-se que no Direito do Trabalho a própria legislação já cuidou de enfatizar a jurisprudência como fonte normativa – ao menos supletiva, é verdade (art. 8, CLT). DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo, 2012, p. 167-168.

⁷ Em consonância com o pensamento de Hans-Hermann Hoppe. HOPPE, Hans-Hermann. *A Ciência Econômica e o Método Austríaco*. São Paulo, 2010.

empreendimento é simplória, deverá haver um esforço para todo o sempre em favor de revalidar verdades.⁸

Quanto às falsidades, o estudo empírico não poderá provar a falsidade da causalidade entre os objetos de estudo, assim considerados, visto que o mundo social possui *N* fatores de interferência nos resultados empíricos. Assim, mesmo que um estudo empírico mostre a falsidade de uma tese, essa tese não será necessariamente falsa, visto que a proposição pode sofrer interferências ou concausas que invalidem o resultado. A decorrência lógica deste empreendimento é simples, deverá haver um esforço para todo o sempre em favor de falsificar falsidades.

O raciocínio também não é reto quanto a avaliação da magnitude da interferência das concausas. Quando um certo ente esboça esforço empírico para entender o efeito do *aumento do salário mínimo*⁹ no *desemprego*¹⁰, o mesmo não irá observar a causa e efeito que leva a um aumento do desemprego, apenas a variação quantitativa que este indicador sofreu naquele momento em específico.

Visto que o *tempo é dinâmico*¹¹ e que as condições passadas e futuras não serão necessariamente as mesmas que a do presente estudo, os dados empíricos levantados pelo pesquisador nada dizem sobre o que irá acontecer com a taxa de desemprego com um aumento real futuro do salário mínimo, muito menos diz a magnitude do impacto sofrido na taxa de desemprego por um aumento real no salário mínimo. Assim, é impossível inferir causa e efeito a partir de estudos observacionais quando o objeto de estudo é a ação humana.

No presente trabalho, dados empíricos e observações serão levantados meramente para efeito ilustrativo, não possuindo qualquer peso argumentativo. A praxeologia afasta

⁸ Neste ponto, deve-se acentuar o falsificacionismo de Karl Popper que, adotando o método empírico, e com o intuito de afastar a indução a partir das observações, introduz o conceito de falseabilidade como “*O critério de demarcação inerente à Lógica Indutiva – isto é, o dogma positivista do significado – equivale ao requisito de que todos os enunciados da ciência empírica (ou todos os enunciados “significativos”) devem ser suscetíveis de serem, afinal, julgados com respeito à sua verdade e falsidade; diremos que eles devem ser “conclusivamente julgáveis”.* Isso quer dizer que sua forma deve ser tal que se torne logicamente possível verifica-los e julgá-los.”. POPPER, Karl R. *A lógica da pesquisa científica*. Tradução de Leonidas Regenberg e Octanny Silveira da Mota. São Paulo, 2008, p. 41.

Se, por um lado, Karl Popper trouxe um método importante para o estudo empírico que reverbera no campo das ciências duras, por outro lado introduziu um verdadeiro problema para o uso da observação nas ciências sociais, conforme a argumentação do presente tópico.

⁹ Não se usa, aqui, um termo sintético e a priori, apenas a acepção corrente do vocábulo.

¹⁰ Não se usa, aqui, um termo sintético e a priori, apenas a acepção corrente do vocábulo.

¹¹ Será indicado em capítulo próprio o conceito sintético e a priori de tempo dinâmico.

completamente o uso de dados observáveis como argumentos em seus trabalhos, sob a pena de viciar o método utilizado.

Ainda no presente tópico, é importante afastar o conceito de *homem econômico*¹². Para a praxeologia, uma observação nunca irá demonstrar um estado de equilíbrio. Como os equilíbrios observáveis são sempre dinâmicos, visto o conceito de *preferência temporal*¹³, o homem real não irá ter, necessariamente, a mesma preferência temporal por um bem no momento *A* e no momento *B*, afastando, assim, completamente a utilidade do empirismo para atingir o conhecimento quanto as ações humanas, bem como seu poder preditivo para relações humanas futuras.

Por último, há ainda que se afastar o argumento de que observações reiteradas de um determinado fato trazem validade a uma tese em especial. Veja, há a possibilidade de trazer *N* casos em que este argumento foi falseado, mas, sob o risco de cair dentro da mesma lógica falha do empirismo, utilizar-se-á da lógica formal.

Eis o argumento, posto que o número de casos em que determinada ação humana pode ocorrer na linha infinita temporal é infinito, qualquer observação em número finito de amostras é irrelevante, visto que o espaço amostral é infinito.

A representação matemática é categórica, qualquer número real conhecido de amostras menor que o espaço amostral, este infinito, ao ser dividido pelo espaço amostral resultará no número zero, posto que o número de amostras será de uma irrelevância numérica evidente.

Da presente lógica, a única refutação possível seria a de que a linha temporal teórica não é infinita, ou seja, que existe um número determinado de casos em que a ação humana pode correr.

Mesmo assim, deveria o acadêmico determinar o número de casos possíveis em que determinada ação humana poderia acontecer, para, deste modo, achar um coeficiente de confiabilidade, este, aqui, representado pelo número de amostras observadas sobre o número de amostras possíveis.

Diante da impossibilidade prática de qualquer pesquisador vivo ter tamanho conhecimento do passado, presente e futuro, ou seja, diante da impossibilidade de colher a

¹² O presente conceito é utilizado de forma corrente nos manuais de economia.

¹³ O conceito sintético e a priori do termo será apresentado em capítulos redigidos a frente.

totalidade de amostras em que determinada ação humana será conhecida de forma integral, o presente trabalho opta pelo uso da praxeologia.

2.2. PRAXEOLOGIA E HISTORICISMO.

No presente trabalho considera-se como historicismo a forma tentada de epistemologia que procura moldar a ação humana presente e futura pela narrativa de fatos passados que, não necessariamente, coincidem com a descrição da ação humana real que ocorreu no passado¹⁴.

Aqui, esforço menor deve ser desempenhado para afastar completamente o uso do historicismo para adquirir conhecimento no estudo da ação humana. Não se trata de relegar importância às disciplinas de história e sociologia, mas de esboçar que o esforço historicista é inócuo em função de conhecer as causas e efeitos em determinada ação humana, bem como nulificar seu poder preditivo.

Para aproveitar a energia intelectual desenvolvida no último tópico, volta-se a analisar a questão das falsidades e verdades. Enquanto o empirismo busca plagiar o método empregado nas ciências naturais, o historicismo não é um esforço deste gênero. Trata-se de epistemologia, mas não aplicável à previsão futura da ação humana ou ao conhecimento de causa e efeito de determinada ação humana.

Enquanto no empirismo há a presunção de validade do dado, do espaço amostral, ao historicismo falta a mesma presunção. O esforço histórico de determinada ação humana não coincide necessariamente com a verdade. Mesmo a melhor narrativa histórica utilizará somente os dados disponíveis em determinada época, não a integralidade do espaço amostral possível de ser coletado, como na pesquisa empírica.

Se, por um lado, falta o pressuposto da verdade na narrativa histórica, por outro lado lhe sobra abrangência. A pesquisa empírica tenta a todo modo, mesmo diante da impossibilidade, achar os objetos de estudo *A* e *B*, em ilustração, e afastar as concausas ou reputar às concausas eventual falsificação da tese em observação, o que inevitavelmente reduz

¹⁴ Em consonância com o pensamento de Hans-Hermann Hoppe. HOPPE, Hans-Hermann. *A Ciência Econômica e o Método Austríaco*. São Paulo, 2010.

drasticamente o tamanho do objeto em estudo. O historicismo, entretanto, abarca na sua tese, por vezes, o todo.

Não é difícil de entender que a praxeologia, por realizar deduções lógicas de conceitos sintéticos e a priori, rechaça o historicismo, por impugnar eventual contaminação lógica por força das falsidades em volta da narrativa histórica.

Isto posto, o dado ou a narrativa histórica, para a praxeologia, tem apenas função ilustrativa, não sendo reputado aos mesmos a qualidade de argumento capaz de alcançar verdadeiro conhecimento.

2.3. ELEMENTOS BÁSICOS DA PRAXEOLOGIA.

Por sorte, assim como no direito, a economia também teve um expoente máximo de sua ciência pura. Nos tópicos destinados à conceituação dos elementos básicos da praxeologia, bem como nos de conceituação dos seus elementos de propagação, conceitos estes cunhados por Ubiratan Jorge Iorio em “*Ação, Tempo e Conhecimento*”¹⁵, utilizar-se-á os ensinamentos de Ludwig Heinrich Edler von Mises, esboçados em *Ação Humana – Um tratado de economia*¹⁶.

Em ilustração, e por motivos de justiça à honra dos pensadores precursores de von Mises, faz-se justa homenagem à história do pensamento praxeológico, a escola austríaca sobe sobre os ombros de gigantes.

As ideias da escola bebem da fonte dos escolásticos tardios e suas raízes remontam à Grécia antiga. Não se trata, de forma alguma, de um saber desconexo da linha de pensamento ocidental.

¹⁵ IORIO, Ubiratan Jorge. *Ação, Tempo e Conhecimento: A escola austríaca de economia*. São Paulo, 2011.

¹⁶ MISES, Ludwig Heinrich Edler von. *Ação Humana – Um tratado de economia*. Tradução de Donald Stewart Jr. São Paulo, 2010.

Ludwig von Mises, em exílio nos Estados Unidos da América¹⁷, propagou suas ideias até o fim de seus dias e levou a diante as ideias que antes foram ditadas por Carl Menger e Eugen von Böhm-Bawerk.

Em verdade, Friedrich August von Hayek, Murray Newton Rothbard e Hans-Hermann Hoppe podem ser citados como seguidores das ideias de von Mises e, por tanto, como integrantes da escola de Viena.

Em observação aos ensinamentos de todos estes autores da escola de Viena, bem como dos não citados aqui, por limitação de conhecimento, seguir-se-á com a conceituação dos principais conceitos praxeológicos.

2.3.1. AÇÃO HUMANA.

De forma preliminar, esclarece-se que a Ação Humana é o ponto de partida de todos os estudos praxeológicos¹⁸. Não pode haver conclusão alguma dentro do método praxeológico sem que o ponto de partida do estudo seja a própria Ação Humana no objeto em análise.

Por esta exigência, passa-se à conceituação de Ação Humana.

2.3.1.1. AÇÃO HUMANA. AÇÃO UNIVERSAL E IRREDUTÍVEL.

A Ação Humana se apresenta como um conceito sintético e a priori, é uma categoria universal da ação.

¹⁷ ROTHBARD, Murray N. *O essencial von Mises*. São Paulo, 2010, p. 43.

¹⁸ O Conceito de Ação Humana foi descrito exaustivamente por Ludwig Heinrich Edler von Mises, em *Ação Humana – Um tratado de economia*. Esclarece-se que a primeira edição da obra em língua inglesa data de 1949 e, por certo, considerou que apenas o homem poderia agir conforme a categoria cunhada como Ação Humana. Diante da possibilidade da “ação humana” de entes não humanos o termo cunhado por Mises pode sofrer modificações, entretanto, seus efeitos sobre a ação do homem não se tornam falsos.

Esta primeira conceituação estabelece, de pronto, que a ação em estudo é impetrada por um ente humano e é irreduzível.

Posto que é irreduzível, visto que desmembrar a ação torna a própria ação uma não ação, ela pode ser apreciada como ponto de partida de estudos, sem que exista a necessidade de dissecar a ação.

2.3.1.2. AÇÃO HUMANA. AÇÃO SINGULAR E INDIVIDUAL.

Como já esclarecido em oportunidades anteriores, a Ação Humana é singular e individual. Não se trata apenas da ação do homem, mas da ação do homem enquanto pessoa, contados cada homem um a um, considerados como indivíduo.

2.3.1.3. AÇÃO HUMANA. AÇÃO RACIONAL.

É, também, uma ação racional. Entretanto, por ação racional não se entende necessariamente que o homem agens tome a ação com uma lógica perfeita ou que possua todos os elementos necessários para tomar a melhor decisão.

Em verdade, a mera expectativa de que a ação a ser tomada é uma ação que lhe dê um estado de maior conforto é o suficiente para a caracterização da racionalidade agens.

Assim, ela é humana e racional, individual e singular.

Isto posto, a antítese da Ação Humana não é a má ação, a ação imoral ou a ação sem êxito. O exato oposto da Ação Humana é a ação animal, aquela que deriva de um impulso não racional, animalesco.

Vê-se que não só a ação dos animais não humanos¹⁹ são o oposto da Ação Humana, o homem agens enquanto age como animal, sem o uso de seu intelecto, em ímpeto selvagem, produz o exato oposto da Ação Humana.

É natural do homem a Ação Humana. O homem agens, ser pensante, ao impetrar ação para obter um estado de melhor satisfação utiliza da ferramenta razão para o fazer. Quando assim o faz, age racionalmente.

2.3.1.4. AÇÃO HUMANA. AÇÃO E GRAU DE SATISFAÇÃO.

A Ação Humana do homem agens é sempre no sentido de obter um maior grau de satisfação. Se o homem agens acreditar que não é possível obter maior grau de satisfação do que o seu estado atual, não agirá. Deveras, na ação existe mera expectativa de obter maior grau de satisfação, o que não significa que a ação humana obterá um fim de maior satisfação todas as vezes que for impetrada.

Salienta-se, não há qualquer contradição ao dizer que o homem agens ao aventurar-se em encontrar melhor estado de satisfação pode encontrar um estado de menor satisfação, bem como não há contradição ao assumir que uma omissão também é uma ação.

¹⁹ Neste ponto, verifica-se que estudos demonstram que animais, especialmente símios, possuem inteligência avançada e, até mesmo, capacidade de ação racional. Em *Etologia Cognitiva de Primatas*, Ricardo Amaral Rego assevera que “*inúmeros fenômenos que eram vistos como exclusivamente humanos (tais como uso de linguagem, operações aritméticas, uso de ferramentas, auto-reconhecimento, possuir uma teoria da mente, tapeação intencional etc.) mostraram-se presentes em outros primatas, notadamente nos grandes apes. Mesmo existindo em grau rudimentar, quando comparados ao Homo sapiens, estes achados indicam claramente uma linha de continuidade biológica e cognitiva. Uma outra característica antes considerada exclusiva dos humanos é a da cultura, ou seja, o fato de diferentes agrupamentos humanos se organizarem em torno de modos de vida distintos entre si, revelando uma plasticidade que pode ser moldada de diversas formas. Na última década, avolumaram-se evidências de que o mesmo ocorre em grupos de chimpanzés, e possivelmente em orangotangos e baleias também.*”. REGO, Ricardo Amaral. *Etologia Cognitiva de Primatas*. São Paulo, 2011, p. 24.

2.3.1.5. AÇÃO HUMANA. AÇÃO E OMISSÃO.

Aqui, não há qualquer estranheza para o operador ou o estudioso do Direito. É bem clara a distinção entre omissão e não ação. Por suposto, a omissão não é uma não ação, mas a recusa de agir de determinado modo. Se o homem se recusa a tomar uma ação esperada, este se omite e não perpetra uma inação. Neste sentido, o exato oposto da ação é a inação, a inércia, não a omissão.

É da área de estudo da praxeologia a ação e a omissão humana, posto que esta é ação. Consequente, estarão viciadas as proposições lógicas que considerem a omissão como inércia e a jogue para fora do escopo de estudo.

Em resumo, o homem age ou se omite, com suas faculdades humanas, racionalmente, para obter um maior grau de satisfação de forma individual e singular.

2.3.1.6. AÇÃO HUMANA. AÇÃO, MEIOS E FINS.

Para aqueles atentos à teoria finalista da ação, ramo epistemológico do Direito Penal, admite-se até aqui a falta do estudo dos meios e fins.

Pois bem, o homem agens toma meios para obter determinado fim, com suas faculdades humanas, racionalmente, para obter maior grau de satisfação de forma individual e singular.

Deveras, não é possível terminar a conceituação sem expor do que se entende por meio e fim na praxeologia.

Os meios da Ação Humana não são apenas objetos inanimados, bens, que o homem usa para obter os seus fins. Os meios são toda a sorte de coisas que o homem agens concebe como necessárias para a obtenção de seu fim.

Os fins coincidem com o desejo final do homem agens. Como esperado, o fim para a praxeologia não tem um valor a priori, com base em sua utilidade. O valor do fim é considerado

um a um, segundo o valor atribuído pelo homem agens, ser uno, e sua escala de necessidades, em outros termos, o homem agens valorará o seu fim de forma subjetiva.

Por fim, é a isto o que se entende por valor subjetivo, que engloba o valor subjetivo dos meios.

2.3.2. TEMPO DINÂMICO.

Essencialmente, o tempo na praxeologia²⁰ diz respeito ao lapso temporal em que a ação humana se desenvolve.

Presente, passado e futuro não são vistos como pontos na linha temporal, sendo o presente o momento em que a ação, propriamente dita, é executada, consubstanciando um seguimento de reta no tempo. Passado, é todo o tempo pretérito à ação humana, correspondendo a todo o tempo anterior a ação. Futuro, é todo o tempo adiante da ação, este qualificado como incerto.

Com os conceitos básicos dispostos, resta entender que, assim como não é um ponto no tempo, o presente é condicionado pela dinamicidade do tempo, uma vez que o presente já foi futuro e esteve sob as mesmas condições.

Não há uma progressão temporal lógica para o futuro. Têm-se o futuro como um estado de tempo incerto, que possui infinitas linhas de tempo possíveis e que, por conseguinte, são condicionadas pela linha temporal pretérita.

²⁰ O conceito em estudo tem sua fonte nos estudos de Ludwig Heinrich Edler von Mises, em *Ação Humana – Um Tratado de Economia*. Usou-se a organização teórica de Ubiratan Jorge Iorio, em *Ação, Tempo e Conhecimento*.

2.3.2.1. PREFERÊNCIA TEMPORAL.

A dinâmica no tempo influi de forma direta no conceito de preferência temporal²¹, em conjunto com as ideias de escalas de necessidade e valor subjetivo.

A Escola Austríaca sintetiza que um indivíduo possui diferentes escalas de valores em diferentes momentos de tempo.

Ora, se o futuro é incerto, se o tempo é dinâmico, o tempo adiante, o futuro, possui uma trajetória incerta e com infinitas e imprevisíveis possibilidades.

Se o homem anda pela linha temporal, com o transcurso de sua vida, este anda e modifica-se ao decorrer de tal jornada.

Tal constatação do conhecimento, que baliza o conceito de preferência temporal, leciona que as modificações no próprio ente, sejam estas de caráter meramente provisório ou de caráter permanente, modificam as escalas de necessidade do indivíduo.

Não só o transcurso do tempo é capaz de modificar a escala de necessidades de um indivíduo, mas o próprio ambiente, que se modifica perante o tempo, é capaz de moldar as necessidades humanas.

Em conclusão, a preferência temporal de um indivíduo diz respeito a escala de necessidades, valorada subjetivamente, no momento do estudo. Em virtude, a preferência temporal do indivíduo modifica-se ao decorrer da linha temporal.

²¹ O conceito em estudo tem sua fonte nos estudos de Ludwig Heinrich Edler von Mises, em *Ação Humana – Um Tratado de Economia*. Usou-se a organização teórica de Ubiratan Jorge Iorio, em *Ação, Tempo e Conhecimento*.

2.3.3. LIMITE DO CONHECIMENTO.

A limitação do conhecimento encontra-se entre os três elementos básicos da escola austríaca, sendo os outros dois a ação humana e o tempo dinâmico²². As implicações destes conceitos constroem os elementos de propagação da praxeologia, aqui estudados.

Leciona a praxeologia que aos indivíduos é relegado o completo conhecimento sobre a ação prática. O homem agens age com a expectativa de obter uma situação de maior conforto. Há, aqui, somente a expectativa de lucro²³.

Se assim não o fosse, o homem agens, ao agir, sempre obteria lucro, o que eliminaria por completo o conceito de risco da atividade, seja ela empreiteira ou meramente consumerista.

Vê-se que o conceito não se atém de forma estrita à impossibilidade do homem, enquanto espécie ou classe, de obter a completude da verdade. Em tese, esta conceituação poderia ser falsa para aqueles que encontram a verdade em uma religião, ideologia ou quaisquer outras concepções.

O conceito de limitação do conhecimento é verdade, na medida em que atesta que o homem, enquanto indivíduo, não possui conhecimento integral de todos os fatores, causas e concausas que condicionam a ação.

A única hipótese em que a limitação do conhecimento seria uma falsidade, seria na ocasião em que o homem agens age consigo mesmo, em um ambiente que conhece por completo, como no romance de Daniel Defoe, *Robinson Crusoe*²⁴.

Entretanto, mesmo conhecendo tal possibilidade, não há aqui qualquer conhecimento ou falsidade ao conceito de limite do conhecimento, vê-se que o conceito de troca, aqui, não é empregado, visto que trocas só podem ser realizadas em sociedades, entre mais de um indivíduo.

²² O conceito em estudo tem sua fonte nos estudos de Ludwig Heinrich Edler von Mises, em *Ação Humana – Um Tratado de Economia*. Usou-se a organização teórica de Ubiratan Jorge Iorio, em *Ação, Tempo e Conhecimento*.

²³ Entende-se por lucro toda troca em que o resultado final possui maior valor, para o indivíduo, do que a ação empregada para a obtenção deste fim. Entende-se por prejuízo a situação oposta, em que o indivíduo possui um resultado final de menor valor. Adaptado de MISES, Ludwig Heinrich Edler von. *Ação Humana – Um tratado de economia*. Tradução de Donald Stewart Jr. São Paulo, 2010, p, 1-156.

²⁴ DEFOE, Daniel. *Robinson Crusoe*. Tradução de Alexandre Boide. Rio de Janeiro, 2010.

Por suposto, quando a ação foge do âmbito meramente individual e passa ter caráter de troca, adiciona-se o elemento da incerteza em que os agentes não possuem um grau de certeza absoluta da ação, mas, meramente, uma expectativa.

2.3.4. VALOR.

Já conceituado o valor como a atribuição subjetiva aos fins, considerados um a um, segundo a necessidade do homem agens, ser uno, e sua escala de necessidades, têm-se a necessidade de diferenciar valor de preço.

2.3.4.1. VALOR SUBJETIVO E PREÇO.

O valor é atribuído pelo demandante e pelo ofertante. Enquanto o valor de demanda coincide com a atribuição, temporal, dada pelo agente que demanda o bem, o valor de oferta coincide com a atribuição, temporal, dada pelo agente que oferta o bem²⁵.

Se o valor de demanda coincide com o valor de oferta ou se o valor de oferta é menor que o valor de demanda, há trocas.

Assim, têm-se como preço o exato valor de troca, este não podendo coincidir com o valor de oferta ou de demanda. Em outras palavras, o preço não é o valor que está descrito nas gondolas de supermercados, aquele poderá ser, apenas, o valor de oferta.

Só há formação de preço mediante troca. A conceituação de preço como o valor ofertado em mercado leva a conceituação contraditória de que há aumento de preços todas as vezes em que o ofertante valorar mais o seu bem.

Por conseguinte, só há aumento de preços quando ofertante e demandante valoram mais o fim, objeto de troca.

²⁵ O conceito em estudo tem sua fonte nos estudos de Ludwig Heinrich Edler von Mises, em *Ação Humana – Um Tratado de Economia*. Usou-se a organização teórica de Ubiratan Jorge Iorio, em *Ação, Tempo e Conhecimento*.

2.3.5. UTILIDADE MARGINAL.

Em princípio, o homem agens valora determinado fim A em grau 1, em ilustração, sob força de determinada escala de necessidade e de preferência temporal.

A saber, com a condicionante de manutenção de escala de necessidades e preferência temporal, o homem agens tenderá a valorar, em grau, menos qualquer fim A obtido a posteriori, de modo que o fim A obtido em sequência sempre terá um valor menor que 1.

Entretanto, a lição da Escola Austríaca deixa claro que o fenômeno da utilidade marginal não é quantitativo²⁶.

Não poderia ser diferente, o homem agens, por ser único, possui experiências únicas, perante seus pares, e poderá atribuir valor maior ou menor, considerados os homens agens um a um, à obtenção a posteriori do fim A.

Em verdade, deve-se atentar que a valoração do fim pelo homem agens é subjetiva, isto posto, a consequência lógica é a de que a utilidade marginal do fim também o é, dependendo da valoração do fim, um a um, do homem agens.

2.3.6. SÍNTESE DO MÉTODO PRAXEOLÓGICO PARA O OBJETO EM ESTUDO.

Em face do obreiro, sintetiza-se:

O homem agens, empregado, procura o sindicato obreiro, meio, em busca da obtenção de determinado fim, em ilustração, alteração benéfica do contrato de trabalho, para obter um estado de maior satisfação, mera expectativa, condicionado por suas escalas de necessidades e preferência temporal, atribuindo um valor ao fim e, conseqüentemente, ao meio, o serviço sindical.

Em que pese a presente exposição, o sindicato é meio, enquanto a alteração benéfica do contrato de trabalho, que não é o único serviço do ente sindical, mas é o objeto de estudo, é o fim. Assim, em tese, outros entes podem oferecer o mesmo fim ao empregado.

²⁶ O conceito em estudo tem sua fonte nos estudos de Ludwig Heinrich Edler von Mises, em *Ação Humana – Um Tratado de Economia*. Usou-se a organização teórica de Ubiratan Jorge Iorio, em *Ação, Tempo e Conhecimento*.

Em conclusão, todas as vezes em que o valor atribuído ao fim pelo empregado for maior ou igual ao valor atribuído a este fim pelo ente ofertante, haverá troca.

Em face do sindicalista, sintetiza-se:

O homem agens, sindicalista, procura o sindicato obreiro, meio, em busca da obtenção de determinado fim, em ilustração, defesa da causa obreira, defesa da causa sindical, contrapartida financeira, para obter um estado de maior satisfação, mera expectativa, condicionado por suas escalas de necessidades e preferência temporal, atribuindo um valor ao fim.

Em análise, todas as vezes que o valor do demandante pelo serviço sindical do sindicalista for maior ou igual ao valor atribuído ao fim, em escrutínio, pelo sindicalista, haverá trocas.

3. O SINDICATO E A LIBERDADE SINDICAL.

“Sem dúvida, aquele que se beneficia com essa lei gritará alto e forte. Invocará os direitos adquiridos. Dirá que o estado deve proteger e encorajar sua indústria particular e alegará que é importante que o estado o enriqueça, porque, sendo rico, gastará mais e poderá pagar maiores salários ao trabalhador pobre. Não se ouça este sofista. A aceitação desses argumentos trará a espoliação legal para dentro de todo o sistema. De fato, isto sempre ocorreu. A ilusão dos dias de hoje é tentar enriquecer todas as classes, à custa umas das outras. Isto significa generalizar a espoliação sob o pretexto de organizá-la.”²⁷

Finda a exposição do método, passa-se a análise do objeto em estudo.

Visto que o fim do trabalho repousa na análise da liberdade sindical, acordos e convenções coletivas do trabalho, é indispensável a conceituação do sindicato e das suas atribuições, bem como do conceito de liberdade sindical.

Na ótica praxeológica, admite-se como sindicato o ente composto por homens agens que ofertam o bem ou serviço objeto de estudo, alteração benéfica do contrato de trabalho.

Quanto a liberdade sindical, na ótica praxeológica, deve-se atentar para a diferença entre princípio e norma geral pragmática.

Tem-se como princípio todas as categorias que se impõem universalmente, gerando implicações dedutivas verdadeiras.

Desse modo, a liberdade sindical não é um princípio, no sentido acima referenciado, visto o risco da atividade sindical suplantare direitos obreiros e patronais, se não limitada. Em ilustração, há limites a liberdade sindical tanto nas disposições da Organização Internacional do Trabalho quanto na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Assevera-se, a liberdade, sem o qualificativo de sindical, também não é um princípio, mas uma norma geral pragmática.

²⁷ BASTIAT, Frédéric. A Lei. Tradução de Ronaldo da Silva Legey. São Paulo, 2010, p. 21.

Isto posto, aos olhos da praxeologia, a liberdade sindical é uma norma geral pragmática, que visa assegurar as relações sindicais entre o ente de representação obreiro ou patronal, composto por homens agens, ao outro polo da relação sindical, composto de empregados e empregadores, também homens agens.

Aos olhos da Organização Internacional do Trabalho, vê-se que normas coletivas e liberdade sindical formam um todo no enquadramento legal internacional.

Enquanto a Convenção número 87, Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização, é, em tese, a própria norma que delimita a liberdade sindical, norma geral pragmática da relação sindical, a Convenção número 98, Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, traz dispositivos que dão ao sindicato a atribuição própria da negociação coletiva, artigo 4^{28º} da Convenção, além de ser um marco legal para direitos adquiridos, artigo 9^{29º} e 10^{30º}.

Por lógica, a norma de número 87 é fundamental para assegurar a norma de número 98, entretanto, o Brasil é signatário da segunda e não da primeira, em evidente contrassenso.

Afinal, se o artigo 2^{31º} da Convenção de 87 traz a liberdade de associação para empregados e empregadores, se o artigo 3^{32º} dita a autonomia de gestão sindical, se o 4^{33º} traz segurança para a organização sindical, e, os demais artigos da Convenção, perfazem o todo da norma pragmática sindical, como é possível que direitos adquiridos pelo marco legal de número 98 sejam postos perante o ordenamento jurídico pátrio?

²⁸ Na íntegra: “Art. 4 — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego. ”.

²⁹ Na íntegra: “Art. 9 — Fica proibido qualquer desconto dos salários cuja finalidade seja assegurar pagamento direto ou indireto do trabalhador ao empregador, a representante deste ou a qualquer intermediário (tal como um agente encarregado de recrutar a mão-de-obra), com o fim de obter ou conservar um emprego. ”.

³⁰ Na íntegra: “Art. 10 — 1. O salário não poderá ser objeto de penhora ou cessão, a não ser segundo as modalidades e nos limites prescritos pela legislação nacional. ”.

³¹ Na íntegra: “Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas. ”.

³² Na íntegra: “Art. 3 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal. ”.

³³ Na íntegra: “Art. 4 — As organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa. ”.

Tal questionamento será ventilado no presente estudo, dando-se vazão para os efeitos da norma adotada e os efeitos, teóricos, da norma relegada pelo ordenamento brasileiro, com a ferramenta do método de análise austríaco.

3.1. O SINDICATO NO BRASIL.

Há irracionalidade no ordenamento sindical no direito pátrio.

Se há a opção de se adotar a Convenção de número 98, há obrigatoriedade lógica em se adotar a de número 87, visto que esta é a norma geral pragmática que assegura o funcionamento do sistema de acordos e convenções coletivas.

Sem a adoção da norma geral pragmática, há pretensa liberdade irrestrita do ente sindical ante empregadores e empregados.

Em contraponto, em vista de se assegurar a unicidade municipal de classe sindical, adotou-se um sistema misto, em que a vigência da norma relegada é suprida, em tese, pelas leis adotadas pela soberania nacional.

Máxime, o presente trabalho afirmará a irracionalidade lógica do sistema sindical, bem como a econômica, sob outro olhar, que não o empírico, mas o praxeológico. Para tanto, colocar-se-á em escrutínio o Brasil real e o Brasil sintético, como se em vigor estivesse a Convenção de número 87.

