

## DISSÍDIO COLETIVO - GREVE

Suscitante: **SINDUSCON-ES - Sindicato da Indústria da Construção Civil no Estado do Espírito Santo**

Suscitados: **FETRACONMAG - Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil, Montagem, Terraplenagem, Pavimentação, Cal, Gesso, Indústria e Artefatos de Cimento, Cerâmica, Ladrilho, Argila, Madeira, Mobiliário, Calcário de Rochas, Mármore e Granito do ES; SINTRACONST/ES; SINTINORTE; SINTRACON/ES e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Cimento e Construção Civil, Terraplenagem e Pavimentação no Sul do Estado do Espírito Santo.**

Origem: **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO - ES**

Relator: **DESEMBARGADOR JAILSON PEREIRA DA SILVA**

Revisor: **DESEMBARGADOR CLAUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES**

Redator Designado: **DESEMBARGADOR CLAUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES**

### EMENTA:

#### 1. GREVE E SEUS SIGNIFICADOS

Tal como acontece, em certa medida, com o seu contrário – o poder diretivo – a greve sempre surpreende, ainda que esperada; e tanto incita quanto irrita, mesmo se rotineira. Em outras palavras, *choca*.

É curioso notar que, no mesmo momento em que a fábrica deixa de produzir mercadorias, a greve – que é também o seu contrário – passa a produzir direitos. E direitos não só *trabalhistas*, em sentido estrito, mas *humanos*, em sentido amplo. Um desses direitos pode ser o próprio direito de fazer greve.

A greve é ao mesmo tempo *pressão* para construir a norma e *sanção* para que ela se cumpra. Por isso, serve ao Direito de três modos sucessivos: primeiro, como fonte material; em seguida, se transformada em convenção, como fonte formal; por fim, como modo adicional de garantir que as normas efetivamente se cumpram. (Márcio Túlio Viana)

## 2. GREVE – DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL

A dignidade é uma qualidade integrante e irrenunciável da própria condição humana. Todo princípio, regra ou instituto que a garanta não pode ser desprezado ou suprimido.

Desse princípio maior, emerge um complexo de direitos e liberdades fundamentais que devem ser respeitados pelo Estado e pelos particulares.

A greve como direito fundamental ou liberdade constitucional, diretamente vinculada aos Direitos da Pessoa Humana é regida pelos princípios da progressividade e da irreversibilidade.

A greve dá concretude ao princípio do valor social do trabalho e a outros consagrados na constituição, como o do meio ambiente sadio e equilibrado, remuneração justa, isonomia de tratamento, direito à saúde e ao lazer, jornada de trabalho razoáveis etc., umbilicalmente relacionados ao superprincípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de DISSÍDIO COLETIVO - GREVE, sendo partes as acima citadas.

## 1. RELATÓRIO

Adoto o relatório do Exmo. Desembargador relator de origem, *verbis*:

“Trata-se de Dissídio Coletivo de greve, com pedido de liminar, ajuizado pelo Sindicato da Indústria da Construção Civil no Estado do Espírito Santo – SINDUSCON-ES em face da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil, Montagem, Terraplenagem, Pavimentação, Gesso, Indústria e Artefatos de cimento, Cerâmica, Ladrilho, Argila, Madeira, Mobiliário, Calcário de Rochas, Mármore e Granito do Estado do Espírito Santo – FETRACONMAG/ES; Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil, Montagens, Estradas, Pontes, Pavimentação e Terraplenagem – SINTRACONST/ES; Sindicato dos Trabalhadores da Indústria da Construção Civil e do Mobiliário de São Mateus e Nova Venécia - SINTINORTE; Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Cimento e Construção Civil Terraplenagem e Pavimentação no Sul do Espírito Santo e Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil,

Terraplenagem, Estradas, Pontes e Construção de Montagens de Linhares, Rio Bananal, Jaguaré, Colatina e São Gabriel da Palha – SINTRACON/ES.

O Suscitante requereu a liminar a fim de que fosse determinado *'que o sindicato e seus filiados se abstenham de ingressar nos canteiros de obra sem prévia autorização, bem como se abstenham de determinar ou promover a paralisação dos trabalhos já iniciados, obrigando os trabalhadores a deixarem os canteiros de obras; que o Suscitado e seus filiados se abstenham de promover ou incitar quaisquer atos que impeçam, o ingresso dos trabalhadores em seus locais de trabalho; que seja declarado ilegal e abusivo o movimento paredista deflagrado pelo Suscitado, determinando que o Suscitado proceda ao imediato retorno dos trabalhadores filiados ao serviço, nos termos e condições contratuais; que seja autorizado o Suscitante a proceder o desconto de parcela salarial correspondente aos dias de paralisação.'*

Apresentou, ainda, o Suscitante, pedido sucessivo, caso não houvesse determinação de retorno imediato ao trabalho, no sentido de *'que seja determinado aos Suscitados que disponibilizem, em persistindo o movimento grevista descrito no item 3, 10% do número de empregados lotados em cada canteiro de obras, excluído da base de cálculo o pessoal de escritório, para a manutenção dos canteiros e equipamentos existentes nas obras'*, com cominação de multa diária de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por descumprimento da decisão.

Liminar e pedido alternativo indeferidos, sob a fundamentação, em síntese, de que *'a greve é direito humano fundamental e social, constitucionalmente assegurando'*, não podendo *'o juiz, seja a que título for, substituir a vontade dos trabalhadores grevistas, no que pertine à realização de seu movimento'*.

Foram realizadas três audiências de conciliação, sem sucesso. Primeiramente, os trabalhadores postulavam o percentual de 14% (quatorze por cento) de reajuste, além de R\$ 400,00 (quatrocentos reais) relativamente ao ticket alimentação. Posteriormente, na audiência realizada no dia 23/05 último, ata fls. 532/534, reafirmaram os Suscitados que concordariam com solução conciliatória, desde que os pisos salariais para as áreas não industriais, abrangendo os trabalhadores exercentes dos cargos de auxiliar de obras, mensageiro, auxiliar de escritório, vigia, ajudante prático, oficial, oficial pleno, oficial polivalente, encarregado, fossem reajustados em 10% a partir de 01/05/2012, acrescido de mais 2%, a partir de 01/11/2012. Acima desses pisos salariais, aceitavam o reajuste de 10% linear para todos os demais trabalhadores, partir de 1º de maio. Informaram, ainda, que, quanto ao auxílio alimentação, aceitavam o valor de R\$ 170,00 (cento e setenta reais), desde que fosse fixado também um valor correspondente a R\$ 80,00 (oitenta reais), referente à assiduidade, com o desconto proporcional de R\$ 40,00 (quarenta reais), de uma a duas faltas injustificadas, e, acima de duas faltas, o trabalhador perderia o valor integral da assiduidade, ou seja, os R\$ 80,00 (oitenta reais), além de concordarem com a compensação de 50% dos dias parados e 50% dos dias de greve abonados.

A categoria econômica ratificou os termos propostos na segunda audiência (fls. 384/386), oportunidade em que propusera *'R\$ 60,00 reais, a título de participação patronal no plano de saúde, mantendo a proporcionalidade de 50%, e reajuste de 7,5 %, a partir de 1º de maio, e para os pisos de auxiliar de obras, mensageiro, auxiliar de escritório e vigia, oferece o reajuste de 10%, também a partir dessa data, e 2%, a partir de 1º de novembro para os pisos em questão. Mantém a proposta inicial de R\$ 170,00 reais, a título de*

*alimentação e oferece R\$ 30,00 reais, a título de assiduidade (de 1 a 2 faltas injustificadas = R\$ 15,00; acima de 2 faltas injustificadas, o trabalhador perde o valor integral'.*

Frustrada a 3ª audiência de conciliação, o Presidente em Exercício, nos termos do artigo 864 da CLT e artigo 83 do Regimento Interno desta Corte, determinou o encaminhamento dos autos à redistribuição de Relator e Revisor, cabendo o sorteio a este Desembargador.

Contestações dos Suscitados juntadas a fls. 293/295 (SINTRACON); fls. 359/360, com preliminar de nulidade do dissídio (SINTINORTE); e fls. 387/404 (FETRACONMAG, SINTRACONST, SINTRACON, SINTINORTE e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Cimento e Construção Civil, Terraplenagem e Pavimentação no Sul do Estado do Espírito Santo).

Ante a suspensão da greve, este Desembargador à fl. 625 determinou que o Sindicato Suscitante desse prosseguimento imediato às regulares condições de trabalho, em especial, o adiantamento quinzenal assumido em audiência, mediante a comunicação a seus representados, ficando vedado qualquer desconto até decisão desta Corte no julgamento deste dissídio.

Parecer do Ministério Público do Trabalho, às fls. 629/640, com preliminares, pugnando pelo julgamento das cláusulas atinentes ao reajuste salarial, cesta básica e plano de saúde, bem como no que se refere ao pedido de declaração de abusividade da greve.”

## **2. FUNDAMENTAÇÃO**

### **2.1 ADMISSIBILIDADE**

No tocante às preliminares/admissibilidade, acompanho integralmente o voto do Exmo. Desembargador relator de origem:

#### **“PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE E FALTA DE INTERESSE SUSCITADA PELO MPT**

Sustenta o MPT, em síntese, que há falta de interesse de agir na obtenção de novas condições de trabalho, pois o sindicato patronal pode conceder espontaneamente benefícios aos empregados de seus representados.

#### **Rejeita-se.**

O suscitante ingressou com dissídio coletivo em face da greve deflagrada pela categoria profissional depois de exaustivas tentativas de conciliação. No decorrer dessas tentativas, desta feita já com a interveniência deste Egrégio Tribunal, as partes

praticamente desistiram da solução conciliatória por uma arbitral, sob a égide do poder normativo da Justiça do Trabalho.

### **PRELIMINAR DE CARÊNCIA DE AÇÃO - NÃO PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS LEGAIS – INEXISTÊNCIA DE MÚTUO CONSENTIMENTO DAS PARTES**

Argúi o SINTINORTE – Sindicato dos Trabalhadores da Indústria da Construção Civil e do Mobiliário de São Mateus e Nova Venécia - preliminar de nulidade do presente dissídio coletivo, com base no parágrafo 2º do artigo 114 da Constituição Federal, e sua conseqüente extinção sem o julgamento do mérito, ante a ausência de pressuposto processual essencial para ajuizamento do dissídio, uma vez que não houve o mútuo acordo entre as partes para a propositura deste dissídio coletivo de natureza econômica.

**Rejeita-se**, pois no decorrer do dissídio as partes concordaram com a solução arbitral da Justiça do Trabalho.

### **AUSÊNCIA DE JUSTIFICATIVA DAS CLÁUSULAS – AUSÊNCIA DE INSTRUMENTO NORMATIVO ANTERIOR – PRELIMINAR SUSCITADA PELO MPT**

Requer o ilustre *parquet* Laboral a extinção do processo sem julgamento de mérito, no que diz respeito ao pedido 4.5 da inicial, com fulcro no artigo 267, VI, do CPC, pois o Suscitante não juntou com a inicial cópia da Convenção Coletiva de Trabalho anterior. Alega, ainda, que os suscitados também não apresentaram pauta reivindicatória, “*limitando-se em suas defesas a informar as cláusulas que foram negociadas e impugnar algumas apontadas na petição inicial por não terem sido objeto de negociação*”.

**Rejeita-se**. Há instrumento coletivo anterior, como se verifica a fls. 477/493 dos autos. Ademais, as cláusulas foram apresentadas pelo suscitante e sofreram impugnação parcial pelos suscitados. Acresça-se que se trata de greve cuja solução depende de julgamento de reivindicações de natureza econômica de amplo conhecimento público.

### **PRECLUSÃO CONSUMATIVA DAS CONTESTAÇÕES DO SINTRACON, SINTINORTE E SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CIMENTO E CONTRUÇÃO CIVIL, TERRAPLENAGEM E PAVIMENTAÇÃO DO SUL DO ESTADO DO ES – PRELIMINAR SUSCITADA PELO MPT**

O MPT argúi a preclusão consumativa das contestações apresentadas pelo Sintracon, Sintinorte e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Cimento e Construção Civil, Terraplenagem e Pavimentação do Sul do Estado do Espírito Santo em conjunto com o Sintraconst e Fetraconmag (fls. 387/404), pois já haviam protocolado contestações anteriormente em separado, respectivamente às fls. 293/296 e 359/361.

Com razão o MPT. **Rejeita-se** a nova contestação apresentada pelas entidades sindicais intituladas, mantendo-se as anteriormente apresentadas.

**Assim, admito o dissídio.”**

## **2.2 MÉRITO**

### **2.2.1 CLÁUSULAS**

**À exceção da cláusula 25ª, do parágrafo segundo da cláusula 34ª e do parágrafo segundo da cláusula 49ª, nos quais restou vencido o Exmo. Desembargador relator de origem, bem como da cláusula 48ª, quando fui vencido, acompanhei o voto do Exmo. Desembargador Jailson Pereira da Silva.**

“A seguir, transcrevem-se as 54 cláusulas propostas pelo Suscitante, a maioria delas mera repetição da convenção coletiva anterior. Há divergência entre o Sindicato Suscitante e os Sindicatos laborais Suscitados em apenas oito cláusulas, a saber:

Cláusula 3ª - Reajuste Salarial (caput);

Cláusula 3ª, parágrafo 3º;

Cláusula 6ª, parágrafo 2º (Assistência Médica);

Cláusula 8ª – Da Alimentação;

Cláusula 40ª Da Estabilidade da Comissão;

Cláusula 41ª, parágrafo 1º (Representantes Sindicais);

Cláusula 43ª, parágrafo 1º (Das Contribuições aos Sindicatos Laborais)

Cláusula 49ª – Da Alimentação Suplementar em Área Industrial.

**CLÁUSULA 1ª - DO PRAZO** O prazo de vigência desta CCT é de 24 meses, com início em 10 de maio de 2012 e término em 30 de abril de 2014.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Único:** As cláusulas de natureza econômica e as de relevância social deverão ser renegociadas para a próxima data base.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 2ª - DA ABRANGÊNCIA** Esta CCT abrange todos os empregados no segmento da indústria da construção civil e montagem industrial, nos municípios abrangidos pelo sindicato laboral e/ou subsidiariamente pela FETRACONMAG nos

municípios sem representação laboral, com exceção daquelas atividades profissionais pertencentes a categorias diferenciadas.

**VOTO:** Defiro.

## **CLÁUSULAS DE NATUREZA ECONÔMICA**

**CLÁUSULA 3ª - DO REAJUSTE SALARIAL** Em 1º de maio de 2012 será concedido o reajuste de 6% nos salários dos empregados abrangidos por esta CCT, a incidir sobre os salários praticados em 10 de maio de 2011.

**SUSCITANTE:** Sustenta, em síntese, que pressionada pela condição econômica que assola o País, acoplada a uma carga tributária estratosférica, resolveu afastar a possibilidade de concessão de qualquer benefício, além dos constantes da CCT anterior, aprovando um reajuste linear de 6,0% (seis por cento) para os pisos e salários, que representa um ganho real de 20,72% (vinte ponto setenta e dois por cento) além do INPC.