José Francisco Siqueira Neto, mestre e doutor em Direito, expõe sua visão a respeito do Direito Sindical e sua irracionalidade:

“Se o sistema de relações de trabalho visa maior participação, necessariamente ele comportará este padrão homogêneo a todos os demais institutos que os integra. O que não dá é a consagração da ambiguidade decorrente de um sistema internamente contraditório, com aspectos isolados de liberdade e de autonomia sindical nos padrões internacionalmente consolidados, no mesmo ambiente institucional que valoriza aspectos do corporativismo sindical clássico, aquele de

influência do fascismo italiano. O Brasil, lamentavelmente, tem um sistema que não corresponde ao mínimo de padrão lógico, tanto o é que temos no cotidiano os infindáveis problemas de ajuste e de funcionamento conhecidos por todos. A dificuldade de encaminhar a solução para os problemas, a dificuldade de jurisprudência no trato das questões internas às organizações sindicais e a dificuldade de atuação dos próprios atores sociais decorrem disso”³⁴

A posteriori, identificar-se-á as diversas implicações da adoção de um sistema contraditório, misto, que cria inúmeros problemas e afasta, até, o próprio obreiro do seio da tutela sindical.

3.1.1. MARCO LEGAL.

O Direito Sindical, em solo pátrio, é regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, pelas Convenções ratificadas pelo Brasil, da Organização Internacional do Trabalho, e, em maior ou menor grau, pelo entendimento dos juízos trabalhistas, em jurisprudências, Súmulas e Orientações Jurisprudenciais.

Em pertinência ao tema de estudo, mesmo que não sejam normas diretas envoltas ao objeto, o artigo 2^{35o} e 3^{36o} do diploma celetista configuram o que se entende por relação de

³⁴ NETO, José Francisco Siqueira. *Liberdade Sindical no Brasil: Desafios e Possibilidades*. Rev. TST, Brasília, vol. 78, n° 2, abr/jun 2012, p. 97.

³⁵ Na íntegra: “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas. ”.

³⁶ Na íntegra: “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. ”.

emprego, enquadrando as relações de emprego sob a égide da norma geral celetista. Assim, pelo o que se vê, a relação sindical é restrita aos empregados e empregadores, *strictu sensu*.

Ainda, em sede do diploma celetista, a organização sindical é disposta em título próprio, V, que impõe o enquadramento celetista para a associação em sindicato, o reconhecimento e investidura sindical, a administração sindical, as eleições sindicais, as associações sindicais em grau superior, os direitos dos exercentes de atividades ou profissões e dos sindicalizados, a gestão financeira do sindicato e sua fiscalização, bem como o enquadramento sindical, contribuição sindical, convenções coletivas de trabalho e comissão de conciliação prévia.

Quanto a norma constitucional, os artigos 8º ao 11º, influem diretamente nos aspectos sindicais. Entretanto, mesmo diminuto o regramento legal, a impossibilidade de conciliação da norma pátria ao enunciado de número 87 não é menor.

Vê-se que o inciso II, do artigo 8º, é clara violação a norma geral pragmática internacional e fere de morte o conceito de pluralidade sindical.

Por sua vez, o artigo 8º, em seu inciso III³⁷, fixa a competência do sindicato, consubstanciando verdadeiro entrave ao dispositivo 87, visto que nesta norma não há restrição quanto a competência sindical.

Há mais, o inciso IV³⁸, do mesmo artigo, impõe forma de cobrança do preço sindical, em mais um golpe ao diploma internacional.

Novamente, em novo ataque, o inciso VI³⁹ prevê a obrigatoriedade da participação sindical nas negociações coletivas, impondo-lhe um ônus não previsto na Convenção.

Quanto as normas internacionais, da Organização Internacional do Trabalho, o Brasil ratificou as Convenções de número 3, 4, 5, 6, 7, 11, 12, 14, 16, 19, 21, 22, 26, 29, 41, 42, 45, 52, 53, 58, 80, 81, 88, 89, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 113, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 122, 124, 125, 126, 127, 131, 132,

³⁷ Na íntegra: “III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; ”.

³⁸ Na íntegra: “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; ”.

³⁹ Na íntegra: “VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; ”.

133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 144, 145, 146, 147, 148, 151, 152, 154, 155, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 174, 176, 178, 182 e 185⁴⁰.

Em meio ao mar de ratificações das Convenções da OIT, é possível imaginar que o direito soberano possa sofrer uma série de conflitos aparentes de normas, ou mesmo, conflitos de normas que suscitem o afastamento de lei ordinária.

Entretanto, a exegese, a leitura concomitante do regramento legal pátrio com a Convenção em epígrafe torna clara a incompatibilidade entre normas.

Há aqui uma escolha, ou a mens legis é no sentido de abarcar o título de número 87 ou é no sentido de abarcar a norma sindical brasileira posta, a compatibilidade de normas, ao que se vê, não se faz possível.

3.2. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL.

A inteligência da Convenção número 87, em seu artigo 3º, pontos 1 e 2, atribui ao ente sindical verdadeira liberdade de gestão e limita a interferência da burocracia estatal, descrito a seguir:

Art. 3 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

Perante o exposto, a fonte de custeio do sindicato, seja ela o imposto sindical ou a contribuição sindical facultativa, entram no núcleo da gestão sindical.

Há evidente incompatibilidade, quanto a contribuição sindical, do diploma de número 87 com a norma constitucional de inciso IV, do artigo 8º, bem como com a seção VII, capítulo

⁴⁰ Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/convention>>. Acesso 18 jun. 2017.

II, da lei celetista, da gestão financeira do sindicato e sua fiscalização, e o capítulo III da lei celetista, da contribuição sindical.

Ante a incompatibilidade, passa-se à análise praxeológica de ambos os regramentos.

3.2.1. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. ORDENAMENTO PÁTRIO.

Como fator condicionante, dita-se que a Convenção de número 87 permite ao ente sindical dispor do valor de seu bem ou serviço, enquanto o enquadramento pátrio usa o regime de “preço fixo”, imposto sindical.

Há mais, existe a possibilidade de disposição do valor de troca pelo empregado no diploma de número 87, enquanto o regramento pátrio fixa o valor de demanda por lei.

Assim, no regramento pátrio, na ótica do empregado, tem-se:

I – O homem agens, empregado, procura o sindicato obreiro, meio, em busca da obtenção de determinado fim, aqui, alteração benéfica do contrato de trabalho, para obter um estado de maior satisfação, mera expectativa, condicionado por suas escalas de necessidades e preferência temporal, atribuindo um valor ao fim e, conseqüentemente, ao meio, o serviço sindical.

Neste caso, o homem agens não troca diretamente valor pelo meio, serviço sindical, mas indiretamente via imposto sindical.

Assim, há evidente desconexão entre o valor atribuído pelo obreiro ao serviço sindical e a disposição de valor na troca indireta pelo serviço sindical.

Dessa forma, por conclusão lógica, a troca pelo serviço sindical, neste caso, não visa o lucro, em outras palavras, a troca neste caso não tem, nem mesmo, a expectativa de um fim em maior estado de satisfação.

Visto que o valor atribuído pelo homem a qualquer bem e serviço é subjetivo, o valor atribuído pelo obreiro ao serviço sindical pode não coincidir com o valor atribuído ao mesmo serviço pelo legislador.

A consequência praxeológica é evidente, visto que os valores de demanda podem não coincidir, entre legislador e homem agens, o valor atribuído, a priori, via legislação ao serviço sindical pode ser menor, igual ou maior ao valor subjetivo real.

Máxime, o empregado, neste enquadramento legal, pode contratar o serviço sindical por um valor maior que o valor de troca, ou seja, o empregado é obrigado a contratar o sindicato mesmo que ele não queira, mesmo que a análise racional, a ação humana, do empregado o diga que a troca é evidentemente desvantajosa.

Pelo ensinamento do conceito de preferência temporal, não há nem mesmo a garantia de que aqueles que atribuem um valor maior à troca imposta irão continuar a atribuir este valor à esta troca no futuro. Assim, mesmo que exista uma pesquisa ou um estudo para atribuir o valor correto ao imposto sindical, esse estudo é inútil, em face da incerteza futura.

Atribuindo juízo de valor, é evidente que o sistema aqui expresso, por força da evidente desvantagem imposta ao obreiro, pela ótica do empregado, é uma violação clara à liberdade sindical, lato sensu, nos termos que superam a norma geral pragmática positivada.

Ainda quanto a análise estritamente praxeológica, na situação em epígrafe, é impossível a formação de preços.

Se não há troca em que os valores de demanda e os valores de oferta se comunicam, por definição, não há preço.

Na ótica do homem agens sindicalista, tem-se:

II- O homem agens, sindicalista, procura o sindicato obreiro, meio, em busca da obtenção de determinado fim, em ilustração, defesa da causa obreira, defesa da causa sindical, contrapartida financeira, para obter um estado de maior satisfação, mera expectativa, condicionado por suas escalas de necessidades e preferência temporal, atribuindo um valor ao fim.

Neste caso, novamente, o homem agens não troca diretamente seu trabalho pelo fim com o demandante, empregado, mas indiretamente via imposto sindical.

No que pesa ao valor subjetivo dado ao fim pelo sindicalista, este dependerá de sua escala de necessidades e de sua preferência temporal. Caso a demanda atribua um valor abaixo

do que se espera, o sindicalista não irá trocar seu trabalho pelo fim que almeja, visto que o homem agens, neste caso, tem a retribuição financeira como uma condicionante da ação.

Assim, é lógico aferir que remunerações muito baixas, via imposto sindical, acarretarão uma situação de êxodo sindical, em que os sindicalistas não mais irão exercer a profissão.

Entretanto, na situação oposta, em que o imposto sindical traz receita abundante, há desconexão entre a remuneração aferida pelo sindicalista e o seu trabalho propriamente dito, visto que não existe condicionante pela demanda e formação de preços.

Assim, a despeito da remota situação de equilíbrio, em que a mens legis acerta “em cheio” a previsão do preço do serviço sindical, os extremos revelam duas situações nada coerentes com o conceito lato sensu de liberdade sindical.

Na primeira, em que há falta de verbas via imposto sindical, os sindicatos de categorias tornar-se-iam meros fantasmas, com a ausência completa de sindicalistas.

Na segunda, em que há abundância de verbas via imposto sindical, o sindicalista não tem quaisquer condicionantes ao seu serviço. Por certo, o serviço bom ou ruim seria remunerado da mesma forma e o serviço entregue ao obreiro não passaria pelo escrutínio do próprio empregado que afere o serviço sindical.

Conclui-se, diante do quadro lógico-fático, que a não formação de preços no mercado sindical gera um caos econômico praxeológico.

Pela ótica do obreiro, não há qualquer respeito ao valor que ele atribui ao serviço sindical, o que gera a possibilidade de se impor um sistema de espólio legal em que, a despeito de sua vontade, sua remuneração é destinada a um serviço que não seria objeto de troca.

Pela ótica do sindicalista, não há análise do valor de seu trabalho pelo empregado, situação que pode gerar quadros extremos. Por um lado, sindicatos de classe fantasmas, sem sindicalistas para prestar o serviço sindical. Por outro lado, sindicatos abastados que podem ofertar serviços sem qualidade, sem defender os direitos obreiros, mas que aferem remuneração condizente a verdadeiro serviço sindical.

O dilema do custeio sindical repousa nas ideias de José Carlos Arouca, Advogado, Desembargador aposentado do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região, *in verbis*:

“Repetindo, o índice de sindicalização médio é de 19%. Será bom deixar marginalizado 81% da classe trabalhadora que renega a organização de classe diante da crise tão bem dimensionada e agravada pela imprensa formadora da opinião pública, pelo receio de perder o emprego e de não conseguir outro, pela indiferença ou pelo insolidarismo, pela falta de consciência de classe ou política?

Para fazer frente ao capital, o sindicato não pode apresentar-se descapitalizado. Os partidos políticos têm financiamento estatal. Os conselhos dos profissionais liberais são custeados por contribuições compulsórias.

O custeio da organização sindical deve ficar por conta dos trabalhadores filiados ou não, estes por dever de solidariedade e de retribuição pela representação nas negociações coletivas, nas ações reivindicatórias, não só por aumento salarial e melhores condições de trabalho, mas também pela defesa dos interesses sociais e políticos de classe como admite a Convenção 135 da OIT e dos Verbetes ns. 112, 324 e 480 do Comitê de Liberdade Sindical, bem como a decisão tomada no Caso nº 631, relatado no Informe nº 138, envolvendo a Turquia. Expressiva a afirmação contida na obra *Liberdade Sindical*, editada pela OIT: “Dever-se-ia evitar a supressão do desconto automático de cotizações sindicais dos salários, pois pode criar dificuldades financeiras para as organizações sindicais e, portanto, não favorece o desenvolvimento harmônico das relações de trabalho. O sistema de se deduzir automaticamente dos salários uma cotização para fins de solidariedade, a cargo de trabalhadores não sindicalizados que desejam servir-se dos benefícios obtidos por meio do contrato coletivo de trabalho de que é parte a organização sindical interessada, não está coberto pelas

pertinentes normas internacionais do trabalho, mas não é considerado incompatível com os princípios de liberdade sindical⁴¹”

Constata-se, na prática, o problema teórico ora levantado. O caos econômico do custeio sindical é real e suas respostas repousam nos teoremas deduzidos pelos princípios austríacos.

3.2.2. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. CONVENÇÃO N° 87 DA OIT.

Ante a grande liberdade de gestão disposta no artigo 3° do diploma em análise, admite-se ser possível a formação de preços e um sistema de contribuições não compulsórias perante a lógica da convenção de n° 87.

Assim, no regramento relegado, na ótica do empregado, tem-se:

I - O homem agens, empregado, procura o sindicato obreiro, meio, em busca da obtenção de determinado fim, em ilustração, alteração benéfica do contrato de trabalho, para obter um estado de maior satisfação, mera expectativa, condicionado por suas escalas de necessidades e preferência temporal, atribuindo um valor ao fim e, conseqüentemente, ao meio, o serviço sindical.

Em consequência, o obreiro ao deparar-se com o serviço sindical teria duas opções, trocar ou não trocar. Ante as duas possibilidades, acataria a que lhe trouxer melhor estado de satisfação, mera expectativa.

Assim, se o serviço sindical é ofertado por valor menor ou igual ao valor atribuído pelo demandante, há trocas.

Em face do valor subjetivo atribuído pelo obreiro, o preço não é fixo, havendo variação do preço efetivo de troca entre indivíduos demandantes.

⁴¹ AROUCA, José Carlos. *Organização Sindical: Pluralidade e Unicidade. Fontes de custeio*. Rev. TST, Brasília, vol. 78, n° 2, abr/jun 2012, p. 84.

Em face da dinamicidade do tempo, segundo o conceito de preferência temporal, a demanda pelo serviço sindical é condicionada pela necessidade de alterações benéficas ao contrato de emprego ao longo do tempo.

Assim, quando houver maior necessidade de alterações benéficas ao contrato de emprego, maior será o valor atribuído pelo obreiro ao serviço sindical, posto que é meio ao fim que ora se encontra em posto prioritário na escala de necessidades individuais.

Salienta-se, os serviços sindicais ofertados com preço acima do aferido pelo demandante seriam postos a prova, visto que a dificuldade de custeio resultaria em extinção da atividade sindical, falência.

Finda a dedução lógica pela parte demandante, tem-se a ótica sindicalista:

II- O homem agens, sindicalista, procura o sindicato obreiro, meio, em busca da obtenção de determinado fim, em ilustração, defesa da causa obreira, defesa da causa sindical, contrapartida financeira, para obter um estado de maior satisfação, mera expectativa, condicionado por suas escalas de necessidades e preferência temporal, atribuindo um valor ao fim.

Em consequência da condicionante impetrada pela demanda, em razão da variabilidade de preços, o fim do sindicalista estaria atrelado ao êxito das trocas entre demandantes e ofertantes.

Se determinado sindicalista oferta seu trabalho para ente sindical que não obtêm êxito em suas trocas, o sindicalista em questão, eventualmente, ficaria sem o seu arrimo.

Em caso contrário, o sindicalista em questão obteria o seu fim e, se o valor subjetivo ao fim e a preferência temporal não se modifiquem, permaneceria no ente em questão.

Em contra análise, ao sindicalista seria lícita a escolha do melhor ente sindical, o que lhe mais satisfaça, o qual obtêm maior estado de satisfação.

Assim, em um sistema de preços livres, o ente sindical é condicionado pelo demandante, obreiro, e pelo ofertante, sindicalista. Permanece, assim, no mercado sindical apenas os entes que mediam as relações de troca possíveis, ante a universalização da lógica

posta, em que demandantes e ofertantes aceitam dispor serviço sindical por valor mediante troca direta.

Entretanto, neste sistema, deve-se considerar alguns requisitos básicos.

O primeiro, deve haver liberdade para novos entrantes constituírem ente sindical. O segundo, deve haver a possibilidade de pluralidade sindical no polo ofertante.

Se não for lícito que novos entrantes constituam sindicato, o sindicato que detém o monopólio pode tanto ofertar um valor justo, quanto um valor acima do valor de demanda.

A situação de extinção do ente sindical, neste caso, restaria dificultada. Sem outros players para ofertar o serviço sindical, os demandantes estariam presos ao ente ofertante monopolista. Razão que condicionaria a extinção sindical a uma oferta de serviço sindical com valor em muito excedente aos valores de demanda que ora seriam impetrados em uma situação com mais players no mercado.

Alguns demandantes, por certo, ainda aceitariam o valor elevado e haveria trocas.

Outros demandantes, que valoram menos o serviço sindical, imputariam resistência. Entretanto, ante a necessidade, por força do conceito de preferência temporal, teriam que se submeter ao elevado valor e pagariam o preço para a troca ser realizada.

Em verdade, o temor por esta situação, por muito, justifica a política de preço fixo.

Assim, para que a lógica esboçada no tópico 3.2.1 seja possível, faz-se imprescindível um sistema sindical plural e sem barreiras de mercado.

Ante a exposição, o presente trabalho advoga pela necessidade lógica do sistema de contribuição livre adotar o sistema de pluralidade sindical, sem barreira para players entrantes.

Neste passo, a Convenção de nº 87 da OIT, que permite o sistema de preços livres, tem a necessidade, por lógica, de adotar o sistema de pluralidade sindical.

3.3. UNICIDADE E PLURALIDADE SINDICAL.

A Convenção nº 87 da OIT, em seus artigos 2º, 3º e 4º, descreve um sistema sindical plural, sem barreira para entrantes e em que os sindicalistas e empregados são condicionados meramente pelo estatuto dos entes constituídos.

A visão pátria para o serviço sindical é diferente, no inciso II, do artigo 8º, da Constituição da República, impõe-se verdadeiro sistema sindical monopolista, com circunscrição municipal, e restrito, visto que cada sindicato poderá representar apenas categoria profissional pré-estabelecida, ante o vocábulo “representativa de categoria profissional ou econômica”.

Eis a mens legis:

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

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;

Seguindo o método praxeológico, analisar-se-á os dois sistemas em epígrafe, dando vazão para a análise futuramente disposta no capítulo 4 do presente estudo.

3.3.1. UNICIDADE SINDICAL.

O sistema monopolista brasileiro, em alusão a inteligência disposta ao final do tópico 3.2.1, é um sistema que não permite novos entrantes, com barreira de mercado, neste caso, vinculada a classe obreira. Esclarece-se, a vinculação a classe não se dá em função do trabalho exercido pelo empregado, mas em função da atividade de mercado do ente empregador.

Apesar dos problemas já esboçados de um sistema monopolista, há esforço legislativo e jurisprudencial no sentido de comportar o sistema sindical dentro de uma lógica de garantia de direitos ao trabalhador.

Entretanto, há firme análise do caos e da crise sindical, conforme narrado pelas palavras de doutos doutrinadores.

Ante a praxeologia, em verdade, tem-se um sistema em que os empregados demandantes pelo serviço sindical, quando deste precisam, em função de uma preferência temporal em muito deslocada pela escassez, trocam tal serviço por um preço que supera em muito a razoabilidade.

Quanto aos sindicalistas, o sistema monopolista não é menos malfeitor, não há a possibilidade de migração entre ente empregador, caso exista desejo de defender a mesma classe obreira, e sua insatisfação frente ao ente empregador pode resultar em êxodo sindical, mesmo diante à garantia esboçada no inciso VIII⁴² do artigo 8º da constituinte.

Relembrando, esta análise do monopólio permanece válida, em virtude dos argumentos lógico-formais, em um sistema de preços livres.

3.3.2. PLURALIDADE SINDICAL.

O presente trabalho entende como pluralidade sindical um sistema sindical que permita a oferta de serviços sindicais por um número não limitado de entes, em um ambiente em que não há barreira para entrantes.

Em tese, tal sistema é apto a existir à luz da Convenção de nº 87 da OIT.

Pela análise praxeológica, na ótica obreira, tem-se:

I – O homem agens, empregado, procura um sindicato obreiro, meio, em busca da obtenção de determinado fim, aqui, alteração benéfica do contrato de trabalho, para obter um

⁴² Na íntegra: “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. “.

estado de maior satisfação, mera expectativa, condicionado por suas escalas de necessidades e preferência temporal, atribuindo um valor ao fim e, conseqüentemente, ao meio, o serviço sindical.

Ao deparar-se com o mercado sindical, o obreiro tem a opção de escolher trocar valor por serviço sindical, de modo a lhe proporcionar um estado de maior satisfação.

Frente aos valores de oferta, recusará trocar o seu valor subjetivo de demanda por qualquer valor de oferta maior.

Ainda, da análise da preferência temporal, têm-se que o valor destinado ao serviço sindical pelo obreiro é variável. No que pesa a esta realidade, frente ao sinistro, o obreiro poderá optar por sindicato que atribui maior valor de oferta, mas realiza o serviço sindical desejado e supre o fim demandado.

Quando a análise for contrária, o obreiro procurará um serviço sindical de menor valor, mas que cumpra com seus desejos. Deste modo, tem-se que em um mercado monopolista tal troca, em tese, não iria acontecer, visto que o obreiro seria condicionado ao preço de um único ofertante.

Neste ponto, há clara superioridade de alocação de valor em um sistema de mercado plural. Não obstante, há mais valor em circulação no mercado sindical.

Da análise praxeológica, na visão do homem agens sindicalista, tem-se:

II – O homem agens, sindicalista, procura um sindicato obreiro, meio, em busca da obtenção de determinado fim, em ilustração, defesa da causa obreira, defesa da causa sindical, contrapartida financeira, para obter um estado de maior satisfação, mera expectativa, condicionado por suas escalas de necessidades e preferência temporal, atribuindo um valor ao fim.

O ofertante, ao deparar-se com o mercado sindical, frente ao desejo de defesa de uma classe obreira em especial, não trocará seu trabalho, que valora de forma subjetiva, por um valor menor do que o valor subjetivo de oferta.

Frente a demanda de trabalho, que será maior que em um sistema monopolista, a preferência temporal do sindicalista irá variar de modo a valorar mais o seu trabalho.

O sindicalista, assim, poderá trocar o seu trabalho pelo valor de demanda, que seja igual ou superior ao valor modificado da oferta, um preço que coincide com o salário, de modo a atingir um estado de maior satisfação.

Não obstante, o primeiro movimento de demanda ocasiona um efeito positivo na oferta. Frente a demanda sindical e a maior valorização do demandante pelo trabalho do sindicalista, há uma maior pressão para novos entrantes adentrarem no mercado sindical.

Assim, a espiral de mercado na ótica do sindicalista acarreta maior oferta de serviços sindicais.

Por óbvio, ante maior oferta de serviços sindicais e maior liberdade na alocação de mercado, em um sistema de preços livres, haverá mais trocas.

Ainda, quanto a qualidade da oferta sindicalista, a maior pressão de oferta, ocasionada pelo fenômeno acima, gera competição pelas vagas de trabalho restantes, fato que, indubitavelmente, gera maior qualidade ao serviço sindical, visto que serão selecionados os sindicalistas que melhor satisfaçam o ente sindical, este, condicionado pela demanda obreira.

Em conclusão, pelo o que se vê, o funcionamento perfeito do sistema sindical plural necessita de um sistema de preços livres, vice-versa.

4. ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DO TRABALHO.

“Espoliação nula: é o princípio da justiça, da paz, da ordem, da estabilidade, da harmonia, do bom senso. E até o último dos meus dias eu proclamarei com todas as minhas forças (que já estão débeis, por causa de meus pulmões) a existência desse princípio.”⁴³

Em face do objeto do presente estudo, alteração benéfica do contrato de trabalho, e em obediência aos preceitos legais e internacionais, bem como excluindo a possível composição espontânea entre empregador e empregado, passa-se à análise dos Acordos e Convenções Coletivas do Trabalho.

Maior diferenciação entre Acordo e Convenção não se faz necessária, visto que o polo do empregador, que pode ou não ser representado por sindicato, não é objeto específico de estudo.

Assim, aos olhos da lei nacional e internacional, têm-se que:

O homem agens, empregado, procura um sindicato obreiro, meio, em busca da obtenção de determinado fim, alteração benéfica do contrato de trabalho, para obter um estado de maior satisfação, mera expectativa, condicionado por suas escalas de necessidades e preferência temporal, atribuindo um valor ao fim.

O homem agens, sindicalista, procura um sindicato obreiro, meio, em busca da obtenção de determinado fim, em ilustração, defesa da causa obreira, defesa da causa sindical, contrapartida financeira, para obter um estado de maior satisfação, mera expectativa, condicionado por suas escalas de necessidades e preferência temporal, atribuindo um valor ao fim.

Nessa relação, além do sindicato ser meio para o fim almejado por empregados e sindicalistas, tem-se que os Acordos e Convenções Coletivas do Trabalho são meio ser trocado entre empregados e sindicato para a obtenção do fim desejado. Por consequência, os Acordos

⁴³ BASTIAT, Frédéric. A Lei. Tradução de Ronaldo da Silva Legey. São Paulo, 2010, p. 23.

e Convenções são meio a ser trocado entre sindicalista e sindicato, para a obtenção de um fim desejado, visto que são os sindicalistas os responsáveis pela produção de tais Acordos e Convenções.

4.1. MARCO LEGAL.

Em contraponto à Convenção nº 87 da OIT, que é verdadeira norma geral pragmática que impõe a liberdade sindical em âmbito internacional, a Convenção nº 154 da OIT, em anexo, expõe um desejo, uma diretriz, para a auto composição na forma de Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, é o que se vê pelo próprio título do preceito internacional legal, *Fomento à Negociação Coletiva*.

Deste modo, pela exegese da norma, vê-se que a diretriz internacional atribui aos Países ratificadores da Convenção verdadeira autonomia na imposição de regras reguladoras para os Acordos e Convenções em comento.

Entretanto, visto que a norma internacional nº 87 é a norma primeira que dispõe a liberdade sindical internacional, vê-se a necessidade de sintonia entre uma e outra, assim, maior regulação e disposição estatal em vista de reprimir os Acordos e Convenções são, deveras, violações ao texto internacional.

Pelo o que se expõe, o ordenamento pátrio, no diploma celetista, dispõe o regramento das Convenções e Acordos em seu título VI, do artigo 611 ao 625, bem como pela Constituição Federal, em especial nos incisos III e VI, do artigo 8º.

Entretanto, quanto aos interesses do presente estudo, faz-se mister a disposição do artigo 468 da CLT e o entendimento jurisprudencial contido na Súmula 277⁴⁴ do Tribunal Superior do Trabalho. Eis o diploma celetista:

art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições, por mútuo consentimento, e, ainda assim,

⁴⁴ Súmula nº 277 do TST. Convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho. Eficácia. Ultratividade. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277>. Acesso em 18 jun. 2017.

desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Pelo o que se vê, ante o diploma celetista, é impossível que exista pacto a posteriori que disponha prejuízo ao empregado. Entretanto, o sentido da mens legis será a frente analisado, em verdadeira análise ao sistema de Acordos e Convenções. Para continuação da exegese legal, eis colação da súmula número 277, divulgada em 25, 26 e 27 de setembro de 2012, do Tribunal Superior do Trabalho:

Súmula nº 277 do TST

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE

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

O histórico da súmula de número 277 do Tribunal Superior do Trabalho, no entanto, revela que a inteligência sumular adotava o instituto do ato jurídico perfeito, eis a inteligência justralhista divulgada em 23, 24 e 25 de novembro de 2009:

Súmula nº 277 do TST

Sentença normativa. Convenção ou acordo coletivos. Vigência. Repercussão nos contratos de trabalho

I - As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho.

II - Ressalva-se da regra enunciado no item I o período compreendido entre 23.12.1992 e 28.07.1995, em que vigorou a Lei nº 8.542, revogada pela Medida Provisória nº 1.709, convertida na Lei nº 10.192, de 14.02.2001.

Ante o entendimento sumular, vê-se que está em vigor a inteligência de que os Acordos e Convenções Coletivas do Trabalho têm força de norma legal, assim, suas cláusulas consubstanciam verdadeiros direitos adquiridos.

Ainda, por força do diploma celetista do artigo 468, não há qualquer alarde em normas que venham a trazer prejuízos ao obreiro, visto que, em tese, as Convenções e Acordos sempre serão mais benéficos ao obreiro, sob pena de violação à lei celetista.

Por ter força de lei, por força do entendimento justralhista, não há que se falar em termo convencionado entre as partes dos Acordos e Convenções, sendo o vigor do diploma condicionado a imposição de diploma superveniente que possa trazer alterações benéficas ao contrato de emprego do obreiro.

Resta vencida, desde a decisão do pleno que data de 2012, a visão dos Acordos e Convenções Coletivas do Trabalho como ato jurídico perfeito, impedindo a lógica de existência de termo nos Acordos e Convenções.

Para o presente trabalho, à luz do conceito de utilidade marginal, o efeito de maior importância entre a escolha do enquadramento da autocomposição sindical como ato jurídico perfeito ou como norma geral com efeito de direito adquirido, repousa no termo do contrato e na vigência da norma.

4.2. TEORIA DO DIREITO ADQUIRIDO.

Antes de tecer a análise praxeológica a respeito da teoria do direito adquirido, faz-se mister conceituar o instituto à luz da lei e da doutrina pátria.

Quanto ao ato jurídico perfeito e ao direito adquirido, vê-se que a norma mais elevada dispõe em seu inciso XXXVI, artigo 5º, que *a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada*.

Tem-se, então, verdadeiro diploma legal que traz força e autonomia para os institutos do direito adquirido e o do ato jurídico perfeito.

Entretanto, a norma constitucional é aberta e tem seu conceito fechado no artigo 6º da Lei de Introdução ao Código Civil que conceitua o instituto dos direitos adquiridos em seu §2º dispondo que “*consideram-se adquiridos assim os direitos que o seu titular, ou alguém por ele,*

possa exercer, como aqueles cujo começo do exercício tenha termo pré-fixo, ou condição pré-estabelecida inalterável, a arbítrio de outrem”.

Por fazer alusão ao aferimento de direito adquirido, em razão da inteligência da súmula 277, por certo que os Acordos e Convenções Coletivas têm caráter de norma. Assim, quanto ao prazo, fala-se em vigor, não em termo, visto a supressão do texto sumular “*convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho*”.

Seguindo a lógica jurídica da revogação de diplomas legais, conceitua Maurício Godinho Delgado, Digníssimo Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, no seguinte trecho:

Para esta posição intermediária, os dispositivos dos diplomas negociados vigorariam até que novo diploma negocial os revogasse. É óbvio que a revogação consumir-se-ia não apenas de modo expreso, podendo também se passar tacitamente (tal como acontece com qualquer norma jurídica). A revogação tácita ocorreria, por exemplo, em virtude de o novo diploma regular o conjunto da matéria omitindo preceitos da velha Convenção ou Acordo Coletivo. Independentemente de haver efetiva incompatibilidade entre dispositivos novos e antigos; ocorreria também se despontasse incompatibilidade entre os preceitos confrontados.