Na audiência de conciliação de fls. 384/386, admite, para efeito de acordo, conceder o reajuste de 7,5%, a partir de 1º de maio, e, para os pisos de auxiliar de obras, mensageiro, auxiliar de escritório e vigia, ofereceu o reajuste de 10%, também a partir de 1º de maio, e 2% a partir de 1º de novembro para os pisos em questão.

**SUSCITADOS:** Iniciaram a greve com a reivindicação de 14% (quatorze por cento) de reajuste e de R\$ 400,00 (quatrocentos reais) de auxílio-alimentação. No decorrer das audiências de conciliação, aceitaram que os pisos salariais para as áreas não industriais, abrangendo os trabalhadores exercentes dos cargos de auxiliar de obras, mensageiro, auxiliar de escritório, vigia, ajudante prático, oficial, oficial pleno, oficial polivalente, encarregado fossem reajustados em 10% a partir de 01/05/2012, acrescido de mais 2%, a partir de 01/11/2012. Acima desses pisos salariais, aceitam o reajuste de 10% linear para todos os demais trabalhadores, a partir de 1º de maio.

Postulam, outrossim, sejam estendidos aos trabalhadores da área industrial as vantagens já deferidas pelas empresas tomadoras de serviços dentro da área da Vale e demais empresas.

**MPT:** Oficia pela concessão de reajuste no importe de 10% (dez por cento) para os quatro menores pisos salariais a partir de 1º de maio, mais 2% (dois por cento) a partir de 1º de novembro, e 10% (dez por cento) para os demais pisos salariais, também a partir de 1º de maio, além do reajuste salarial de 10% para os trabalhadores que recebem acima dos pisos normativos.

**VOTO:** A Suscitante sustentou, em síntese, que em razão da condição econômica que assola o País e uma carga tributária estratosférica, resolveu afastar a possibilidade de concessão de qualquer benefício, além dos constante da convenção anterior, aprovando um reajuste de 6% para os pisos e salários.

De fato, não há dúvida de que o cenário econômico mundial e também nacional não é dos melhores nesses últimos tempos. O PIB nacional apenas atingiu o percentual de 2,7% em 2011 e já se projeta igual percentual de PIB para este ano.

Entretanto, essa não é, exatamente, a realidade econômica do Espírito Santo. No dia 30/05/2012, o Jornal “A Gazeta” abriu a página 31 com o título “ES AINDA CRESCE NO RITMO CHINÊS”. A matéria pode ser confirmada no sítio do Instituto Jones dos Santos Neves, no qual consta que o PIB estimado para o Espírito Santo para o ano de 2011 registrou um crescimento de 9,2%, em relação ao ano de 2010. O aumento é mais do que o triplo do registrado no País.

Quanto ao segmento da construção civil, já em abril/2011, o DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – divulgara estudo constatando que o desempenho do setor, em 2010, acompanhou a tendência nacional, com taxa de crescimento de 11,6%, o melhor desempenho dos últimos 24 anos, superando as taxas negativas de crescimento em 2009, em função da crise financeira internacional.

Segundo o referido estudo do DIEESE: *‘Esta boa fase do setor da construção civil, especialmente nos primeiros nove meses de 2010, é resultado de um conjunto de fatores: aumento do crédito, incluindo o apoio dos bancos públicos ao setor produtivo no momento mais agudo da crise financeira de 2009, queda nas taxas de juros, obras públicas – as de infraestrutura dentro do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), habitação, com o Programa Minha Casa, Minha Vida e a redução de impostos. O PAC 2, lançado em março de 2010, aponta investimentos da ordem de R\$ 1,59 trilhão em obras, entre 2011 e 2014, e pós-2014.’*

O Estado do Espírito Santo também não esteve excluído dessa boa fase e isso se revela pelo próprio Censo Imobiliário da Suscitante, como destaca o Ministério Público do Trabalho, *verbis*:

*‘O Censo Imobiliário elaborado pelo suscitante e juntado aos autos (fls. 549/560) comprova isso, podendo-se citar, exemplificativamente, o crescimento do Município de Serra, em que o preço por metro quadrado, no período de novembro de 2010 a novembro de 2011, para imóveis de três quartos, aumentou 40,8% (quarenta inteiros e oito centésimos por cento) na região de Castelândia, Jacaraípe e Manguinhos, e 35,7% (trinta e cinco inteiros e sete centésimos por cento) para imóveis de 2 quartos na região de Jardim Limoeiro, Bairro de Fátima e São Diogo II (fl. 560);’*

Embora os valores do PAC 2, segundo notícia de “A Gazeta” de 01/06/2012, ainda não tenham aportado no Estado, estando apenas empenhado o valor de R\$ 26 milhões de reais, não se pode ignorar o incremento do setor, com previsão de investimento de R\$ 170 milhões de reais no Estado do Espírito Santo.

Na mesma linha, o jornal ‘A Tribuna’ noticiou, em 10/06/2012, o investimento global de R\$ 800 milhões de reais no Estado, sendo R\$ 100 milhões de reais de recursos estaduais e R\$ 700 milhões de reais de recursos federais, por conta do Programa Nossa Casa.

Por mais que se admita uma desaceleração do setor imobiliário no 2º semestre de 2011, por conta do aumento dos juros para a redução da inflação, o cenário para

2012/2014 é favorável, haja vistas as medidas de redução de juros já este ano, inclusive para este setor.

Em contraposição a esse cenário de crescimento, o salário do trabalhador da construção civil no Espírito Santo ainda é um dos menores da Região Sudeste, como se verifica deste quadro:

<i>CONVENÇÃO S COLETIVAS</i>	<i>RIO DE JANEIRO</i>	<i>SÃO PAULO</i>	<i>BAHIA</i>	<i>MINAS GERAIS (obs: período 2011/2012, uma vez que não há convenção 2012/2013, já que a data-base é 30.10.2012)</i>	<i>ESPÍRIT O SANTO (CONVENÇÃ O ATUAL)</i>
<i>Piso Salarial (servente – categoria que possui o piso mais baixo)</i>	<i>R \$ 952,60</i>	<i>R \$ 979,00</i>	<i>A partir de 1.1.2012 – R\$ 632,55;</i>	<i>R\$ 677,60</i>	<i>R\$ 605,00 (antes do aumento do salário mínimo)</i>
			<i>A partir de 1.7.2012 – R\$ 638,40</i>		

Pois bem, nos termos do artigo 1º da Constituição Federal de 1988, a República tem como um de seus fundamentos 'os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa', além de objetivar a erradicação da pobreza, a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, III), estando a ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, e tem por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social (artigo 170 da CF/88).

**Portanto, com escopo de seguir os ditames da justiça social e da livre iniciativa, defere-se o reajuste de 12% a partir de 01/05/2012, acrescido de mais 2%, a partir de 01/11/2012, para todos os trabalhadores, inclusive os que recebem acima do piso salarial.**

**Parágrafo Primeiro** - Os salários normativos, por hora e por mês, dos cargos profissionais, são aqueles constantes da Tabela de Salários no ANEXO 11 desta CCT.

**VOTO:** Defiro, observado o reajuste deferido.

**Parágrafo Segundo** - Poderão ser compensadas as antecipações salariais concedidas no período de 1/05/2011 a 30/04/2012, exceto os aumentos salariais decorrentes de

promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a esse título.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Terceiro:** Fica convencionado o período de Abril a Março para determinação do INPC.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 4ª - DA CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL** Os cargos e as funções profissionais foram descritos de comum acordo entre os sindicatos convenientes estando expressas no Anexo I, desta CCT.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Primeiro - DA COMISSÃO PERMANENTE DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL** Tendo em conta a relevância da qualificação profissional para o desenvolvimento do segmento da Construção Civil, fica instituída uma Comissão Permanente de Qualificação Profissional, que terá por objetivos, dentre outros, o de elaborar um plano de qualificação profissional de trabalhadores da construção civil, especialmente para atender a exigência de certificação profissional prevista no Anexo desta CCT para o exercício de alguns cargos.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Segundo** - A referida comissão será composta por membros indicados pelo sindicato laboral conveniente e pelo SINDUSCON/ES.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Terceiro** - Os trabalhos a cargo da referida comissão terão início em 15 de setembro de 2010.

**VOTO:** Defiro, com retificação de data para 15/09/2012.

**Parágrafo Quarto** - Até o dia 31/12/2010, a comissão apresentará proposta do referido (sic).

**VOTO:** Defiro, com retificação de data para 31/12/2012.

## **CLÁUSULAS DE NATUREZA SOCIAL**

**CLÁUSULA 5ª - DO SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS** Os empregadores contratarão Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, em até 30 dias contados da assinatura

desta CCT, para os empregados que estejam inscritos na GFIP, nos termos mínimos de Garantias e Capitais Segurados abaixo estabelecidos.

I - Morte Natural ou Acidental: R\$ 10.000,00;

II - Invalidez Total ou Parcial Permanente: R\$ 10.000,00;

III - Invalidez Funcional Permanente Total por Doença: R\$ 2.500,00;

IV - Auxílio Funeral do Titular e/ou Dependentes Legais: R\$ 2.750,00 (reembolso único limitado ao capital segurado e a apresentação das notas fiscais de despesas);

V - Afastamento decorrente de acidente de trabalho ou doença comum: R\$ 100,00 mensais a título de alimentação, após o 16º dia de afastamento, limitados ao período de três meses.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Primeiro** - Caso na data da publicação desta CCT exista trabalhador afastado de suas capacidades laborais em decorrência de acidente de trabalho ou doença, tão logo haja retorno para a atividade laboral, deverá ser o mesmo incluído na apólice de seguros contratada.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Segundo** - Fica ainda estabelecido que os empregadores que já praticam seguros de vida e acidentes pessoais com garantias e Capitais Segurados mais vantajosos para os empregados poderão optar pela manutenção dos seguros em vigência, desde que atendido minimamente as garantias e capitais segurados constantes nesta cláusula, devendo disponibilizar cópia das apólices em vigência e respectivos comprovantes de pagamentos das mensalidades do referido seguro, a partir da data de publicação desta CCT, ao Sindicato Laboral, quando solicitado.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Terceiro** - Para atendimento e cumprimento desta cláusula, o empregador descontará, mensalmente, a importância de até R\$ 4,00 de cada empregado, conforme aprovado em Assembleias Laborais, importância esta que será repassada diretamente à seguradora, cabendo eventuais diferenças de custo nas mensalidades securitárias, necessárias para suportar as garantias e respectivos capitais segurados acima estabelecidos, serem suportados e custeados pelos empregadores.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Quarto** - As seguradoras e a apólice com as garantias e coberturas acima discriminadas, deverão ter obrigatoriamente, na data da contratação, seu devido registro na SUSEP.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 6ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA** Os empregadores obrigam-se a disponibilização a contratação (sic) em favor dos seus empregados, que tenham mais de 60 (sessenta) dias de contrato de trabalho vigente, PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA, com cobertura integral (AMBULATORIAL, HOSPITALAR E OBSTETRÍCIA), sem fator moderador ou co-participação, devidamente regulamentado conforme determina a Lei 9656/98, e condições particulares estabelecidas neste Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho Exercício 2010 a 2012, que passa a ser parte integrante à mesma.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Primeiro:** Fica estabelecido que o PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA deva oferecer, obrigatoriamente, todas as coberturas médicas previstas no caput desta cláusula, em todo Estado do Espírito Santo, devendo ainda o referido plano, conter além das Coberturas, Garantias e Carências regulamentadas pela Agencia Nacional de Saúde - ANS, mínimas previstas, também coberturas para procedimentos decorrentes de acidente de trabalho, sem limitação, de acordo com rol mínimo de procedimentos estabelecido através da Lei 9656/98 que trata esta matéria.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Segundo:** Os empregadores pagarão o valor correspondente a 50 % das mensalidades do contrato de Assistência Médica Integral (Ambulatorial, Hospitalar e Obstetrícia) para seus empregados, limitado ao valor de R\$30,00 (trinta reais) mensais, independente da faixa etária, cabendo o pagamento da diferença do valor da mensalidade do plano contratado, quando houver, ao empregado.

**SUSCITANTE:** Na segunda audiência de conciliação (ata fls. 385), o suscitante avançou na proposta original e propôs a concessão de R\$ 60,00 (sessenta reais), a título de participação patronal no plano de saúde, mantendo-se a proporcionalidade de 50%.

**SUSCITADOS:** Na segunda audiência de conciliação (fl. 533v), registrou-se que a categoria profissional rejeitou parcialmente a proposta do sindicato patronal, apresentando contraproposta, que foi aprovada pela Assembleia Geral dos trabalhadores, que é a participação do empregador no plano de saúde em R\$ 60,00, conforme sugestão da Presidência desta Corte na primeira audiência de conciliação.

**MPT:** Como a concessão de plano de saúde é ato de liberalidade do empregador, sujeitando-se, portanto, à livre negociação entre as partes, oficia o MPT pelo deferimento do plano de saúde, nos termos da proposta apresentada pelo suscitante: *'pagamento até o limite de R\$ 60,00, mantendo-se a proporcionalidade de 50% para o empregado e o empregador, ou seja, o custo do plano de saúde será dividido por 2 (dois), arcando a empresa dentro de sua proporção até o limite de R\$ 60,00'*.

**VOTO:** Defiro na forma proposta pelos Suscitados, ou seja, “participação dos empregadores no plano de saúde em R\$ 60,00, conforme sugestão da Presidência desta Corte na primeira audiência de conciliação”, sendo que o excedente, dependendo do plano, ficará a cargo do empregado. Defiro, ainda, o pedido de extensão dos benefícios previstos nos ACT’s juntados aos autos a todos os trabalhadores da área industrial.

**Parágrafo Terceiro:** O custeio do plano de saúde descrito no parágrafo segundo desta cláusula, aplicar-se-á exclusivamente ao empregado, não sendo extensivo aos familiares e dependentes. Será, todavia, permitida inclusão de seus dependentes no contrato de Assistência médica, com o pagamento total das mensalidades a expensas dos empregados, devendo os valores correspondentes serem descontados em folha de pagamento, mediante autorização prévia e por escrito do empregado, nos termos do Enunciado de nº 342 do Tribunal Superior do Trabalho.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Quarto:** Os empregados, ao aderirem o benefício, deverão fazê-lo requerendo expressamente ao empregador, individualmente, através do formulário de termo de adesão ao PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA estabelecido. Os empregadores deverão atender as solicitações formalmente apresentadas pelos empregados no sentido de contratar o benefício da forma como estabelecido no caput e parágrafos deste Aditivo, cujo início de vigência deverá ser sempre em até 60 (sessenta dias) a contar da manifestação de intenção à adesão ao contrato de ASSISTÊNCIA MÉDICA firmado e vigente entre empresa empregadora e Operadora ou Seguradora de Assistência Médica garantidora.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Quinto:** Caso os empregados façam opção de contratarem plano de saúde com abrangência e coberturas superiores às apresentadas no parágrafo primeiro, fica convencionado que nesta opção, o plano de Assistência Médica também deverá obrigatoriamente garantir as coberturas para os casos de acidente de trabalho. Se o empregado aderir a outro contrato de Assistência médica ou a outra modalidade de contrato de Assistência médica superior a estabelecida no parágrafo primeiro deste aditivo, ficará o empregado responsável pelo pagamento da diferença total entre o valor da mensalidade paga pelo empregador, e do outro contrato ou modalidade pelo qual optou;

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Sexto:** Os empregadores que já tiverem Contrato com outras operadoras ou seguradoras de assistência médica, deverão garantir os parâmetros mínimos estabelecidos no *caput* e parágrafo primeiro desta cláusula, devendo apresentar cópia do mesmo aos Sindicatos Profissionais, no prazo máximo de 30(trinta) dias, após a publicação do presente Aditivo a Convenção Coletiva de Trabalho Exercício 2010 a 2012.

**VOTO:** Defiro, retificando-se das datas para 2012 a 2014.

**Parágrafo Sétimo:** Ficam garantidos os planos de saúde firmados em separado diretamente com as empresas, de forma mais benéfica para o empregado.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Oitavo:** Em razão dos benefícios concedidos por força de contrato, as empresas que estejam enquadradas, não estão obrigadas a contratar o plano de saúde contido nesta cláusula, até o fim do contrato, desde que garantidas os parâmetros mínimos estabelecidos no *caput* e parágrafo primeiro desta cláusula.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo nono:** Aos empregados, que tenham aderido ao plano de assistência médica, e que vierem a se licenciar por motivos médicos e/ou previdenciários, deverá o empregador suportar o custo total das mensalidades até o término da referida licença e, ao retorno do empregado as suas atividades laborais, serão descontados os valores suportados pelo empregador durante o período da licença médica e/ou previdenciária, referentes à parte devida pelo empregado.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo décimo:** Os valores referentes ao auxílio assistência médica não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo décimo primeiro:** O contrato de Assistência Médica Integral (Ambulatorial, Hospitalar, Obstetrícia e acidente de trabalho) previsto nesta cláusula, assim como a Operadora de Saúde garantidora do respectivo plano, deverão obrigatoriamente ter registro junto a ANS, não sendo ainda aceito em hipótese alguma, que a Operadora de Saúde garantidora do contrato de assistência médica, esteja sob intervenção e/ou direção fiscal da ANS, ou funcionando sob efeito de liminar, fato que colocaria em risco o atendimento médico e hospitalar aos trabalhadores e dependentes.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 7ª - DO ADICIONAL E BENEFÍCIOS A EMPREGADOS TRANSFERIDOS E EGRESSOS DE ÁREA INDUSTRIAL** Os empregados classificados como oficial, enquanto estiverem exercendo função nas áreas industriais das empresas Arcelor Mittal, Vale, Samarco, Fibria, Petrobrás, Belgo Mineira, de Portos Marítimos, Usinas Hidrelétrica e Termoelétrica, Siderúrgicas, Estaleiros e Aeroporto, receberão um adicional equivalente à diferença entre o piso correspondente de sua categoria e a de oficial pleno. Este adicional será identificado na sua remuneração como "Adicional em Área Industrial" e não será incorporado ao seu salário quando de seu egresso.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Primeiro** - Áreas industriais são aquelas definidas e caracterizadas em zonas específicas diretamente ligadas à produção industrial.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Segundo** - Os empregados não alojados, identificados no caput desta cláusula, terão direito a alimentação estabelecida na cláusula 49 desta CCT.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Terceiro** - Os empregados egressos de obras em áreas industriais, enquadrados nesta cláusula, demitidos no prazo de até 60 dias após a sua transferência, terão direito nas verbas rescisórias, aos benefícios salariais adquiridos como Adicional em Área Industrial.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Quarto** - Havendo reclassificação durante o período de trabalho em área industrial ou atingido os requisitos para classificação como Oficial Pleno, o empregado fará jus ao salário dessa função.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 8ª - DA ALIMENTAÇÃO** Os empregadores fornecerão alimentação aos empregados abrangidos por esta CCT, podendo optar pelas modalidades abaixo relacionadas:

a) Alimentação pronta para consumo; ou

b) Ticket, Cartão-Refeição ou Cartão-Alimentação no valor mensal de R\$ 150,00; ou

c) Cesta Alimentação Mensal, composta dos seguintes itens: 15 kg de arroz tipo um, 4 kg de feijão tipo um, 1 kg de fubá, 2 kg de farinha de mandioca, 3 latas de óleo de soja, 2 latas ou sacos de leite em pó integral, 6 kg de açúcar cristal, 1 kg de farinha de trigo, 1 kg de charque dianteiro, 2 kg de macarrão, 400 g de biscoito tipo maisena, 1 kg de café em pó, 2 tubos creme dental com 90 g cada), 1 kg de sabão em barra, 3 sabonetes de 90g cada, 400 g de biscoito cream-cracker; ou

d) Convênio Supermercado para fornecimento dos itens da cesta alimentação descrita no item 'c' desta cláusula.

**SUSCITADOS:** Propõem o valor de R\$ 170,00 (cento e setenta reais), desde que seja fixado também um valor correspondente a R\$ 80,00 (oitenta reais), referente à assiduidade, com o desconto proporcional de R\$ 40,00 (quarenta reais), de uma a duas faltas injustificadas, e, acima de duas faltas, o trabalhador perderia o valor integral da assiduidade, ou seja, os R\$ 80,00 (oitenta reais).

**MPT:** Oficia pelo deferimento da cesta alimentação no importe de R\$ 170,00 (cento e setenta reais), além de R\$ 30,00 (trinta reais) a título de assiduidade, o qual será reduzido à metade na hipótese de 1 ou 2 faltas injustificadas e perdido integralmente acima de 2 faltas injustificadas, nos moldes ofertados pelo Suscitante.

**VOTO:** À exceção do valor de R\$ 150,00 (cento e cinqüenta reais da letra “b”), repete-se a redação da convenção anterior. Durante as audiências de conciliação o Suscitante ofereceu o valor de R\$ 170,00 mais R\$ 30,00 reais a título de assiduidade (de 1 a 2 faltas injustificadas = R\$ 15,00; acima de duas faltas injustificadas, o trabalhador perde o valor integral).

Considerando as cláusulas econômicas já deferidas, defiro o valor de R\$ 170,00 (cento e setenta reais), além do valor correspondente a R\$ 80,00 (oitenta reais), referente à assiduidade, com o desconto proporcional de R\$ 40,00 (quarenta reais), de uma a duas faltas injustificadas, e, acima de duas faltas, o trabalhador perderá o valor integral da assiduidade, ou seja, os R\$ 80,00 (oitenta reais) para os trabalhadores da área não industrial, estendendo o valor de R\$ 400,00 (quatrocentos reais) já praticado por algumas empresas para os demais trabalhadores da área industrial.

**Parágrafo Primeiro** - Os empregadores que por força dos contratos de obras, públicas ou corporativas, fornecerão a alimentação indicada na planilha de preços dos mesmos, seguindo seus valores ou composições, disponibilizando-os ao Sindicato Laboral, quando solicitado.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Segundo** - Os empregadores, inscritos no Programa de Alimentação ao Trabalhador PAT, descontarão de cada empregado o valor mensal de R\$ 1,00 pela alimentação concedida.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Terceiro** - Os empregados em período de férias, exceto os enquadrados no item ‘a’ desta cláusula, farão jus à alimentação concedida, se não tiver reduzido seu período de férias em função de faltas não justificadas no seu período aquisitivo.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Quarto** - O trabalhador admitido até o dia 10 do mês terá direito a receber a modalidade de alimentação fornecida pela empresa, conforme relacionada no caput desta cláusula.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Quinto** - A entrega do benefício (cesta-alimentação, ou ticket, ou crédito em cartões, ou convênio de supermercado), será efetuada até o dia 10 de cada mês.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Sexto** - Os empregadores fornecerão aos seus empregados enquadrados nesta CCT, no período de festas de final de ano, sem prejuízo dos benefícios da alimentação mensal, uma cesta composta com os seguintes produtos: dois litros de refrigerante, uma caixa de bombom sortido de 400g, um panetone de 400g, uma embalagem de 270g de leite condensado, uma goiabada de 300g, uma embalagem de 200g de creme de leite, um pacote de 250g de farofa, duas misturas para bolo de 400g, um pacote de uva passas *si* semente de 100g, uma embalagem de azeitona verde de 100g, uma embalagem de salgadinho aperitivo de 50g, um pacote de biscoito recheado 140g e duas embalagens de gelatina de 85g.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Sétimo** - O empregado afastado por acidente ou doença terá direito a alimentação, nos termos do caput desta cláusula, até o 15º dia de seu afastamento, exceto aqueles enquadrados na modalidade do item 'a'.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Oitavo** - Os empregadores poderão alterar a forma de concessão da alimentação desde que haja manifestação escrita de seus empregados, acompanhada dos respectivos motivos. A alteração será informada, posteriormente ao Sindicato Laboral.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Nono** - Os benefícios concedidos nesta cláusula, devidamente inscritos no PAT, não têm natureza salarial, estando livres de quaisquer incidências de encargos trabalhistas e previdenciários.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Décimo** - Aos empregados, afastados por acidente de trabalho, doença comum, falecimento ou invalidez permanente, portadores do Cartão Alimentação enquadrados na opção "b" desta cláusula, exclusivamente da bandeira contratada pelo Sindicato Laboral, terá assegurado um crédito por três meses consecutivos, por conta da administradora do Cartão, sem qualquer custo adicional, no valor mensal igual ao do mês imediatamente anterior, a contar do mês do afastamento, em seu nome ou de seu beneficiário, condição esta de inteira responsabilidade da relação contratante e contratada, isentando os empregadores de quaisquer ações ou obrigações.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 9ª - DO CAFÉ DA MANHÃ OU DA TARDE** Os empregadores fornecerão aos seus empregados classificados nesta CCT uma alimentação denominada "*café da manhã ou da tarde*", composta de pão com manteiga, café e leite.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 10ª - DA PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** Os empregadores integrantes do segmento da construção civil e montagem, inclusive aqueles que operam em obras por administração a preço de custo (construção na forma de condomínio, Lei nº 4.591/64), implementarão seus Programas de Participação nos Resultados, observando parâmetros e critérios de apuração e pagamento, estabelecidos pelas comissões instituídas para este fim, nos termos da lei 10.101/2000.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Primeiro** - Os empregadores solicitarão por escrito ao Sindicato Laboral a indicação do representante para participação na comissão prevista na lei 10.101/2000, se obrigando o Sindicato Laboral a proceder cada indicação no prazo de até 30 dias contados do recebimento da solicitação. Em caso de não indicação no prazo estabelecido, o empregador nomeará um de seus empregados associado ao Sindicato Laboral, como representante do mesmo, enviando comunicação por escrito ao Sindicato.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Segundo** - Os empregadores que não instituírem seus Programas de Participação nos Resultados incorrerão em multa por descumprimento a esta CCT, em favor dos empregados prejudicados, em valor correspondente a:

- a) No primeiro mês 10% do salário base mensal;
- b) Do segundo mês até a data da efetiva instituição dos Programas de Participação nos Resultados, 5% do salário base mensal/pro-rata dia.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Terceiro** - Em caso de não cumprimento do estabelecido nesta cláusula, fundamentado o motivo de força maior, novo prazo para implantação poderá ser objeto de negociação junto ao Sindicato Laboral.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 11ª - DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA** Os empregados contratados em regime de experiência permanecerão nesta condição no prazo máximo de 30 dias.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 12ª - DA JORNADA DE TRABALHO** A jornada de trabalho semanal será de 44 horas, sendo 9 horas diárias de segunda a quinta-feira, e de 8 horas na sexta-feira, sendo o sábado compensado pelas horas excedentes trabalhadas nos primeiros quatro dias da semana, na forma prevista no Art. 59, parágrafo 2º da CLT.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Primeiro** - As jornadas de trabalho exigidas por fase inadiável da obra, peculiaridades técnicas ou por exigências contratuais, poderão ser alteradas, mediante acordo com seus empregados e notificado previamente o Sindicato Laboral.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Segundo** - Em caso de ocorrência de feriado, independente do dia da semana, prevalecerá a jornada de trabalho de 44 horas semanais, para todos os efeitos.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Terceiro** - O empregado que se ausentar do trabalho, por motivo de força maior, com autorização do empregador, estará sujeito ao desconto das horas que esteve ausente, porém não poderá ser descontado do repouso remunerado.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Quarto** - As limitações em até quinze minutos das entradas e saídas do registro de ponto, serão admitidas conforme previsto no artigo 58 parágrafo 10 da CLT, e alterado pela Lei nº. 10.243/2001.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 13ª - DO CALENDÁRIO DE COMPENSAÇÃO DE DIAS NÃO TRABALHADOS** Fica estabelecido que os dias 24 e 31 de dezembro de cada ano, quando coincidir em dias normais de trabalho e as segundas-feiras e terças-feiras, alusivas ao carnaval, serão indicados no calendário de compensação a ser elaborado a critério do empregador. Os empregadores poderão adotar procedimentos diferentes, referentes aos dias a serem compensados, mantendo, contudo, o princípio da valorização profissional, bom senso e ajustado com os empregados envolvidos.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 14ª - DA REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS** As horas extraordinárias, que somente serão trabalhadas por motivo de necessidade imperiosa, serão remuneradas conforme determina a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Único** As horas extraordinárias realizadas com frequência deverão ser objeto de acordo com o Sindicato Laboral.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 15ª - DO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS** O pagamento dos empregados abrangidos por esta CCT será mensal, com adiantamento quinzenal de no mínimo 40% do salário-base.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Primeiro** - O adiantamento quinzenal será pago até o dia 20 de cada mês, antecipando em caso de coincidir com sábado, domingo ou feriado e não sofrerá desconto, exceto os valores correspondentes às faltas injustificadas, desde que excedentes a três dias.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Segundo** - O pagamento mensal será efetuado até o dia 5 do mês subsequente, observando os critérios de antecipação previstos no parágrafo anterior, quando, então, será entregue ao empregado um documento discriminando seus vencimentos e os descontos correspondentes, para a sua aferição.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Terceiro** - O pagamento poderá ser feito da seguinte forma:

- a) em espécie e durante o horário normal de trabalho;
- b) em cheque desde que seja viabilizado o saque bancário durante o horário de trabalho;
- c) por crédito no cartão-salário (magnético);
- d) em depósito na conta bancária do empregado, de familiares ou de quem ele indicar (por escrito), por ocasião de sua admissão. Tais depósitos deverão estar disponíveis para saque no dia do pagamento.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 16ª - DO AVISO PRÉVIO INDENIZADO** Os empregados com mais de um ano de contrato de trabalho, a contar de 1º/05/2010, terão direito ao aviso prévio indenizado, desde que não tenham registro de falta nos seus últimos 12 meses de trabalho, ressalvado as justificadas e abonadas previstas em Lei ou nesta CCT.