Tal posição é tecnicamente mais correta, por se estar tratando de norma jurídica - e norma provisória é, regra geral, uma excepcionalidade. Doutrinariamente é também mais sábia, por ser mais harmônica aos objetivos do Direito Coletivo do Trabalho, que são buscar a paz social, aperfeiçoar as condições laborativas e promover a adequação setorial justralhista. Ora, a provisoriedade conspira contra esses objetivos, ao passo que o critério da aderência por revogação instaura natural incentivo à negociação coletiva.⁴⁵

⁴⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo, 2012, p. 160-161.

Pelo o que se vê, diante da doutrina e da lei, tem-se que os Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, quanto às suas cláusulas benéficas, passam a produzir efeitos a partir de seu vigor.

A revogação das cláusulas se daria de forma tácita, com advento de novo diploma, excetuando as cláusulas violadoras do preceito legal do artigo 468 da CLT.

Com o instituto conceituado e à luz do sistema sindical pátrio, passa-se a análise praxeológica, assim, eis a análise aos olhos do empregado demandante do serviço sindical de Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho:

I - O homem agens, empregado, procura um sindicato obreiro, meio, em busca da obtenção de determinado fim, alteração benéfica do contrato de trabalho, para obter um estado de maior satisfação, mera expectativa, condicionado por suas escalas de necessidades e preferência temporal, atribuindo um valor ao fim.

As vantagens benéficas obtidas pelos Acordos e Convenções são adquiridas como direito pelo empregado, por força do ordenamento legal.

Tendo sido adquiridas como direito, apenas novas vantagens podem ser ofertadas pelo diploma normativo dos Acordos e Convenções, ou uma transação de direitos mais benéficas ao obreiro, por força do artigo 468 do diploma celetista.

Em face do Acordo e da Convenção ser um ato negocial, tem-se um estado de saturação hipotético em que, por força das preferências temporais dos dois polos do ato negocial, empregador ou empregado não aceitam condição pior ou melhor.

Em face do diploma legal do artigo 468 da CLT, as cláusulas não podem constituir prejuízos ao empregado. Assim, por lógica, tem-se que os Acordos e Convenções irão progredir a um ponto de saturação, ponto de não troca, em face do empregador demandante.

Diante da impossibilidade de troca, impossibilitar-se-á a constituição de novas cláusulas benéficas ao empregado.

No polo do empregado demandante, a ocasião da não inclusão de novas cláusulas benéficas nos contratos subsequentes faz com que, em tese, o mesmo Acordo e Convenção seja

aferido ano após ano, sem modificações significativas que importem em uma valoração diferenciada da negociação anterior e posterior.

Por força do princípio da utilidade marginal, pela mesma coisa ser aferida mais de uma vez para um mesmo fim, tem-se que as coisas subsequentes à primeira possuirão valor menor do que pela primeira vez que foi aferida.

Em outras palavras, os Acordos e Convenções Coletivas subsequentes possuem, a cada nova troca, menor valor aos olhos dos empregados demandantes, visto que somente o primeiro teve caráter pioneiro para atingir o fim desejado.

Se aos olhos do empregado demandante os Acordos e Convenções Coletiva são de baixo valor, o mesmo não pode ser dito aos olhos do empregador demandante do Acordo e Convenção.

O empregador demandante utilizará de todos os recursos possíveis para atingir um contrato mais favorável, visto que, a partir da saturação, mais cláusulas benéficas englobariam a região da não troca, da não negociação.

Para ilustrar a argumentação, traz-se ao estudo 3 (três) Convenções Coletivas subsequentes firmadas pelo SITIMME e SIMEB, períodos 2013-2015⁴⁶, 2015-2016⁴⁷ e 2016-2017⁴⁸, que abrangem as categorias dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico, com abrangência territorial no Distrito Federal, em anexo.

Da leitura atenta das Convenções, vê-se que a única norma que sofre modificação no tempo é a alteração do piso salarial das categorias. Ainda, o presente estudo irá verificar se a alteração consubstancia verdadeira vantagem ao obreiro ou se é mera atualização monetária por força inflacionária.

Eis quadro comparativo do piso salarial da categoria nas presentes Convenções:

⁴⁶ Disponível em: <http://www.sindmetalurgico.org.br/ckfinder/userfiles/files/CCT%20-%20DF/SIMEB/cct_simeb_2013_2015.pdf>. Acesso 18 mai. 2017.

⁴⁷ Disponível em: <<http://www.sindmetalurgico.org.br/ckfinder/userfiles/files/2015-2016.pdf>>. Acesso 18 mai. 2017.

⁴⁸ Disponível em: <<http://www.sindmetalurgico.org.br/ckfinder/userfiles/files/SIMEB%20CCT%2016%2017>>. Acesso 18 mai. 2017.

Norma Coletiva	Piso Salarial	Período de vigência
2013/2015	R\$ 800,00	De 01.05.2013 até 30.04.2014
2013/2015	R\$ 900,00	De 01.05.2014 para frente
2015/2016	R\$ 1.000,00	De 01.05.2015 para frente
2016/2017	R\$ 1.100,00	De 01.05.2016 para frente

Em face dos pisos salariais esboçados, propõe-se embate entre o valor atualizado do primeiro piso salarial com o valor atualizado dos pisos salariais acordados a posteriori em Convenção. Assim, atualizar-se-á o valor correspondente ao labor entre 01.05.2013, com vencimento em 01.06.2013, à 31.12.2016, com vencimento em 31.12.2016, consubstanciando um total de 44 (quarenta e quatro) meses trabalhados.

De um lado se tem que 44 meses trabalhados, em 01.06.2013, equivaleria ao valor de R\$ 35.200,00 (trinta e cinco mil e duzentos reais).

Eis planilha de cálculo do sítio eletrônico do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios do valor atualizado⁴⁹:

Data do Valor Devido	Valor Devido	Fator CM	Valor Corrigido
01.06.2013	35.200,00	1,29642828	45.634,27

Assevera-se que consta em anexo a planilha original, em contraprova.

Assim, temos o total de R\$ 45.634,27 (quarenta e cinco mil, seiscentos e trinta e quatro reais e vinte e sete centavos) em valor atualizado.

De outra ponta, eis planilha de cálculo do sítio eletrônico do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios do valor atualizado do salário aferido em respeito ao piso salarial das Convenções subsequentes⁵⁰:

⁴⁹ Calculada em: <<http://www.tjdft.jus.br/servicos/atualizacaomonetaria1/Calculo>>. Acesso 06 jun. 2017.

⁵⁰ Calculada em: <<http://www.tjdft.jus.br/servicos/atualizacaomonetaria1/Calculo>>. Acesso 06 jun. 2017.

Data do Valor Devido	Valor Devido	Fator CM	Valor Corrigido
01.06.2013	800,00	1,29642828	1.037,14
01.07.2013	800,00	1,29280842	1.034,24
01.08.2013	800,00	1,29449126	1.035,59
01.09.2013	800,00	1,29242338	1.033,93
01.10.2013	800,00	1,28894324	1.031,15
01.11.2013	800,00	1,28112835	1.024,90
01.12.2013	800,00	1,27424742	1.019,39
01.01.2014	800,00	1,26513842	1.012,11
01.02.2014	800,00	1,25721795	1.005,77
01.03.2014	800,00	1,24922292	999,37
01.04.2014	800,00	1,23906261	991,25
01.05.2014	800,00	1,22947272	983,57
01.06.2014	800,00	1,22213988	977,71
01.07.2014	900,00	1,21897056	1.097,07
01.08.2014	900,00	1,21738795	1.095,64
01.09.2014	900,00	1,21520059	1.093,68
01.10.2014	900,00	1,20927514	1.088,34
01.11.2014	900,00	1,20469729	1.084,22
01.12.2014	900,00	1,19834606	1.078,51
01.01.2015	900,00	1,19096209	1.071,86
01.02.2015	900,00	1,17359292	1.056,23
01.03.2015	900,00	1,16013535	1.044,12
01.04.2015	900,00	1,14287789	1.028,59
01.05.2015	900,00	1,13482067	1.021,33
01.06.2015	900,00	1,12369608	1.011,32
01.07.2015	1.000,00	1,11510973	1.115,10
01.08.2015	1.000,00	1,10867939	1.108,67
01.09.2015	1.000,00	1,10591460	1.105,91

01.10.2015	1.000,00	1,1003030	1.100,30
01.11.2015	1.000,00	1,09189546	1.091,89
01.12.2015	1.000,00	1,07990848	1.079,90
01.01.2016	1.000,00	1,07027599	1.070,27
01.02.2016	1.000,00	1,05435523	1.054,35
01.03.2016	1.000,00	1,04443312	1.044,43
01.04.2016	1.000,00	1,03985774	1.039,85
01.05.2016	1.000,00	1,03324497	1.033,24
01.06.2016	1.000,00	1,02321744	1.023,21
01.07.2016	1.100,00	1,01843082	1.120,27
01.08.2016	1.100,00	1,01195431	1.113,14
01.09.2016	1.100,00	1,00882695	1.109,70
01.10.2016	1.100,00	1,00802053	1.108,82
01.11.2016	1.100,00	1,00630980	1.106,94
01.12.2016	1.100,00	1,00560588	1.106,16
31.12.2016	1.100,00	1,00560588	1.106,16
VALOR TOTAL			R\$ 46.595,34

Assevera-se que consta em anexo a planilha original, em contraprova.

Assim, temos o total de R\$ 46.595,34 (quarenta e seis mil, quinhentos e noventa e cinco reais e trinta e quatro centavos) em valor atualizado.

Diante do quadro fático ilustrativo, há confirmação da conclusão praxeológica pela práxis, em virtude da saturação da negociação e do alto valor dado pelo empregador demandante da Convenção Coletiva, não há qualquer mudança significativa do contrato de trabalho.

É possível dizer, com os dados levantados que há uma diferença singela de R\$ 961,07 (novecentos e sessenta e um reais e sete centavos) entre os valores levantados, consubstanciando um aumento real mensal, atualizado, de R\$ 21,84 (vinte e um reais e oitenta e quatro reais). Utilizando o fator CM do primeiro mês, tem-se o aumento real mensal não atualizado de R\$ 16,85 (dezesesseis reais e oitenta e cinco centavos).

Levando em conta que foram necessárias três Convenções Coletivas para a aferição deste novo valor, tem-se um aumento real mensal de R\$ 5,62 (cinco reais e sessenta e dois centavos) por Convenção.

Assim, vê-se que no caso concreto o empregado obteve um aumento por Convenção de menos de um por cento do seu salário, mais precisamente 0,7% (zero vírgula sete por cento).

Há mais, percebe-se que em 21 meses os empregados enquadrados nas categorias das Convenções em epígrafe receberam menos, em valores reais, do que o valor de seu primeiro piso salarial, a contar de 01.06.2013.

Deste modo, pode-se concluir que as modificações decorrentes dos Acordos e Convenções firmados entre SITIMME e SIMEB consubstanciam mera atualização monetária.

O caso real mostra que, em desrespeito a norma número 468 da CLT, em quase metade do período em estudo as Convenções Coletivas em análise impuseram verdadeiro prejuízo salarial aos obreiros abrangidos pelas Convenções.

Há que se lembrar, a exposição do argumento empírico é mera ilustração, os argumentos do estudo repousam na praxeologia e na dedução dos princípios praxeológicos.

Pelo exposto, até posterior falseabilidade da dedução lógica, verifica-se que a praxeologia dita, para o presente caso, uma tendência de saturação da negociação coletiva em face do empregador demandante, implicando em uma maior valorização do Acordo ou Convenção pelo mesmo.

De outra ponta, eis a análise praxeológica aos olhos do sindicalista ofertante do serviço sindical de Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho:

II - O homem agens, sindicalista, procura um sindicato obreiro, meio, em busca da obtenção de determinado fim, em ilustração, defesa da causa obreira, defesa da causa sindical, contrapartida financeira, para obter um estado de maior satisfação, mera expectativa, condicionado por suas escalas de necessidades e preferência temporal, atribuindo um valor ao fim.

Na relação bilateral exposta, verifica-se que o sindicalista ofertante do serviço sindical possui duas escolhas, a primeira é defender o direito dos obreiros e a segunda é defender os direitos do empregador.

Nesta relação, o sindicalista escolherá o polo de maior valor de demanda.

Em explicação, é certo que o sindicalista pode valorar mais a defesa da classe obreira à defesa da classe empregadora, consubstanciando um valor intrínseco, e vice-versa.

Entretanto, pelo o que se expôs no ponto “I”, o empregador, no sistema de Acordos e Convenções brasileiro, terá um elevado valor de demanda, em vista do ponto de saturação que se encontra, e o obreiro terá um baixo valor de demanda, por força do princípio da utilidade marginal, já esboçado.

Ao olhar para os dois valores de demanda, do obreiro e do empregador, o sindicalista, inevitavelmente, irá ter uma maior pressão para deslocar os seus serviços para o polo do empregador, reagindo ao incentivo do valor de demanda, buscando um estado de maior satisfação.

Em conclusão, o sistema sindical de unicidade e preços fixos, cumulado com o instituto do direito adquirido a partir de Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, inevitavelmente, desloca o sindicalista ofertante do serviço sindical para o lado do empregador demandante.

O efeito imediato, como já esboçado pela voz da doutrina no presente trabalho, é a latente falta de representação sindical dos obreiros demandantes e a representação exacerbada dos empregadores demandantes nos Acordos e Convenções firmados.

4.3. TEORIA DO ATO JURÍDICO PERFEITO.

Neste tópico do estudo, seguindo o diploma constitucional do inciso XXXVI, artigo 5º, verifica-se que o conceito de ato jurídico perfeito foi fechado pela Lei de Introdução ao Código Civil, em seu artigo 6º, §1º, dispondo que “*reputa-se ato jurídico perfeito o já consumado segundo a lei vigente ao tempo em que se efetuou*”.

Assim, em contraponto ao instituto do direito adquirido, o problema relacionado ao lapso temporal de Acordos e Convenções, quando o instituto do ato jurídico perfeito está em voga, repousa no termo firmado entre as partes.

Por se tratar de termo, à luz da Convenção nº 87 e 154 da OIT, em tese, os termos de Acordos e Convenções poderiam ser livremente pactuados pelas partes.

Entretanto, à luz do artigo 614 da lei celetista, §3º⁵¹, a duração de Convenção ou Acordo não pode ser superior a dois anos.

Em verdade, este preceito legal celetista não prejudica a análise praxeológica do instituto, muito menos entra em conflito com a Convenção nº 154, apesar de ser verdadeiro arbítrio do poder público no mercado sindical.

Vale lembrar, o instituto do ato jurídico perfeito invoca a necessidade de valoração do obreiro demandante ao serviço sindical, por força de cessar os efeitos do diploma no termo do Acordo ou Convenção, conforme a inteligência já esboçada da Súmula 277, em sua parte revogada, que acentuava que *“as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos”*.

Neste ponto, há aparente conflito de princípios, como já visto pelos diplomas legais e nos ditames doutrinários de Maurício Godinho Delgado, Digníssimo Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, a escolha pelo instituto do direito adquirido *“doutrinariamente é também mais sábia, por ser mais harmônica aos objetivos do Direito Coletivo do Trabalho, que são buscar a paz social, aperfeiçoar as condições laborativas e promover a adequação setorial justralhista. Ora, a provisoriedade conspira contra esses objetivos, ao passo que o critério da aderência por revogação instaura natural incentivo à negociação coletiva.”*.

Ora, se de um lado deve haver o respeito pela paz social, pelo aperfeiçoamento das condições laborativas e pela adequação setorial justralhista, por outro lado, o arbítrio que impede a auto composição do termo de Acordos e Convenções viola, de forma evidente, a liberdade sindical.

⁵¹ Na íntegra: “§ 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acôrdo superior a 2 (dois) anos. “ .

Entretanto, como demonstrado no tópico anterior, vê-se que os princípios balizadores do instituto do direito adquirido moldam o serviço sindical de modo que os sindicalistas se deslocam do eixo de proteção ao obreiro para o eixo de proteção ao empregador.

Como tal deslocação sindical pode ser concernente com a paz social, o aperfeiçoamento das condições laborativas e com a adequação setorial justralhista? A resposta evidente é que não é.

Deveras, o que há é um aparente conflito principiológico. Como se verá adiante, para a praxeologia, seguindo os passos de Immanuel Kant, um princípio jurídico não é um princípio universal, desse modo, o princípio jurídico não molda a realidade segundo a expectativa de seus efeitos.

Diante do exposto, com o instituto do ato jurídico perfeito conceituado e revolvidas as suas implicações para o presente trabalho, à luz de um sistema sindical que abarca as Convenções de nº 87 e 154 da OIT, passa-se a análise praxeológica. Assim, eis a análise aos olhos do empregado demandante do serviço sindical de Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho:

I - O homem agens, empregado, procura um sindicato obreiro, meio, em busca da obtenção de determinado fim, alteração benéfica do contrato de trabalho, para obter um estado de maior satisfação, mera expectativa, condicionado por suas escalas de necessidades e preferência temporal, atribuindo um valor ao fim.

Em atenção ao raciocínio já esboçado quando da análise da pluralidade sindical e do sistema de preços livres, o empregado demandante do serviço sindical escolhe a oferta que lhe traz um maior estado de satisfação, por força da sua escala de necessidades e preferência temporal.

Perante o instituto do ato jurídico perfeito, entretanto, o obreiro deve valorar cada novo Acordo ou Convenção como se este fosse o primeiro visto que *“as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos”*.

Ademais, por dedução lógica do princípio da preferência temporal, as necessidades do obreiro podem não ser as mesmas no momento do pacto A, momento Ta, e no momento do pacto B, momento Tb.

Em verdade, por ter necessidades diversas nos dois momentos, o valor dado pelo obreiro ao pacto A não é o mesmo em Ta e Tb e vice-versa em relação ao pacto B.

Assim, está demonstrado que o melhor pacto para um obreiro não necessariamente é o mesmo em Ta e Tb.

Pelo o que se expõe, o sistema do ato jurídico perfeito, em um sistema sindical plural e de preços livres, implica na busca do melhor pacto para o obreiro nos diversos momentos de seu labor.

Assim, quanto maior for a necessidade por um novo pacto por força das vicissitudes de seu labor, maior será o valor de demanda por novo pacto.

Neste sistema, o obreiro possui alto valor de demanda por novo pacto quando necessário e não há saturação da relação sindical, visto que os efeitos do Acordo e da Convenção se encerram em seu termo.

Em ilustração, um caso hipotético de forte apelo prático seria o pleito de empregadas grávidas que procuram o sindicato obreiro em busca de um novo pacto, Acordo ou Convenção, em que suas necessidades são específicas e não abarcadas pelo Acordo ou Convenção anterior.

Neste caso, as demandantes poderiam firmar novo pacto, com novas cláusulas específicas à sua singular situação.

Pelo alto valor de demanda, por certo haveria maior interesse sindical neste pleito, em favor de criar novo pacto que possibilite a harmonia da relação empregatícia.

Ademais, seria prerrogativa das obreiras escolherem o sindicato que melhor represente o seu pleito, visto que só haverá troca se o valor de oferta for igual ou menor que o valor das demandantes, por princípio.

De outra ponta, eis a análise praxeológica aos olhos do sindicalista ofertante do serviço sindical de Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho:

II - O homem agens, sindicalista, procura um sindicato obreiro, meio, em busca da obtenção de determinado fim, em ilustração, defesa da causa obreira, defesa da causa sindical, contrapartida financeira, para obter um estado de maior satisfação, mera expectativa,

condicionado por suas escalas de necessidades e preferência temporal, atribuindo um valor ao fim.

Da análise dos incentivos, em um mercado sindical em que não há saturação dos valores de demanda dos dois polos que concorrem pelo serviço do sindicalista ofertante, o sindicalista deve escolher entre os dois valores de demanda.

Entretanto, a priori, não há como saber qual valor de demanda será mais alto ou mais baixo.

Em virtude, quanto maior for a necessidade de um dos polos demandantes pelo serviço sindical, maior será o incentivo ao sindicalista ofertante de direcionar os seus esforços a um dos polos demandantes.

Assim, quando o empregado demandante mais necessitar de acordos benéficos para a relação de trabalho, maior será o deslocamento dos sindicalistas ofertantes para este polo, em resposta ao aumento do valor de demanda e vice-versa em relação aos empregadores demandantes.

Neste passo, os sindicalistas ofertantes se organizam, neste sistema, em busca de resolver os problemas mais prementes e, ao fazer, asseguram a si o maior valor de troca possível, garantindo um estado de maior satisfação.

5. CONCLUSÃO.

Em frente a um sistema fortemente regulado pelo estado, em que há assegurado um monopólio municipal do serviço sindical, por força do artigo 516⁵² da CLT, cumulado com um sistema de preços fixos e um regime de trocas indiretas, via imposto sindical, a liberdade sindical é defendida de forma ampla.

Asseverou Ricardo José Macedo de Britto Pereira, então Procurador Regional do Trabalho, ora coordenador de Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho, que *“temos de pensar num sistema de organização sindical que valorize a liberdade, que está prevista na Constituição. A liberdade é o princípio fundamental.”*⁵³

Entretanto, por força das regras epistemológicas que buscam alcançar o conhecimento e a verdade, para a praxeologia, há de se ressaltar que a liberdade enquanto princípio fundamental apenas figura no rol de princípios jurídicos balizadores das decisões justrabalhistas.

Em face da realidade, há que se pensar, a priori, nos princípios balizadores das relações sindicais no plano jusnaturalista. Porém, mesmo neste plano, a liberdade não poderia ser um princípio universal, em razão de suas deduções lógicas emplacarem, necessariamente, em violação ao direito do outro polo da relação jurídica.

Neste ponto, deve-se reconhecer, antes da aplicação das normas jurídicas, as relações do mercado sindical são regidas pelas regras que moldam a realidade, em contraponto ao clamor pela urgência de aplicação de normas jurídicas à realidade, deve-se atentar que os princípios modeladores da realidade, quais sejam, ação humana, tempo dinâmico, limite do conhecimento, escala de preferências, valor subjetivo, preferências temporais e utilidade marginal, são categorias que influem de forma direta, com causa e feito, nas relações humanas.

De outro modo, os princípios praxeológicos agem a priori, antes da imposição de qualquer norma geral jurídica nas relações humanas. Bem como as categorias da álgebra e

⁵² Na íntegra: “Art. 516 - Não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial. ”.

⁵³ PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. *Sindicalização e negociação coletiva no setor público sob a perspectiva brasileira*. Rev. TST, Brasília, vol. 76, no 4, out/dez 2010, p. 91.

da geometria, as categorias da ação humana devem ser observadas antes da proposição de qualquer norma jurídica ou trabalhista.

Em analogia, o Direito ao relegar os efeitos próprios das categorias da ação humana produz o mesmo intento de um engenheiro que desconsidera a gravidade, o peso, os coeficientes de dilatação dos materiais e as diversas outras forças que atuam sobre seu objeto, como resistência do ar e as velocidades variáveis das correntes de ar. Produz um castelo de areia que rui frente ao primeiro imprevisto.

Em face de todo o estudo exposto, vê-se na doutrina e jurisprudência trabalhista que existem regras que possuem intenções de beneficiar o polo obreiro, o empregador demandante, entretanto, por tantas vezes, pela tentativa de moldar a realidade por princípios jurídicos, em vista de ajoelhar a realidade pela vontade do legislador, impõem um sistema que produz efeitos diametralmente opostos aos efeitos pretendidos.

A unicidade sindical, cumulada com um sistema de preço fixo, via trocas indiretas, em um ambiente em que os Acordos e Convenções são considerados direitos adquiridos, produz um sistema sindical em que o trabalhador, o empregado demandante, não é representado e não troca o seu valor por um serviço que justifique o preço fixo da troca indireta, serviço este que não lhe satisfaz e que não pretenderia aferir se fosse livre para escolher.

Diante dos sintomas da doença que acomete o sistema sindical pátrio, na tentativa de tratar os sintomas prejudiciais aos obreiros, a mens legis atacou os pontos errados e colheu efeitos diversos dos pretendidos.

Em 2012, o que houve foi a tentativa de readequar o sistema sindical pela atualização do entendimento sumular de número 277, sem sucesso, visto que a maior disparidade entre os princípios da realidade e os princípios do Direito Sindical encontram-se na unidade sindical e no sistema de trocas indiretas cumulado com preço fixo. Em verdade, produziu-se um agravamento da enfermidade.

Todos estes efeitos podem ser deduzidos a priori, sem a necessidade de qualquer levantamento de dados pelo legislador no momento de imposição da mens legis, por serem deduções diretas das categorias que moldam a realidade e a ação humana. Ademais, como visto no levantamento da Convenção firmada entre SITIMME e SIMEB, o levantamento de dados para avaliar o caso concreto já é demasiado custoso, em razão da complexidade da auto

composição coletiva. O levantamento integral dos dados, com o objetivo de um estudo empírico substantivo, no entanto, revela-se inviável.

Em contraponto, da análise da realidade, vê-se que o sistema relegado, aquele convencionado pela Organização Internacional do Trabalho, é condizente com os princípios moduladores da realidade, as categorias praxeológicas. Há, neste sistema, verdadeira sintonia entre os pleitos dos empregados e empregadores demandantes e estes influem na oferta dos sindicalistas segundo a premência por Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, de modo que os sindicalistas ofertantes trabalham em vista de resolver os problemas mais urgentes, severos e da forma mais útil para os polos da demanda.

In fine, há grande discussão na doutrina sobre o modo de resolver as questões da representação sindical, da qualidade do serviço sindical, da adequação do trabalho, bem como das outras vicissitudes do trabalho, sem que, para isso, olhe-se para as categorias moduladoras da realidade.

Deste modo, um sistema plural, de preços livres, em que os Acordos e Convenções Coletivas do Trabalho são verdadeiramente convencionados pelas partes integrantes do *pacta*, só pode ter como princípios balizadores os princípios da realidade, as categorias praxeológicas.

Em proposta, vê-se a liberdade sindical como mera norma jurídica, balizadora de interpretações e decisões no âmbito justralhista, circunscrita pelo âmbito da hermenêutica jurídica, bem como por todos os outros princípios caros ao direito justralhista.

Nesta visão, há uma única possibilidade de conexão entre os princípios jurídicos e os princípios universais, categorias da ação humana, abarcável pelo ordenamento pátrio. Esta possibilidade consubstancia-se na ratificação da Convenção n° 87 da Organização Internacional do Trabalho, com a modulação do ordenamento pátrio ao sistema sindical internacional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AROUCA, José Carlos. *Organização sindical: pluralidade e unicidade: fontes de custeio*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 78, n. 2, p. 84-96, abr./jun. 2012. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/31423>>. Acesso 12 mar. 2017.

BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. *A Convenção 87 da OIT sobre a liberdade sindical de 1948: recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 78, n. 3, p. 124-219, jul./set. 2012. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/34308>>. Acesso 12 mar. 2017.

BASTIAT, Frédéric. *A Lei*. Tradução de Ronaldo da Silva Legey. São Paulo, 2010.

_____. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. 5 de outubro de 1988.

_____. *Convenção Coletiva de Trabalho 2013/2015*. SITIMMME e SIMEB. Disponível em: <http://www.sindmetalurgico.org.br/ckfinder/userfiles/files/CCT%20-%20DF/SIMEB/cct_simeb_2013_2015.pdf>. Acesso 18 mai. 2017._____. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. 5 de outubro de 1988.

_____. *Convenção Coletiva de Trabalho 2015/2016*. SITIMMME e SIMEB. Disponível em: < <http://www.sindmetalurgico.org.br/ckfinder/userfiles/files/2015-2016.pdf>>. Acesso 18 mai. 2017.

_____. *Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2017*. SITIMMME e SIMEB. Disponível em: <<http://www.sindmetalurgico.org.br/ckfinder/userfiles/files/SIMEB%20CCT%2016%2017>> . Acesso 18 mai. 2017.

_____. *Convenção número 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso 18 jun. 2017.

_____. *Convenção número 98 da Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br/node/465>>. Acesso 18 jun. 2017.

_____. *Convenção número 154 da Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/503>>. Acesso 18 jun. 2017.

_____. *Convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelo Brasil*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/convention>>. Acesso 18 jun. 2017.

COTS, Márcio Eduardo Riego. O enquadramento sindical das entidades de representação laboral e os princípios constitucionais da liberdade e unicidade sindical. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/6474/o-enquadramento-sindical-das-entidades-de-representacao-laboral-e-os-principios-constitucionais-da-liberdade-e-unicidade-sindical>>. Acesso 31 mar. 2017.

DANTAS, Adriano Mesquita. *Atuações sindicais ilegais e ilegítimas*. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/9737/atuacoes-sindicais-ilegais-e-ilegitimas>>. Acesso 28 mai. 2017.

_____. Decreto nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. *Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro*. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm>. Acesso 18 jun. 2017.

_____. Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso 18 jun. 2017.

DEFOE, Daniel. *Robinson Crusoe*. Tradução de Alexandre Boide. Rio de Janeiro, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo, 2012.

DOMINGO, Karina. *A Evolução da Liberdade Sindical no Brasil*. Disponível em: <<https://karinadetogni.jusbrasil.com.br/artigos/177423440/a-evolucao-da-liberdade-sindical-no-brasil>>. Acesso em 02 jun. 2017.

FORJANES, Enio Fernandes. *O enquadramento sindical dos empregados em entidades sindicais. O Impacto da Lei 11.295, de 09 de maio de 2006*. Disponível em <<https://forjanes.jusbrasil.com.br/artigos/295687536/o-enquadramento-sindical-dos-empregados-em-entidades-sindicais>>. Acesso em 02 jun. 2017.

FRANCO, Guilherme Alves de Mello. *A liberdade sindical e seu cerceio pelas imposições legais e sociais ao longo do tempo*. Disponível em: <http://www.fiscosoft.com.br/main_artigos_index.php?PID=103974&printpage=_>. Acesso em 02 jun. 2017.

GÓIS, Luiz Marcelo Figueiras de. *A responsabilidade civil do sindicato na pactuação coletiva*. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/red/article/download/1726/1109>>. Acesso 31 mar. 2017.

HAYEK, F.A. *O caminho da servidão*. Tradução de Anna Maria Capovilla, José Ítalo Stelle e Liane de Moraes Ribeiro. São Paulo, 2010.

HOPPE, Hans-Hermann. *A Ciência Econômica e o Método Austríaco*. São Paulo, 2010.

IORIO, Ubiratan Jorge. *Ação, Tempo e Conhecimento: A escola austríaca de economia*. São Paulo, 2011.

KANT, Immanuel. *Crítica da razão pura*. Tradução de Manuela Pinto dos Santos e Alexandre Fradique Morujão. Lisboa, 2001.

KELSEN, Hans. *Teoria pura do direito*. Tradução de João Baptista Machado. São Paulo, 1998.

KOETZ, Eduardo. *O sindicato como substituto processual. Método de promoção da defesa de direitos em juízo de forma impessoal*. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/18956/o-sindicato-como-substituto-processual>>. Acesso 31 mar. 2017.

MISES, Ludwig Heinrich Edler von. *Ação Humana – Um tratado de economia*. Tradução de Donald Stewart Jr. São Paulo, 2010.