**VOTO:** Defiro, com nova redação.

**Parágrafo Primeiro:** O empregado que manifestar-se em documento de próprio punho a vontade de cumprir o aviso prévio, não será imputada ao empregador a obrigação do pagamento do Aviso Prévio Indenizado, excetuando-se os casos previstos em Lei para os não alfabetizados.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 17ª - DO PRAZO DE PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS E HOMOLOGAÇÕES** O pagamento das verbas devidas por ocasião da demissão far-se-á nos termos da lei nº 7.855/89.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Primeiro** - No caso de não cumprimento do caput desta Cláusula, fica estipulada uma indenização equivalente ao dobro do salário diário, limitada a 10 dias, independente da multa prevista na citada lei, revertida ao empregado.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Segundo** - O empregador comunicará por escrito no próprio instrumento do Aviso Prévio fornecido ao empregado, o local e horário para recebimento das verbas rescisórias.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Terceiro** - O Sindicato Laboral não poderá cobrar ou recusar-se à homologação das rescisões, ainda que no documento haja incorreções. Nesta hipótese, a homologação será feita sob ressalva daquelas incorreções que, se não sanadas no prazo de dois dias úteis contados a partir do registro da ressalva no termo de rescisão, implicará a aplicação das penalidades previstas no Parágrafo Primeiro desta Cláusula, sem que ocorra qualquer tipo de duplicidade de punição. Nos casos em que a ressalva envolver questões de difícil aferição, naquele momento, o prazo será estendido para até cinco dias úteis.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Quarto** - O simples erro material nas contas referentes às rescisões de contrato de trabalho, sem dolo do empregador, não implica a obrigação do pagamento da indenização prevista no parágrafo primeiro.

**VOTO:** Indefiro.

**Parágrafo Quinto** - Caso o empregado, por culpa ou dolo, provocar o atraso no pagamento das verbas rescisórias, ou ainda vier a se recusar ao recebimento de tais verbas, não será aplicada ao empregador a obrigação relativa à indenização prevista no parágrafo primeiro. Não havendo o comparecimento do empregado no dia e hora marcados para a homologação da rescisão do contrato de trabalho, ou caso haja a recusa no recebimento das verbas rescisórias, o Sindicato Laboral se obriga a registrar, no Termo de Rescisão, o não comparecimento ou recusa do empregado, conforme o caso.

**VOTO:** Indefiro, pois se trata de reserva legal e interpretação na hipótese concreta.

**Parágrafo Sexto** - Para os empregados com menos de um ano de contrato de trabalho, o empregador se obriga a efetuar o pagamento das verbas rescisórias em cheque nominal ao empregado ou através de depósito bancário na conta do mesmo, ressalvados os casos de pagamento perante o Sindicato Laboral.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Sétimo** - O Sindicato Laboral se obriga a homologar as rescisões contratuais, desde que oficiados ou comunicados via fax, com antecedência de até cinco dias do início

da vigência do aviso prévio trabalhado ou até três dias para os avisos indenizados. Caso o Sindicato Laboral não disponibilize o atendimento no prazo estabelecido, o empregador ficará isento da indenização estipulada no parágrafo primeiro.

**VOTO:** Indefiro, pois há disposição legal a respeito.

**Parágrafo Oitavo** - As rescisões dos empregados analfabetos somente serão válidas com assistência do Sindicato Laboral.

**VOTO:** Defiro em parte, para as rescisões contratuais de empregados com menos de uma ano de contrato.

**Parágrafo Nono** - Em se tratando de empregado que esteja em alojamento do contratante, com qualquer tempo de contrato de trabalho, este poderá permanecer no local até o dia da homologação de sua rescisão no Sindicato Laboral, na Superintendência Regional do Trabalho SRT ou sua representante local, ficando assegurado ao trabalhador, o direito à alimentação disponibilizada aos demais empregados de seu cargo laboral.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 18ª - DO CARTÃO DE COMPRAS** Fica assegurado aos empregados o limite de crédito de até 20% de seu salário base para a utilização de em seu CARTÃO DE COMPRAS homologado pelo Sindicato Laboral por contrato com empresa operadora e autorização expressa pelo empregado para os referidos descontos.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Primeiro** - Para a operacionalização dos descontos do CARTÃO DE COMPRAS na folha de pagamento dos empregados que optarem pelo direito previsto no caput, os empregadores firmarão convênio com a empresa operadora do referido cartão.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Segundo** - Os descontos na folha de pagamento dos empregados serão feitos de forma única e integral, na primeira remuneração subsequente à data de emissão da fatura expedida pela operadora do CARTÃO DE COMPRAS.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Terceiro** - A utilização do CARTÃO DE COMPRAS é de uso exclusivo do empregado e as despesas contraídas ou decorrentes do uso do mesmo, são de sua inteira responsabilidade, isentando o empregador de quaisquer custos, ônus financeiros e outras responsabilidades.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Quarto** - Nas rescisões contratuais o saldo devedor informado pela operadora do CARTÃO DE COMPRAS até então, será descontado integralmente das verbas

rescisórias devidas ao empregado, não cabendo reclamações futuras de eventuais saldos.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 19ª – DOS ALOJAMENTOS** Os empregadores que utilizarem alojamento para seus empregados deverão obedecer às especificações contidas nos instrumentos de contratação da obra e nas Normas Regulamentadoras - NR aplicáveis.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 20ª – DAS FOLGAS PERIÓDICAS** Os empregados alojados terão direito a folgas periódicas, no período máximo de 05 dias úteis – incluindo o tempo da viagem, a cada 90 dias, que serão compensadas em horário além da jornada normal de trabalho.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo primeiro** – A compensação terá a seguinte proporção: Cada hora trabalhada equivalerá a duas horas de folga, dando-se prioridade na compensação as horas trabalhadas de segunda à sexta-feira.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo segundo** – Os empregadores obedecerão ao quadro de folgas de acordo com a distância entre a obra e a cidade de origem do empregado, declarada na sua admissão, de acordo com a tabela abaixo:

<b>DISTÂNCIA</b>	<b>QUANTIDADE DE FOLGAS</b>
De 200 a 300 km	1 dia
De 301 a 600 km	2 dias
De 601 a 1000 km	3 dias
De 1001 a 1500 km	4 dias
Acima de 1500 km	5 dias

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 21ª- DA FALTA JUSTIFICADA** O empregado poderá se ausentar do trabalho nas horas necessárias para receber o PIS, (desde que seu empregador não tenha convênio para pagamento do PIS/Empresa), na agência da Caixa Econômica Federal mais próxima do seu local de trabalho, mediante comunicação prévia e posterior comprovação, sem prejuízo do seu salário, do repouso remunerado e das férias ou do FGTS.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 22ª - DA ESTABILIDADE DA EMPREGADA GESTANTE** É assegurada à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na Constituição Federal, estendendo-se por mais 60 dias.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Único** - Os empregadores deverão observar as prescrições e restrições médicas estabelecidas a cada gestante em particular.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 23ª - DA LICENÇA PATERNIDADE** É assegurada a licença paternidade de cinco dias corridos, nos termos da legislação própria.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Único** Será concedida garantia de emprego ou salário, por um período de 30 dias, ao empregado que se tomar pai (biológico ou adotivo), mediante a apresentação da certidão de nascimento ou documento oficial de adoção.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 24ª - DA GARANTIA AO EMPREGADO ACOMETIDO POR DOENÇA COMUM** O empregado que, por motivo de doença comum, tiver recebido a concessão do benefício previdenciário, gozará de garantia de emprego ou salário de 45 dias, a contar do término do benefício, salvo nos seguintes casos:

- a) Término da obra em que foi admitido;
- b) Extinção do empregador;
- c) Paralisação das atividades de construção civil do empregador.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Primeiro** - Retomando o empregado ao trabalho, em se verificando a impossibilidade técnica para o desempenho de sua função, ele poderá ser aproveitado para execução de outras tarefas.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Segundo** - Esta cláusula não se aplica a empregados que cometerem falta grave ou por mútuo acordo entre o empregado e o empregador, com a assistência do Sindicato Laboral.

**VOTO:** Defiro.”

**CLÁUSULA 25ª - DA MÃO-DE-OBRA LOCAL** Os empregadores deverão observar, na seleção dos candidatos, a menor distância da obra em relação ao domicílio do trabalhador, priorizando a contratação da mão-de-obra local.

**VOTO:** Defiro, com a seguinte redação: Os empregadores deverão priorizar a contratação de mão de obra local.

**“CLÁUSULA 26ª - DO QUADRO DE AVISOS** Os empregadores permitirão afixar em seus quadros de aviso comunicações oficiais expedidas e firmadas pelo Sindicato Laboral.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 27ª - DO CRACHÁ INDIVIDUAL** Os empregadores fornecerão aos seus empregados crachás de identificação contendo nome, cargo e tipo sanguíneo, sendo obrigatório o seu uso.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 28ª - DAS SUBEMPREITEIRAS** As empresas contratantes disponibilizarão ao Sindicato Laboral, no prazo de 10 dias, quando solicitado, razão social, endereço e CNPJ das subempreiteiras eventualmente contratadas nas fases das obras.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Primeiro** - As subempreiteiras se igualam na condição de empregadores estando sujeitas ao cumprimento dos dispositivos contidos nesta CCT, com a mesma responsabilidade e penalidades pelo descumprimento da mesma.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 29ª - DOS MATERIAIS DE LIMPEZA E HIGIENE** Os empregadores fornecerão, gratuitamente, produtos de limpeza e de higiene pessoal, aos seus empregados, para uso nas instalações do canteiro, com composição química própria aos seus usos, descrita em sua embalagem.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 30ª - DA ÁREA PARA BICICLETAS** Os empregadores disponibilizarão, nos canteiros das obras, local próprio e com instalações que permitam a guarda, a mobilidade e a segurança das bicicletas de seus empregados.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 31ª- DA CIPA**

Os empregadores informarão ao Sindicato Laboral as datas das eleições, com antecedência de 30 dias, e os componentes eleitos, 30 dias após sua eleição.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Primeiro-** Em canteiros de obra ou frentes de trabalho com até 20 trabalhadores, o empregador designará um responsável pelo cumprimento dos objetivos

da comissão interna de prevenção de acidentes-CIPA, conforme estabelecido na NR5, da Portaria nº 3.214, de 08/06/1978, do Ministério do Trabalho e Emprego.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Segundo-** Em canteiros de obra ou frentes de trabalho com 21 ou mais trabalhadores o empregador deverá observar o disposto no item 18.33 da NR-18 da Portaria 3.214, de 08/06/1978, do Ministério do Trabalho e Emprego.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Terceiro-** Os empregadores deverão convocar eleição para escolha dos representantes dos empregados da CIPA, no prazo mínimo de 45 dias, antes do término do mandato em curso, sendo o processo eleitoral coordenado pela Comissão Eleitoral, que terá um representante dos trabalhadores, um do empregador e um da CIPA, caso o empregador já tenha a CIPA constituída.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 32ª - DO PCMAT** Em todos os canteiros de obra ou frentes de trabalho, independente do número de trabalhadores, será obrigatória a elaboração e cumprimento do PCMAT - Programa de Controle do Meio Ambiente de Trabalho.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Primeiro** - O PCMAT deverá relacionar, obrigatoriamente, o número de empregados da empresa principal, alocados na referida obra, bem como o de suas contratadas.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Segundo** - O disposto no parágrafo anterior não desobriga as empresas contratadas da elaboração do PPRA.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Terceiro** - Todos os dados referentes às empresas contratadas, tais como: nome, endereço, CEI ou CNPJ, telefone, bem como a discriminação das funções e o número de empregados lotados no canteiro de obras ou frente de trabalho, deverão ser parte integrante do PCMAT da empresa principal.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Quarto** - O PCMAT deverá ser revisado, no máximo a cada 90 dias.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 33ª - DOS PROGRAMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE** Os empregadores obrigam-se a exigir contratualmente de suas contratadas o cumprimento das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, especialmente quanto às disposições constantes das NR-5 CIPA -Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, NR-7 -PCMSO - Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional, NR-9 PPRA -Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e NR-18 Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Único** - Os empregadores que participarem de processos licitatórios de obras, deverão incluir, obrigatoriamente, em suas planilhas de custo os valores referentes à elaboração e implementação de programas de segurança e saúde no trabalho, como PCMAT -Programa de Controle de Meio Ambiente de Trabalho, PPRA -Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e PCMSO -Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional, bem como os valores referentes aos materiais e equipamentos de proteção no trabalho.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 34ª - DA ASSISTÊNCIA AOS PROGRAMAS DE CONTROLE E DA SAÚDE OCUPACIONAL** Caberá ao Serviço Social da Indústria da Construção Civil no Estado do Espírito Santo SECONCI-ES, órgão integrante do SINDUSCON-ES, disponibilizar aos trabalhadores e empregados de seus associados os serviços de assistência na saúde ocupacional, de treinamentos, cursos e palestras visando a prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais aos trabalhadores nas empresas de construção civil e montagem industrial e a empregados de outras categorias profissionais, que os empregadores e seus subempreiteiros se obrigam a associar-se ou contribuir nas seguintes condições:

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Primeiro** - As associações ao SECONCI-ES, fruto de ato específico, implica na contribuição mensal de 1 % sobre o valor total da folha de pagamento do empregador.

**VOTO:** Defiro.”

**Parágrafo Segundo** - O empregador que se opuser a associar-se ao SECONCI-ES, por não utilizar os seus serviços, deverá expressar formalmente esta opção. No entanto, o mesmo será enquadrado na condição de contribuinte e pagará anualmente uma taxa para a melhoria dos serviços do SECONCI-ES em favor das condições gerais de saúde e segurança dos trabalhadores do segmento, como se segue:

- a) Empresas com até 20 empregados - o valor correspondente ao menor piso da categoria;
- b) Empresas com 21 até 50 empregados - o valor correspondente a dois pisos da categoria;
- c) Empresas com 51 até 100 empregados o valor correspondente a quatro pisos da categoria;
- d) Empresas com mais de 100 empregados o valor correspondente a oito pisos da categoria; Os recebimentos dos valores previstos neste parágrafo se farão em guia específica fornecida pelo SECONCI-ES, até o dia 31 de março de cada ano, baseado no CAGED do mês de fevereiro.

**VOTO:** Defiro.

**“Parágrafo Terceiro** - O SECONCI-ES poderá promover ações de fiscalização para verificar o cumprimento do disposto nesta cláusula ou solicitar as GFIP/GRFP/SEFIP correspondentes.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 35ª - DA REINTEGRAÇÃO DE EMPREGADO AFASTADO** Os empregadores são responsáveis, por força de Lei, pela reintegração dos seus empregados afastados do trabalho pelo INSS, por motivos de doença comum, doença profissional ou acidente de trabalho e sua readaptação na função de origem ou equivalente, ou ainda naquela capaz de exercê-la.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Único** - Os empregados enquadrados no artigo 118 da Lei 8213/91 só poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, em razão de prática de falta grave ou por mútuo acordo entre o empregado e empregador com a assistência do sindicato laboral.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 36ª - DO TRABALHADOR ESTUDANTE** Fica assegurado ao empregado estudante, em fase de alfabetização, cujo início das aulas coincida com o horário de término da jornada de trabalho, o direito de deixar o trabalho meia hora antes, sem prejuízo do salário, desde que devidamente comprovada a necessidade temporal.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 37ª - DA EDUCAÇÃO DOS TRABALHADORES** Os Sindicatos Patronal e Laboral comprometem-se promover ações conjuntas no sentido de oferecer aos

trabalhadores ensino fundamental, médio, supletivo, capacitação técnica e qualificação profissional.

**VOTO:** Defiro.

### **CLÁUSULAS DE NATUREZA SINDICAL**

**CLÁUSULA 38ª - DO ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS AOS CANTEIROS** Fica garantido aos Dirigentes do Sindicato Laboral, devidamente credenciados, o acesso aos canteiros de obras e frentes de trabalho, para constatar o cumprimento desta CCT, as normas de Segurança, Medicina e Higiene do Trabalho.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Primeiro** - Fica estabelecido que o Sindicato Laboral ao exercer esse acesso, informará por escrito, ao escritório central do empregador ou do canteiro, a data e horário do acesso pretendido, com antecedência mínima de 22 horas do início da próxima jornada de trabalho.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Segundo** Havendo irregularidade os Dirigentes Sindicais negociarão diretamente com o empregador ou seu representante a regularização em prazo não superior a 10 dias, ressalvadas as situações especiais que, por características próprias, justifiquem um prazo maior.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 39ª - DOS ACORDOS COLETIVOS** É facultado às empresas estabelecerem acordos coletivos de trabalho com o sindicato laboral, objetivando a melhoria das condições mínimas estabelecidas nesta Convenção.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 40ª - DA ESTABILIDADE DA COMISSÃO** Fica assegurada à Comissão Representativa dos Trabalhadores, quando for instituída, na negociação da convenção coletiva de trabalho, a estabilidade de 90 (noventa) dias de seus membros, contados do recebimento da comunicação protocolizada no SINDUSCON/ES, que terá número máximo de 4 representantes do sindicato laboral e a FETRACONMAG que assinam esta Convenção Coletiva de Trabalho.

**SUSCITADOS:** Pedem a manutenção da redação da CCT anterior.

**MPT:** Sem manifestação.

**VOTO:** Defiro, conforme redação da convenção anterior. Como o Suscitante não apresentou justificativa para a redução dos representantes dos sindicatos laborais, mantenho a redação da CCT anterior, *verbis*:

“CLÁUSULA 40ª – DA ESTABILIDADE DA COMISSÃO Fica assegurada à Comissão Representativa dos Trabalhadores, quando for instituída, na negociação da convenção coletiva de trabalho, a estabilidade de 90 (noventa) dias de seus membros, contados do recebimento da comunicação protocolizada no SINDUSCON/ES, que terá número máximo de 12 representantes divididos em comum acordo entre os 4 sindicatos laborais e a FETRACONMAG, que assinam esta Convenção Coletiva de Trabalho.”

**Parágrafo Único** Os membros da referida comissão terão abonados os dias de ausência do trabalho por conta da participação nas negociações.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 41ª - DOS EMPREGADOS REPRESENTANTES SINDICAIS LABORAIS** O Sindicato Laboral indicará seus representantes nos municípios de sua base territorial, limitado a um representante por empregador, não podendo estes, serem demitidos na vigência desta CCT, salvo nos casos de término de obra, encerramento das atividades de produção da empresa no município, falta grave, por mútuo acordo entre o empregado e o empregador ou renúncia, caso em que poderão ser substituídos, desde que o substituto seja do quadro efetivo de empregador naquele município.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Primeiro** - Os representantes serão indicados da seguinte forma:

- 2 representantes na área de influência do Município de Linhares;
- 2 representantes na área de influência do Município de Colatina;

**SUSCITADOS:** Pedem a manutenção da CCT anterior.

**VOTO:** A convenção anterior previa a participação de representantes de diversos municípios do Estado. Como o Suscitante não apresentou justificativa para a redução para apenas quatro representantes, bem como o motivo para que a representação se cingisse aos municípios de Linhares e Colatina, mantenho a redação da convenção anterior, *verbis*:

Parágrafo Primeiro – Os representantes serão indicados da seguinte forma:

- . 5 representantes no Município de Serra;
- . 5 representantes no Município de Vitória;
- . 5 representantes no Município de Vila Velha;
- . 3 representantes no Município de Anchieta;
- . 2 representantes no Município de Aracruz;
- . 2 representantes no Município de Guarapari; e

. 1 representante para cada um dos outros municípios representados nas bases territoriais dos Sindicatos Laborais.

**VOTO:** Defiro, nesses exatos termos.

**Parágrafo Segundo** - Fica estabelecida a ausência máxima de quatro dias na jornada mensal de trabalho do empregado/representante sindical, desde que previamente oficiados ao empregador, pelo Sindicato Laboral, com o mínimo de 22 horas de antecedência em relação à próxima jornada de trabalho, sem prejuízo do seu salário mensal e benefícios. Caso a liberação ultrapasse os quatro dias permitidos, o excedente será suportado pelo sindicato.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Terceiro** - O Sindicato Laboral indicará formalmente seus representantes (nome, empregador, endereço de residência, indicação da obra e seu município) ao SINDUSCON/ES e este comunicará aos respectivos empregadores.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Quarto** - A estabilidade provisória estabelecida no caput desta Cláusula não modifica o contrato de trabalho, sendo assegurados aos empregados indicados seus direitos e deveres.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 42ª - DOS EMPREGADOS DIRIGENTES SINDICAIS LABORAIS** Fica estabelecida a ausência máxima de quatro dias da jornada mensal de trabalho, aos empregados que, na condição de dirigente sindical, desde que previamente oficiados os empregadores pelo Sindicato Laboral, com o mínimo de 22 horas de antecedência em relação à próxima jornada de trabalho, sem prejuízo do seu salário mensal e benefícios. Caso a liberação ultrapasse os quatro dias permitidos, o excedente será suportado pelo sindicato.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Primeiro** - Não se enquadram nesta condição os membros do Sindicato Laboral integrantes da Diretoria em cargos executivos, do Conselho Fiscal e seus Suplentes.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Segundo** - Aos empregados enquanto Dirigentes Sindicais serão garantidos seus direitos e deveres de seu contrato de trabalho, sendo vedada, sem motivo, a proibição de acesso ao posto de trabalho.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 43ª - DAS CONTRIBUIÇÕES AOS SINDICATOS LABORAIS** Por força de deliberação em Assembléia Geral realizada pelos Sindicatos Laborais, os empregadores descontarão mensalmente da remuneração bruta de seus empregados filiados aos respectivos sindicatos laborais, como Contribuição Negocial, o valor equivalente a 1 %, para repasse ao sindicato laboral para custeio de suas atividades.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Primeiro** - As importâncias apuradas serão repassadas ao sindicato laboral, através de crédito bancário, até o décimo dia do mês subsequente, ficando desde já indicada a respectiva conta bancária: a) Conta nº 003-714-8 da Caixa, Agência 0555 -Linhares ES -Centro em favor do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil, Terraplenagem, Estradas, Pontes e Construção de Montagens de Linhares, Rio bananal, Jaguaré, Colatina e São Gabriel da Palha-ES –SINTRACON.

**SUSCITADOS:** Pedem a redação da convenção anterior.

**VOTO:** Como o Suscitante não apresentou justificativa para a redução da representação laboral, fica mantida a redação da CCT anterior nos seguintes termos:

‘Parágrafo primeiro - As importâncias apuradas serão repassadas ao sindicato laboral, através de crédito bancário, até o décimo dia do mês subsequente, ficando desde já indicadas as respectivas contas bancárias:

- a) Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil, Montagem, Estradas, Pontes, Pavimentação e Terraplenagem – SINTRACONST: cc 376-3, Caixa Econômica Federal, Agência 167, Vitória-ES;
- b) Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil e do Mobiliário de São Mateus e Nova Venécia: cc 003.469, Caixa Econômica Federal, Agência 0717-0, Praça de São Mateus-ES;
- c) Sindicato dos Trabalhadores nas indústrias de Cimento e de Construção Civil, Terraplenagem e pavimentação do Sul do Estado do Espírito Santo: cc 003-458-3, Caixa Econômica Federal, Agência 0171, Centro, Praça Jerônimo Monteiro, Cachoeiro de Itapemirim-ES.’

Defiro, nesses exatos termos.

**Parágrafo Segundo** - Por deliberação em assembléia dos sindicatos laborais, em especial nos meses de julho de cada ano o percentual será de 2%, descontados e repassados nos mesmos moldes do Parágrafo Primeiro, desta cláusula.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Terceiro** - O empregado que discordar com o estabelecido no caput desta Cláusula, deverá manifestar-se diretamente ao Sindicato Laboral (conforme precedente normativo nº 4 do Egrégio TST), no prazo de 30 dias após a assinatura da presente CCT ou no ato de assinatura de seu contrato de trabalho.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Quarto** - Para fins de verificação, as empresas fornecerão trimestralmente ao Sindicato Laboral as listas com os nomes dos empregados que sofreram desconto da Taxa de Fortalecimento Sindical, bem como os comprovantes de repasse referentes aos três últimos meses.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Quinto** - Para fins de pesquisa, o Sindicato Laboral se obriga a repassar ao SINDUSCON-ES trimestralmente a relação dos empregados que sofreram desconto da Contribuição Negocial.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Sexto** - O conteúdo desta cláusula é fruto de deliberações de assembleias dos Sindicatos Laborais, ficando convencionado pelas partes, que toda e qualquer divergência, esclarecimentos, dúvidas ou ações de ordem econômica, administrativa ou judicial deverão ser tratadas direta e exclusivamente com o Sindicato Laboral supracitado, bem como qualquer ônus financeiro e/ou impostos incidentes sobre referidas contribuições serão integralmente assumidos pelos mesmos, únicos beneficiários da contribuição prevista nesta cláusula, os quais assumem toda e qualquer responsabilidade pela sua fixação, estando isento o Sindicato Patronal signatário do presente e os empregadores por ele representados.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 44ª - DA COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Permanece constituída a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, denominada COMINPRE, no âmbito da Construção Civil e Montagem, com atuação nas bases territoriais do SINDUSCON-ES e dos Sindicatos Laborais convenientes, nos termos da Lei nº 9.958/2000, com competência para conciliar conflitos das relações de natureza trabalhista entre empregadores e empregados, ou ainda em contratos de trabalho de pessoas físicas ou jurídicas, cujas normas e funcionamento poderão ser modificados a qualquer tempo de comum acordo das partes.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 45ª - DA CONTRIBUIÇÃO PATRONAL** Os empregadores integrantes do segmento da indústria da construção, inclusive aqueles que realizam obras sob o regime de administração a preço de custo, na base territorial compreendendo todo o estado do Espírito Santo, que na data base desta CCT possuam empregados nas bases territoriais dos sindicatos laborais convenientes, contribuirão a cada negociação trabalhista - CCT, com valores pecuniários estabelecidos para cada faixa, com enquadramento baseado no valor do capital social ou patrimônio líquido, o que for maior. Essa contribuição objetiva o custeio da negociação da CCT, bem como a manutenção de outras atividades patronais afins.

FAIXA	Capital Social ou Patrimônio Líquido(R\$)		Valor de Contribuição(R\$)
	De	Até	
I	0,01	50.000,00	100,00
II	50.000,01	100.000,00	200,00
III	100.000,01	250.000,00	300,00
IV	250.000,01	500.000,00	450,00
V	500.000,01	1.000.000,00	650,00
VI	1.000.000,01	2.000.000,00	850,00
VII	2.000.000,01	3.000.000,00	1.050,00
VIII	Acima de	3.000.000,01	1.250,00

**VOTO:** Defiro parcialmente, somente quanto aos empregados associados.

**Parágrafo Primeiro** - O pagamento será efetuado através de guia própria, com vencimento em 30/08 de cada ano, as quais serão encaminhadas ou disponibilizadas no site do SINDUSCON-ES [www.sinduscon-es.com.br](http://www.sinduscon-es.com.br).

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Segundo** - Caso a contribuição não seja paga no vencimento, a cobrança poderá ser administrativa, extrajudicial ou judicial, que além dos acréscimos previstos, serão acrescidos das custas legais e respectivos honorários advocatícios.

**VOTO:** Defiro.

## CLÁUSULAS DE TRABALHO EM ÁREAS DE MONTAGEM INDUSTRIAL

**CLÁUSULA 46ª - DA ABRANGÊNCIA** A abrangência da área de montagem industrial compreende aqueles canteiros específicos nos quais os empregadores dessa atividade têm seus canteiros montados, em especial nas plantas destinadas à produção industrial das empresas Arcelor Mittal, Vale, Samarco, CSV, Fibria, Petrobrás, Belgo Mineira, nos Portos, Usinas Hidrelétricas e Termoelétricas, Siderúrgicas, Estaleiros e Aeroporto.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Único** - Por critérios técnicos e administrativos, verificando as condições específicas de cada cargo nesses canteiros, os empregadores poderão praticar salários superiores aos pisos estabelecidos e/ou conceder benefícios além dos constantes nesta Sentença Normativa, sem que haja a obrigatoriedade de extensão a outros empregadores.

**VOTO:** Defiro.

## **CLÁUSULA DE NATUREZA ECONÔMICA**

**CLÁUSULA 47ª - DOS SALÁRIOS NAS ÁREAS INDUSTRIAIS E MONTAGEM** Os salários normativos, por hora e por mês, dessa categoria profissional, a partir de 10 de maio de 2010 são válidos para os empregados que exerçam exclusivamente as funções especificadas na Tabela de Salários do ANEXO II desta CCT.

**VOTO:** Defiro, à exceção da data, que ora se retifica para 10 de maio de 2012.

**Parágrafo Primeiro** - Serão compensadas todas as antecipações salariais concedidas no período de 01/05/2009 a 30/04/2010, exceto os aumentos salariais decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a esse título.

**VOTO:** Defiro, à exceção do período, que ora se retifica para 01/05/2011 a 30/04/2012.”

## **CLÁUSULAS DE NATUREZA SOCIAL**

**CLÁUSULA 48ª - DAS HORAS EXTRAS EM ÁREAS INDUSTRIAIS** Os empregados de montagem em área industrial serão remunerados pelas horas extras trabalhadas, da seguinte forma:

- a) De segunda-feira a sexta-feira -acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal;
- b) Sábado -acréscimo de 100% sobre o valor da hora normal;
- c) Domingo e feriados 150% de acréscimo sobre o valor hora normal.

**VOTO:** Contra o meu voto, deferida.

## **“CLÁUSULA 49ª - DA ALIMENTAÇÃO SUPLEMENTAR EM ÁREA INDUSTRIAL**

Os empregadores fornecerão mensalmente para seus empregados não alojados, admitidos até o dia 10 do mês em curso, uma cesta diferenciada de alimentos ou vale supermercado ou cartão/ticket alimentação ou convênio supermercado no valor de R\$ 170,00 devendo ser descontado de seus vencimentos, a esse título, o valor de R\$ 1,00.