MOTA, Daniel Pestana. *A nova estrutura sindical tem que estar a serviço dos trabalhadores e não de cúpula da direção sindical*. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/4268/a-nova-estrutura-sindical-tem-que-estar-a-servico-dos-trabalhadores-e-nao-de-cupula-da-direcao-sindical>>. Acesso 28 mai. 2017.

ONGARATTO, Vinícius. *Ato jurídico perfeito, coisa julgada e direito adquirido*. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIII, n. 81, out 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8805&revista_caderno=2>. Acesso em 02 jun. 2017.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. *Sindicalização e negociação coletiva no setor público sob a perspectiva brasileira*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 76, n. 4, p. 91-95, out./dez. 2010. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/18821>>. Acesso 31 mar. 2017.

_____. Planilha de cálculo do valor atualizado do primeiro piso salarial. Calculada em: <<http://www.tjdft.jus.br/servicos/atualizacaomonetaria1/Calculo>>. Acesso 06 jun. 2017.

_____. Planilha de cálculo do valor atualizado dos pisos salariais firmados pelas Convenções Coletivas de Trabalho. Calculada em: <<http://www.tjdft.jus.br/servicos/atualizacaomonetaria1/Calculo>>. Acesso 06 jun. 2017.

POPPER, Karl R. *A lógica da pesquisa científica*. Tradução de Leonidas Regenberg e Octanny Silveira da Mota. São Paulo, 2008.

REGO, Ricardo Amaral. *Etologia Cognitiva de Primatas*. São Paulo, 2011.

ROTHBARD, Murray N. *O essencial von Mises*. São Paulo, 2010.

ROZICKI, Cristiane. *Da pluralidade política à liberdade sindical do art. 8º da Constituição*. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/6390/da-pluralidade-politica-a-liberdade-sindical-do-art-8-da-constituicao/1>>. Acesso em 02 jun. 2017.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. Liberdade sindical no Brasil: desafios e possibilidades. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 78, n. 2, p. 97-106, abr./jun. 2012. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/31425>>. Acesso 12 mar. 2017.

SPERB, Arthur Coelho. *Afinal, quando nasce o sindicato? O registro sindical e a representação do ente de classe à luz da hermenêutica do art. 8º da Constituição Federal de 1988 e dos princípios insculpidos na Convenção nº 87 da OIT*. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/19195/afinal-quando-nasce-o-sindicato>>. Acesso 28 mai. 2017.

STÜRMER, Gilberto. *As relações coletivas de trabalho, a liberdade sindical e o poder normativo da Justiça do Trabalho*. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XI, n. 52, abr 2008. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2520>. Acesso em: 02 jun. 2017.

_____. Súmula nº 277 do TST. Convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho. Eficácia. Ultratividade. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277>. Acesso em 18 jun. 2017.

ANEXO A

CONVENÇÃO N. 98 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva

CONVENÇÃO N. 98 ⁵⁴

I — Aprovada na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1949), entrou em vigor no plano internacional em 18.7.51.

II — Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 49, de 27.8.52, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 18 de novembro de 1952;

c) promulgação = Decreto n. 33.196, de 29.6.53;

d) vigência nacional = 18 de novembro de 1953.

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e tendo-se reunido a oito de junho de 1949, em sua trigésima segunda sessão.

Após ter decidido adotar diversas proposições relativas à aplicação dos

princípios do direito de organização e de negociação coletiva, questão que constitui o quarto ponto na ordem do dia da sessão.

Após ter decidido que essas proposições tomariam a forma de uma convenção internacional, adota, a primeiro de julho de mil novecentos e quarenta e nove, a convenção seguinte, que será denominada ‘Convenção Relativa ao Direito de Organização e de Negociação Coletiva, 1949’;

Art. 1 — 1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.

2. Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:

a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato;

b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o

⁵⁴ Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br/node/465>>. Acesso 18 jun. 2017.

consentimento do empregador, durante as mesmas horas.

Art. 2 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração.

2. Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

Art. 3 — Organismos apropriados às condições nacionais deverão, se necessário, ser estabelecidos para assegurar o respeito do direito de organização definido nos artigos precedentes.

Art. 4 — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou

organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

Art. 5 — 1. A medida segundo a qual as garantias previstas pela presente Convenção se aplicarão às forças armadas e à polícia será determinada pela legislação nacional.

2. De acordo com os princípios estabelecidos no § 8 do art. 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a ratificação desta Convenção, por parte de um Membro, não deverá ser considerada como devendo afetar qualquer lei, sentença, costume ou acordo já existentes que concedem aos membros das forças armadas e da polícia garantias previstas pela presente Convenção.

Art. 6 — A presente Convenção não trata da situação dos funcionários públicos ao serviço do Estado e não deverá ser interpretada, de modo algum, em prejuízo dos seus direitos ou de seus estatutos.

Art. 7 — As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 8 — 1. A presente convenção não obrigará senão aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja

ratificação tenha sido registrada pelo Diretor-Geral.

2. Ele entrará em vigor doze meses depois que as ratificações de dois Membros tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. Em seguida, esta convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses depois da data em que sua ratificação tiver sido registrada.

Art. 9 — Fica proibido qualquer desconto dos salários cuja finalidade seja assegurar pagamento direto ou indireto do trabalhador ao empregador, a representante deste ou a qualquer intermediário (tal como um agente encarregado de recrutar a mão-de-obra), com o fim de obter ou conservar um emprego.

Art. 10 — 1. O salário não poderá ser objeto de penhora ou cessão, a não ser segundo as modalidades e nos limites prescritos pela legislação nacional.

Art. 11 — 1. Todo Membro que tiver ratificado a presente convenção poderá denunciá-la no fim de um período de dez anos depois da data da entrada em vigor inicial da convenção, por ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia não terá efeito senão um ano depois de ter sido registrada.

2. Todo Membro que, tendo ratificado a presente convenção, dentro do prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, será obrigado por novo período de dez anos e, depois disso, poderá denunciar a presente convenção no fim de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 12 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Notificando aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe for comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrar em vigor.

Art. 13 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho enviará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fim de registro, conforme o art. 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que houver registrado conforme os artigos precedentes.

Art. 14 — Cada vez que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará se é necessário inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 15 — 1. No caso de a Conferência adotar nova convenção de revisão total ou parcial da presente convenção, e a menos que a nova convenção disponha diferentemente:

a) a ratificação, por um Membro, da nova convenção de revisão acarretará, de pleno direito, não obstante o art. 17 acima,

denúncia imediata da presente convenção quando a nova convenção de revisão tiver entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova convenção de revisão, a presente convenção cessará de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente convenção ficará, em qualquer caso, em vigor, na forma e no conteúdo, para os Membros que a tiverem ratificado e que não tiverem ratificado a convenção de revisão.

Art. 16— As versões em francês e em inglês do texto da presente convenção fazem igualmente fé."

ANEXO B

CONVENÇÃO N. 87 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização

CONVENÇÃO N. 87⁵⁵

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Convocada em São Francisco pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional

do Trabalho e ali reunida a 17 de junho de 1948, em sua 31ª Sessão.

Após ter decidido adotar sob forma de uma Convenção diversas propostas relativas à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, assunto que constitui o sétimo ponto da ordem do dia da sessão.

⁵⁵ Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de->

[sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>](http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-). Acesso 18 jun. 2017.

Considerando que o Preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho enuncia, entre os meios suscetíveis de melhorar a condição dos trabalhadores e de assegurar a paz, ‘a afirmação do princípio da liberdade sindical’;

Considerando que a Declaração de Filadélfia proclamou novamente que ‘a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto’;

Considerando que a Conferência Internacional do Trabalho em sua 30ª Sessão adotou, por unanimidade, os princípios que devem constituir a base da regulamentação internacional;

Considerando que a Assembléia Geral das Nações Unidas, em sua Segunda Sessão, endossou esses princípios e convidou a Organização Internacional do Trabalho a prosseguir em todos os seus esforços no sentido de que seja possível adotar uma ou várias convenções internacionais;

Adota, aos nove dias de julho de mil novecentos e quarenta e oito, a Convenção seguinte, que será denominada ‘Convenção sobre a Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical, 1948’.

PARTE I LIBERDADE SINDICAL

Art. 1 — Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho, para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tornar efetivas as disposições seguintes.

Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

Art. 3 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

Art. 4 — As organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.

Art. 5 — As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, bem como o de filiar-se às mesmas, e toda

organização, federação ou confederação terá o direito de filiar-se às organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

Art. 6 — As disposições dos arts. 2, 3 e 4 acima se aplicarão às federações e às confederações das organizações de trabalhadores e de empregadores.

Art. 7 — A aquisição de personalidade jurídica por parte das organizações de trabalhadores e de empregadores, suas federações e confederações, não poderá estar sujeita a condições de natureza a restringir a aplicação das disposições dos arts. 2, 3 e 4 acima.

Art. 8 — 1. No exercício dos direitos que lhe são reconhecidos pela presente convenção, os trabalhadores, os empregadores e suas respectivas organizações deverão da mesma forma que outras pessoas ou coletividades organizadas, respeitar a lei.

2. A legislação nacional não deverá prejudicar nem ser aplicada de modo a prejudicar as garantias previstas pela presente Convenção.

Art. 9 — 1. A medida segundo a qual as garantias previstas pela presente Convenção se aplicarão às forças armadas e à polícia será determinada pela legislação nacional.

2. De acordo com os princípios estabelecidos no § 8º do art. 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho a ratificação desta Convenção, por parte de um Membro, não deverá afetar qualquer lei, sentença, costume ou acordo já existentes que concedam aos membros das forças armadas e da polícia garantias previstas pela presente Convenção.

Art. 10 — Na presente Convenção, o termo ‘organização’ significa qualquer organização de trabalhadores ou de empregadores que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores ou dos empregadores.

PARTE II PROTEÇÃO DO DIREITO SINDICAL

Art. 11 — Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tomar todas as medidas necessárias e apropriadas a assegurar aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito sindical.

PARTE III MEDIDAS DIVERSAS

Art. 12 — 1. No que se refere aos territórios mencionados no art. 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, tal como foi emendada pelo Instrumento de Emenda da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, 1946, com

exclusão dos territórios citados nos §§ 4º e 5º do dito artigo assim emendado, todo Membro da Organização que ratificar a presente Convenção deverá transmitir ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho com a ratificação, ou no mais breve prazo possível após a ratificação, uma declaração que estabeleça:

a) os territórios aos quais se compromete a aplicar as disposições da Convenção sem modificação;

b) os territórios aos quais se compromete a aplicar as disposições da Convenção com modificações, e em que consistem tais modificações;

c) os territórios aos quais a Convenção é inaplicável e, no caso, as razões pelas quais é ela Inaplicável.

2. Os compromissos mencionados nas alíneas a e b do parágrafo 1 do presente artigo serão considerados partes integrantes da ratificação e produzirão idênticos efeitos.

3. Qualquer Membro poderá, por nova declaração, retirar, no todo ou em parte, as reservas contidas na sua declaração anterior em virtude das alíneas b, c e d do parágrafo 1 do presente artigo.

4. Qualquer Membro poderá nos períodos durante os quais a presente Convenção pode ser denunciada de acordo com as

disposições do art. 16, transmitir ao Diretor-Geral uma nova declaração que modifique em qualquer outro sentido os termos de qualquer declaração anterior e estabeleça a situação relativamente a determinados territórios.

Art. 13 — 1. Quando as questões tratadas pela presente Convenção forem da competência própria das autoridades de um território não metropolitano e Membro responsável pelas relações internacionais desse território, de acordo com o Governo do referido território, poderá comunicar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho uma declaração de aceitação, em nome desse território, das obrigações da presente Convenção.

2. Uma declaração de aceitação das obrigações da presente Convenção será transmitida ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho:

a) por dois ou mais Membros da Organização, com relação a um território colocado sob sua autoridade conjunta;

b) por qualquer autoridade internacional responsável pela administração de um território em virtude das disposições da Carta das Nações Unidas ou de qualquer outra disposição em vigor, com relação a esse território.

3. As declarações transmitidas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho de acordo com as disposições dos parágrafos precedentes do presente artigo, deverão indicar se as disposições da Convenção serão aplicadas no território com ou sem modificação; quando a declaração indicar que as disposições da Convenção sob reserva de modificações, ela deverá especificar em que consistem tais modificações.

4. O Membro ou os Membros ou a autoridade internacional interessados poderão, por uma declaração posterior, renunciar inteira ou parcialmente ao direito de invocar uma modificação indicada numa declaração anterior.

5. O Membro ou os Membros ou a autoridade internacional interessados poderão, nos períodos durante os quais a presente Convenção pode ser denunciada de acordo com as disposições do Artigo 16, transmitir ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho uma nova declaração que modifique em qualquer outro sentido os termos de qualquer declaração anterior e estabeleça a situação no que se refere à aplicação desta Convenção.

PARTE IV DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 14 — As ratificações formais da presente Convenção serão transmitidas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 15 — 1. A presente Convenção obrigará somente os Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

2. Entrará em vigor doze meses após serem registradas pelo Diretor-Geral, as ratificações por parte de dois Membros.

3. Posteriormente esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após a data de registro de sua ratificação.

Art. 16 — 1. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la ao expirar o prazo de dez anos, contados da data inicial da vigência da Convenção, por meio de um ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia somente se tornará efetiva um ano após haver sido registrada.

2. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção e que no prazo de um ano após o termo do período de dez anos, mencionado no parágrafo precedente, não houver feito uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo, ficará ligado por um novo período de dez anos e,

posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao termo de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 17 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem transmitidas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido transmitida, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data na qual a presente Convenção entrará em vigor.

Art. 18 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho transmitirá ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações, e atos de denúncia que tenha registrado de acordo com os artigos precedentes.

Art. 19 — Ao termo de cada período de dez anos, contados da entrada em vigor da presente Convenção, o Conselho de

Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá da conveniência de ser inscrita na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 20 — 1. Caso a Conferência adotar uma nova Convenção que implique revisão total ou parcial da presente Convenção e a menos que a nova Convenção não disponha de outro modo:

a) a ratificação, por parte de um Membro, da nova Convenção revista acarretará de pleno direito, não obstante o artigo 16 acima, denúncia imediata da presente Convenção desde que a nova Convenção revista tenha entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova Convenção revista, a presente Convenção cessará de estar aberta a ratificação por parte dos Membros.

2. A presente Convenção permanecerá, entretanto, em vigor na sua forma e teor para os Membros que a houverem ratificado e que não ratificarem a Convenção revista.

Art. 21 — As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção são igualmente autênticas.

ANEXO C

CONVENÇÃO N. 154 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.

Fomento à Negociação Coletiva⁵⁶

I — Aprovada na 67^a reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1981), entrou em vigor no plano internacional em 11.8.83.

II — Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 22, de 12.5.92, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 10.7.92;

c) promulgação = Decreto n. 1.256, de 29.9.94;

d) vigência nacional = 10 de julho de 1993.

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida naquela cidade em 3 de junho de 1981, em sua sexagésima sétima reunião;

Reafirmando a passagem da Declaração da Filadélfia onde reconhece-se ‘a obrigação solene de a Organização Internacional do Trabalho de estimular, entre todas as nações do mundo, programas que permitam (...) alcançar o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva’, e levando em consideração que tal princípio é ‘plenamente aplicável a todos os povos’;

Tendo em conta a importância capital das normas internacionais contidas na

CONVENÇÃO N. 154

convenção sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização, de 1948; na convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, de 1949; na recomendação sobre os tratados coletivos, de 1951; na recomendação sobre conciliação e arbitragem voluntárias, de 1951; na convenção e na recomendação sobre as relações de trabalho na administração pública, de 1978; e na convenção e na recomendação sobre a administração do trabalho, de 1978;

Considerando que deveriam produzir-se maiores esforços para realizar os objetivos de tais normas e especialmente os princípios gerais enunciados no art. 4º da convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, de 1949, e no § 1º da recomendação sobre os contratos coletivos, de 1951;

Considerando, por conseguinte, que essas normas deveriam ser complementadas por medidas apropriadas baseadas nas ditas normas e destinadas a estimular a negociação coletiva livre e voluntária;

Após ter decidido adotar diversas proposições relativas ao incentivo à negociação coletiva, questão esta que constitui o quarto ponto da ordem do dia da reunião; e

Depois de ter decidido que tais proposições devem se revestir da forma de uma convenção internacional adota com a data de 19 de junho de mil novecentos e oitenta

⁵⁶ Disponível em:

<<http://www.oitbrasil.org.br/node/503>>. Acesso 18 jun. 2017.

e um, a presente Convenção, que poderá ser citada como a ‘Convenção sobre a Negociação Coletiva, de 1981’:

PARTE I CAMPO DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES

Definições

Art. 1 — 1. A presente Convenção aplica-se a todos os ramos da atividade econômica.

2. A legislação ou a prática nacionais poderá determinar até que ponto as garantias previstas na presente Convenção são aplicáveis às forças armadas e à polícia.

3. No que se refere à administração pública, a legislação ou a prática nacionais poderão fixar modalidades particulares de aplicação desta Convenção.

Art. 2 — Para efeito da presente Convenção, a expressão ‘negociação coletiva’ compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:

a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou

b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou

c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

Art. 3 — 1. Quando a lei ou a prática nacionais reconhecerem a existência de representantes de trabalhadores que correspondam à definição do anexo b do artigo 3 da Convenção sobre os representantes dos trabalhadores, de 1971, a lei ou a prática nacionais poderá determinar até que ponto a expressão ‘negociação coletiva’ pode igualmente se estender, no

interesse da presente Convenção. Às negociações com tais representantes.

2. Quando, em virtude do que dispõe o parágrafo 1 deste artigo, a expressão ‘negociação coletiva’ incluir também as negociações com os representantes dos trabalhadores a que se refere o parágrafo mencionado, deverão ser adotadas, se necessário, medidas apropriadas para garantir que a existência destes representantes não seja utilizada em detrimento da posição das organizações de trabalhadores interessadas.

PARTE II MÉTODOS DE APLICAÇÃO

Art. 4 — Na medida em que não se apliquem por meio de contratos coletivos, laudos arbitrais ou qualquer outro meio adequado à prática nacional, as disposições da presente Convenção deverão ser aplicadas por meio da legislação nacional.

PARTE III ESTÍMULO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Art. 5 — 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;

b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do artigo 2 da presente Convenção;

c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;

d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;

e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.

Art. 6 — As disposições da presente Convenção não obstruirão o funcionamento de sistemas de relações de trabalho, nos quais a negociação coletiva ocorra num quadro de mecanismos ou de instituições de conciliação ou de arbitragem, ou de ambos, nos quais tomem parte voluntariamente as partes na negociação coletiva.

Art. 7 — As medidas adotadas pelas autoridades públicas para estimular o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações patronais e as de trabalhadores.

Art. 8 — As medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concebidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva.

PARTE IV DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 9 — A presente Convenção não revê nenhuma convenção ou recomendação internacional de trabalho existentes.

Art. 10 — As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 11 — 1. A presente Convenção só vinculará os Membros da Organização Internacional do Trabalho, cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após o registro das ratificações de dois Membros pelo Diretor-Geral.

3. Posteriormente, esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após o registro de sua ratificação.

Art. 12 — 1. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la após a expiração de um período de dez anos contados da entrada em vigor mediante ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia só surtirá efeito um ano após o registro.

2. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção, e não fizer uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo dentro do prazo de um ano após a expiração do período de dez anos previsto no parágrafo anterior, ficará obrigado por novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao expirar cada período de dez anos, nas condições previstas no presente Artigo.

Art. 13 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações e denúncias que lhe sejam comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a entrada em vigor da presente Convenção.

Art. 14 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro, de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, as informações completas referentes a quaisquer ratificações ou atos de denúncias que tenha

registrado de acordo com os artigos anteriores.

Art. 15 — Sempre que o julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá a oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 16 — 1. Se a Conferência adotar uma nova Convenção de revisão total ou parcial da presente Convenção e, disposição em contrário da nova Convenção:

a) a ratificação por um Membro da nova Convenção, recusará não obstante o

disposto no artigo 14 acima, implicará de pleno direito, na denúncia imediata da presente Convenção, desde que a nova Convenção tenha entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da Convenção revista, a presente Convenção deixaria de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente Convenção continuará em todo caso, em vigor em sua forma e teor atuais para os Membros que a tiverem ratificado e que não ratificaram a Convenção revista.

Art. 17 — As versões inglesa e francesa do texto da presente Convenção serão igualmente autênticas."

ANEXO D

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, SITIMMME E SIMEB, 2013-2015.

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:
MR009407/2014⁵⁷

SINDICATO INTERESTADUAL DOS TRAB NAS IND MET MEC MAT ELETRICOS E ELETRONICOS DO DF GO TO, CNPJ n. 00.409.045/0001-14, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS ALBERTO ALTINO;

E

SINDICATO DAS IND MET MEC E DE MAT ELET DE BRASILIA, CNPJ n. 00.316.729/0001-71, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JAMAL JORGE BITTAR;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2013 a 30 de abril de 2015 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL

⁵⁷ Disponível em:
<[http://www.sindmetalurgico.org.br/ckfinder/userfiles/files/CCT%20-](http://www.sindmetalurgico.org.br/ckfinder/userfiles/files/CCT%20-%20DF/SIMEB/cct_simeb_2013_2015.pdf)

%20DF/SIMEB/cct_simeb_2013_2015.pdf>.
Acesso 18 mai. 2017.

ELÉTRICO, com abrangência territorial em DF.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica estabelecido que, retroativo à 1º de maio de 2014, será garantido aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho - CCT, um Piso Salarial nunca inferior a R\$ 900,00 (novecentos reais), por mês.

§1º Fica assegurado para o período retroativo de 1º de maio de 2013 a 30 de abril de 2014, um piso salarial nunca inferior a R\$ 800,00 (oitocentos reais) por mês.

§2º As empresas pagarão juntamente com o salário já corrigido do mês de junho de 2014, as diferenças que por ventura existam, relativas aos períodos constantes no caput e §1º desta cláusula.

CLÁUSULA QUARTA - OPERADORES DE CALDEIRA

Fica estabelecido que, retroativo à 1º de maio de 2014, será garantido aos empregados que exercem atividades de operador de caldeira, um Piso Salarial nunca inferior a R\$ 1.450,00 (hum mil quatrocentos e cinquenta reais), por mês.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

O salário dos empregados abrangidos pela presente CCT será reajustado em 1º de maio de 2014, tendo como base o salário vigente a partir de 1º de maio de 2013, com o percentual de 8 % (oito por cento) com efeitos retroativos inclusive financeiros a 1º de maio de 2014.

§1º Fica assegurado que os salários referentes ao período de 1º de maio de 2013 a 30 de abril de 2014 serão reajustados em 8,3% (oito vírgula três por cento).

§2º Os valores apurados e correspondentes à correção dos salários de que trata o §1º, no período de 1º de maio de 2013 a 30 de abril de 2014, deverão ser pagos sem juros, correção monetária ou multa, com efeitos retroativos inclusive financeiros a 1º de maio de 2013.

§3º Para o período compreendido no §1º, considerando o percentual espontaneamente já concedido pelas empresas, estas realizarão o pagamento do percentual complementar, quando existente, com efeitos retroativos inclusive financeiros a 1º de maio de 2013.

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DO ADMITIDO

Aos empregados admitidos após a data-base (1º de maio de 2013), fica assegurado a aplicação de idêntico percentual de reajuste salarial, no período disposto no §1º da cláusula 5ª desta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA SÉTIMA - CORREÇÃO SALARIAL NA VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO

Os salários dos empregados representados pelo SINDICATO LABORAL CONVENIENTE, no âmbito de suas respectivas empresas, serão corrigidos no curso da vigência desta convenção, conforme lei salarial oficial em vigor, preservando a mesma periodicidade para correção desses salários, nunca inferior a 12 (doze) meses, aberta à livre negociação entre empresas e empregados em suas pertinências legais.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA OITAVA - AJUSTE DE FOLHA

As empresas que fecharem suas folhas de salários antes do final do mês de competência ficam autorizadas a proceder aos ajustes (ex: majoração salarial, adicionais, descontos, etc.), ocorridos após a data desse fechamento na folha do mês subsequente.

CLÁUSULA NONA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

As empresas abrangidas por esta convenção coletiva de trabalho deverão fornecer aos seus empregados, mensalmente, o comprovante de pagamento, sendo obrigatório constar, de forma discriminada, as importâncias pagas e os descontos efetuados a qualquer título, bem como o valor do recolhimento previdenciário e do FGTS do mês.

CLÁUSULA DÉCIMA - ATRASO DE PAGAMENTO

Conforme legislação em vigor, o pagamento do salário deverá ocorrer até o 5º dia útil do mês subsequente (parágrafo único do art. 459 da CLT), não ocorrendo incidirá multa diária de 1% (um por cento) do salário ao dia, limitado a 100% (cem por cento) do salário do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DE SALÁRIO - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

As empresas com mais de 50 empregados, obrigatoriamente, concederão aos seus empregados, um adiantamento mensal de salário ou, alternativamente, firmarão convênio com a entidade sindical laboral para débito, nas seguintes condições:

a) O adiantamento será de 30% (trinta por cento) do salário nominal mensal desde que o empregado já tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente;

b) O adiantamento deverá ser efetuado até dia 20 (vinte) de cada mês. Quando este dia coincidir com sábados, domingos ou feriados deverá ser pago no primeiro dia útil anterior;

c) Este adiantamento deverá ser pago com salário vigente no próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo, 5 (cinco) dias de antecedência do pagamento.

d) No que tange ao convênio a ser firmado com a entidade laboral, as empresas, com a manifestação de vontade expressa do trabalhador, reterão na folha de pagamento dos salários os valores previstos no convênio firmado entre as partes, repassando tal quantia para a entidade sindical laboral, até o 10º dia da efetivação do desconto.

e) O desconto no pagamento dos trabalhadores conveniados não poderão ultrapassar 30% (trinta por cento) da remuneração do empregado.

f) As empresas não terão nenhum ônus financeiro em relação ao convênio para débito em conta salarial.

Descontos Salariais

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DESCONTO DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Não incidirá o desconto do D.S.R. caso ocorra atraso ao trabalho durante a semana e desde que esse atraso não seja superior a 10 (dez) minutos, em consonância com o §1º do art. 58 da CLT, não serão descontados estes minutos de seu salário. Ultrapassado esse limite o empregado terá descontado o Repouso Semanal Remunerado correspondente.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DE SALÁRIO

No caso da empresa que não efetua o pagamento dos salários em moeda corrente ela deverá conceder aos seus empregados tempo hábil para recebimento dos valores no banco.

§ 1º As empresas que pagam seus empregados com cheque nominal devem conceder 01 (uma) hora mais cedo no intervalo de refeição dos empregado para possibilitar o recebimento dos valores no banco.

§ 2º Os contracheques deverão ser fornecidos até o 1º dia útil após o pagamento.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 13º SALÁRIO INTEGRAL

O empregador arcará com o pagamento integral do 13º salário para o empregado afastado do trabalho até 60 (sessenta) dias, em decorrência de benefício previdenciário.

Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos os reajustes e aumentos, sejam eles compulsórios ou espontâneos, concedidos no período compreendido entre 1º de maio de 2013 a 30 de abril de 2014. Essa compensação não ocorrerá na hipótese de promoção, equiparação salarial, transferências, mérito, obtenção de maioridade e término de aprendizagem expressamente cedido a este título.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - QUINQUÊNIO

As empresas que não implementarem o benefício previsto na Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, Participação nos Lucros ou Resultados-PLR, pagarão um adicional de 5% (cinco por

cento) por tempo de serviço sobre os salários dos trabalhadores que conte ou venha contar com mais de 5 (cinco) anos de serviços, adicional que não será cumulativo.

Parágrafo único: O adicional que consta no caput desta cláusula, será devido a partir de 1º de maio de 2015, não sendo considerado período anterior ou superior a 05 (cinco) anos, seguindo desta data o período para aquisição do presente benefício.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REPOUSO SEMANAL

Para o cálculo do pagamento do repouso semanal será levado em conta a média de horas extras da semana, quinzena ou mês anterior, em conformidade com a modalidade de pagamento estabelecida entre a empresa e o empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HORAS EXTRAS

As empresas remunerarão o trabalho extraordinário de seus empregados na forma seguinte:

- a) 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando prestadas de segunda-feira a sábado;
- b) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando prestadas aos domingos e feriados;
- c) As empresas que já concedem vantagens a mais ficam impossibilitadas de reduzi-las.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O Adicional de Insalubridade, quando devido, será pago sobre o Piso fixado na Cláusula 3ª desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Outros Adicionais

CLÁUSULA VIGÉSIMA - GRATIFICAÇÃO POR CONDUÇÃO DE VEÍCULO DA EMPRESA

No caso de utilização de veículos de propriedade da empresa, por parte dos empregados nos serviços de manutenção externa, observar-se-á os seguintes parágrafos:

§1º: O empregado receberá como remuneração pela condução do veículo, durante a estrita utilização para o atendimento o valor de 20% (vinte por cento), sobre o seu salário-base, desde que seja completada a jornada mensal de trabalho estipulada ao mesmo, ou o proporcional aos dias efetivamente trabalhados na condução do veículo.

§2º: Neste caso o empregado, quando na condução do veículo, será responsável perante a empresa por danos materiais causados por imprudência, imperícia ou negligência e por contravenções cometidas que contrariem a legislação pertinente.

§3º: Será de total responsabilidade pessoal, civil e criminal do empregado, quando da utilização do veículo da empresa, conduzir pessoas não pertencentes ao quadro de pessoal da empresa.

§4º: Ficam isentas as empresas que locam veículo do empregado.

Comissões

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REGISTRO DE COMISSÕES

Além do Piso Salarial estipulado na Cláusula 3ª da presente Convenção Coletiva de Trabalho deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, a

comissão a que tem direito o empregado, seja em decorrência do contrato individual ou coletivo de trabalho. Nessa anotação deve ser especificado o percentual e a base de cálculo da comissão ou qualquer outra forma estipulada a que o empregado fizer jus.

PARÁGRAFO ÚNICO: em caso de sistema complexo de pagamento de comissões, a anotação na CTPS poderá ser sucinta e fazer referência a documento anexado ao contrato de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÕES VARIÁVEIS

Todos os integrantes da categoria têm direito a um salário fixo, porém, na eventualidade de lhes serem conferidas comissões ou qualquer outro salário variável, a média do salário comissional ou variável, para todos os efeitos, inclusive férias, 13º salário, aviso prévio e verbas rescisórias, será determinada somando-se os 06 (seis) últimos meses dos seus pagamentos e dividindo-os por 06 (seis).

Prêmios

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PROMOÇÕES

A promoção do empregado ao exercício de qualquer cargo comportará um período

de experiência não superior a 90 (noventa) dias. Vencido o prazo experimental, a promoção e o respectivo aumento de salário, se for o caso, serão anotados na CTPS, com vistas à continuação do pagamento.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INSTITUIÇÃO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

Fica estabelecida a criação imediata de uma Comissão Paritária entre o Sindicato Interestadual dos Trabalhadores nas

Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico do DF/GO/TO e Sindicato das Indústrias Metalúrgicas do Distrito Federal para analisarem, discutirem sobre as questões pertinentes à implantação da Participação nos Lucros e Resultados a serem debatidas por ocasião da negociação da Convenção Coletiva de Trabalho de 2015, conforme previsto na Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000.

§1º: A Comissão Paratária terá por objetivo debater temas de interesse do segmento de representação da cada uma das entidades sindicais.

§2º: Excepcionalmente qualquer uma das entidades sindicais poderá solicitar a realização de outras reuniões conjuntas, ficando desde já agendadas reuniões ordinárias para os dias 15 de julho de 2014, 15 de setembro de 2014 e 15 de novembro de 2014.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REFEIÇÃO

A partir de 1º de Maio de 2014, as empresas fornecerão refeição diária no valor mínimo de R\$ 14,00 (catorze reais) a seus empregados.

§ 1º No período retroativo compreendido entre 1º de maio de 2013 e 30 de abril de 2014, as empresas adequarão o valor diário de refeição em, no mínimo, R\$ 13,00 (treze reais).

§ 2º As empresas descontarão até 1% (um por cento), de seus empregados referente ao valor do vale refeição fornecido.

§3º As empresas pagarão no decorrer do mês de junho de 2014, as diferenças que por ventura exista, relativa ao período constante ao §1º desta cláusula.

§ 4º O valor correspondente ao caput desta cláusula será retroativo a 1º de Maio de 2014.

§ 5º Os benefícios aqui estipulados, em nenhuma hipótese serão incorporados aos salários, nem servirão de base de apuração de qualquer verba.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRANSPORTE

O empregador fornecerá, aos seus empregados, os vales transportes necessários ao deslocamento da residência ao trabalho e vice-versa, custeando o gasto que exceder a 6% (seis por cento) do salário básico, limitando-se ao valor total dos vales, conforme Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1.985, com as modificações introduzidas pela lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1.987.

§ 1º Quando da concessão dos Vales Transportes, as empresas poderão efetuar o pagamento em espécie no valor equivalente da passagem do dia. O pagamento será efetuado ao empregado na forma diária, semanal ou mensal.

§ 2º O vale transporte pago em dinheiro, constitui uma faculdade da empresa e não descaracteriza a natureza jurídica da verba que será totalmente livre da incidência de quaisquer encargos trabalhistas e previdenciários, mantendo-se, no mais, as mesmas disposições legais à espécie, inclusive no que tange ao desconto da parcela para o empregado.

§ 3º Em caso de aumento das tarifas após o pagamento, as empresas estão obrigadas a fazer a complementação no mês subsequente.

§ 4º As despesas referidas nessa cláusula refere-se ao transporte coletivo disponibilizado à população, excluindo-se:

táxi, lotação, ônibus especiais, dentre outros.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HORAS IN ITINERE

Na hipótese de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo despendido pelo empregado em condução fornecido pela empresa, tanto para a ida quanto para a volta, não será computada como jornada de trabalho, porque entende-se que se trata de um acessório e não uma contraprestação, enquadrando-se no § 2º, do art. 458 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HORÁRIO DE TRANSPORTE

Encerrando o expediente no período noturno, as empresas que não fornecerem transporte coletivo, deverão coincidir com os horários cobertos normalmente por serviços de transporte público normal postos à disposição da população pelo Governo ou por meio de concessões.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

Faculta-se as empresas da categoria, (com mais de 05 empregados) contratar Planos de Saúde e Odontológico e disponibilizar para adesão dos empregados e dos dependentes legais que estes decidam incluir, até o máximo de 2 (dois) dependentes, este oferecido por corretora conveniada com o Sindicato Laboral e Sindicato Patronal.

§1º: As Corretoras de Seguros Credenciadas pelos Sindicatos Laboral e Patronal para contratação do Plano de Saúde previsto na Convenção Coletiva de Trabalho, deverão apresentar Carta de Anuência fornecida pelo Sindicato Laboral.

§2º: Os valores de adesão serão aqueles previstos nas tabelas apresentadas pela(s) corretora(s) credenciada(s) no ato da

contratação, tabelas estas, previamente aprovadas pelos sindicatos convenientes.

§3º: Conforme estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho e pela Lei Orgânica da Previdência Social, o custo do Plano de Saúde está expressamente excluído do cálculo dos encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamentos.

§4º: A adesão dos dependentes do empregado, ao Plano de Saúde, fica limitado a esposa, companheira e filhos.

§5º: O empregado poderá incluir outros dependentes, além dos mencionados e neste caso, arcará com o custo integral dos mesmos.

§6º: O Plano de Saúde incluído nesta cláusula é o equivalente ao denominado “plano básico” ou “regional” ou “enfermaria”.

§7º: O empregado que optar por Plano de Saúde superior ao “básico” arcará com o pagamento da diferença.

§8º: O Plano de Saúde conveniado não deverá excluir a possibilidade de participação dos empregadores (proprietários, sócios, diretores) e seus dependentes legais, sem alteração dos custos relativos aos dos empregados.

§9º: Exclui-se do caput desta cláusula as empresas que mantêm qualquer tipo de assistência médica.

§10: O empregado que não desejar participar do Plano de Saúde, poderá renunciar expressamente, desde que o faça por escrito.

§11: As despesas por parte do empregado com o custeio do Plano de Saúde conveniado não integra a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado por morte natural, a empresa pagará, a título de Auxílio Funeral, juntamente com o saldo de salário e outras verbas remanescentes, 08 (oito) pisos da categoria.

§1º: Fica isenta a empresa que mantém seguro de vida com esta cobertura para seus empregados, cujo reembolso seja superior a esse valor.

§2º: Quando o reembolso for inferior ao valor do seguro em grupo, a empresa complementará o restante, até o limite estabelecido na Cláusula.

§3º: O valor do Piso a ser reembolsado pela empresa será o que determina a Clausula 3ª desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Seguro de Vida

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Os associados a Entidade Sindical Laboral, em dias com suas obrigações, contarão com serviço de cobertura pessoal e cônjuge, com inclusão de dados pessoais fornecidos pela empresa na apólice de seguro do SITIMME/DF/GO/TO, no valor individual de R\$ 20.000,00 (vinte e mil reais), seguro esse totalmente gratuito, tendo ainda uma premiação mensal por sorteio do extrato da Loteria Federal no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), conforme especificação em certificado de seguro em seu nome.

Outros Auxílios

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - OUTROS BENEFÍCIOS

Outros benefícios que não constem na presente Convenção Coletiva de Trabalho, fornecidos por liberalidade das empresas, não poderão ser suprimidos nem tampouco integrarão aos salários de seus empregados

para quaisquer efeitos legais, sejam trabalhistas ou previdenciários.

Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO EM VIA DE APOSENTADORIA

Para os empregados que contém com no mínimo 08 (oito), anos de serviço na atual empresa e que estejam a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses, para a aquisição do direito à aposentadoria, desde que devidamente comprovado, ficam assegurados ao emprego e o salário correspondente durante o período que falta para a aposentadoria.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO APOSENTADORIA

Para os empregados com 10 (dez) anos ou mais de serviço na atual empresa terão direito a receber, no ato da Rescisão de Contrato de Trabalho, 02 (dois) salários nominais, em caso de aposentadoria por invalidez.

Empréstimos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO

As empresas da categoria, com mais de 50 empregados, deverão firmar convênio com instituição consignatária para concessão de empréstimos consignados com descontos em folha de pagamento, quando solicitado pelos empregados, em conformidade com a Lei nº 10.820/03 e suas alterações e a Lei nº 10.953/04.

§ 1º Para que seja possível a consignação com desconto em folha de pagamento, nos termos do art. 4º da Lei 10.820/03, ficam as partes obrigadas a firmar convênios com instituições consignatárias com a participação da Entidade Laboral, sob pena de nulidade do desconto em folha, mesmo quando autorizado pelo empregado.

§ 2º As instituições consignatórias credenciadas pelos Sindicatos Laboral e Patronal para contratação de empréstimos consignados previsto na Convenção Coletiva de Trabalho, deverão apresentar Carta de Anuência fornecida pelo Sindicato Laboral.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

É vedada a celebração de contrato de experiência com ex-empregado que foi recontratado para exercer a mesma função, já que a experiência foi demonstrada anteriormente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMPROMISSO RELACIONADO COM A CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS

Conforme o art. 544 da CLT, as empresas de que trata o caput desta Convenção Coletiva de Trabalho, no ato da contratação de empregados poderão dar preferência aos trabalhadores associados, ou antes, associados a qualquer entidade sindical.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA NA RESCISÃO CONTRATUAL

A liquidação de direitos, resultantes das rescisões dos contratos de trabalho, deverá ser efetivada no prazo definido no art. 477 da CLT:

a) Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

b) Até o 10º (décimo) dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento.

§ 1º A inobservância do disposto nas alíneas desta Cláusula, sujeitará a empresa ao pagamento de uma multa em favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário devidamente corrigido pelo índice da variação da UFIR, ou o índice que vier a substituí-la, salvo quando, comprovadamente, o empregado der causa a mora.

§ 2º Na hipótese de somente comparecer a empresa perante o Sindicato Laboral para proceder à assistência da rescisão, estando devidamente cientificado o empregado do dia e hora da referência assistência e mesmo assim não comparecendo, fica o Sindicato obrigado a fornecer à empresa, mediante solicitação desta, verbal ou por escrito, certidão da ocorrência.

§ 3º A entidade patronal poderá indicar preposto para acompanhar as assistências das rescisões a que se refere esta Cláusula, com objetivo de orientar o representante do empregador.

§ 4º As diferenças apuradas na rescisão do contrato de trabalho serão pagas, no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados após a assistência ou o conhecimento do fato gerador de tais diferenças, sob pena de incidência da multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - HOMOLOGAÇÕES

Para os empregados com mais de 09 (nove) meses de serviço na empresa que fizer o pedido de demissão e quitação da rescisão de contrato de trabalho, só terá validade quando feito exclusivamente com a assistência do Sindicato Laboral conveniente, ficando quitadas as parcelas ali discriminadas, de acordo com o Enunciado nº 330 do TST.

PARÁGRAFO ÚNICO O pagamento das verbas salariais e indenizatórias constante do termo da rescisão será efetuado no ato da rescisão assistida em moeda corrente,

cheque visado ou mediante comprovação de depósito em conta corrente, ordem bancária ou ordem bancária de crédito.

Aviso Prévio

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CARTA DE AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será comunicado, por escrito e contra recibo, devendo ser mencionado na respectiva comunicação se o aviso prévio será trabalhado ou indenizado pela empresa. Caso não esteja presente essa informação pressupõe-se que o empregado será indenizado pela empresa.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

Para a execução dos serviços de sua atividade fim, produtiva fabril ou atividade principal, as empresas representadas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho e ainda, para serviços rotineiros de manutenção mecânica ou elétrica, somente poderão contratar seus empregados sob o regime celetista.

PARÁGRAFO ÚNICO Somente poderão ser contratos terceirizados ou mão de obra temporária nos casos expressos na Lei nº 6.019/74, nos termos da Súmula 331 do TST e nos casos de empreitada, cujos serviços não se destinem à produção propriamente dita.

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTUDANTE

No caso de empregado estudante, matriculados em estabelecimentos oficiais ou reconhecidos, nos dias destinados às provas, quando estas, comprovadamente coincidirem com a primeira aula, terão o direito de se ausentarem do trabalho 02 (duas) horas antes do término normal do

expediente. Isto ocorrerá sem prejuízo da remuneração, desde que pré-avisado o empregador, com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas e mediante a comprovação da realização da prova.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - VESTIBULANDO

Para o empregado que irá prestar prova de vestibular, quando estas, comprovadamente, coincidirem com o horário de trabalho, tem o direito de se ausentarem do trabalho, sem prejuízo de remuneração, desde que informem ao empregador, no prazo, mínimo, de 05 (cinco) dias antes, mediante comprovação, seja pela ficha de inscrição ou outro documento hábil a comprovar.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DECLARAÇÃO DE IRFF E AAS

Qualquer que seja o motivo do término da relação de emprego, a empresa fornecerá ao empregado, por ocasião da liquidação da rescisão contratual:

a) Declaração de Rendimentos e Descontos para fins de Imposto de Renda; e, se for o caso.

b) AAS - Atestado de Afastamento e Salários, para fins de benefício junto ao INSS.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - IGUALDADE SALARIAL NAS SUBSTITUIÇÕES

Designado o EMPREGADO para substituir um outro titular de salário superior, fica a empresa obrigada a pagar ao substituto, no mínimo, um salário igual ao do substituído, à exceção das vantagens pessoais, qualquer que seja o motivo ou o tempo da substituição.

Normas Disciplinares

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - RETORNO DE SERVIÇO NO PRAZO DE GARANTIA

Na hipótese da empresa precisar refazer serviço anteriormente executado, em decorrência de defeitos na sua execução original, será de responsabilidade do empregado que executou o serviço anteriormente refazê-lo, nos limites do anteriormente executado, sem receber qualquer remuneração, na hipótese do empregado incidir em culpa na execução.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - REVISTA

As empresas que adotarem o sistema de revista nos empregados, o farão em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - VIAGENS

Em decorrência da necessidade de realização de serviços em outras localidades fora do Distrito Federal, as empresas que tiverem que deslocar seus empregados ficarão obrigadas a cobrir as despesas de viagem e estada, necessárias ao devido cumprimento dos serviços a serem realizados.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE ESPECIAL

É garantido ao empregado a estabilidade no emprego de 30 (trinta) dias, quando do retorno do gozo de férias, excluindo o período de aviso prévio.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - AMAMENTAÇÃO

É garantido, às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos parágrafos 1º e 2º do art. 389 da CLT, que se refere à obrigatoriedade de haver local apropriado ou alternativa equivalente para a guarda de seus filhos, em empresas que trabalhem no mínimo 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - APROVEITAMENTO DE DEFICIENTES FÍSICOS

As empresas, na medida de suas possibilidades, e adequando-se à legislação vigente, promoverão a admissão de pessoas portadoras de deficiência física em suas funções compatíveis.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CHEQUES

No caso de empresas que autorizam o recebimento de cheques, elas obrigam-se a orientar os seus empregados, na ocasião da contratação, da forma de procedimento para o recebimento dos cheques.

§ 1º: Para o recebimento dos cheques, os empregadores deverão anotar no seu verso o número da carteira de identidade do emitente e o número de telefone fornecido pelo cliente, bem como o endereço. Sendo

disponibilizado e exigido pela empresa, o empregado deverá proceder a consulta aos sistemas de proteção ao crédito, bem como conferir para verificar se estão assinados e preenchidos corretamente todos os espaços próprios, cujo valor deverá corresponder ao valor da venda e/ou do serviço prestado.

§ 2º: Na hipótese de desconto nos salários é necessário que seja discriminado expressamente no recibo de pagamento, sob pena de sua ilegalidade.

§ 3º: As partes abrangidas pela presente Convenção Coletiva reconhecem que, uma vez cumpridas as formalidades aqui previstas e constante no recibo de pagamento, de forma discriminada, este desconto enquadra-se na hipótese prevista no art. 462 da CLT.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ACORDO INDIVIDUAL PARA TRABALHAR FORA DA SEDE

Na eventualidade de o empregado ser designado para executar, temporariamente, trabalho fora do local de seu contrato de trabalho, a sua permanência fica condicionada a um ajuste prévio entre ele e a empresa, onde serão estabelecidas, dentre outras, as seguintes condições:

- a) duração do trabalho fora da sede;
- b) regresso à cidade de origem e tempo em que nela permanecerá para nova saída sendo o máximo de 45 (quarenta e cinco) dias fora da sede e no mínimo 08 (oito) dias de permanência na sede, dos quais 01 (um) dia de folga remunerada que necessariamente deverá recair entre segunda e sexta-feira;
- c) seja concedido ao empregado uma gratificação durante o período de sua permanência fora da sede de no mínimo 10% (dez por cento).

PARÁGRAFO ÚNICO: Na presente cláusula compreende-se como sede, as empresas estabelecidas com endereço fiscal nas regiões administrativas do Distrito Federal e nas cidades da RIDE - Região Integrada de Desenvolvimento do Distrito Federal e Entorno, qualquer endereço fora dessas localidades será considerado como fora da empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - RETENÇÃO DA CTPS – INDENIZAÇÃO

Será devida ao empregado indenização equivalente a 01 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua CTPS, após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, limitado o valor da multa a 06 (seis) vezes o valor de seu salário.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - EXTRATO DO FGTS

As empresas fornecerão aos trabalhadores, semestralmente, em maio e novembro, o extrato da conta vinculada do FGTS fornecida pelo Banco Depositário respectivo, desde que a instituição bancária não tenha enviado o extrato de movimentação do FGTS ao empregado que solicite.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Fica assegurado aos empregados integrantes da categoria uma jornada de trabalho nunca superior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, trabalhadas de segunda a sábado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

É facultado aos empregadores utilizarem sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho.

§ 1º O uso dessa faculdade implica na presunção do cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, acordada pelo empregador.

§ 2º Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir: restrições à marcação do ponto; marcação automática do ponto; exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§ 3º Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão: estar disponíveis no local de trabalho; permitir a identificação do empregado e do empregador.

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

Respeitada a legislação em vigor, as empresas poderão dispensar os empregados da marcação do cartão de pontos nos horários de início e término de refeição. Para tal fim, deverão ser observadas os termos da legislação em vigor, especialmente no que diz respeito à anotação no cartão de ponto do horário destinado a refeição/descanso.

Faltas

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - GARANTIAS DO EMPREGADO AFASTADO TEMPORARIAMENTE

O empregado afastado do serviço por doença, submetido ao benefício previdenciário respectivo, por, no mínimo 90 (noventa dias) corridos, fica assegurado o direito ao retorno do emprego com o

respectivo salário, a partir da comunicação da sua alta ou o fim do benefício, até 30 (trinta) dias após.

PARÁGRAFO ÚNICO Estes empregados não poderão ter seus contratos rescindidos pelo empregador, a não ser na hipótese de falta grave ou em decorrência de mútuo acordo entre o empregado e o empregador e com a assistência do Sindicato da categoria profissional.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CARTA DE DISPENSA

O empregado dispensado sob alegação de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito, sendo-lhe facultado solicitar à empresa para que a mesma fundamente o motivo da dispensa.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - HORÁRIO DE CARNAVAL

No período de carnaval as empresas se obrigam a cumprir os seguintes horários: 2ª feira: normal; 3ª feira: fechado; 4ª feira: pela manhã será facultativo e após as 12 horas, será trabalhado normalmente.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DESCONTO EM FOLHA

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, desde que oferecidas a contraprestação, poderão realizar o desconto em folha de pagamento de:

- a) seguro de vida e grupo;
- b) transporte;
- c) planos médicos e/ou odontológicos com participação dos empregados nos custos;
- d) alimentação;
- e) convênios com assistência médica, clube/agremiações;

f) Mensalidade Sindical

g) empréstimos pessoais com consignações em folha, quando expressamente autorizado pelo empregado.

§ 1º O SITIMME/DF/GO/TO, mediante formulário próprio, encaminhará para a empresa, até o 5º (quinto) dia de cada mês, a relação nominal de empregados a serem descontados no referido mês, contendo nome, número de matrícula e valor dos descontos a serem efetuados, em conformidade com os limites legais.

§ 2º Caso não seja efetuado o desconto na folha de pagamento do valor referente a qualquer empregado sindicalizado e indicando no formulário encaminhado à empresa, esta se obrigará informar ao SITIMME/DF/GO/TO, por escrito, o motivo pelo qual não efetuou o desconto.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - AVISO DE FÉRIAS

Os empregados serão comunicados da data do início do período de gozo de férias, com 30 (trinta) dias de antecedência, pelo seu empregador, levando em consideração que:

a) o início das férias não poderá coincidir com domingos, feriados ou dias compensados de acordo com a Lei nº 7.414/85;

b) o pagamento da remuneração correspondente ao período de férias será efetuado até 02 (dois) dias úteis antes do respectivo início, nos termos do art. 145 da CLT, momento em que será efetuado o pagamento do abono previsto no inciso XVII do art. 7º da CF/88.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS - PEDIDO DE DEMISSÃO

O empregado que pedir demissão antes de completar 12 (doze) meses de trabalho na empresa terá direito as férias proporcionais.

Licença Maternidade

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - GARANTIA À GESTANTE

É assegurado a empregada gestante a garantia de emprego e salário, desde a comprovação do seu estado gravídico até 05 (cinco) meses após o parto, nos termos do inciso II, alínea B do art. 10 dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias e desde que comprovado por exame de laboratório da rede pública ou particular e comunicado previamente ao empregador.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso do empregado afastar-se para casamento tem direito a licença remunerada de 05 (cinco) dias úteis e consecutivos.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE

No caso de nascimento de filho (a), o empregado terá licença de 05 (cinco) dias consecutivos, contados a partir da data do nascimento.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

As empresas são obrigadas a fornecer aos seus empregados uniformes, calçados e EPI - Equipamentos de Proteção Individual, quando exigidos pelo serviço ou normas das mesmas.

§ 1º Os equipamentos de proteção individual deverão possuir o CA - Certificado de Aprovação expedido pelo Ministério do Trabalho.

§ 2º Nas empresas que exigirem o uso de uniformes, calçados e EPI's os empregados ficam obrigados ao uso correto durante todo o tempo de serviço.

Exames Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - MULHER ABONO DE FALTAS PARA EXAMES DE PREVENÇÃO DO CÂNCER

As mulheres terão direito a 01 (um) dia de ausência de serviço a cada 12 (doze) meses, abonada para se submeterem a exames de prevenção de câncer, mediante posterior comprovação médica.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

As empresas que possuam serviço médico ou convênios específicos, os atestados médico e odontológico deverão ser apresentados para serem ratificados.

Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - ACIDENTE DE TRABALHO

A ocorrência de acidentes fatais deve ser comunicada pela empresa ao Sindicato Laboral imediatamente, e deverá ser encaminhada uma cópia do CAT – Comunicado de Acidente de Trabalho, respectivo no período máximo de até 05 (cinco) dias, após a ocorrência.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - SOLICITAÇÃO DE BENEFÍCIO TÉCNICO/LAUDO TÉCNICO

Fica estabelecido que as empresas em que sua atividade exista qualquer risco a saúde do empregado, a mesma ao dispensá-lo se obriga a entregar no ato do despedimento o PPP e o respectivo laudo técnico de condições insalubre ou perigosa.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - ACESSO PARA SINDICALIZAÇÃO

Os empregadores permitirão o acesso de pessoas credenciadas pelo Sindicato Laboral, em seus escritórios, com a finalidade de procederem a sindicalização dos trabalhadores interessados. Para tanto o Sindicato Laboral deverá comunicar a visita de seus prepostos ao empregador, com uma antecedência mínima de 03 (três) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO O acesso às dependências da empresa será permitido em companhia do representante ou preposto da empresa.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - AVISO À CATEGORIA

Para que o Sindicato Laboral possa comunicar os assuntos exclusivamente de interesse da Categoria Profissional, as empresas permitirão que sejam utilizados os quadros de avisos ou editais da empresa.

Representante Sindical

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DE DELEGADO SINDICAL

Os empregados, quando eleitos para exercerem o cargo de Delegado Sindical, terão estabilidade no emprego durante a sua gestão.

§ 1º Não poderá ser eleito mais de um Delegado Sindical na mesma empresa

§ 2º Após a eleição ou destituição do Delegado Sindical o Sindicato Profissional Conveniente se obriga a dar ciência à empresa no prazo máximo de 24 (vinte) quatro horas.

§ 3º Somente as empresas que contem com 50 (cinquenta) ou mais empregados poderão eleger Delegados Sindicais, que obrigatoriamente deverão contar com no mínimo 03 (três) anos de atividade na respectiva empresa.

§ 4º O Delegado Sindical, quando eleito, terá como mandato a mesma periodicidade que os direitos da categoria profissional

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os Dirigentes Sindicais da Entidade Profissional serão liberados para comparecerem às Assembleias, Congressos ou Reuniões da Diretoria, sem prejuízo de seus salários, sendo consideradas faltas justificadas, da seguinte forma:

- a) meio expediente por mês, conforme comunicação do Sindicato Profissional, para as reuniões da Diretoria; e
- b) 10 (dez) dias por ano, conforme comunicação do Sindicato Profissional, para os demais atos em que a presença dos Dirigentes Sindicais se façam necessária.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Acatando decisão da ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA da Categoria Profissional, realizada no dia 25 de fevereiro de 2014, tal como consta do Edital de Convocação publicado no “Diário Oficial do Distrito Federal”, página 104 na edição de nº 28 do dia 6 de fevereiro de 2014, as empresas de que trata o anexo II desta Convenção Coletiva de Trabalho, descontarão de seus empregados, 4% (quatro por cento) de seu salário (incluindo no mencionado valor a parte variável da remuneração), correspondente ao mês de junho de 2014, 4% (quatro por cento), correspondente ao mês de agosto de 2014 e 4% (quatro por cento), correspondente ao mês de novembro de 2014, importâncias estas que serão canalizadas para o Sindicato Laboral, que utilizará tais recursos no exercício de suas atividades promocionais.

§1º: As importâncias de que trata a presente Cláusula serão recolhidas na Caixa Econômica Federal agência 0012, operação 003, conta nº 78925-9, ou na rede bancária, conforme especificação no boleto em favor da Entidade Laboral ou na tesouraria do Sindicato Interestadual dos Trabalhadores Metalúrgicos do Distrito Federal e dos Estados de Goiás e Tocantins, localizado no SIA Sul – Trecho 02 – Lotes 1835/45 – 2º Andar – CEP 71.200-020 – Guará, DF, até os dias 10 de julho de 2014, 10 de setembro de 2014 e 10 de dezembro de 2014 respectivamente, sob pena de multa constante na Cláusula 83ª letra “c”, ficando, inclusive a empresa obrigada a encaminhar ao Sindicato Laboral cópias das guias de recolhimento, guias que serão fornecidas pelo Sindicato Laboral. A quitação do repasse do desconto efetuado pelos empregados só será válida se, junto com a comprovação do pagamento, o contador da empresa fornecer, sob a pena da Lei, declaração do número de empregados e do valor da folha de pagamento correspondente aos meses de março, junho, agosto e novembro de 2014.

§2º: Tendo em vista que a CCT 2013/2014 não foi concretizada no período solicitado

pela Entidade Sindical Laboral, sendo aprovada somente neste ano de 2014, a assembleia aprovou um único desconto de parcela da contribuição assistencial correspondente ao ano de 2013 que será efetuada no mês de agosto de 2014, estando, as guias de recolhimento da 1ª, 2ª e 3ª parcela da taxa assistencial, que se verificará em 10 de julho, 10 de setembro e 10 de dezembro de 2014, à disposição das empresas através do Home Page: www.sindmetalurgico.org.br, bem como as Convenções Coletivas de Trabalho.

§3º: O direito à oposição será assegurado quando feito individualmente, de próprio punho, e entregue pelo trabalhador interessado diretamente na secretaria do sindicato, no prazo de até 10 (dez) dias após a efetivação do desconto da contribuição assistencial.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL / 2014

Em Assembleia Geral Ordinária o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Distrito Federal, realizada no dia 12 de março de 2014, conforme Edital publicado no DODF nº 49 de 10 de março de 2014, na página 84, ficou acordado que as empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho associadas ou não à entidade patronal conveniente, recolherão em favor do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Distrito Federal, uma contribuição denominada Contribuição Confederativa patronal/2014, correspondente a 2/30 (dois trinta avos) da folha de pagamento de pessoal, que será paga em 02 (duas) parcelas. A primeira parcela do pagamento será 1/30 (um trinta avos) sobre o total da folha de pagamento das empresas, por CNPJ, referente ao mês de maio de 2014, e a segunda parcela será 1/30 (um trinta avos) sobre o total da folha de pagamento das empresas, por CNPJ, referente ao mês de novembro de 2014.

§ 1º As contribuições a que se refere a presente Cláusula serão recolhidas, respectivamente nos meses de junho de 2014 e no mês de dezembro de 2014 com o vencimento a se definido pela Secretaria do SIMEB e creditado na conta bancária da Entidade Sindical de nº 93-0, na Credindústria/Sicoob, agência/cooperativa 4364-8, SIA, nesta cidade de Brasília, ou diretamente na secretaria do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Distrito Federal e dos Estados de Goiás e Tocantins, localizada no SIA Trecho 04 lote 1.130 - Cobertura. O recolhimento mínimo será de ½ (meio) piso salarial para cada parcela.

§ 2º O valor a ser recolhido referente à 1/30 (um trinta avos) de cada parcela, não poderá ser inferior a R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais), equivalente ½ (meio) piso salarial da categoria.

§ 3º Na falta de pagamento da referida contribuição, fica o sindicato autorizado a promover as medidas cabíveis para o recebimento, bem como a proceder a inclusão do devedor no cadastro de Serviço de Proteção ao Crédito, SPC/SERASA e outros órgãos de informação para concessão de crédito.

§4º Devido a não celebração da Convenção Coletiva de Trabalho 2013/2014, as empresas recolherão em setembro de 2014, com vencimento a se definido pela secretaria do SIMEB, a Contribuição Confederativa Patronal/2013, em parcela única, correspondente a 1/30 (um trinta avos) sobre o total da folha de pagamento do mês de novembro de 2013, por CNPJ.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Em Assembleia Geral Ordinária o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Distrito Federal, realizada no dia 12 de março de 2014, conforme Edital publicado no DODF nº 49 de 10 de março de 2014, na página 84, ficou

acordado que as empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, associadas ou não à entidade patronal conveniente, recolherão em favor do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Distrito Federal e dos Estados de Goiás e Tocantins, a Contribuição Sindical Patronal anual com vencimento em 31/01/2015, conforme Tabela da CNI ou do próprio SIMEB, baseado no capital social da empresa.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - REUNIÕES CONJUNTAS

Fica estabelecido que haverá reunião conjunta das diretorias do SINDICATO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES METALÚRGICOS, MECÂNICOS E ELETRÔNICOS DO DF, GO, TO e SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS DO DISTRITO FEDERAL, tendo em vista a participação ampla das partes, no debate de temas de interesse do segmento, entre outros, o realinhamento salarial. Excepcionalmente, qualquer dos sindicatos poderá solicitar a realização das reuniões.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - JUÍZO COMPETENTE

Para dirimir quaisquer questões divergentes na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho é competente a Justiça do Trabalho, em conformidade com o art. 625 da CLT.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - PUBLICIDADE

As partes convenientes obrigam-se a promover ampla e irrestrita publicidade da

presente Convenção Coletiva de Trabalho, especificamente com a fixação de cópias nos locais de trabalho e de fácil leitura por parte dos beneficiários.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA

Fica estipulada uma multa correspondente a um Piso Salarial pelo descumprimento de qualquer uma das cláusulas aqui celebradas, na forma seguinte:

- a) Em favor do SINDICATO PATRONAL, por conta da empresa, notadamente quando da infração da Cláusula 78ª;
- b) Em favor do empregado, por conta da empresa, quando o mesmo for diretamente atingido;
- c) Em favor do SINDICATO LABORAL, por conta da empresa, quando este for prejudicado, por eventuais descumprimentos das Cláusulas 62ª e 77ª, tendo seus valores corrigidos pelo mesmo índice de correção dos salários.

PARAGRAFO ÚNICO: O valor do Piso Salarial a ser pago pela empresa, será o que determina a Cláusula 3ª desta Convenção Coletiva de Trabalho

Outras Disposições

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - FORMALIDADES

Na hipótese da empresa adotar o regime de banco de horas, a apuração ocorrerá pela média do decimal do salário credor acumulado desde o início do acordo vigente naquele exercício, até a data do cálculo.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

Quando a empresa adotar o Regime de Banco de Horas, apurar-se-á a média

duodecimal do salário credor acumulado desde o início do acordo vigente naquele exercício, até a data do cálculo.