**VOTO:** Prejudicada, ante o julgamento da matéria na cláusula 3ª.

**Parágrafo Primeiro** - A alimentação suplementar não será devida aos encarregados e seus superiores que já tenham outros benefícios e aos faltosos.

**VOTO:** Indefiro, ante a impossibilidade de se praticar tratamento desigual entre empregados da mesma empresa.”

**Parágrafo Segundo** - A alimentação suplementar não tem natureza salarial, e não incorporará nos salários futuros, mesmo quando de seu regresso a outros canteiros em áreas não industriais, estando livre de quaisquer incidências de encargos trabalhistas e previdenciários.

**VOTO:** Defiro.

**“CLÁUSULA 50ª - REEMBOLSO DE CUSTO DE PASSAGEM** Os empregadores reembolsarão aos trabalhadores admitidos para as áreas industriais, os valores correspondentes ao custo de seu transporte, de sua cidade de origem, até o local da admissão, desde que comprovados, cujo reembolso ocorrerá no pagamento de seu primeiro salário.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 51ª - DO DESLOCAMENTO DOS EMPREGADOS** Os Empregadores que utilizarem meios de locomoção próprios ou contratados, para seus empregados, descontarão mensalmente dos mesmos, a esse título, o valor de R\$ 1,00.

**VOTO:** Defiro.

### **CLÁUSULAS GERAIS**

**CLÁUSULA 52ª - DO DIA DA CATEGORIA** Conforme Lei Estadual nº 9275/2009 a data comemorativa do Dia Estadual do Trabalhador da Construção Civil, a ser comemorado, anualmente no dia 06 de outubro. Quando a data recair em dias úteis que não for sexta-feira, a comemoração será realizada na primeira sexta-feira subsequente, não havendo nesse dia jornada de trabalho.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 53ª - DAS PENALIDADES** As infrações a esta CCT sujeitarão ao infrator às penalidades abaixo enumeradas, que serão aplicadas na seguinte forma:

- a) Comunicação formal para regularização em 10 dias;
- b) Aplicação de multa no valor de R\$ 9,00 por empregado prejudicado, pela infração do não cumprimento do item "a".

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Primeiro** - A multa a que se refere o item 'b' será cobrada pelo Sindicato Laboral judicialmente.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Segundo** - Às Cláusulas desta CCT que já tenham previsão de penalidades expressas em face da sua transgressão não se aplica o disposto neste caput.

**VOTO:** Defiro.

**Parágrafo Terceiro** - Os Sindicatos Convenentes serão competentes para propor, preferencialmente na Comissão de Conciliação Prévia, onde houver e, em caso de não haver acordo, no fórum competente, ação de cumprimento, objetivando dirimir impasses individuais ou coletivos.

**VOTO:** Defiro.

**CLÁUSULA 54ª - DAS DÚVIDAS** Os sindicatos convenentes acordam que as dúvidas geradas na aplicação desta CCT serão dirimidas, preliminarmente, através de NOTA DE ESCLARECIMENTO, ajustadas, após realização de negociação por assunto, e, as deliberações, assinadas entre as partes, através de seus representantes legais.

**VOTO:** Defiro.”

## **2.2.2 NÃO ABUSIVIDADE DO MOVIMENTO GREVISTA**

O Suscitante postula que seja declarada a abusividade do movimento grevista.

O relator anterior entendeu que, com base em doutrina de Raimundo Simão de Melo, os requisitos formais de deflagração da greve podem ser dispensados quando, em determinadas hipóteses, a realidade demonstre que o movimento foi feito pelos próprios trabalhadores e não pela entidade sindical. Nesse sentido, basta verificar o noticiário local.

Também salientou que os atos de depredação em um canteiro de obra, embora lamentáveis e passíveis de punição na esfera própria, não são suficientes para revestir de ilegalidade todo o movimento grevista, pois foram isolados.

De resto, salientou que a declaração de ilegalidade da greve só estabelecerá efeitos jurídicos entre patrões e empregados, desequilibrando a relação entre as partes, sendo que a suspensão da greve redimiu o pequeno deslize do movimento sindical, pois evitou maiores prejuízos às empresas.

Como redator designado, acresço os seguintes fundamentos:

**A)** Na qualidade de relator, rejeitei o pedido do sindicato patronal para que fosse determinado “que o Suscitado e seus filiados se abstenham de ingressar nos canteiros de obra sem prévia autorização, bem como se abstenha de determinar ou promover a paralisação dos trabalhos já iniciados, obrigando os trabalhadores a deixarem os canteiros de obras; que o Suscitado e seus filiados se abstenham de promover ou incitar quaisquer atos que impeçam o ingresso dos trabalhadores em seus locais de trabalho; ...que seja declarado ilegal e abusivo o movimento paredista deflagrado pelo Suscitado, determinando: que o Suscitado proceda ao imediato

retorno dos trabalhadores filiados ao serviço, nos termos e condições contratuais; que seja autorizado a suscitante a proceder o desconto da parcela salarial correspondente aos dias de paralisação. ” Pediu, ainda, caso não houvesse determinação do retorno imediato ao trabalho, “que seja determinado aos Suscitados que disponibilizem, em persistindo o movimento grevista descrito no item 3, 10% do número de empregados lotados em cada canteiro de obras, excluído da base de cálculo o pessoal de escritório, para a manutenção dos canteiros e equipamentos existentes nas obras”, cominando-se multa diária de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por descumprimento da decisão.

Abaixo exponho as razões da minha decisão (fls. 118/119):

Não pode o juiz, seja a que título for, substituir a vontade dos trabalhadores grevistas, no que pertine à realização do seu movimento:

*“... la Chambre sociale a affirmé que le juge ne saurait substituer son appréciation à celle des grévistes en ce qui concerne le bien-fondé, ou la légitimité, des revendications. S’il en allait autrement, le juge porterait atteinte au libre exercice d’un droit constitutionnellement reconnu.”* (Jean-Claude Javillier, in DROIT DU TRAVAIL, 5<sup>a</sup> édition – L.G.D.V. [págs. 524-525])

“É preciso – dentre outras medidas – garantir ao sindicato liberdade de ação e de acesso no interior da empresa; tirar da Justiça do Trabalho o poder de pôr fim às greves;” (Márcio Túlio Viana – Desembargador (aposentado) TRT 3<sup>a</sup> Região. Professor de Direito do Trabalho da UFMG e PUC. Membro do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Junior, in Revista do Tribunal Superior do Trabalho – Vol. 66. N<sup>o</sup> 01. jan/mar 2000 – pág. 147 [destaque nosso])

“A qualificação do direito de greve como *direito público de liberdade* possui interessantes implicações quanto às direções nas quais se explica a operacionalidade de tal direito. É válida para determinar o âmbito de aplicação da norma na relação entre Estado e cidadão, no sentido de estabelecer que não se pode promulgar nenhuma medida legislativa, administrativa ou JURISDICIONAL contraditória com o direito de greve” (CALAMANDREI, 1952) [destaque nosso]

Ora, tal proceder é justamente o que objetiva o Suscitante, com seu pleito de “que seja declarado ilegal e abusivo o movimento paredista deflagrado pelo Suscitado, determinando: que o Suscitado proceda ao imediato retorno dos trabalhadores filiados ao serviço, nos termos e condições contratuais; que seja autorizado a suscitante a proceder o desconto da parcela salarial correspondente aos dias de paralisação. ”!

Por outro lado, a greve é, em certas circunstâncias, até recomendável, pois, em caso de sucesso, evita a inadimplência ou a mora generalizada dos empregadores. Em suma, o desrespeito reiterado aos direitos

trabalhistas, responsável pelas centenas de milhares de demandas trabalhistas que atravancam o Judiciário do Trabalho!

Sobre o assunto, confira-se as lições dos doutos:

“(...)

*Ela [a greve] não é simplesmente uma paralisação do trabalho, mas uma cessação temporária do trabalho, com o objetivo de impor a vontade dos trabalhadores ao empregador sobre determinados pontos. Ela implica a crença de continuar o contrato, limitando-se a suspendê-lo.*

(...)”

(Alice Monteiro de Barros, *in* CURSO DE DIREITO DO TRABALHO, 3ª edição – LTR [págs. 1278-1279])

“(...)

**c) Exercício Coercitivo Coletivo e Direto** – *A greve, conforme visto, é meio de autotutela, é instrumento de pressão coletiva, aproximando-se do exercício direto das próprias razões efetivado por um grupo social. Em certa medida, é ‘direito de causar prejuízo’, como exposto pelo jurista Washington da Trindade.*

(...)

*O padrão geral das greves é circunscreverem-se às fronteiras do contrato de trabalho, ao âmbito dos interesses econômicos e profissionais dos empregados, que possam ser, de um modo ou de outro, atendidos pelo empregador. Os interesses contemplados em movimentos dessa ordem são, assim, regra geral, meramente econômico-profissionais (isto é, interesses típicos ao contrato de trabalho).*

(...)

*A Carta Magna brasileira, em contraponto a todas as constituições anteriores do país, conferiu, efetivamente, amplitude ao direito de greve. É que determinou competir aos trabalhadores a decisão sobre a oportunidade de exercer o direito, assim como decidir a respeito dos interesses que devam por meio dele defender (caput do art. 9º, CF/88). Oportunidade de exercício da greve e interesses a serem nela defendidos, ambos sob decisão dos respectivos trabalhadores, diz a Carta magna.*

(...)”

(Maurício Godinho Delgado, *in* CURSO DE DIREITO DO TRABALHO, 6ª edição – LTR [págs. 1416-1419])

Assim, diante do exposto, **indefiro** o pleito de concessão de liminar para impedir a continuidade da greve, direito humano, fundamental e social, constitucionalmente assegurado, bem como, pelos mesmos fundamentos, o pedido alternativo.

Vale aqui algumas considerações.

## **B) Começo com a lição de Márcio Túlio Viana:**

Em Paris, nos velhos tempos, aconteceu certa vez que o Rio Sena - de tanto jogar para fora as coisas que não queria - acabou construindo uma praça.

Essa praça foi batizada com o nome de *Grève* – palavra que significa “terreno plano e unido, coberto de graveto e de areia, ao longo do mar ou de um curso de água”.

Na I Revolução Industrial, era ali que os trabalhadores se reuniam para contar suas lutas, xingar os patrões, esperar pelos *gatos* ou praticar suas greves. Assim, com o passar do tempo, estar em (=na praça de) *Grève* passou a significar estar em (=fazendo) greve.

É curioso notar como as traduções dessa palavra em algumas línguas podem revelar os significados da própria greve.

Em Inglês, greve é *strike* – que se traduz pelo substantivo “ataque” e pelos verbos “golpear”, “bater”, “chocar-se”.

Em Espanhol, é *huelga* – que entre outras coisas significa “folga, férias, descanso, folguedo”; e tem a mesma raiz de *huelgo*, que se traduz por “fôlego, alento”.

Em Italiano, greve é *sciopero* – palavra cujas raízes latinas nos remetem à expressão “livre da obra”, ou seja, do trabalho, e que curiosamente tem o mesmo prefixo de *sciolto*, “livre de ligações, de vínculos”.

Na verdade, e para dizer pouco, a greve é tudo isso ao mesmo tempo.

É *strike* enquanto violência. Golpeia o contrato de trabalho, pois questiona o que foi ajustado e desobriga o empregado de sua prestação principal. Por isso, se o conflito é apenas aparente, a greve será também assim – ou seja, não será greve de fato.

Alguns comparam a greve à guerra. Em ambas, quase sempre, há um início de hostilidades, seguido de uma declaração solene; então, monta-se um quartel-general, organizam-se serviços, buscam-se fundos; há piquetes (ou sentinelas), vias de fato, segredos, traições...

Como verdadeiros generais, os líderes do sindicato estudam o campo inimigo e traçam estratégias. Assim é que pesam a situação econômica da empresa e o limite de resistência dos trabalhadores; tentam evitar manobras dos patrões (como admitir terceirizados); procuram passar a certeza na vitória, exacerbam ou moderam os ânimos, modulam a resistência e a paciência, gerenciam os rancores e os medos.

E o *outro lado* também se organiza. A empresa contrata espiões, espalha falsos boatos, semeia discórdia entre os grupos, ameaça com o *lock-out* e oferece prêmios ao fura-greve – visto pelos colegas como desertor e traidor.

Mas se a greve tem elementos da guerra, é uma guerra de conquista, em que só um dos lados ataca, enquanto o outro se defende. Além disso, ao contrário da guerra, a violência da greve é basicamente passiva; expressa-se por um *não fazer*. E não termina em tratado de paz, mas como *linha de trégua*, de equilíbrio fugaz - já acenando, implicitamente, com a ameaça de uma próxima greve. Vindo a trégua, aquele *não fazer* se transforma não só num *fazer*, mas num *fazer melhor aceito*, o que pode significar *mais intenso*.

Nesse sentido, o prejuízo causado pela greve é sempre relativo. Mesmo quando ela é completamente vitoriosa (o que poucas vezes acontece), o empregador pode dizer aos empregados: “*vocês conseguiram o que queriam; espero que agora cumpram a sua parte*”. De certo modo, a greve limita os sonhos e – quando os realiza - cobra um preço por eles, justificando a dominação subsequente. Como vimos, não é como os quilombos, que significavam ruptura.

Tal como acontece, em certa medida, com o seu contrário – o poder diretivo – a greve sempre surpreende, ainda que esperada; e tanto incita quanto irrita, mesmo se rotineira. Em outras palavras, *choca*.

Mas greve é também *sciopero*, que lembra “livre”, “solto”. O trabalhador se desprende – ainda que não de todo - do poder de comando que o oprime.

Entre nós, nos últimos anos da ditadura, ela libertava os trabalhadores não só da linha de montagem, mas de um clima difuso de ameaças. Por isso, nascia não apenas por razões econômicas, mas

*(...) da necessidade que o trabalhador tem de respirar*

É a liberdade que volta, não obstante mitigada, temporária e sobretudo contraditória: em termos reais, o trabalhador se coloca fora do contrato, ainda que formalmente dentro dele, e para reentrar nele em seguida.

Em razão desse último objetivo, a greve pode passar de simples *strike* (ataque) a *strike up*, que se traduz por “travar relações”. Se ela tem êxito, abre o diálogo, mas um diálogo em nível diferente: já agora, é o trabalhador (através do sindicato) quem propõe as condições para a sua subordinação.

Exatamente por ter “saído” do contrato, o trabalhador pode enxergá-lo e enxergar-se de outro modo, comparando-se com os colegas de outras fábricas e checando a justiça de suas reivindicações com a própria reação da sociedade.

Nesse sentido, a greve é também *huelga*: um momento de tomar fôlego, espécie de parênteses na rotina do trabalho. Esse parênteses, esse fôlego, servem também para repensar e tentar refazer – ainda que minimamente - aquela rotina.

Tudo isso faz com que o não-trabalho tenha o sabor de um folguedo. Quanto maior a opressão no trabalho, maior a alegria na greve, qualquer que venha a ser o seu resultado.