CARLOS ALBERTO ALTINO Presidente
SINDICATO INTERESTADUAL DOS
TRAB NAS IND MET MEC MAT
ELETRICOS E ELETRONICOS DO DF
GO TO JAMAL JORGE BITTAR
Presidente SINDICATO DAS IND MET
MEC E DE MAT ELET DE BRASILIA

ANEXOS

ANEXO I - OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE A VIGÊNCIA

A vigência da Convenção Coletiva de Trabalho é de 1º de maio de 2013 a 30 de abril de 2015.

PARÁGRAFO ÚNICO: Ocorrendo alteração no Padrão Monetário relacionado com a moeda do país ou qualquer outro fato de natureza semelhante, as cláusulas econômicas aqui tratadas serão adaptadas à

nova ordem econômica, independentemente de outras providências acordantes e sem qualquer prejuízo para os empregados destinatários dessa avença.

ANEXO II - OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange todos os empregados e empregadores na área da Indústria Metalúrgica, Mecânica e de Material Elétrico na base territorial das entidades convenentes.

PARAGRAFO ÚNICO: Estão igualmente obrigadas ao cumprimento deste instrumento, as empresas com sede em outros Estados que sejam contratadas para executar serviços no Distrito Federal, Goiás e Tocantins quer sejam serviços públicos ou privados, ou que venham atuar no mercado das Industrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico desta unidade federativa.

ANEXO E

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, SITIMME E SIMEB, 2015-2016⁵⁸.

SINDICATO INTERESTADUAL DOS
TRAB NAS IND MET MEC MAT
ELETRICOS E ELETRONICOS DO DF
GO TO, CNPJ n. 00.409.045/0001-14,
neste ato representado(a) por seu
Presidente, Sr(a). CARLOS ALBERTO
ALTINO;

E

SINDICATO DAS IND MET MEC E DE
MAT ELET DE BRASILIA, CNPJ n.
00.316.729/0001-71, neste ato

representado(a) por seu Vice-Presidente,
Sr(a). JOSE OLIMPIO NETO;

celebram a presente CONVENÇÃO
COLETIVA DE TRABALHO, estipulando
as condições de trabalho previstas nas
cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente
Convenção Coletiva de Trabalho no
período de 01º de maio de 2015 a 30 de abril

⁵⁸Disponível em:

<<http://www.sindmetalurgico.org.br/ckfinder/userfiles/files/2015-2016.pdf>>. Acesso 18 mai. 2017.

de 2016 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico, com abrangência territorial em DF.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica estabelecido que, retroativo à 1º de maio de 2015, será garantido aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho - CCT, um Piso Salarial nunca inferior a R\$ 1.000,00 (hum mil reais), por mês.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas pagarão juntamente com o salário já corrigido do mês de agosto de 2015 as diferenças que por ventura existam, relativas ao período constante no caput desta cláusula com efeitos retroativos, inclusive financeiros, a 1º de maio de 2015.

CLÁUSULA QUARTA - OPERADORES DE CALDEIRA

Fica estabelecido que, retroativo a 1º de maio de 2015, será garantido aos empregados que exercem atividades de operador de caldeira, um Piso Salarial nunca inferior a R\$ 1.600,00 (hum mil e seiscentos reais) por mês.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

O salário dos empregados abrangidos pela presente CCT será reajustado em 1º de maio de 2015, tendo como base o salário vigente a partir de 1º de maio de 2014, com o percentual de 8,75% (oito virgula setenta e cinco por cento) sem juros, correção monetária ou multa.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para o período compreendido entre o período de 1º de maio de 2014 a 30 de abril de 2015, considerando o percentual espontaneamente já concedido pelas empresas, estas realizarão o pagamento do percentual complementar, quando existente, sem multa, juros ou correção monetária, com efeitos retroativos inclusive financeiros a 1º de maio de 2015.

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DO ADMITIDO

Aos empregados admitidos durante o período de 1º de maio de 2014 a 30 de abril de 2015, será garantido o percentual de reajuste integral disposto na cláusula quinta desta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA SÉTIMA - CORREÇÃO SALARIAL NA VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO

Os salários dos empregados representados pelo **SINDICATO LABORAL CONVENIENTE**, no âmbito de suas respectivas empresas, serão corrigidos no curso da vigência desta convenção, conforme lei salarial oficial em vigor, preservando a mesma periodicidade para correção desses salários, nunca inferior a 12 (doze) meses, aberta à livre negociação entre empresas e empregados em suas pertinências legais.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA OITAVA - AJUSTE DE FOLHA

As empresas que fecharem suas folhas de salários antes do final do mês de

competência ficam autorizadas a proceder aos ajustes (ex: majoração salarial, adicionais, descontos, etc.), ocorridos após a data desse fechamento na folha do mês subsequente.

CLÁUSULA NONA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

As empresas abrangidas por esta convenção coletiva de trabalho deverão fornecer aos seus empregados, mensalmente, o comprovante de pagamento, sendo obrigatório constar, de forma discriminada, as importâncias pagas e os descontos efetuados a qualquer título, bem como o valor do recolhimento previdenciário e do FGTS do mês.

CLÁUSULA DÉCIMA - ATRASO DE PAGAMENTO

Conforme legislação em vigor, o pagamento do salário deverá ocorrer até o 5º dia útil do mês subsequente (parágrafo único do art. 459 da CLT), não ocorrendo incidirá multa diária de 1% (um por cento) do salário ao dia, limitado a 100% (cem por cento) do salário do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DE SALÁRIO - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

As empresas com mais de 50 empregados, obrigatoriamente, concederão aos seus empregados, um adiantamento mensal de salário ou, alternativamente, firmarão convênio com a entidade sindical laboral para débito, nas seguintes condições:

- a) O adiantamento será de 30% (trinta por cento) do salário nominal mensal desde que o empregado já tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente;
- b) O adiantamento deverá ser efetuado até dia 20 (vinte) de cada mês. Quando este dia coincidir com sábados, domingos ou

feriados deverá ser pago no primeiro dia útil anterior;

c) Este adiantamento deverá ser pago com salário vigente no próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo, 5 (cinco) dias de antecedência do pagamento.

d) No que tange ao convênio a ser firmado com a entidade laboral, as empresas, com a manifestação de vontade expressa do trabalhador, reterão na folha de pagamento dos salários os valores previstos no convênio firmado entre as partes, repassando tal quantia para a entidade sindical laboral, até o 10º dia da efetivação do desconto.

e) O desconto no pagamento dos trabalhadores conveniados não poderão ultrapassar 30% (trinta por cento) da remuneração do empregado.

f) As empresas não terão nenhum ônus financeiro em relação ao convênio para débito em conta salarial.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DESCONTO DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Não incidirá o desconto do D.S.R. caso ocorra atraso ao trabalho durante a semana e desde que esse atraso não seja superior a 10 (dez) minutos, em consonância com o §1º do art. 58 da CLT, não serão descontados estes minutos de seu salário. Ultrapassado esse limite o empregado terá descontado o Repouso Semanal Remunerado correspondente.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DE SALÁRIO

No caso da empresa que não efetua o pagamento dos salários em moeda corrente ela deverá conceder aos seus empregados tempo hábil para recebimento dos valores no banco.

§ 1º As empresas que pagam seus empregados com cheque nominal devem conceder 01 (uma) hora mais cedo no intervalo de refeição dos empregado para possibilitar o recebimento dos valores no banco.

§ 2º Os contracheques deverão ser fornecidos até o 1º dia útil após o pagamento.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 13º SALÁRIO INTEGRAL

O empregador arcará com o pagamento integral do 13º salário para o empregado afastado do trabalho até 60 (sessenta) dias, em decorrência de benefício previdenciário.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos os reajustes e aumentos, sejam eles compulsórios ou espontâneos, concedidos no período compreendido entre 1º de maio de 2014 a 30 de abril de 2015. Essa compensação não ocorrerá na hipótese de promoção, equiparação salarial, transferências, mérito, obtenção de maioria e término de aprendizagem expressamente cedido a este título.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - QUINQUÊNIO

As empresas que não implementarem o benefício previsto na Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, Participação nos Lucros

e/ou Resultados - PLR, pagarão um adicional de 5% (cinco por cento) por tempo de serviço sobre os salários dos trabalhadores que conte ou venha contar com mais de 5 (cinco) anos de serviços, adicional que não será cumulativo.

PARAGRAFO ÚNICO: O adicional que consta no caput desta cláusula, será devido a partir de 1º de maio de 2015, não sendo considerado período anterior ou superior a 05 (cinco) anos, seguindo desta data para período de aquisição do presente benefício.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REPOUSO SEMANAL

Para o cálculo do pagamento do repouso semanal será levado em conta a média de horas extras da semana, quinzena ou mês anterior, em conformidade com a modalidade de pagamento estabelecida entre a empresa e o empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HORAS EXTRAS

As empresas remunerarão o trabalho extraordinário de seus empregados na forma seguinte:

- a) 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando prestadas de segunda-feira a sábado;
- b) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando prestadas aos domingos e feriados;
- c) As empresas que já concedem vantagens a mais ficam impossibilitadas de reduzi-las.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade quando devido, terá como base de cálculo o salário

estabelecido na cláusula 3ª ou 4ª desta Convenção Coletiva de Trabalho.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - GRATIFICAÇÃO POR CONDUÇÃO DE VEÍCULO DA EMPRESA

No caso de utilização de veículos de propriedade da empresa, por parte dos empregados nos serviços de manutenção externa, observar-se-á os seguintes parágrafos:

§1º: O empregado receberá como remuneração pela condução do veículo, durante a estrita utilização para o atendimento o valor de 20% (vinte por cento), sobre o seu salário-base, desde que seja completada a jornada mensal de trabalho estipulada ao mesmo, ou o proporcional aos dias efetivamente trabalhados na condução do veículo.

§2º: Neste caso o empregado, quando na condução do veículo, será responsável perante a empresa por danos materiais causados por imprudência, imperícia ou negligência e por contravenções cometidas que contrariem a legislação pertinente.

§3º: Será de total responsabilidade pessoal, civil e criminal do empregado, quando da utilização do veículo da empresa, conduzir pessoas não pertencentes ao quadro de pessoal da empresa.

§4º: Ficam isentas as empresas que locam veículo do empregado.

COMISSÕES

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REGISTRO DE COMISSÕES

Além dos Pisos Salariais estipulados nas Cláusulas 3ª e 4ª da presente Convenção Coletiva de Trabalho deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, a comissão a que tem direito o empregado, seja em decorrência do contrato

individual ou coletivo de trabalho. Nessa anotação deve ser especificado o percentual e a base de cálculo da comissão ou qualquer outra forma estipulada a que o empregado fizer jus

PARÁGRAFO ÚNICO: Em caso de sistema complexo de pagamento de comissões, a anotação na CTPS poderá ser sucinta e fazer referência a documento anexado ao contrato de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÕES VARIÁVEIS

Todos os integrantes da categoria têm direito a um salário fixo, porém, na eventualidade de lhes serem deferidas comissões ou qualquer outro salário variável, a média do salário comissional ou variável, para todos os efeitos, inclusive férias, 13º salário, aviso prévio e verbas rescisórias, será determinada somando-se os 06 (seis) últimos meses dos seus pagamentos e dividindo-os por 06 (seis).

PRÊMIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PROMOÇÕES

A promoção do empregado ao exercício de qualquer cargo comportará um período de experiência não superior a 90 (noventa) dias. Vencido o prazo experimental, a promoção e o respectivo aumento de salário, se for o caso, serão anotados na CTPS, com vistas à continuação do pagamento.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INSTITUIÇÃO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

Fica estabelecida a criação imediata de uma Comissão Paritária entre o Sindicato Interestadual dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de

Material Elétrico e Eletrônico do DF/GO/TO e Sindicato das Indústrias Metalúrgicas do Distrito Federal para analisarem, discutirem sobre as questões pertinentes à implantação da Participação nos Lucros e Resultados a serem debatidas por ocasião da negociação da Convenção Coletiva de Trabalho de 2015/2016, conforme previsto na Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000.

§1º: A Comissão Paritária terá por objetivo debater temas de interesse do segmento de representação da cada uma das entidades sindicais.

§2º: Excepcionalmente qualquer uma das entidades sindicais poderá solicitar a realização de outras reuniões conjuntas, ficando desde já agendadas reuniões ordinárias para os dias 16 de novembro de 2015, 01 de fevereiro de 2016 e 10 de março de 2016.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REFEIÇÃO

A partir de 1º de Maio de 2015, as empresas fornecerão vale refeição diária no valor mínimo de R\$ 16,00 (dezesesseis reais) a seus empregados.

§1º As empresas descontarão, a título de ressarcimento, até 1% (um por cento), dos empregados, referente ao valor do vale refeição fornecido.

§2º As empresas pagarão no decorrer do mês de setembro de 2015, as diferenças que por ventura existam retroativas a 1º de maio de 2015.

§3º Excluir-se-á da obrigatoriedade do caput desta cláusula, as empresas que fornecem refeição do SESI.

§4º Os benefícios aqui estipulados, em nenhuma hipótese serão incorporados aos

salários, nem servirão de base para apuração de qualquer verba.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRANSPORTE

O empregador fornecerá, aos seus empregados, os vales transportes necessários ao deslocamento da residência ao trabalho e vice-versa, custeando o gasto que exceder a 6% (seis por cento) do salário básico, limitando-se ao valor total dos vales, conforme Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1.985, com as modificações introduzidas pela lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1.987.

§ 1º Quando da concessão dos Vales Transportes, as empresas poderão efetuar o pagamento em espécie no valor equivalente da passagem do dia. O pagamento será efetuado ao empregado na forma diária, semanal ou mensal.

§ 2º O vale transporte pago em dinheiro, constitui uma faculdade da empresa e não descaracteriza a natureza jurídica da verba que será totalmente livre da incidência de quaisquer encargos trabalhistas e previdenciários, mantendo-se, no mais, as mesmas disposições legais à espécie, inclusive no que tange ao desconto da parcela para o empregado.

§ 3º Em caso de aumento das tarifas após o pagamento, as empresas estão obrigadas a fazer a complementação no mês subsequente.

§ 4º As despesas referidas nessa cláusula refere-se ao transporte coletivo disponibilizado à população, excluindo-se: táxi, lotação, ônibus especiais, dentre outros.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HORAS IN ITINERE

Na hipótese de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo despendido pelo empregado em condução fornecido pela empresa, tanto para a ida quanto para a volta, não será computada como jornada de trabalho, porque entende-se que se trata de um acessório e não uma contraprestação, enquadrando-se no § 2º, do art. 458 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HORÁRIO DE TRANSPORTE

Encerrando o expediente no período noturno, as empresas que não fornecerem transporte coletivo, deverão coincidir com os horários cobertos normalmente por serviços de transporte público normal postos à disposição da população pelo Governo ou por meio de concessões.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

Faculta-se as empresas da categoria, (com mais de 05 empregados) contratar Planos de Saúde e Odontológico e disponibilizar para adesão dos empregados e dos dependentes legais que estes decidam incluir, até o máximo de 2 (dois) dependentes, este oferecido por corretora conveniada com o Sindicato Laboral e Sindicato Patronal.

§1º: As Corretoras de Seguros Credenciadas pelos Sindicatos Laboral e Patronal para contratação do Plano de Saúde previsto na Convenção Coletiva de Trabalho, deverão apresentar Carta de Anuência fornecida pelo Sindicato Laboral.

§2º: Os valores de adesão serão aqueles previstos nas tabelas apresentadas pela(s) corretora(s) credenciada(s) no ato da contratação, tabelas estas, previamente aprovadas pelos sindicatos convenientes.

§3º: Conforme estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho e pela Lei Orgânica da Previdência Social, o custo

do Plano de Saúde está expressamente excluído do cálculo dos encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamentos.

§4º: A adesão dos dependentes do empregado, ao Plano de Saúde, fica limitado a esposa, companheira e filhos.

§5º: O empregado poderá incluir outros dependentes, além dos mencionados e neste caso, arcará com o custo integral dos mesmos.

§6º: O Plano de Saúde incluído nesta cláusula é o equivalente ao denominado “plano básico” ou “regional” ou “enfermaria”.

§7º: O empregado que optar por Plano de Saúde superior ao “básico” arcará com o pagamento da diferença.

§8º: O Plano de Saúde conveniado não deverá excluir a possibilidade de participação dos empregadores (proprietários, sócios, diretores) e seus dependentes legais, sem alteração dos custos relativos aos dos empregados.

§9º: Exclui-se do caput desta cláusula as empresas que mantêm qualquer tipo de assistência médica.

§10: O empregado que não desejar participar do Plano de Saúde, poderá renunciar expressamente, desde que o faça por escrito.

§11: As despesas por parte do empregado com o custeio do Plano de Saúde conveniado não integra a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado por morte natural, a empresa pagará, a título de Auxílio Funeral, juntamente com o saldo de

salário e outras verbas remanescentes, 08 (oito) pisos da categoria.

§1º: Fica isenta a empresa que mantém seguro de vida com esta cobertura para seus empregados, cujo reembolso seja superior a esse valor.

§2º: Quando o reembolso for inferior ao valor do seguro em grupo, a empresa complementar o restante, até o limite estabelecido na Cláusula.

§3º: O valor do Piso a ser reembolsado pela empresa será o que determina a Cláusula 3ª desta Convenção Coletiva de Trabalho.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - OUTROS BENEFÍCIOS

Outros benefícios que não constem na presente Convenção Coletiva de Trabalho, fornecidos por liberalidade das empresas, não poderão ser suprimidos nem tampouco integrarão aos salários de seus empregados para quaisquer efeitos legais, sejam trabalhistas ou previdenciários.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO EM VIA DE APOSENTADORIA

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses para a aquisição do direito à aposentadoria e que contem, no mínimo, 10 (dez) anos de serviço na atual empresa, ficam assegurados emprego e salário durante o período que falta para a aposentar-se, desde que o empregado comprove através de documento expedido pelo INSS.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO APOSENTADORIA

Para os empregados com 10 (dez) anos ou mais de serviço na atual empresa terão direito a receber, no ato da Rescisão de Contrato de Trabalho, 02 (dois) salários

nominais, em caso de aposentadoria por invalidez.

EMPRÉSTIMOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO

As empresas da categoria, com mais de 50 empregados, deverão firmar convênio com instituição consignatária para concessão de empréstimos consignados com descontos em folha de pagamento, quando solicitado pelos empregados, em conformidade com a Lei nº 10.820/03 e suas alterações e a Lei nº 10.953/04.

§ 1º Para que seja possível a consignação com desconto em folha de pagamento, nos termos do art. 4º da Lei 10.820/03, ficam as partes obrigadas a firmar convênios com instituições consignatárias com a participação da Entidade Laboral, sob pena de nulidade do desconto em folha, mesmo quando autorizado pelo empregado.

§ 2º As instituições consignatárias credenciadas pelos Sindicatos Laboral e Patronal para contratação de empréstimos consignados previsto na Convenção Coletiva de Trabalho, deverão apresentar Carta de Anuência fornecida pelo Sindicato Laboral.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

É vedada a celebração de contrato de experiência com ex-empregado que foi recontratado para exercer a mesma função, já que a experiência foi demonstrada anteriormente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMPROMISSO RELACIONADO COM A CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS

Conforme o art. 544 da CLT, as empresas abrangidas desta Convenção Coletiva de Trabalho, no ato da contratação de empregados poderão dar preferência aos trabalhadores associados, ou antes, associados a qualquer entidade sindical.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA NA RESCISÃO CONTRATUAL

A liquidação de direitos, resultantes das rescisões dos contratos de trabalho, deverá ser efetivada no prazo definido no art. 477 da CLT:

a) Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato;

b) Até o 10º (décimo) dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento.

§ 1º A inobservância do disposto nas alíneas desta Cláusula, sujeitará a empresa ao pagamento de uma multa em favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário devidamente corrigido pelo índice da variação da UFIR, ou o índice que vier a substituí-la, salvo quando, comprovadamente, o empregado der causa a mora.

§ 2º Na hipótese de somente comparecer a empresa perante o Sindicato Laboral para proceder à assistência da rescisão, estando devidamente cientificado o empregado do dia e hora da referência assistência e mesmo assim não comparecendo, fica o Sindicato obrigado a fornecer à empresa, mediante solicitação desta, verbal ou por escrito, certidão da ocorrência.

§ 3º A entidade patronal poderá indicar preposto para acompanhar as assistências das rescisões a que se refere esta Cláusula, com objetivo de orientar o representante do empregador.

§ 4º As diferenças apuradas na rescisão do contrato de trabalho serão pagas, no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados após a assistência ou o conhecimento do fato gerador de tais diferenças, sob pena de incidência da multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÕES

Para os empregados com mais de 09 (nove) meses de serviço na empresa que fizer o pedido de demissão e quitação da rescisão de contrato de trabalho, só terá validade quando feito exclusivamente com a assistência do Sindicato Laboral conveniente, ficando quitadas as parcelas ali discriminadas, de acordo com o Enunciado nº 330 do TST.

PARÁGRAFO ÚNICO O pagamento das verbas salariais e indenizatórias constante do termo da rescisão será efetuado no ato da rescisão assistida em moeda corrente, cheque visado ou mediante comprovação de depósito em conta corrente, ordem bancária ou ordem bancária de crédito.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CARTA DE AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será comunicado, por escrito e contra recibo, devendo ser mencionado na respectiva comunicação se o aviso prévio será trabalhado ou indenizado pela empresa. Caso não esteja presente essa informação pressupõe-se que o empregado será indenizado pela empresa.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

Para a execução dos serviços de sua atividade fim, produtiva fabril ou atividade principal, as empresas representadas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho e ainda, para serviços rotineiros de manutenção mecânica ou elétrica, somente poderão contratar seus empregados sob o regime celetista. **PARÁGRAFO ÚNICO:** Somente poderão ser contratos terceirizados ou mão de obra temporária nos casos expressos na Lei nº 6.019/74, nos termos da Súmula 331 do TST e nos casos de empreitada, cujos serviços não se destinem à produção propriamente dita.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTUDANTE

No caso de empregado estudante, matriculados em estabelecimentos oficiais ou reconhecidos, nos dias destinados às provas, quando estas, comprovadamente coincidirem com a primeira aula, terão o direito de se ausentarem do trabalho 02 (duas) horas antes do término normal do expediente. Isto ocorrerá sem prejuízo da remuneração, desde que pré-avisado o empregador, com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas e mediante a comprovação da realização da prova.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - VESTIBULANDO

Para o empregado que irá prestar prova de vestibular, quando estas, comprovadamente, coincidirem com o horário de trabalho, tem o direito de se ausentarem do trabalho, sem prejuízo de remuneração, desde que informem ao empregador, no prazo, mínimo, de 05 (cinco) dias antes, mediante comprovação, seja pela ficha de inscrição ou outro documento hábil a comprovar.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DECLARAÇÃO DE IRFF E AAS

Qualquer que seja o motivo do término da relação de emprego, a empresa fornecerá ao empregado, por ocasião da liquidação da rescisão contratual:

- a) Declaração de Rendimentos e Descontos para fins de Imposto de Renda; e, se for o caso.
- b) Atestado de Afastamento e Salários - AAS, para fins de benefício junto ao INSS.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - IGUALDADE SALARIAL NAS SUBSTITUIÇÕES

Designado o EMPREGADO para substituir um outro titular de salário superior, fica a empresa obrigada a pagar ao substituto, no mínimo, um salário igual ao do substituído, à exceção das vantagens pessoais, qualquer que seja o motivo ou o tempo da substituição.

NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - RETORNO DE SERVIÇO NO PRAZO DE GARANTIA

Na hipótese da empresa precisar refazer serviço anteriormente executado, em decorrência de defeitos na sua execução original, será de responsabilidade do empregado que executou o serviço

anteriormente refazê-lo, nos limites do anteriormente executado, sem receber qualquer remuneração, na hipótese do empregado incidir em culpa na execução.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - REVISTA

As empresas que adotarem o sistema de revista nos empregados, o farão em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - VIAGENS

Em decorrência da necessidade de realização de serviços em outras localidades fora do Distrito Federal, as empresas que tiverem que deslocar seus empregados ficarão obrigadas a cobrir as despesas de viagem e estada, necessárias ao devido cumprimento do serviços a serem realizados.

§ 1º: Na eventualidade de o empregado ser designado para executar, temporariamente, trabalho fora do local de seu contrato de trabalho, a sua permanência fica condicionada a um ajuste prévio entre ele e a empresa, onde serão estabelecidas, dentre outras, as seguintes condições:

a) duração do trabalho fora da sede;

b) regresso à cidade de origem e tempo em que nela permanecerá para nova saída sendo o máximo de 45 (quarenta e cinco) dias fora da sede e no mínimo 08 (oito) dias de permanência na sede, dos quais 01 (um) dia de folga remunerada que necessariamente deverá recair entre segunda e sexta-feira;

c) seja concedido ao empregado uma gratificação durante o período de sua permanência fora da sede de no mínimo 10% (dez por cento).

§ 2º: Na presente cláusula compreende-se como sede, as empresas estabelecidas com

endereço fiscal nas regiões administrativas do Distrito Federal e nas cidades da Região Integrada de Desenvolvimento do Distrito Federal e Entorno - RIDE, qualquer endereço fora dessas localidades será considerado como fora da empresa.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE ESPECIAL

É garantido ao empregado a estabilidade no emprego de 30 (trinta) dias, quando do retorno do gozo de férias, excluindo o período de aviso prévio.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - AMAMENTAÇÃO

É garantido, às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos parágrafos 1º e 2º do art. 389 da CLT, que se refere à obrigatoriedade de haver local apropriado ou alternativa equivalente para a guarda de seus filhos, em empresas que trabalhem no mínimo 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - APROVEITAMENTO DE DEFICIENTES FÍSICOS

As empresas, na medida de suas possibilidades, e adequando-se à legislação vigente, promoverão a admissão de pessoas portadoras de deficiência física em suas funções compatíveis.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CHEQUES

No caso de empresas que autorizam o recebimento de cheques, elas obrigam-se a orientar os seus empregados, na ocasião da contratação, da forma de procedimento para o recebimento dos cheques.

§ 1º: Para o recebimento dos cheques, os empregados deverão anotar no seu verso o número da carteira de identidade do emitente e o número de telefone fornecido pelo cliente, bem como o endereço. Sendo disponibilizado e exigido pela empresa, o empregado deverá proceder a consulta aos sistemas de proteção ao crédito, bem como conferir para verificar se estão assinados e preenchidos corretamente todos os espaços próprios, cujo valor deverá corresponder ao valor da venda e/ou do serviço prestado.

§ 2º: Na hipótese de desconto nos salários é necessário que seja discriminado expressamente no recibo de pagamento, sob pena de sua ilegalidade.

§ 3º: As partes abrangidas pela presente Convenção Coletiva reconhecem que, uma vez cumpridas as formalidades aqui previstas e constante no recibo de pagamento, de forma discriminada, este desconto enquadra-se na hipótese prevista no art. 462 da CLT.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - RETENÇÃO DA CTPS – INDENIZAÇÃO

Será devida ao empregado indenização equivalente a 01 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua CTPS, após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, limitado o valor da multa a 06 (seis) vezes o valor de seu salário.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - EXTRATO DO FGTS

As empresas fornecerão aos trabalhadores, semestralmente, em maio e novembro, o extrato da conta vinculada do FGTS fornecida pelo Banco Depositário respectivo, desde que a instituição bancária não tenha enviado o extrato de movimentação do FGTS ao empregado que solicite.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO

Fica assegurado aos empregados integrantes da categoria uma jornada de trabalho nunca superior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, trabalhadas de segunda a sábado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

É facultado aos empregadores utilizarem sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho.

§ 1º O uso dessa faculdade implica na presunção do cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, acordada pelo empregador.

§ 2º Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir: restrições à marcação do ponto; marcação automática do ponto; exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§ 3º Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão: estar disponíveis no local de trabalho; permitir a identificação do empregado e do empregador.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

Respeitada a legislação em vigor, as empresas poderão dispensar os empregados da marcação do cartão de pontos nos horários de início e término de refeição. Para tal fim, deverão ser observadas os termos da legislação em vigor, especialmente no que diz respeito à anotação no cartão de ponto do horário destinado a refeição/descanso.

FALTAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIAS DO EMPREGADO AFASTADO TEMPORARIAMENTE

O empregado afastado do serviço por doença, submetido ao benefício previdenciário respectivo, por, no mínimo 90 (noventa dias) corridos, fica assegurado o direito ao retorno do emprego com o respectivo salário, a partir da comunicação da sua alta ou o fim do benefício, até 30 (trinta) dias após.

PARÁGRAFO ÚNICO: Estes empregados não poderão ter seus contratos rescindidos pelo empregador, a não ser na hipótese de falta grave ou em decorrência de mútuo acordo entre o empregado e o empregador e com a assistência do Sindicato da categoria profissional.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CARTA DE DISPENSA

O empregado dispensado sob alegação de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito, sendo-lhe facultado solicitar à empresa para que a mesma fundamente o motivo da dispensa.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - HORÁRIO DE CARNAVAL

No período de carnaval as empresas se obrigam a cumprir os seguintes horários: 2ª feira: normal; 3ª feira: fechado; 4ª feira: pela manhã será facultativo e após as 12 horas, será trabalhado normalmente.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DESCONTO EM FOLHA

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, desde que oferecidas a contraprestação, poderão realizar o desconto em folha de pagamento de:

- a) seguro de vida em grupo;
- b) transporte;
- c) planos médicos e/ou odontológicos com participação dos empregados nos custos;
- d) alimentação;
- e) convênios com assistência médica, clube/agremiações;
- f) Mensalidade Sindical
- g) empréstimos pessoais com consignações em folha, quando expressamente autorizado pelo empregado.

§ 1º O SITIMME/DF/GO/TO, mediante formulário próprio, encaminhará para a empresa, até o 5º (quinto) dia de cada mês, a relação nominal de empregados a serem descontados no referido mês, contendo nome, número de matrícula e valor dos descontos a serem efetuados, em conformidade com os limites legais.

§ 2º Caso não seja efetuado o desconto na folha de pagamento do valor referente a qualquer empregado sindicalizado e indicando no formulário encaminhado à empresa, esta se obrigará informar ao SITIMME/DF/GO/TO, por escrito, o motivo pelo qual não efetuou o desconto.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO DE FÉRIAS

Os empregados serão comunicados da data do início do período de gozo de férias, com 30 (trinta) dias de antecedência, pelo seu empregador, levando em consideração que:

a) o início das férias não poderá coincidir com domingos, feriados ou dias compensados de acordo com a Lei nº 7.414/85;

b) o pagamento da remuneração correspondente ao período de férias será efetuado até 02 (dois) dias úteis antes do respectivo início, nos termos do art. 145 da CLT, momento em que será efetuado o pagamento do abono previsto no inciso XVII do art. 7º da CF/88.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS PROPORCIONAIS - PEDIDO DE DEMISSÃO

O empregado que pedir demissão antes de completar 12 (doze) meses de trabalho na empresa terá direito as férias proporcionais.

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA À GESTANTE

É assegurado a empregada gestante a garantia de emprego e salário, desde a comprovação do seu estado gravídico até 05 (cinco) meses após o parto, nos termos do inciso II, alínea B do art. 10 dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias e desde que comprovado por exame de laboratório da rede pública ou particular e comunicado previamente ao empregador.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso do empregado afastar-se para casamento tem direito a licença remunerada de 05 (cinco) dias úteis e consecutivos.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PATERNIDADE

No caso de nascimento de filho (a), o empregado terá licença de 05 (cinco) dias consecutivos, contados a partir da data do nascimento.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

UNIFORME

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

As empresas são obrigadas a fornecer aos seus empregados uniformes, calçados e Equipamentos de Proteção Individual - EPI, quando exigidos pelo serviço ou normas das mesmas.

§ 1º Os equipamentos de proteção individual deverão possuir o Certificado de Aprovação - CA expedido pelo Ministério do Trabalho.

§ 2º Nas empresas que exigirem o uso de uniformes, calçados e EPI's os empregados ficam obrigados ao uso correto durante todo o tempo de serviço.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - MULHER ABONO DE FALTAS PARA EXAMES DE PREVENÇÃO DO CÂNCER

As mulheres terão direito a 01 (um) dia de ausência de serviço a cada 12 (doze) meses, abonada para se submeterem a exames de prevenção de câncer, mediante posterior comprovação médica.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

As empresas que possuam serviço médico ou convênios específicos, os atestados médico e odontológico deverão ser apresentados para serem ratificados.

ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - ACIDENTE DE TRABALHO

A ocorrência de acidentes fatais deve ser comunicada pela empresa ao Sindicato Laboral imediatamente, e deverá ser encaminhada uma cópia do Comunicado de Acidente de Trabalho - CAT, respectivo no período máximo de até 05 (cinco) dias, após a ocorrência.

RELAÇÕES SINDICAIS

SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - ACESSO PARA SINDICALIZAÇÃO

Os empregadores permitirão o acesso de pessoas credenciadas pelo Sindicato Laboral, em seus escritórios, com a finalidade de procederem a sindicalização dos trabalhadores interessados. Para tanto o Sindicato Laboral deverá comunicar a visita de seus prepostos ao empregador, com uma antecedência mínima de 03 (três) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO: O acesso às dependências da empresa será permitido em companhia do representante ou preposto da empresa.

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO À CATEGORIA

Para que o Sindicato Laboral possa comunicar os assuntos exclusivamente de interesse da Categoria Profissional, as empresas permitirão que sejam utilizados os quadros de avisos ou editais da empresa.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DE DELEGADO SINDICAL

Os empregados, quando eleitos para exercerem o cargo de Delegado Sindical, terão estabilidade no emprego durante a sua gestão.

§ 1º Não poderá ser eleito mais de um Delegado Sindical na mesma empresa;

§ 2º Após a eleição ou destituição do Delegado Sindical o Sindicato Profissional Conveniente se obriga a dar ciência à empresa no prazo máximo de 24 (vinte) quatro horas;

§ 3º Somente as empresas que contem com 50 (cinquenta) ou mais empregados poderão eleger Delegados Sindicais, que obrigatoriamente deverão contar com no mínimo 03 (três) anos de atividade na respectiva empresa;

§ 4º O Delegado Sindical, quando eleito, terá como mandato a mesma periodicidade que os direitos da categoria profissional.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os Dirigentes Sindicais da Entidade Profissional serão liberados para comparecerem às Assembleias, Congressos ou Reuniões da Diretoria, sem prejuízo de

seus salários, sendo consideradas faltas justificadas, da seguinte forma:

- a) meio expediente por mês, conforme comunicação do Sindicato Profissional, para as reuniões da Diretoria; e
- b) 10 (dez) dias por ano, conforme comunicação do Sindicato Profissional, para os demais atos em que a presença dos Dirigentes Sindicais se façam necessária.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Acatando decisão da ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA da Categoria Profissional, realizada no dia 23 de fevereiro de 2015, tal como consta do Edital de Convocação publicado no “Diário Oficial do Distrito Federal, do dia 16 de fevereiro de 2015, as empresas de que trata o anexo II desta Convenção Coletiva de Trabalho, descontarão de seus empregados, 4% (quatro por cento) de seu salário (incluindo no mencionado valor a parte variável da remuneração), correspondente ao mês de agosto de 2015 e 4% (quatro por cento), correspondente ao mês de novembro de 2015, importâncias estas que serão canalizadas para o Sindicato Laboral, que utilizará tais recursos no exercício de suas atividades promocionais.

§1º: As importâncias de que trata a presente Cláusula, serão recolhidas na Caixa Econômica Federal agência 0002, operação 003, conta nº 777-9, ou na rede bancária, conforme especificação no boleto em favor da Entidade Laboral ou na tesouraria do Sindicato Interestadual dos Trabalhadores Metalúrgicos do Distrito Federal e dos Estados de Goiás e Tocantins, localizado no SIA Sul – Trecho 02 – Lotes 1835/45 – 2º Andar – CEP 71.200-020 – Guará, DF, até os dias 10 de setembro de 2015, e 10 de dezembro de 2015 respectivamente, sob pena de multa constante na Cláusula 84ª letra “c”, ficando, inclusive a empresa

obrigada a encaminhar ao Sindicato Laboral cópias das guias de recolhimento, guias que serão fornecidas pelo Sindicato Laboral. A quitação do repasse do desconto efetuado pelos empregados só será válida se, junto com a comprovação do pagamento, o contador da empresa fornecer, sob a pena da Lei, declaração do número de empregados e do valor da folha de pagamento correspondente aos meses de março, agosto e novembro de 2015.

§2º As guias de recolhimento da 1ª e 2ª parcela da taxa assistencial, que se verificará em 10 de setembro e 10 de dezembro de 2015, à disposição das empresas através do Home Page: www.sindmetalurgico.org.br, bem como as Convenções Coletivas de Trabalho.

§3º O direito à oposição será assegurado quando feito individualmente, de próprio punho, e entregue pelo trabalhador interessado diretamente na secretaria do sindicato, no prazo de até 10 (dez) dias contando da data do pagamento/depósito do salário do empregado mediante apresentação de cópia do comprovante que conste o desconto da Contribuição Assistencial.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL / 2015

Conforme deliberação tomada na Assembléia Geral Ordinária do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Distrito Federal, realizada no dia 24 de março de 2015, cujo Edital de convocação foi publicado no “Diário Oficial do Distrito Federal, página 56, edição Nº 56 do dia 20 de março de 2015, as empresas abrangidas pelos segmentos representados nesta Convenção Coletiva de Trabalho, associadas, filiadas ou não à Entidade Patronal Convenente, recolherão em favor do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Distrito Federal, uma Taxa denominada CONTRIBUIÇÃO

CONFEDERATIVA PATRONAL/2015, correspondente a 2/30 (dois trinta avos) da folha de pagamento de pessoal, que será paga em 2 (duas) parcelas. A primeira parcela do pagamento será 1/30 (um trinta avos) sobre o total da folha de pagamento das

empresas, por CNPJ, referente ao mês de agosto de 2015, e a segunda parcela será 1/30 (um trinta avos) referente sobre o total da folha de pagamento das empresas, por CNPJ, referente ao mês de novembro de 2015.

§1º: As contribuições de que trata a presente Cláusula serão recolhidas, respectivamente, nos dias 05 de setembro de 2015 e 05 de dezembro de 2015 com o vencimento a ser definido pela Secretaria do SIMEB e creditado na conta bancária da Entidade Sindical de nº 93-0, na Credindústria/Sicoob, agência/cooperativa 4364-8 – Sia, nesta cidade de Brasília - DF, ou diretamente na secretaria do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Distrito Federal, localizada no SIA trecho 04 lote 1.130 - Cobertura. O recolhimento mínimo será de ½ (meio) Piso Salarial para cada parcela.

§2º: O valor a ser recolhido referente à 1/30 (um trinta avos) de cada parcela, não poderá ser inferior a R\$ 500,00 (quinhentos reais), equivalente ½ (meio) Piso Salarial da categoria.

§3º: Na falta de pagamento da referida contribuição, fica o Sindicato autorizado a promover as medidas cabíveis para o recebimento, bem como, proceder a inclusão do devedor no cadastro do Serviço de Proteção ao Crédito, SPC, SERASA e outros órgãos de informação para concessão de crédito.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Conforme deliberação tomada na Assembléia Geral Ordinária do Sindicato

das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Distrito Federal, realizada no dia 20 de março de 2015, cujo Edital de convocação foi publicado no “Diário Oficial do Distrito Federal, página 56, edição Nº 56, dia 20 de março de 2015, as empresas abrangidas pelo segmento aqui representadas nesta Convenção, associadas, filiadas ou não à Entidade Patronal Conveniente, recolherão em favor do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Distrito Federal, a Contribuição Sindical Patronal anual com vencimento em 31/01/2016, conforme Tabela da CNI ou do próprio SIMEB, baseado no capital social da empresa.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - MENSALIDADE SINDICAL

As empresas descontarão a título de mensalidade de seus empregados sindicalizados 1,5% (um vírgula cinco por cento) do salário base e repassarão até o dia 10 do mês subsequente a Entidade Profissional.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - APRESENTAÇÃO DE LAUDO TÉCNICO

Ficam as empresas obrigadas a entregar o Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP no dia da homologação da rescisão do contrato de trabalho ou quando requerido pelo trabalhador ou pelo Sindicato Laboral.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - ENTREGA DA GPS

Ficam as empresas obrigadas a enviar ao SITIMME/DF, quando solicitados, sob pena de multa constante nesta Convenção Coletiva, cópia das Guias da Previdência Social - GPS em período não superior a 90 (noventa) dias, podendo ser por meio

eletrônico ou por fotocópia não autenticadas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - REUNIÕES CONJUNTAS

Fica estabelecido que haverá reunião conjunta das diretorias do SINDICATO INTERESTADUAL DOS TRAB NAS IND MET MEC MAT ELÉTRICOS E ELETRÔNICOS DO DF, GO, TO e SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS DO DISTRITO FEDERAL, tendo em vista a participação ampla das partes, no debate de temas de interesse do segmento, entre outros, o realinhamento salarial. Excepcionalmente, qualquer dos sindicatos poderá solicitar a realização das reuniões.

DISPOSIÇÕES GERAIS

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - JUÍZO COMPETENTE

Para dirimir quaisquer questões divergentes na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho é competente a Justiça do Trabalho, em conformidade com o art. 625 da CLT.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - PUBLICIDADE

As partes convenientes obrigam-se a promover ampla e irrestrita publicidade da presente Convenção Coletiva de Trabalho, especificamente com a fixação de cópias nos locais de trabalho e de fácil leitura por parte dos beneficiários.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA

Fica estipulada uma multa correspondente a um Piso Salarial pelo descumprimento de qualquer uma das cláusulas aqui celebradas, na forma seguinte:

- a) Em favor do SINDICATO PATRONAL, por conta da empresa, notadamente quando da infração das Cláusulas 75ª e 76;
- b) Em favor do empregado, por conta da empresa, quando o mesmo for diretamente atingido;
- c) Por empregado, em favor do SINDICATO LABORAL, por conta da empresa, quando este for prejudicado, pelo descumprimento de qualquer uma das cláusulas aqui celebradas.

PARAGRAFO ÚNICO: O valor do Piso Salarial a ser pago pela empresa será o que determina a Cláusula 3ª desta Convenção Coletiva de Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS

Quando a empresa adotar o regime de banco de horas, apurar-se-á a média duodecimal do salário credor acumulado desde o início do acordo vigente naquele exercício, até a data do cálculo.

CARLOS ALBERTO ALTINO
PRESIDENTE SINDICATO
INTERESTADUAL DOS TRAB NAS IND
MET MEC MAT ELETRICOS E
ELETRONICOS DO DF GO TO JOSE
OLIMPIO NETO VICE-PRESIDENTE
SINDICATO DAS IND MET MEC E DE
MAT ELET DE BRASILIA

ANEXOS

ANEXO I - OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE A VIGÊNCIA

A vigência da Convenção Coletiva de Trabalho é de 1º de maio de 2015 a 30 de abril de 2016.

PARÁGRAFO ÚNICO: Ocorrendo alteração no Padrão Monetário relacionado com a moeda do país ou qualquer outro fato de natureza semelhante, as cláusulas econômicas aqui tratadas serão adaptadas à nova ordem econômica, independentemente de outras providências acordantes e sem qualquer prejuízo para os empregados destinatários dessa avença.

ANEXO II - OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange todos os empregados e empregadores na área da Indústria Metalúrgica, Mecânica e de Material Elétrico na base territorial das entidades convenentes.

PARAGRAFO ÚNICO: Estão igualmente obrigadas ao cumprimento deste instrumento, as empresas com sede em outros Estados que sejam contratadas para executar serviços no Distrito Federal, Goiás e Tocantins quer sejam serviços públicos ou privados, ou que venham atuar no mercado das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico desta unidade federativa.

ANEXO F

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, SITIMME E SIMEB, 2016-2017.

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:
DF000328/2016⁵⁹

DATA DE REGISTRO NO MTE:
11/07/2016

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:
MR025095/2016

NÚMERO DO PROCESSO:
46206.007957/2016-47

DATA DO PROTOCOLO: 05/07/2016

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO INTERESTADUAL DOS TRAB NAS IND MET MEC MAT ELETRICOS E ELETRONICOS DO DF GO TO, CNPJ n. 00.409.045/0001-14, neste ato representado(a) por seu

⁵⁹Disponível em:
<<http://www.sindmetalurgico.org.br/ckfinder/userfi>

les/files/SIMEB%20CCT%2016%2017>. Acesso
18 mai. 2017.

Presidente, Sr(a). CARLOS ALBERTO ALTINO;

E

SINDICATO DAS IND MET MEC E DE MAT ELET DE BRASILIA, CNPJ n. 00.316.729/0001-71, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE OLIMPIO NETO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2016 a 30 de abril de 2017 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, mecânicas e de material Elétrico, com abrangência territorial em DF.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica estabelecido que, retroativo à 1º de maio de 2016, será garantido aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho - CCT, um Piso Salarial nunca inferior a R\$ 1.100,00 (hum mil e cem reais), por mês.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas pagarão juntamente com o salário já corrigido do mês de julho de 2016 as diferenças que por ventura existam, relativas aos meses de maio e junho de 2016.

CLÁUSULA QUARTA - OPERADORES DE CALDEIRA

Fica estabelecido que a partir de 1º de maio de 2016, será garantido aos empregados que exercem atividades de operador de caldeira, um Piso Salarial nunca inferior a R\$ 1.760,00 (hum mil, setecentos e sessenta reais) por mês.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas pagarão juntamente com o salário já corrigido do mês de julho de 2016, as diferenças salariais dos meses de maio e junho.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

O salário dos empregados abrangidos pela presente CCT será reajustado em 1º de maio de 2016, tendo como base o salário vigente a partir de 1º de maio de 2015, com o percentual de 10% (dez por cento) sem juros, correção monetária ou multa. **PARÁGRAFO ÚNICO:** Para o período compreendido entre o período de 1º de maio de 2015 a 30 de abril de 2016, considerando o percentual espontaneamente já concedido pelas empresas, estas realizarão o pagamento do percentual complementar, quando existentes, sem multa, juros ou correção monetária, com efeitos retroativos inclusive financeiros a 1º de maio de 2016.

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DO ADMITIDO

Aos empregados admitidos durante o período de 1º de maio de 2015 a 30 de abril de 2016, será garantido o percentual de reajuste integral disposto na cláusula quinta desta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA SÉTIMA - CORREÇÃO SALARIAL NA VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO

Os salários dos empregados representados pelo SINDICATO LABORAL CONVENIENTE, no âmbito de suas respectivas empresas, serão corrigidos no curso da vigência desta convenção, conforme lei salarial oficial em vigor, preservando a mesma periodicidade para correção desses salários, nunca inferior a 12 (doze) meses, aberta à livre negociação entre empresas e empregados em suas pertinências legais.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA OITAVA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

As empresas abrangidas por esta convenção coletiva de trabalho deverão fornecer aos seus empregados, mensalmente, o comprovante de pagamento, sendo obrigatório constar, de forma discriminada, as importâncias pagas e os descontos efetuados a qualquer título, bem como o valor do recolhimento previdenciário e do FGTS do mês.

CLÁUSULA NONA - ATRASO DE PAGAMENTO

Conforme legislação em vigor, o pagamento do salário deverá ocorrer até o 5º dia útil do mês subsequente (parágrafo único do art. 459 da CLT), não ocorrendo incidirá multa diária de 1% (um por cento) do salário ao dia, limitado a 100% (cem por cento) do salário do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIO - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

As empresas com mais de 50 empregados, obrigatoriamente, concederão aos seus empregados, um adiantamento mensal de salário ou, alternativamente, firmarão convênio com a entidade sindical laboral para débito, nas seguintes condições:

a) O adiantamento será de 30% (trinta por cento) do salário nominal mensal desde que o empregado já tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente;

b) O adiantamento deverá ser efetuado até dia 20 (vinte) de cada mês. Quando este dia coincidir com sábados, domingos ou feriados deverá ser pago no primeiro dia útil anterior;

c) Este adiantamento deverá ser pago com salário vigente no próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo, 5 (cinco) dias de antecedência do pagamento.

d) No que tange ao convênio a ser firmado com a entidade laboral, as empresas, com a manifestação de vontade expressa do trabalhador, reterão na folha de pagamento dos salários os valores previstos no convênio firmado entre as partes, repassando tal quantia para a entidade sindical laboral, até o 10º dia da efetivação do desconto.

e) O desconto no pagamento dos trabalhadores conveniados não poderão ultrapassar 30% (trinta por cento) da remuneração do empregado.

f) As empresas não terão nenhum ônus financeiro em relação ao convênio para débito em conta salarial.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AJUSTE DA FOLHA

As empresas que fecharem suas folhas de salários antes do final do mês de competência ficam autorizadas a proceder aos ajustes (ex: majoração salarial, adicionais, descontos, etc.),

ocorridos após a data desse fechamento na folha do mês subsequente ou em folha suplementar paga no mês de junho ou julho de 2016.

Descontos Salariais

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DESCONTO DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Não incidirá o desconto do D.S.R. caso ocorra atraso ao trabalho durante a semana e desde que esse atraso não seja superior a 10 (dez) minutos, em consonância com o §1º do art. 58 da CLT, não serão descontados estes minutos de seu salário. Ultrapassado esse limite o empregado terá descontado o Repouso Semanal Remunerado correspondente.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DE SALÁRIO

No caso da empresa que não efetua o pagamento dos salários em moeda corrente ela deverá conceder aos seus empregados tempo hábil para recebimento dos valores no banco.

§ 1º As empresas que pagam seus empregados com cheque nominal devem conceder 01 (uma) hora mais cedo no intervalo de refeição dos empregado para possibilitar o recebimento dos valores no banco.

§ 2º Os contracheques deverão ser fornecidos até o 1º dia útil após o pagamento.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 13º SALÁRIO INTEGRAL

O empregador arcará com o pagamento integral do 13º salário para o empregado afastado do trabalho até 60 (sessenta) dias, em decorrência de benefício previdenciário.

Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos os reajustes e aumentos, sejam eles compulsórios ou espontâneos, concedidos no período compreendido entre 1º de maio de 2015 a 30 de abril de 2016. Essa compensação não ocorrerá na hipótese de promoção, equiparação salarial, transferências, mérito, obtenção de maioria e término de aprendizagem expressamente cedido a este título.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - QUINQUÊNIO

As empresas que não implementarem o benefício previsto na Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, Participação nos Lucros e/ou Resultados - PLR, pagarão um adicional de 5% (cinco por cento) por tempo de serviço sobre os salários dos trabalhadores que conte ou venha contar com mais de 5 (cinco) anos de serviços, adicional que não será cumulativo.

PARAGRAFO ÚNICO: O adicional que consta no caput desta cláusula, será devido a partir de 1º de maio de 2016, não sendo considerado período anterior ou superior a 05 (cinco) anos, seguindo desta data para período de aquisição do presente benefício.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REPOUSO SEMANAL

Para o cálculo do pagamento do repouso semanal será levado em conta a média de horas extras da semana, quinzena ou mês anterior, em conformidade com a modalidade de pagamento estabelecida entre a empresa e o empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HORAS EXTRAS

As empresas remunerarão o trabalho extraordinário de seus empregados na forma seguinte:

- a) 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando prestadas de segunda-feira a sábado;
- b) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando prestadas aos domingos e feriados;
- c) As empresas que já concedem vantagens a mais ficam impossibilitadas de reduzi-las.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade, quando devido, será pago sobre o Piso fixado na cláusula 3ª ou 4ª desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Outros Adicionais

CLÁUSULA VIGÉSIMA - GRATIFICAÇÃO POR CONDUÇÃO DE VEÍCULO DA EMPRESA

No caso de utilização de veículos de propriedade da empresa, por parte dos empregados nos serviços de manutenção externa, observar-se-ão os seguintes parágrafos:

§1º: O empregado receberá como remuneração pela condução do veículo, durante a estrita utilização para o atendimento o valor de 20% (vinte por cento), sobre o seu salário-base, desde que seja completada a jornada mensal de trabalho estipulada ao mesmo, ou o proporcional aos dias efetivamente trabalhados na condução do veículo.

§2º: Neste caso o empregado, quando na condução do veículo, será responsável perante a empresa por danos materiais causados por imprudência, imperícia ou

negligência e por contravenções cometidas que contrariem a legislação pertinente.

§3º: Será de total responsabilidade pessoal, civil e criminal do empregado, quando da utilização do veículo da empresa, conduzir pessoas não pertencentes ao quadro de pessoal da empresa.

§4º: Os empregados admitidos a partir de 1º de maio de 2016 receberão a gratificação disposta no parágrafo primeiro desta cláusula tendo como base o piso de ingresso da categoria fixado na cláusula terceira, incluídos aqueles casos em que o trabalhador já contratado passe a conduzir veículos de propriedade da empresa após a esta mesma data.

§5º: Os empregados admitidos antes de 1º de maio de 2016 que já conduziam veículos de propriedade da empresa permanecem recebendo a remuneração prevista no parágrafo primeiro desta cláusula sobre o seu salário-base.

§6º: Ficam isentas as empresas que locam veículo do empregado.

Comissões

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REGISTRO DE COMISSÕES

Além do Piso Salarial estipulado nas Cláusulas 3ª e 4ª da presente Convenção Coletiva de Trabalho deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, a comissão a que tem direito o empregado, seja em decorrência do contrato individual ou coletivo de trabalho. Nessa anotação deve ser especificado o percentual e a base de cálculo da comissão ou qualquer outra forma estipulada a que o empregado fizer jus.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em caso de sistema complexo de pagamento de comissões, a anotação na CTPS poderá ser sucinta e fazer referência a documento anexado ao contrato de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÕES VARIÁVEIS

Todos os integrantes da categoria têm direito a um salário fixo, porém, na eventualidade de lhes serem deferidas comissões ou qualquer outro salário variável, a média do salário comissional ou variável, para todos os efeitos, inclusive férias, 13º salário, aviso prévio e verbas rescisórias, será determinada somando-se os 06 (seis) últimos meses dos seus pagamentos e dividindo-os por 06 (seis).

Prêmios

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PROMOÇÕES

A promoção do empregado ao exercício de qualquer cargo comportará um período de experiência não superior a 90 (noventa) dias. Vencido o prazo experimental, a promoção e o respectivo aumento de salário, se for o caso, serão anotados na CTPS, com vistas à continuação do pagamento.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INSTITUIÇÃO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

Fica estabelecida a criação imediata de uma Comissão Paritária entre o Sindicato Interestadual dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico do DF/GO/TO e Sindicato das Indústrias Metalúrgicas do Distrito Federal para analisarem, discutirem sobre as questões pertinentes à implantação da Participação nos Lucros e Resultados a serem debatidas por ocasião da negociação da Convenção Coletiva de Trabalho de 2016/2017, conforme previsto na Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000.

§1º: A Comissão Paritária terá por objetivo debater temas de interesse do segmento de

representação da cada uma das entidades sindicais.

§2º: Excepcionalmente qualquer uma das entidades sindicais poderá solicitar a realização de outras reuniões conjuntas, ficando desde já agendadas reuniões ordinárias para os dias 16 de novembro de 2016, 01 de fevereiro de 2017 e 10 de março de 2017.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REFEIÇÃO

A partir de 1º de Maio de 2016, as empresas fornecerão vale refeição diária no valor mínimo de R\$ 17,60 (dezessete reais e sessenta centavos) a seus empregados.

§1º: As empresas descontarão, a título de ressarcimento, até 1% (um por cento), dos empregados, referente ao valor do vale refeição fornecido.

§2º: As empresas pagarão no decorrer do mês de junho 2016, as diferenças que por ventura existam retroativas a 1º de maio de 2016.

§3º: Excluir-se-ão da obrigatoriedade do caput desta cláusula, as empresas que fornecem refeição do SESI.

§4º: Os benefícios aqui estipulados, em nenhuma hipótese serão incorporados aos salários, nem servirão de base para apuração de qualquer verba.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRANSPORTE

O empregador fornecerá, aos seus empregados, os vales transportes necessários ao deslocamento da residência ao trabalho e vice-versa, custeando o gasto que exceder a 6% (seis por cento) do salário básico, limitando-se ao valor total dos vales, conforme Lei nº 7.418, de 16 de dezembro

de 1.985, com as modificações introduzidas pela lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1.987.

§1º: Quando da concessão dos Vales Transportes, as empresas poderão efetuar o pagamento em espécie no valor equivalente da passagem do dia. O pagamento será efetuado ao empregado na forma diária, semanal ou mensal.

§2º: O vale transporte pago em dinheiro, constitui uma faculdade da empresa e não descaracteriza a natureza jurídica da verba que será totalmente livre da incidência de quaisquer encargos trabalhistas e previdenciários, mantendo-se, no mais, as mesmas disposições legais à espécie, inclusive no que tange ao desconto da parcela para o empregado.

§3º: Em caso de aumento das tarifas após o pagamento, as empresas estão obrigadas a fazer a complementação no mês subsequente.

§4º: As despesas referidas nessa cláusula refere-se ao transporte coletivo disponibilizado à população, excluindo-se: táxi, lotação, ônibus especiais, dentre outros.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HORAS IN ITINERE

Na hipótese de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo despendido pelo empregado em condução fornecido pela empresa, tanto para a ida quanto para a volta, não será computada como jornada de trabalho, porque se entende que se trata de um acessório e não uma contraprestação, enquadrando-se no § 2º, do art. 458 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HORÁRIO DE TRANSPORTE

Encerrando o expediente no período noturno, as empresas que não fornecerem transporte coletivo, deverão coincidir com

os horários cobertos normalmente por serviços de transporte público normal postos à disposição da população pelo Governo ou por meio de concessões.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

Faculta-se as empresas da categoria, (com mais de 05 empregados) contratar Planos de Saúde e Odontológico e disponibilizar para adesão dos empregados e dos dependentes legais que estes decidam incluir, até o máximo de 2 (dois) dependentes, este oferecido por corretora conveniada com o Sindicato Laboral e Sindicato Patronal.

§1º: As Corretoras de Seguros Credenciadas pelos Sindicatos Laboral e Patronal para contratação do Plano de Saúde previsto na Convenção Coletiva de Trabalho, deverão apresentar Carta de Anuência fornecida pelo Sindicato Laboral.

§2º: Os valores de adesão serão aqueles previstos nas tabelas apresentadas pela(s) corretora(s) credenciada(s) no ato da contratação, tabelas estas, previamente aprovadas pelos sindicatos convenientes.

§3º: Conforme estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho e pela Lei Orgânica da Previdência Social, o custo do Plano de Saúde está expressamente excluído do cálculo dos encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamentos.

§4º: A adesão dos dependentes do empregado, ao Plano de Saúde, fica limitado a esposa, companheira e filhos.

§5º: O empregado poderá incluir outros dependentes, além dos mencionados e neste caso, arcará com o custo integral dos mesmos.

§6º: O Plano de Saúde incluído nesta cláusula é o equivalente ao denominado

“plano básico” ou “regional” ou “enfermaria”.

§7º: O empregado que optar por Plano de Saúde superior ao “básico” arcará com o pagamento da diferença.

§8º: O Plano de Saúde conveniado não deverá excluir a possibilidade de participação dos empregadores (proprietários, sócios, diretores) e seus dependentes legais, sem alteração dos custos relativos aos dos empregados.

§9º: Exclui-se do caput desta cláusula as empresas que mantêm qualquer tipo de assistência médica.

§10: O empregado que não desejar participar do Plano de Saúde, poderá renunciar expressamente, desde que o faça por escrito.

§11: As despesas por parte do empregado com o custeio do Plano de Saúde conveniado não integra a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado por morte natural, a empresa pagará, a título de Auxílio Funeral, juntamente com o saldo de salário e outras verbas remanescentes, 08 (oito) pisos da categoria.

§1º: Fica isenta a empresa que mantém seguro de vida com esta cobertura para seus empregados, cujo reembolso seja superior a esse valor.

§2º: Quando o reembolso for inferior ao valor do seguro em grupo, a empresa complementará o restante, até o limite estabelecido na Cláusula.

§3º: O valor do Piso a ser reembolsado pela empresa será o que determina a Clausula 3ª desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Outros Auxílios

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - OUTROS BENEFÍCIOS

Outros benefícios que não constem na presente Convenção Coletiva de Trabalho, fornecidos por liberalidade das empresas, não poderão ser suprimidos nem tampouco integrarão aos salários de seus empregados para quaisquer efeitos legais, sejam trabalhistas ou previdenciários.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO EM VIA DE APOSENTADORIA

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses para a aquisição do direito à aposentadoria e que contém, no mínimo, 10 (dez) anos de serviço na atual empresa, ficando assegurado emprego e salário durante o período que falta para a aposentar-se, desde que o empregado comprove através de documento expedido pelo INSS.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO APOSENTADORIA

Para os empregados com 10 (dez) anos ou mais de serviço na atual empresa terão direito a receber, no ato da Rescisão de Contrato de Trabalho, 02 (dois) salários nominais, em caso de aposentadoria por invalidez.

Empréstimos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO

As empresas da categoria, com mais de 50 empregados, deverão firmar convênio com

instituição consignatária para concessão de empréstimos consignados com descontos em folha de pagamento, quando solicitado pelos empregados, em conformidade com a Lei nº 10.820/03 e suas alterações e a Lei nº 10.953/04.

§1º: Para que seja possível a consignação com desconto em folha de pagamento, nos termos do art. 4º da Lei 10.820/03, ficam as partes obrigadas a firmar convênios com instituições consignatórias com a participação da Entidade Laboral, sob pena de nulidade do desconto em folha, mesmo quando autorizado pelo empregado.

§2º: As instituições consignatórias credenciadas pelos Sindicatos Laboral e Patronal para contratação de empréstimos consignados previsto na Convenção Coletiva de Trabalho, deverão apresentar Carta de Anuência fornecida pelo Sindicato Laboral.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

É vedada a celebração de contrato de experiência com ex-empregado que foi recontratado para exercer a mesma função, já que a experiência foi demonstrada anteriormente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMPROMISSO RELACIONADO COM A CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS

Conforme o art. 544 da CLT, as empresas abrangidas desta Convenção Coletiva de Trabalho, no ato da contratação de empregados poderão dar preferência aos trabalhadores associados, ou antes, associados a qualquer entidade sindical.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA NA RESCISÃO CONTRATUAL

A liquidação de direitos, resultantes das rescisões dos contratos de trabalho, deverá ser efetivada no prazo definido no art. 477 da CLT:

a) Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

b) Até o 10º (décimo) dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento.

§1º: A inobservância do disposto nas alíneas desta Cláusula, sujeitará a empresa ao pagamento de uma multa em favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário devidamente corrigido pelo índice da variação da UFIR, ou o índice que vier a substituí-la, salvo quando, comprovadamente, o empregado der causa a mora.