A propósito, vale lembrar os bailes, piqueniques e teatros que os nossos anarquistas usavam não só para atrair e conscientizar os companheiros, como para festejar as suas greves. Ou a marcha italiana em defesa da estabilidade, que há alguns anos reuniu mais de um milhão de pessoas em Roma, numa manifestação ao mesmo tempo política e lúdica.

Por fim, greve é também *grève*: tal como o rio que transbordava, trazendo areias e seixos, ela faz o contrato sair de seu leito, incorporando novas cláusulas. Por isso, se os trabalhadores apenas se recusam coletivamente a fazer o *que não está* no contrato, como horas extras, não se pode falar em greve.

A greve é a reavaliação coletiva de cada contrato de trabalho. No entanto, o que ela faz, e a lei legítima, não é apenas isso – mas sobretudo a produção de normas jurídicas pelos atores sociais. Desse modo, se não é lícito criar ou alterar individualmente uma cláusula do contrato, é possível criar ou alterar coletivamente a norma que vai reger todos os contratos. Como não pode estar presente com a velocidade e a eficácia que os conflitos do trabalho exigem, o Estado abre mão do monopólio de dizer o Direito.

Por isso, um trabalhador *isolado* não tem como se colocar fora do contrato; aos olhos da lei, só pode fazê-lo em grupo. Apenas nesse último caso a lei despreza, ignora ou esquece a sua condição de contratante. A ação individual de não trabalhar desliza para a ação coletiva da greve.

No plano dos fatos, o fenômeno é semelhante. Só mesmo o grupo é capaz de multiplicar e viabilizar a pressão, coletivizando as demandas individuais e equiparando as forças do trabalhador às da empresa, ela própria um ser coletivo.

Qual será a dinâmica da greve?

Na lição de Tarso Genro, ela se escora num trinômio:

*(...) ruptura da normalidade da produção, prejuízo para o capitalista e proposta de restabelecimento da normalidade rompida*

Ao mesmo tempo - e ainda como a enchente do rio - a greve irradia os seus efeitos para outras categorias e mesmo para além das relações de trabalho. É uma estratégia original de transformação da sociedade pelas mãos dos oprimidos.

É curioso notar que, no mesmo momento em que a fábrica deixa de produzir mercadorias, a greve - que é também o seu contrário - passa a produzir direitos. E direitos não só *trabalhistas*, em sentido estrito, mas *humanos*, em sentido amplo. Um desses direitos pode ser o próprio direito de fazer greve. .

Mas a greve tem muitos outros significados, para além da etimologia - e alguns deles, talvez, para além de nossa percepção.

É importante notar, por exemplo, como a quantidade muda a natureza das coisas. Como observa Gide, qualquer um de nós pode parar no passeio ou andar em ziguezague, sem causar transtornos ou mesmo sem ser notado; no entanto, se muitas pessoas o fizerem ao mesmo tempo, todos se sentirão atingidos.

Mas a greve é também um meio de conversa e de denúncia. Através dela, os trabalhadores contam à sociedade o que se passa entre as quatro paredes da empresa e revelam ao empregador o grau de sua indignação. Em troca, recebem desses interlocutores - através de suas próprias falas - palavras ou gestos de apoio ou indiferença, revolta ou retaliação.

E a greve conversa também com o próprio trabalhador: ensina-o a lutar pelos direitos que tem e (principalmente) pelos que ainda não tem; a inverter o medo que sente pelo medo que semeia; a ter orgulho, a sentir-se gente. Como disse certa vez um operário, ela às vezes acontece

*(...) mais pela honra do cara do que pelo aumento.*

Nesse sentido, a greve é metáfora; retrata não só a indignação que os trabalhadores sentem diante das suas condições de trabalho, como o desabafo, mesmo inconsciente, pelo fato de se subordinarem a outros homens. É nesse momento que cada trabalhador joga para fora os desaforos, as pressões e as tristezas que teve de engolir.

Uma psicóloga do TRT da 3ª. Região concluiu, observando inúmeras audiências, que os acordos, com frequência, escondem outros dramas. Nas entrelinhas da greve, pode-se perceber que há um conflito visível e agudo, e outro maior e latente, que se oculta por detrás e explode através dele. Para além das reivindicações do momento, a greve revive momentos anteriores de opressão. Também ela tem silêncios que falam.

Em toda greve, qualquer que seja o seu objeto imediato, cada trabalhador reafirma e realiza - real e simbolicamente - a condição contrária à de sua própria existência: por algum tempo, liberta-se, *in-subordina-se*, à semelhança daqueles ex-escravos que

usavam o único pequeno direito que julgavam ter – o de não trabalhar – para se sentirem dignos.

E, desse modo, o que ele *não faz* na fábrica, faz na greve: canta, conta, xinga, inventa, protesta, pensa, sonha e (paradoxalmente) se move. Ainda assim, porém, algumas coisas que ele *faz* na fábrica também faz na greve: insere-se numa organização, divide o trabalho com os companheiros, segue os ritmos ditados pelos líderes.

Mesmo o operário que treme diante do patrão consegue ousar na greve, pois a multidão o esconde e protege; torna-o quase invisível. Nesse sentido, a força do número não viabiliza apenas o sucesso, mas a própria existência da greve. A *greve de um só*, ainda que fosse legítima, seria vencida pelo medo; não poderia se opor à empresa, ser coletivo.

A greve silencia as máquinas e abre o peito dos trabalhadores. Em nível coletivo, eles expressam a sua união, a sua força, a sua coragem. Afirmam-se *enquanto classe*, deixando nítida, assim, a existência de uma *outra* classe, que domina os meios de produção e por isso mesmo os domina.

Embora marcada sobretudo pela inação, a greve é irreverente, escandalosa e explícita; pode-se vê-la, senti-la, quase tocá-la. Por ser assim tão aparente, é capaz de afetar a imagem da empresa, do sindicato ou dos trabalhadores. Nesse sentido, é um espelho.

No entanto, nem sempre acontece assim. Por exceção – e razões estratégicas - este espelho pode se tornar opaco; e o escândalo, mal percebido. Um bom exemplo foi a última greve dos controladores de voo, que depois de enfrentar uma forte reação das classes alta e média preferiu tomar o caminho das sombras, disfarçando-se por detrás de neblinas e radares.

Em casos como este, a greve passa a ser explícita apenas entre os seus principais atores – o sindicato, de um lado, e o Governo, de outro – pois ambos podem ter interesse em ocultá-la. Aos olhos da população, nem sempre é percebida como greve. Mistura-se com aqueles outros fenômenos, reais ou falsos, ou meio reais e meio falsos, assumindo a forma de uma espécie de cataclismo – o *apagão*.

De certo modo, toda greve também conta e repete a história do próprio sindicato, pois nasce com um traço revolucionário (ao negar por algum tempo a subordinação) e termina de maneira mais ou menos conformista (ao aceitar tacitamente – ainda que com eventuais mudanças - as mesmas relações de produção).

Por tudo isso, a greve – tal como o sindicato – é ao mesmo tempo indisciplina e disciplina; nega e reafirma a condição operária, agredindo e legitimando o sistema. É revanche, revide, quase vingança; mas é também convite, apelo, insinuação.

Essa dualidade fica muito evidente em alguns tipos de greve, como na de ocupação passiva, ou *lock in*, quando os trabalhadores se afirmam pela sua presença e não pela sua ausência. Nesse caso, os próprios muros da fábrica sinalizam os limites de sua luta. O que eles querem simplesmente é melhorar as condições *para que possam continuar dependentes*.

E, como símbolo que é, a greve tem também o seu ritual, a sua *missa*. Para Domenach, ela conserva “qualquer coisa de trágico e de quase religioso” – do mesmo modo que parece ter traços de loucura. Sua linguagem, como diz Garcia, é “a da parcialidade, do posicionamento, da contradição”. É difícil manter-se neutro.

Se – como cantam os versos *politicamente incorretos* de Grabbe – a mulher é mais sentimento, e o homem, racionalidade, talvez possamos dizer que a greve é mulher enquanto desabafo, alegria, improviso; e homem enquanto estratégia, cálculo, organização. Talvez mais mulher do que homem, como sugere a língua francesa.

E se pensarmos nos elementos da Natureza, a greve é *terra* enquanto aceita o sistema em sua essência, roubando-lhe a lógica para extrair-lhe o sangue; é *água* enquanto tempera e acalma as relações em conflito; e é *ar* - ou *vento* - enquanto experiência fugaz de liberdade, que pode trazer escondida a esperança de um novo mundo.

No caso da greve geral - que já teve traços realmente anti-capitalistas - esta esperança foi muitas vezes cantada em prosa e verso. Alguns, como Sorel, viam-na como a grande arma para a transformação do mundo. Também para Pataud-Pouget, não poderia haver estratégia mais eficaz:

*Para vencer não se trata mais de fazer fuzilar (...) Basta cruzar pacificamente os braços. Só por este fato a vida civilizada fica suspensa: os padeiros não cozinharão o pão; os cozinheiros ficarão sentados diante dos fornos apagados; as imundícies entupirão as cidades; os cadáveres empestarão a atmosfera. A burguesia será obrigada a entregar-se.*

Para os sindicatos marxistas e anarquistas, a revolução aconteceria assim, talvez num único dia, ou numa “grande noite”, quando os trabalhadores de todo o mundo se uniriam na inação. Por isso, Mirabeau advertia:

*Cuidado! Não irrite o povo, que produz tudo e que, por ser formidável, pode ficar imóvel!*

Mesmo a greve apenas reivindicativa guarda um resíduo de sonho. E, como dizíamos, este sonho se realiza – ainda que homeopaticamente – se não *depois*, pelo menos *durante* o seu curso. Até certo ponto, a greve antecipa aquele futuro cheio de liberdades, em que o trabalhador se reapropria de seus tempos e movimentos.

E quando a greve é de ocupação ativa, esse futuro se faz ainda mais claro e presente: os trabalhadores retomam os próprios meios de produção, ainda que de forma passageira e sem a pretensão de subtraí-los ao empregador. Por alguns dias ou semanas, muda pelo menos a posse, embora a propriedade se conserve.

Cada greve envolve nova distribuição de poderes, o que pode significar mudanças nas coragens e nos medos, nas inquietações e nos sonhos, nos modos de opressão e nas futuras formas de resistência.

Mesmo quando vencida, a greve fortalece as solidariedades e o sentimento de classe. Os trabalhadores correm os mesmos riscos e se identificam na mesma esperança. Ao mesmo tempo, fora dos muros da fábrica, (re)encontram-se numa outra dimensão e se (re)conhecem de outras maneiras.

Mas se a derrota é visível, completa, humilhante, a greve pode voltar contra si mesma, minando a força do sindicato e reproduzindo ainda uma vez o medo. Por isso, a greve é também um risco; não só para cada trabalhador, mas para o sindicato e para a próxima greve.

De um modo geral, porém, a greve é fator de desordem, mas também princípio de organização. Por isso, qualquer que seja o seu resultado em termos de conquista de direitos, quase sempre ajuda a preparar a greve seguinte. Ao mesmo tempo, ajuda a manter, desequilibrar e recompor o próprio sistema, exibindo, cicatrizando e em seguida reabrindo as suas feridas.

Como já notamos, capital e trabalho se valem um do outro em seus movimentos de opressão e resistência. Assim, a greve usa a própria racionalidade do modo de produzir. A empresa não pode parar, pois a concorrência é feroz. Por isso mesmo, a lógica da greve é o prejuízo – causado não só pelo corte das atividades, mas pela irracionalidade que semeia.

Esse fenômeno é ainda mais perceptível em certas greves atípicas, como na “greve trombose”, em que os trabalhadores param o setor-chave da linha de produção, inviabilizando *por tabela* o trabalho de seus companheiros – que podem se dizer disponíveis, receber os seus salários e ajudar o “fundo de greve”.

É o que também acontece na “greve rotativa”, em que os trabalhadores de uma mesma fábrica ou categoria se alternam na ausência de trabalho e (com isso) no recebimento dos salários. Há uma “economia de sacrifício para cada grevista”, o que garante maior sobrevida ao movimento.

Por outro lado, a greve atípica fere mais do que a típica a racionalidade da empresa. O exemplo mais nítido é o da greve intermitente, em que os trabalhadores *replicam* o trabalho em série, parcelado. Ao mesmo tempo, usam de um nível de organização igual ou maior que o da fábrica. O sindicato prevê, com precisão, cada pequena parada, exatamente para que ela se torne imprevisível para o empregador.

Às vezes, a greve atípica não *replica*, propriamente, mas *faz uso* dos exageros da racionalidade. É o que acontece na “greve de zelo”, comum no setor público, em que se trata simplesmente de seguir à risca os regulamentos do empregador – eliminando os “jeitinhos” criados pelos próprios trabalhadores, para fazer o sistema funcionar melhor. O que nos mostra que – apesar de Taylor – o sistema nunca pôde (ou quis) eliminar por completo o saber operário, pelo menos no que lhe convinha...

Pode acontecer, também, que a greve atípica ajude a viabilizar a típica. É o caso do *lock-in*, quando grevistas e não grevistas se encontram face a face, invertendo, de certo modo, as suas posições: os primeiros se apresentando no local de trabalho e os outros se vendo constringidos a não trabalhar. Outras vezes, por fim, há uma espécie de coquetel de greves, misturando táticas e estilos.

Mais uma vez repetindo a fábrica, a greve faz os trabalhadores se sentirem ainda mais iguais. Ela é substancialmente horizontal. Mesmo os líderes podem pouco diante da assembléia. E o mesmo se pode dizer das conquistas da greve. Tal como acontece (ou acontecia) com o trabalho, especialmente na produção em massa e em série, a greve ajuda a igualar os contratos, reforçando *para o futuro* a identidade coletiva.

O tempo das greves varia. Já houve aquelas que duraram anos, como há outras de poucos minutos: as “greves de advertência.” Nem sempre é fácil saber quando parar. E nem sempre é fácil parar, especialmente se tudo parece estar dando certo. As greves no setor público tendem a ser mais longas – pois não pesam no bolso de ninguém. Também por isso, são menos eficazes. Talvez seja por essas razões que os servidores, com frequência, revoltam-se com o corte de salários.

(...)

Na lição de Trindade,

*(...) identifica-se o direito de greve a um direito natural do homem, no campo do Direito do Trabalho, como é o da resistência à opressão no terreno político.*

A propósito dessa última afirmação, é importante notar que há duas formas de resistência – pelo direito já posto e para se pôr o direito. A primeira pode ser exercida pelo indivíduo ou pelo grupo. Já a outra, no campo trabalhista, só pelo grupo.

É aí que entra a greve. Embora também sirva de arma contra violações da lei, ela se presta especialmente para fabricar a lei, num contexto em que a lei não se ajusta ao direito ou à justiça. Sinay observa que a conquista da liberdade é um processo que não dispensa a força.

Dizíamos que, na greve, o trabalhador se coloca fora do contrato. Pois também o legislador o vê assim. A não ser em casos de graves abusos, ele não analisa o comportamento de cada grevista, julgando-o a partir do contrato, mas o movimento, em si.