§2º: Na hipótese de somente comparecer a empresa perante o Sindicato Laboral para proceder à assistência da rescisão, estando devidamente cientificado o empregado do dia e hora da referência assistência e mesmo assim não comparecendo, fica o Sindicato obrigado a fornecer à empresa, mediante solicitação desta, verbal ou por escrito, certidão da ocorrência.

§3º: A entidade patronal poderá indicar preposto para acompanhar as assistências das rescisões a que se refere esta Cláusula, com objetivo de orientar o representante do empregador.

§4º: As diferenças apuradas na rescisão do contrato de trabalho serão pagas, no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados após a assistência ou o conhecimento do fato gerador de tais diferenças, sob pena de incidência da multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÕES

Para os empregados com mais de 09 (nove) meses de serviço na empresa que fizer o pedido de demissão e quitação da rescisão de contrato de trabalho, só terá validade quando feito exclusivamente com a assistência do Sindicato Laboral

conveniente, ficando quitadas as parcelas ali discriminadas, de acordo com o Enunciado nº 330 do TST.

PARÁGRAFO ÚNICO: O pagamento das verbas salariais e indenizatórias constante do termo da rescisão será efetuado no ato da rescisão assistida em moeda corrente, cheque visado ou mediante comprovação de depósito em conta corrente, ordem bancária ou ordem bancária de crédito.

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CARTA DE AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será comunicado, por escrito e contra recibo, devendo ser mencionado na respectiva comunicação se o aviso prévio será trabalhado ou indenizado pela empresa. Caso não esteja presente essa informação pressupõe-se que o empregado será indenizado pela empresa.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

Para a execução dos serviços de sua atividade fim, produtiva fabril ou atividade principal, as empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho e ainda, para serviços rotineiros de manutenção mecânica ou elétrica, somente poderão contratar seus empregados sob o regime celetista.

PARÁGRAFO ÚNICO: Somente poderão ser contratos terceirizados ou mão de obra temporária nos casos expressos na Lei nº 6.019/74, nos termos da Súmula 331 do TST e nos casos de empreitada, cujos serviços não se destinem à produção propriamente dita.

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTUDANTE

No caso de empregado estudante, matriculados em estabelecimentos oficiais ou reconhecidos, nos dias destinados às provas, quando estas, comprovadamente coincidirem com a primeira aula, terão o direito de se ausentarem do trabalho 02 (duas) horas antes do término normal do expediente. Isto ocorrerá sem prejuízo da remuneração, desde que pré-avisado o empregador, com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas e mediante a comprovação da realização da prova.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - VESTIBULANDO

Para o empregado que irá prestar prova de vestibular, quando estas, comprovadamente, coincidirem com o horário de trabalho, tem o direito de se ausentarem do trabalho, sem prejuízo de remuneração, desde que informem ao empregador, no prazo, mínimo, de 05 (cinco) dias antes, mediante comprovação, seja pela ficha de inscrição ou outro documento hábil a comprovar.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DECLARAÇÃO DE IRFF E AAS

Qualquer que seja o motivo do término da relação de emprego, a empresa fornecerá ao empregado, por ocasião da liquidação da rescisão contratual:

- a) Declaração de Rendimentos e Descontos para fins de Imposto de Renda; e, se for o caso.
- b) Atestado de Afastamento e Salários - AAS, para fins de benefício junto ao INSS.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - IGUALDADE SALARIAL NAS SUBSTITUIÇÕES

Designado o EMPREGADO para substituir um outro titular de salário superior, fica a empresa obrigada a pagar ao substituto, no mínimo, um salário igual ao do substituído, à exceção das vantagens pessoais, qualquer que seja o motivo ou o tempo da substituição.

Normas Disciplinares

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - RETORNO DE SERVIÇO NO PRAZO DE GARANTIA

Na hipótese da empresa precisar refazer serviço anteriormente executado, em decorrência de defeitos na sua execução original, será de responsabilidade do empregado que executou o

serviço anteriormente refazê-lo, nos limites do anteriormente executado, sem receber qualquer remuneração, na hipótese do empregado incidir em culpa na execução.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - REVISTA

As empresas que adotarem o sistema de revista nos empregados, o farão em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - VIAGENS

Em decorrência da necessidade de realização de serviços em outras localidades fora do Distrito Federal, as empresas que tiverem que deslocar seus empregados ficarão obrigadas a cobrir as despesas de viagem e estada, necessárias ao devido

cumprimento dos serviços a serem realizados.

§1º: Na eventualidade de o empregado ser designado para executar, temporariamente, trabalho fora do local de seu contrato de trabalho, a sua permanência fica condicionada a um ajuste prévio entre ele e a empresa, onde serão estabelecidas, dentre outras, as seguintes condições:

a) Duração do trabalho fora da sede;

b) Regresso à cidade de origem e tempo em que nela permanecerá para nova saída sendo o máximo de 45 (quarenta e cinco) dias fora da sede e no mínimo 08 (oito) dias de permanência na sede, dos quais 01 (um) dia de folga remunerada que necessariamente deverá recair entre segunda e sexta-feira;

c) Seja concedido ao empregado uma gratificação durante o período de sua permanência fora da sede de no mínimo 10% (dez por cento).

§2º: Na presente cláusula compreende-se como sede, as empresas estabelecidas com endereço fiscal nas regiões administrativas do Distrito Federal e nas cidades da Região Integrada de Desenvolvimento do Distrito Federal e Entorno - RIDE, qualquer endereço fora dessas localidades será considerado como fora da empresa.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE ESPECIAL

É garantido ao empregado a estabilidade no emprego de 30 (trinta) dias, quando do retorno do gozo de férias, excluindo o período de aviso prévio.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - AMAMENTAÇÃO

É garantido, às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário,

sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos parágrafos 1º e 2º do art. 389 da CLT, que se refere à obrigatoriedade de haver local apropriado ou alternativa equivalente para a guarda de seus filhos, em empresas que trabalhem no mínimo 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - APROVEITAMENTO DE DEFICIENTES FÍSICOS

As empresas, na medida de suas possibilidades, e adequando-se à legislação vigente, promoverão a admissão de pessoas portadoras de deficiência física em suas funções compatíveis.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CHEQUES

No caso de empresas que autorizam o recebimento de cheques, elas obrigam-se a orientar os seus empregados, na ocasião da contratação, da forma de procedimento para o recebimento dos cheques.

§ 1º: Para o recebimento dos cheques, os empregados deverão anotar no seu verso o número da carteira de identidade do emitente e o número de telefone fornecido pelo cliente, bem como o endereço. Sendo disponibilizado e exigido pela empresa, o empregado deverá proceder a consulta aos sistemas de proteção ao crédito, bem como conferir para verificar se estão assinados e preenchidos corretamente todos os espaços próprios, cujo valor deverá corresponder ao valor da venda e/ou do serviço prestado.

§ 2º: Na hipótese de desconto nos salários é necessário que seja discriminado

expressamente no recibo de pagamento, sob pena de sua ilegalidade.

§ 3º: As partes abrangidas pela presente Convenção Coletiva reconhecem que, uma vez cumpridas as formalidades aqui previstas e constante no recibo de pagamento, de forma discriminada, este desconto enquadra-se na hipótese prevista no art. 462 da CLT.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - RETENÇÃO DA CTPS - INDENIZAÇÃO

Será devida ao empregado indenização equivalente a 01 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua CTPS, após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, limitado o valor da multa a 06 (seis) vezes o valor de seu salário.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - EXTRATO DO FGTS

As empresas fornecerão aos trabalhadores, semestralmente, em maio e novembro, o extrato da conta vinculada do FGTS fornecida pelo Banco Depositário respectivo, desde que a instituição bancária não tenha enviado o extrato de movimentação do FGTS ao empregado que solicite.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO

Fica assegurado aos empregados integrantes da categoria uma jornada de trabalho nunca superior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, trabalhadas de segunda a sábado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - SISTEMA ALTERNATIVO

DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

É facultado aos empregadores utilizarem sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho.

§1º: O uso dessa faculdade implica na presunção do cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, acordada pelo empregador.

§2º: Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir: restrições à marcação do ponto; marcação automática do ponto; exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§3º: Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão: estar disponíveis no local de trabalho; permitir a identificação do empregado e do empregador.

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

Respeitada a legislação em vigor, as empresas poderão dispensar os empregados da marcação do cartão de pontos nos horários de início e término de refeição. Para tal fim, deverão ser observadas os termos da legislação em vigor, especialmente no que diz respeito à anotação no cartão de ponto do horário destinado a refeição/descanso.

Faltas

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIAS DO EMPREGADO AFASTADO TEMPORARIAMENTE

O empregado afastado do serviço por doença, submetido ao benefício previdenciário respectivo, por no mínimo

90 (noventa dias) corridos, fica assegurado o direito ao retorno do emprego com o respectivo salário, a partir da comunicação da sua alta ou o fim do benefício, até 30 (trinta) dias após.

PARÁGRAFO ÚNICO: Estes empregados não poderão ter seus contratos rescindidos pelo empregador, a não ser na hipótese de falta grave ou em decorrência de mútuo acordo entre o empregado e o empregador e com a assistência do Sindicato da categoria profissional.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CARTA DE DISPENSA

O empregado dispensado sob alegação de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito, sendo-lhe facultado solicitar à empresa para que a mesma fundamente o motivo da dispensa.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - HORÁRIO DE CARNAVAL

No período de carnaval as empresas se obrigam a cumprir os seguintes horários: 2ª feira: normal; 3ª feira: fechado; 4ª feira: pela manhã será facultativo e após as 12 horas, será trabalhado normalmente.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DESCONTO EM FOLHA

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, desde que oferecidas a contraprestação, poderão realizar o desconto em folha de pagamento de:

- a) Seguro de vida em grupo;
- b) Transporte;
- c) Planos médicos e/ou odontológicos com participação dos empregados nos custos;
- d) Alimentação;

e) Convênios com assistência médica, clube/agremiações;

f) Mensalidade Sindical;

g) Empréstimos pessoais com consignações em folha, quando expressamente autorizado pelo empregado.

§1º: O SITIMME/DF/GO/TO, mediante formulário próprio, encaminhará para a empresa, até o 5º (quinto) dia de cada mês, a relação nominal de empregados a serem descontados no referido mês, contendo nome, número de matrícula e valor dos descontos a serem efetuados, em conformidade com os limites legais.

§2º: Caso não seja efetuado o desconto na folha de pagamento do valor referente a qualquer empregado sindicalizado e indicando no formulário encaminhado à empresa, esta se obrigará informar ao SITIMME/DF/GO/TO, por escrito, o motivo pelo qual não efetuou o desconto.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO DE FÉRIAS

Os empregados serão comunicados da data do início do período de gozo de férias, com 30 (trinta) dias de antecedência, pelo seu empregador, levando em consideração que:

a) O início das férias não poderá coincidir com domingos, feriados ou dias compensados de acordo com a Lei nº 7.414/85;

b) O pagamento da remuneração correspondente ao período de férias será efetuado até 02 (dois) dias úteis antes do respectivo início, nos termos do art. 145 da CLT, momento em que será efetuado o pagamento do abono previsto no inciso XVII do art. 7º da CF/88.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS PROPORCIONAIS - PEDIDO DE DEMISSÃO

O empregado que pedir demissão antes de completar 12 (doze) meses de trabalho na empresa terá direito as férias proporcionais.

Licença Maternidade

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA À GESTANTE

É assegurado a empregada gestante a garantia de emprego e salário, desde a comprovação do seu estado gravídico até 05 (cinco) meses após o parto, nos termos do inciso II, alínea B do art. 10 dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias e desde que comprovado por exame de laboratório da rede pública ou particular e comunicado previamente ao empregador.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso do empregado afastar-se para casamento tem direito a licença remunerada de 05 (cinco) dias úteis e consecutivos.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PATERNIDADE

No caso de nascimento de filho (a), o empregado terá licença de 05 (cinco) dias consecutivos, contados a partir da data do nascimento.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

As empresas são obrigadas a fornecer aos seus empregados uniformes, calçados e Equipamentos de Proteção Individual - EPI,

quando exigidos pelo serviço ou normas das mesmas.

§1º: Os equipamentos de proteção individual deverão possuir o Certificado de Aprovação - CA expedido pelo Ministério do Trabalho.

§2º: Nas empresas que exigirem o uso de uniformes, calçados e EPI's os empregados ficam obrigados ao uso correto durante todo o tempo de serviço.

Exames Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - MULHER ABONO DE FALTAS PARA EXAMES DE PREVENÇÃO DO CÂNCER

As mulheres terão direito a 01 (um) dia de ausência de serviço a cada 12 (doze) meses, abonada para se submeterem a exames de prevenção de câncer, mediante posterior comprovação médica.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

As empresas que possuam serviço médico ou convênios específicos, os atestados médico e odontológico deverão ser apresentados para serem ratificados.

Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - ACIDENTE DE TRABALHO

A ocorrência de acidentes fatais deve ser comunicada pela empresa ao Sindicato Laboral imediatamente, e deverá ser encaminhada uma cópia do Comunicado de Acidente de

Trabalho - CAT, respectivo no período máximo de até 05 (cinco) dias, após a ocorrência.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - ACESSO PARA SINDICALIZAÇÃO

Os empregadores permitirão o acesso de pessoas credenciadas pelo Sindicato Laboral, em seus escritórios, com a finalidade de procederem a sindicalização dos trabalhadores interessados. Para tanto o Sindicato Laboral deverá comunicar a visita de seus prepostos ao empregador, com uma antecedência mínima de 03 (três) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO: O acesso às dependências da empresa será permitido em companhia do representante ou preposto da empresa.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO À CATEGORIA

Para que o Sindicato Laboral possa comunicar os assuntos exclusivamente de interesse da Categoria Profissional, as empresas permitirão que sejam utilizados os quadros de avisos ou editais da empresa.

Representante Sindical

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DE DELEGADO SINDICAL

Os empregados, quando eleitos para exercerem o cargo de Delegado Sindical, terão estabilidade no emprego durante a sua gestão.

§1º: Não poderá ser eleito mais de um Delegado Sindical na mesma empresa.

§2º: Após a eleição ou destituição do Delegado Sindical o Sindicato Profissional Conveniente se obriga a dar ciência à

empresa no prazo máximo de 24 (vinte) quatro horas.

§3º: Somente as empresas que contem com 50 (cinquenta) ou mais empregados poderão eleger Delegados Sindicais, que obrigatoriamente deverão contar com no mínimo 03 (três) anos de atividade na respectiva empresa.

§4º: O Delegado Sindical, quando eleito, terá como mandato a mesma periodicidade que os direitos da categoria profissional.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os Dirigentes Sindicais da Entidade Profissional serão liberados para comparecerem às Assembleias, Congressos ou Reuniões da Diretoria, sem prejuízo de seus salários, sendo consideradas faltas justificadas, da seguinte forma:

- a) Meio expediente por mês, conforme comunicação do Sindicato Profissional, para as reuniões da Diretoria; e
- b) 10 (dez) dias por ano, conforme comunicação do Sindicato Profissional, para os demais atos em que a presença dos Dirigentes Sindicais se façam necessária.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Acatando decisão da ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA da Categoria Profissional, realizada no dia 01 de fevereiro de 2016, tal como consta do Edital de Convocação publicado no "CORREIO BRAZILIENSE", página 06, do dia 20 de janeiro de 2016, as empresas de que trata o anexo II desta Convenção Coletiva de Trabalho, descontarão de seus empregados, 4% (quatro por cento) de seu

salário (incluindo no mencionado valor a parte variável da remuneração), correspondente ao mês de julho de 2016 e 4% (quatro por cento) de igual forma, correspondente ao mês de novembro de 2016, importâncias estas que serão canalizadas para o Sindicato Laboral, que utilizará tais recursos no exercício de suas atividades promocionais.

§1º: As importâncias de que trata a presente Cláusula, serão recolhidas na Caixa Econômica Federal agência 0002, operação 003, conta nº 777-9, ou na rede bancária, conforme especificação no boleto em favor da Entidade Laboral ou na tesouraria do Sindicato Interestadual dos Trabalhadores Metalúrgicos do Distrito Federal e dos Estados de Goiás e Tocantins, localizado no SIA Sul – Trecho 02 – Lotes 1835/45 – 2º Andar – CEP 71.200-020 – Guará, DF, até os dias 10 de agosto de 2016, e 10 de dezembro de 2016 respectivamente, sob pena de multa constante na Cláusula 83ª letra "c", ficando, inclusive a empresa obrigada a encaminhar ao Sindicato Laboral cópias das guias de recolhimento, guias que serão fornecidas pelo Sindicato Laboral. A quitação do repasse do desconto efetuado pelos empregados só será válida se, junto com a comprovação do pagamento, o contador da empresa fornecer, sob a pena da Lei, declaração do número de empregados e do valor da folha de pagamento correspondente aos meses de março, julho e novembro de 2016.

§2º: As guias de recolhimento da 1ª e 2ª parcela da taxa assistencial, que se verificará em 10 de agosto e 10 de dezembro de 2016, à disposição das empresas através do Home Page: www.sindmetalurgico.org.br, bem como as Convenções Coletivas de Trabalho.

§3º: O direito à oposição será assegurado quando feito individualmente, de próprio punho, e entregue pelo trabalhador interessado diretamente na secretaria do sindicato, no prazo de até 10 (dez) dias, contando da data do desconto disposto no

caput desta cláusula, mediante cópia do comprovante de pagamento/depósito que conste o desconto da Contribuição Assistencial.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL / 2016

Conforme a deliberação tomada na Assembléia Geral Ordinária do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Distrito Federal, realizada no dia 08 de março de 2016, cujo Edital de convocação foi publicado no “Diário Oficial do Distrito Federal, página 27, edição Nº 43 do dia 04 de março de 2016, as empresas abrangidas pelos segmentos representados nesta Convenção Coletiva de Trabalho, associadas, filiadas ou não à Entidade Patronal Conveniente, recolherão em favor do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Distrito Federal, uma Taxa denominada CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL/2016, correspondente a 2/30 (dois trinta avos) da folha de pagamento de pessoal, que será paga em 2 (duas) parcelas. A primeira parcela do pagamento será 1/30 (um trinta avos) sobre o total da folha de pagamento das empresas, por CNPJ, referente ao mês de junho de 2016, e a segunda parcela será 1/30 (um trinta avos) referente sobre o total da folha de pagamento das empresas, por CNPJ, referente ao mês de novembro de 2016.

§1º: As contribuições de que trata a presente Cláusula serão recolhidas, respectivamente, nos dias 15 de julho de 2016 e 05 de dezembro de 2016, creditado na conta bancária da Entidade Sindical de nº 93-0, na Credindústria/Sicoob, agência/cooperativa 4364 – Sia, nesta cidade de Brasília - DF, ou Banco Itaú, Agência 0654, Conta 16269-2, ou ainda diretamente na secretaria do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Distrito Federal, localizada no SIA trecho 04 lote 1.130 - Cobertura. O recolhimento mínimo

será de 1/2 (meio) Piso Salarial para cada parcela.

§2º: O valor a ser recolhido referente à 1/30 (um trinta avos) de cada parcela, não poderá ser inferior a R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais), equivalente 1/2 (meio) Piso Salarial da categoria.

§3º: Na falta de pagamento da referida contribuição, fica o Sindicato autorizado a promover as medidas cabíveis para o recebimento, bem como, proceder a inclusão do devedor no cadastro do Serviço de Proteção ao Crédito, SPC, SERASA e outros órgãos de informação para concessão de crédito.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Conforme deliberação tomada na Assembléia Geral Ordinária do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Distrito Federal, realizada no dia 08 de março de 2016, cujo Edital de convocação foi publicado no “Diário Oficial do Distrito Federal, página 27, edição Nº 43, dia 04 de março de 2016, as empresas abrangidas pelo segmento aqui representadas nesta Convenção, associadas, filiadas ou não à Entidade Patronal Conveniente, recolherão em favor do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Distrito Federal, a Contribuição Sindical Patronal anual com vencimento em 31/01/2017, conforme Tabela da CNI ou do próprio SIMEB, baseado no capital social da empresa.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - MENSALIDADE SINDICAL

As empresas descontarão a título de mensalidade de seus empregados associados 1,5% (um vírgula cinco por cento) do salário base e repassarão até o dia 10 do mês subsequente a Entidade Profissional.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - APRESENTAÇÃO DE LAUDO TÉCNICO

Ficam as empresas obrigadas a entregar o Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP no dia da homologação da rescisão do contrato de trabalho ou quando requerido pelo trabalhador ou pelo Sindicato Laboral.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - ENTREGA DA GPS

Ficam as empresas obrigadas a enviar ao SITIMME/DF, quando solicitados, sob pena de multa constante nesta Convenção Coletiva, cópia das Guias da Previdência Social- GPS em período não superior a 90 (noventa) dias, podendo ser por meio eletrônico ou por fotocópia não autenticadas.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - REUNIÕES CONJUNTAS

Fica estabelecido que haverá reunião conjunta das diretorias do SINDICATO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES INDUSTRIAIS DO DISTRITO FEDERAL, GO, TO e SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS DO DISTRITO FEDERAL, tendo em vista a participação ampla das partes, no debate de temas de interesse do segmento, entre outros, o realinhamento salarial. Excepcionalmente, qualquer dos sindicatos poderá solicitar a realização das reuniões.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - JUÍZO COMPETENTE

Para dirimir quaisquer questões divergentes na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho é competente a Justiça do Trabalho, em conformidade com o art. 625 da CLT.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - PUBLICIDADE

As partes convenientes obrigam-se a promover ampla e irrestrita publicidade da presente Convenção Coletiva de Trabalho, especificamente com a fixação de cópias nos locais de trabalho e de fácil leitura por parte dos beneficiários.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA

Fica estipulada uma multa correspondente a um Piso Salarial pelo descumprimento de qualquer uma das cláusulas aqui celebradas, na forma seguinte:

- a) Em favor do SINDICATO PATRONAL, por conta da empresa, notadamente quando da infração das Cláusulas 75ª e 76ª;
- b) Em favor do empregado, por conta da empresa, quando o mesmo for diretamente atingido;
- c) Por empregado, em favor do SINDICATO LABORAL, por conta da empresa, quando este for prejudicado, pelo descumprimento de qualquer uma das cláusulas aqui celebradas.

PARAGRAFO ÚNICO: O valor do Piso Salarial a ser pago pela empresa será o que determina a Cláusula 3ª desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Outras Disposições

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS

Quando a empresa adotar o regime de banco de horas, apurar-se-á a média duodecimal do salário credor acumulado desde o início do acordo vigente naquele exercício, até a data do cálculo.

Brasília, 27 de junho de 2016

CARLOS ALBERTO ALTINO Presidente
SINDICATO INTERESTADUAL DOS
TRAB NAS IND MET MEC MAT
ELETRICOS E ELETRONICOS DO DF
GO TO JOSE OLIMPIO NETO Presidente
SINDICATO DAS IND MET MEC E DE
MAT ELET DE BRASILIA

ANEXOS

ANEXO I - OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE A VIGÊNCIA

A vigência da Convenção Coletiva de Trabalho é de 1º de maio de 2016 a 30 de abril de 2017.

PARÁGRAFO ÚNICO: Ocorrendo alteração no Padrão Monetário relacionado

com a moeda do país ou qualquer outro fato de natureza semelhante, as cláusulas econômicas aqui tratadas serão adaptadas à nova ordem econômica, independentemente de outras providências acordantes e sem qualquer prejuízo para os empregados destinatários dessa avença.

ANEXO II - OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange todos os empregados e empregadores na área da Indústria Metalúrgica, Mecânica e de Material Elétrico na base territorial das entidades convenientes.

PARÁGRAFO ÚNICO: Estão igualmente obrigadas ao cumprimento deste instrumento, as empresas com sede em outros Estados que sejam contratadas para executar serviços no Distrito Federal, Goiás e Tocantins quer sejam serviços públicos ou privados, ou que venham atuar no mercado das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico desta unidade federativa.

ANEXO G

PLANILHA DE CÁLCULO DO VALOR ATUALIZADO DO PRIMEIRO PISO SALARIAL⁶⁰.

2017-6-6

Cálculo — TJDF-T - Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios

Cálculo

Atenção!

- A rotina de atualização monetária não atende as regras dos cálculos fazendários.
- Caso necessite que o percentual de juros de mora comece a incidir após ou entre as datas das parcelas selecione "Após ou Entre o(s) Valor(es) Devido(s)", e "Antes do(s) Valor(es) Devido(s)" para os juros começarem a incidir antes das datas das parcelas.
- Caso o usuário preencha o campo "Valor Devido" com valor de um resultado onde já tenha sido aplicado os juros de mora, o resultado do presente cálculo incorrerá na capitalização de juros.
- Correção Monetária a partir de março de 1965 (atualmente INPC - clique em índices da contabilidade para consultar histórico de índices).
- Todos os dados informados são de inteira responsabilidade do usuário, o qual assume total responsabilidade por eventuais omissões, inverdades ou incorreções que vierem a ser detectadas.
- Antes de imprimir confira os dados. Pense em sua responsabilidade e compromisso com o meio ambiente.

Resultado do Cálculo (em Real)

Correção Monetária

Atualizado até: 01/01/2017

Juros Incidentes: A partir do(s) Valor(es) Devido(s)

Percentual de Juros: 0,00%

Valores Devidos

Data do Valor Devido	Valor Devido	Fator CM	Valor Corrigido	Juros %	Juros R\$	Corrigido+Juros R\$
01/06/2013	35.200,00	1,29642828	45.634,27	0,00%	0	45.634,27
Subtotal						45.634,27
Total Geral						45.634,27

⁶⁰ Calculada em: <<http://www.tjdft.jus.br/servicos/atualizacao-monetaria/Calculo>>. Acesso 06 jun. 2017.

ANEXO H

PLANILHA DE CÁLCULO DO VALOR ATUALIZADO DOS PISOS SALARIAIS FIRMADOS PELAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO⁶¹.

2017-0-0

Cálculo — TJDF-Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios

Cálculo

Atenção!

- A rotina de atualização monetária não atende as regras dos cálculos fazendários.
- Caso necessite que o percentual de juros de mora comece a incidir após ou entre as datas das parcelas selecione "Após ou Entre o(s) Valor(es) Devido(s)", e "Antes do(s) Valor(es) Devido(s)" para os juros começarem a incidir antes das datas das parcelas.
- Caso o usuário preencha o campo "Valor Devido" com valor de um resultado onde já tenha sido aplicado os juros de mora, o resultado do presente cálculo incorrerá na capitalização de juros.
- Correção Monetária a partir de março de 1965 (atualmente INPC - clique em índices da contabilidade para consultar histórico de índices).
- Todos os dados informados são de inteira responsabilidade do usuário, o qual assume total responsabilidade por eventuais omissões, inverdades ou incorreções que vierem a ser detectadas.
- Antes de imprimir confira os dados. Pense em sua responsabilidade e compromisso com o meio ambiente.

Resultado do Cálculo (em Real)

Correção Monetária

Atualizado até: 01/01/2017

Juros Incidentes: A partir do(s) Valor(es) Devido(s)

Percentual de Juros: 0,00%

Valores Devidos

Data do Valor Devido	Valor Devido	Fator CM	Valor Corrigido	Juros %	Juros R\$	Corrigido+Juros R\$
01/06/2013	800,00	1,29642828	1.037,14	0,00%	0	1.037,14
01/07/2013	800,00	1,29280842	1.034,24	0,00%	0	1.034,24
01/08/2013	800,00	1,29449126	1.035,59	0,00%	0	1.035,59
01/09/2013	800,00	1,29242338	1.033,93	0,00%	0	1.033,93
01/10/2013	800,00	1,28804324	1.031,15	0,00%	0	1.031,15
01/11/2013	800,00	1,28112835	1.024,90	0,00%	0	1.024,90
01/12/2013	800,00	1,27424742	1.019,39	0,00%	0	1.019,39
01/01/2014	800,00	1,26513842	1.012,11	0,00%	0	1.012,11
01/02/2014	800,00	1,25721795	1.005,77	0,00%	0	1.005,77
01/03/2014	800,00	1,24922292	999,37	0,00%	0	999,37
01/04/2014	800,00	1,23906261	991,25	0,00%	0	991,25
01/05/2014	800,00	1,22947272	983,57	0,00%	0	983,57
01/06/2014	800,00	1,22233988	977,71	0,00%	0	977,71
01/07/2014	900,00	1,21897056	1.097,07	0,00%	0	1.097,07
01/08/2014	900,00	1,21738795	1.095,64	0,00%	0	1.095,64
01/09/2014	900,00	1,21520059	1.093,68	0,00%	0	1.093,68
01/10/2014	900,00	1,20927514	1.088,34	0,00%	0	1.088,34
01/11/2014	900,00	1,20469729	1.084,22	0,00%	0	1.084,22
01/12/2014	900,00	1,19834606	1.078,51	0,00%	0	1.078,51

<http://www.tjdft.jus.br/servicos/atualizacao-moneteria-Ucalculo>

1/2

⁶¹ Calculada em: <<http://www.tjdft.jus.br/servicos/atualizacao-moneteria1/Calculo>>. Acesso 06 jun. 2017.

2017-6-6

Cálculo — TJDF-T - Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios

Data do Valor Devido	Valor Devido	Fator CM	Valor Corrigido	Juros %	Juros R\$	Corrigido+Juros R\$
01/01/2015	900,00	1,19096209	1.071,86	0,00%	0	1.071,86
01/02/2015	900,00	1,17359292	1.056,23	0,00%	0	1.056,23
01/03/2015	900,00	1,16013535	1.044,12	0,00%	0	1.044,12
01/04/2015	900,00	1,14287789	1.028,59	0,00%	0	1.028,59
01/05/2015	900,00	1,13482067	1.021,33	0,00%	0	1.021,33
01/06/2015	900,00	1,12369608	1.011,32	0,00%	0	1.011,32
01/07/2015	1.000,00	1,11510973	1.115,10	0,00%	0	1.115,10
01/08/2015	1.000,00	1,10867939	1.108,67	0,00%	0	1.108,67
01/09/2015	1.000,00	1,10591460	1.105,91	0,00%	0	1.105,91
01/10/2015	1.000,00	1,10030306	1.100,30	0,00%	0	1.100,30
01/11/2015	1.000,00	1,09189546	1.091,89	0,00%	0	1.091,89
01/12/2015	1.000,00	1,07990848	1.079,90	0,00%	0	1.079,90
01/01/2016	1.000,00	1,07027599	1.070,27	0,00%	0	1.070,27
01/02/2016	1.000,00	1,05435523	1.054,35	0,00%	0	1.054,35
01/03/2016	1.000,00	1,04443312	1.044,43	0,00%	0	1.044,43
01/04/2016	1.000,00	1,03985774	1.039,85	0,00%	0	1.039,85
01/05/2016	1.000,00	1,03324497	1.033,24	0,00%	0	1.033,24
01/06/2016	1.000,00	1,02321744	1.023,21	0,00%	0	1.023,21
01/07/2016	1.100,00	1,01843082	1.120,27	0,00%	0	1.120,27
01/08/2016	1.100,00	1,01195431	1.113,14	0,00%	0	1.113,14
01/09/2016	1.100,00	1,00882695	1.109,70	0,00%	0	1.109,70
01/10/2016	1.100,00	1,00802053	1.108,82	0,00%	0	1.108,82
01/11/2016	1.100,00	1,00630980	1.106,94	0,00%	0	1.106,94
01/12/2016	1.100,00	1,00560588	1.106,16	0,00%	0	1.106,16
31/12/2016	1.100,00	1,00560588	1.106,16	0,00%	0	1.106,16
Subtotal						46.595,34
Total Geral						46.595,34