Nesse sentido, completa o mesmo Trindade que trata-se de um

*(... ) sistema para denunciar uma dose de injustiça na lei; dose insuportável, apelando à lei fundamental.”*

No início do século XX, uma revista alemã abriu um concurso para premiar com 200 marcos a melhor resposta a esta pergunta: “porque você se declara em greve?”. A resposta vencedora dizia:

*Como operário, só possuo uma mercadoria para vender: minha força de trabalho. Quero ter o direito de vendê-la a um preço decoroso, isto é, ao preço mais elevado possível, tal como faz o patrão, que me dá trabalho, com as suas mercadorias.*

*Além disso, e sempre de acordo ou em conformidade com os métodos seguidos pelo meu patrão, faço parte de uma associação que estabelece o preço a que devo vender a minha força de trabalho. Membro dessa associação, por esse fato me obrigo a não vender a minha única mercadoria a preço mais baixo ao que o preço estabelecido.*

*Se eu não quero pagar ao capitalista a sua mercadoria pelo preço por ele fixado, ele não m’a dá; se ele não quer pagar pela minha mercadoria o preço que fixamos, eu não lh’a dou. Eis aqui a greve.*

No mesmo sentido, observa Roberto Santos que o empresário dispõe, como lhe apraz, da matéria-prima, das máquinas e dos produtos. Pode utilizá-los, vendê-los ou estocá-los estrategicamente, seguindo as leis da oferta e da procura.

Já o trabalhador tem apenas uma mercadoria – a força de trabalho – e não pode deixar para usá-la mais tarde. O máximo que pode fazer é adiar o seu uso por um breve tempo, mas essa estratégia só dá resultado se todos a adotarem de uma só vez.

Na verdade, ocupam as greves um lugar tão importante, tão *estratégico*, que sem elas “não é possível entender a História contemporânea”.

**C)** A greve, fato social por excelência, pelas suas repercussões, torna-se objeto do direito. Primeiro como ato ilícito, após como fato e ato jurídico e, com a evolução da sociedade, como direito. Contudo, independentemente de seu reconhecimento formal pelo direito positivo, constitui-se em um fato social inerente

aos interesses contrapostos existentes na sociedade. Traduz um anseio de alterar, inverter, superar a situação das classes sociais ou categorias profissionais.

Todos os direitos dos trabalhadores remontam ou tem como caldo de cultura as lutas obreiras, que encontram na greve um instrumento precioso para implementar suas reivindicações e, outrossim, para combater a opressão econômica, a degradação de suas condições de vida e trabalho, o descumprimento ou a burla dos deveres dos empregadores.

Conforme pontua GUILLERMO PAJONI, o direito de greve é, em realidade, a conquista dos trabalhadores que mais incomoda aos empresários, dirigentes de empresa, organizações patronais e até mesmo ao Estado, que buscam, não raro, enquadrar, restringir, regulamentar, quando não impedir o seu pleno exercício.

Márcio Túlio Viana, bem ressalta este aspecto quando diz: ***“A greve sempre surpreende, ainda que esperada; e tanto incita quanto irrita, mesmo se rotineira.”***

Não poderia ser de outro modo, pois é um direito que se impôs aos trabalhadores, tomadores de serviço e ao Estado. Nesse sentido, Antônio Baylos Grau, catedrático de direito do trabalho da Universidad de Castilla-La Mancha, com rara felicidade, registra que: “La huelga precede a su regulación jurídica. Solapandose con el conflicto estructural que vertebra las relaciones y de reglas jurídicas que hacen especial referencia al conflicto que se produce entre los intereses de carácter colectivo de empresario y de trabajadores y las formas de expresión de éste. Esta regulación del conflicto afecta directamente a la libertad sindical y en términos mas generales al pluralismo social entendido como la facultad del grupo social de autoproteger su propio interés sin necesidad de succurrir a los mecanismos arbitrados por el Estado para la solución de las controversias derivadas del trabajo. Este poder define como al conjunto de las facultades de autotutela colectiva. Es un poder social que se reconoce a las formaciones sociales que expresan el interés colectivo de los trabajadores, es decir, que personifican la clase social de los trabajadores como sujetos subalternos política, social y economicamente, los sindicatos, quienes se encuentran necesariamente volcados em el compromiso de los poderes públicos de lograr la igualdad sustancial, para cuya finalidad el sistema jurídico precisamente les dota de los medios adecuados al logro de ese objetivo nivelador y gradualista”.

Portanto, consiste a greve em arma básica do trabalhador na eterna luta pela sua dignidade como ser humano e pelo reconhecimento de seus direitos.

Recorde-se que a dignidade da pessoa humana é compreendida como qualidade integrante e irrenunciável da própria condição humana. É assegurada a cada um, fazendo-o merecedor de um complexo de direitos e liberdades fundamentais que devem ser respeitados pelo Estado, pela sociedade e pelos particulares.

Assim, eleva-se a greve à condição de “liberdade fundamental individual”, “liberdade como valor constitucional”, “Direito Constitucional”, “Direito Fundamental da Pessoa Humana”, “Direito Fundamental”, “Superdireito”, “Direito Subjetivo de Caráter Fundamental” ou, mais precisamente, a “Direito Humano” .

A declaração universal dos direitos humanos, apesar de não tratar expressamente do direito de greve, em seu preâmbulo, ressalta ser “essencial que os direitos humanos sejam protegidos por um regime de direito, a fim de que o homem não se veja compelido ao supremo recurso da rebelião contra a tirania e a opressão. Em seus artigos 22 a 26, entre outros, estabelece os direitos humanos que incluem o Direito ao trabalho, a condições dignas e isonômicas de labor, a uma remuneração equitativa e satisfatória, a um nível de vida adequado, à maternidade, à proteção, à infância, à educação.

O direito de greve foi (e ainda é) uma das ferramentas mais importantes à efetivação do rol acima, além de outros estabelecidos em diplomas posteriores, garantidos pelos princípios da progressividade e da irreversibilidade.

A CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS (Pacto de San Jose de Costa Rica) dispõe em seu artigo 21 que “toda pessoa tem direito ao uso e gozo de seus bens. A lei pode subordinar tal uso e gozo ao interesse social. Tanto a usura como qualquer outra forma de exploração do homem, pelo homem, devem ser proibidas por lei”. Por sua vez, o artigo 26 consagra o princípio da progressividade dos direitos de forma clara ao dispor que “ Os Estados parte se comprometem a adotar providencias, tanto a nível interno como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica ; para lograr progressivamente a plena efetividade dos direitos que derivam das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, contidas na caixa de organização dos valores americanos, reformada pelo protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa e outros meios apropriados”.

Já a DECLARAÇÃO AMERICANA DOS DIREITOS e DEVERES DO HOMEM, põe em evidência, no seu artigo XXI, o direito de reunião de toda pessoa, em manifestação pública ou em assembleias para tratar livremente de seus interesses, sejam quais forem... Essa regra poderia servir à reflexão daqueles que professam restrições ao direito de greve ou proferem decisões contra assembleias na empresa, piquetes e até ocupações pacíficas e transitórias do estabelecimento patronal.

Os diplomas internacionais, conseqüentemente, agasalham vários direitos fundamentais, reafirmando outros e abrindo caminhos para que os novos sejam adicionados segundo o cânone da progressividade e da não regressividade. E, na omissão dos Estados e dos agentes políticos e sociais, a greve erige-se em instrumento valioso, se não o mais importante, para tornar realidade o que inserido nos estatutos internacionais sobre direitos humanos.

Nesse diapasão, o “Pacto Internacional de Direitos Econômicos e Sociais e Culturais” preceitua, em seu artigo 8º, inciso I “d”, que os Estados assegurarão o direito de greve, registrando no seu inciso III que “nada no disposto neste artigo autorizará os Estados Partes no Convenio da Organização Internacional do Trabalho, de 1948, relativo à liberdade sindical e à proteção do direito de sindicalização a adotar medidas legislativas menos cabem às garantias previstas no dito convenio ou a aplicar a lei de forma que menos cabe ditas garantias”

A Declaração Sociolaboral do Mercosur, reafirmando a natureza da greve e sua relevância, decreta que ela diz respeito a todos os trabalhadores e suas organizações sindicais, sendo vedado impedir o seu livre exercício em seu artigo 11.

E o Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho – OIT erige igualmente a greve como direito fundamental dos trabalhadores, apontando como um meio essencial para que estes promovam e defendam seus interesses, conforme atestam suas ementas nº 363 e 364, transcritas abaixo:

*“O DIREITO DE GREVE DOS TRABALHADORES E SUAS ORGANIZAÇÕES CONSTITUE UM DOS MEIOS ESSENCIAIS DE QUE DISPOE PARA PROMOVER E DEFENDER SEUS INTERSSES PROFISSIONAIS”*

*“O COMITE SEMPRE ESTIMOU QUE O DIREITO DE GREVE É UM DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES E DE SUAS ORGANIZAÇÕES, UNICAMENTE NA MEDIDA EM QUE CONSTITUE MEIO DE DEFESA DE SEUS INTERESSES”.*

De modo que o direito humano e fundamental de greve, assegurado, por tratados e convenções internacionais, mediante seu livre e amplo exercício, permite ao cidadão que labora ter acesso de fato à saúde, lazer, remuneração e trabalho dignos e um meio ambiente saudável, tornando palpáveis as normas e regras que tratam desses direitos humanos e de outros consagrados como tais os instrumentos de direitos internacionais e nas constituições dos países civilizados. Se os trabalhadores não encontrarem real e efetivo acesso à greve em uma sociedade capitalista, com interesses econômicos e sociais contrapostos - onde a distribuição da riqueza é feita, em regra, em favor de uma minoria que se apropria da riqueza para “distribuí-la” por meio de salário, o mais baixo possível, ou mediante benefícios que não afetem significativamente seus ganhos - os demais direitos humanos e fundamentais seriam na prática totalmente negados .

É preciso, pois, evitar a penalização da Greve como ocorre quando são pedidas (e deferidas) liminares como as reclamadas pelo sindicato patronal, declarações de abusividade de greve, interditos possessórios, multas e indenizações vultuosas contra as entidades sindicais, denúncias penais contra dirigentes sindicais etc.

**A greve não é um delito!** É um direito fundamental assegurado por tratados e convenções e pela Constituição Federal que, no seu artigo 9º, diz que cabe aos trabalhadores a análise da conveniência e oportunidade de sua deflagração. **NÃO PODE SER CERCEADA PELA LEI, TAMPOUCO PELO JUDICIÁRIO!**

Esse tema também é objeto de análise em outros países. A propósito, confira-se o teor da nota publicada no jornal CLARÍN da Argentina, por HORACIO DAVID MEGUIRA:

## El derecho de huelga no debe ser penalizado

POR HORACIO DAVID MEGUIRA DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO JURIDICO DE LA CTA  
22/06/12

*Advertimos desde esta columna la **alta conflictividad** que se avecinaba y que **un sector de los trabajadores no iba a tolerar la rebaja del salario real** . Si sumamos **el retraso en la elevación del mínimo no imponible y los topes para percibir las asignaciones familiares**, vemos que se ha generalizado en los trabajadores un fuerte descontento.*

*La huelga es un **derecho fundamental** que tiene nivel constitucional, cuyo único límite para su ejercicio es la afectación de los servicios esenciales. Estos están enumerados taxativamente en la ley y el transporte no está considerado como servicio esencial.*

*Existe una Comisión de Garantías, que tiene facultades de ampliar el concepto de servicio esencial y podría extenderlo en mérito de la duración e importancia y calificarlo como un servicio público de importancia trascendental.*

*El Ministro de Trabajo se limitó a dictar la conciliación obligatoria y aplicar multas por el no acatamiento. En varias oportunidades, los organismos de control de la OIT han insistido que se requieren dos requisitos para la intervención de la autoridad en un conflicto: confianza de las partes e independencia del órgano que la aplica. Evidentemente **parece que el Gobierno sea portador de dichas virtudes**.*

*El vicepresidente anunció la aplicación de la **ley de abastecimiento**, que está dirigida a las empresas que se nieguen a la distribución de productos o servicios que afecten a la población y que impidan la actividad.*

**No contempla a la huelga .**

**Tampoco el sujeto ni la actividad que se intenta limitar es el sindicato o los trabajadores** . Igualmente, en el 2002 un dictamen de la Procuración del Tesoro se refiere a que “las facultades previstas por la ley de abastecimiento se encuentran suspendidas”.

*Pero nuestra mayor preocupación radica en las **denuncias penales contra las autoridades del sindicato titular del derecho de la huelga** , **más teniendo en vigencia la ley antiterrorista** . Se les imputa a sus titulares el delito de amenazas, amenazas agravadas y cortes de ruta. Nuevamente la*

*penalización de un derecho constitucional denota un desapego a la ley y refleja una tendencia cada vez mayor al **autoritarismo del Poder Ejecutivo** . Nadie puede ser condenado por el ejercicio de un derecho, más tratándose de un derecho fundamental como la huelga, que es la base y el sustento de otros derechos de los trabajadores.*

*Se insiste en entender a la huelga como delito y se busca que encaje en la **tipicidad** . Es lamentable que se pretenda rastrillar los Códigos Penales y Contravencionales para proceder a “las pesca de tipos” y a su elastización con el objeto de atrapar estas conductas, que pertenecen al ámbito de ejercicio de la libertad ciudadana. Convertirla en delito es justamente anular el sentido de ser de su ejercicio.*

*Es evidente que se busca alguna medida ejemplificadora. Si denuncian penalmente al Secretario General de la CGT por efectuar una huelga que busca una modificación de normas generales, **¿qué quedará luego para otras manifestaciones de protestas de pequeños colectivos sin presencia mediática o poder en sus diversas formas?** Esperamos que ningún Juez de la Nación se preste a semejante maniobra.*

Por outro lado, o cerceio e penalização do direito de Greve afrontam claramente o Princípio da Vedação do Retrocesso Jurídico e Social no Direito Coletivo também conhecido como IRREVERSIBILIDADE ou NÃO REGRESSIVIDADE SOCIAL, consequência do PRINCÍPIO DA PROGRESSIVIDADE SOCIAL.

O Princípio da Irreversibilidade (ou dever da não regressividade), irradiação da cultura dos direitos do homem, além de toda doutrina e jurisprudência construídas em seu favor, está expressamente consagrado no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e do Protocolo de São Salvador de 1999, ambos ratificados pelo Brasil.

De recordar que, no campo dos direitos do homem, os direitos e garantias estabelecidos em tratados e convenções fixam autênticos deveres e obrigações e não meros preceitos de ordem moral ou programática.

Esses princípios e as regras que lhe dão corpo, como ensina HÉCTOR-HUGO BARBAGELATA, professor emérito da Faculdade de Direito de Montevideú, são historicamente um desdobramento do **princípio da progressividade** das normas sobre direitos humanos. A progressividade, em um primeiro momento, referia-se à gradação por vários instrumentos internacionais e por textos constitucionais à aplicação dos direitos humanos, conforme estabelecia o art. 427 do Tratado de Versalhes. Em um segundo momento, apresenta-se como uma característica dos direitos humanos fundamentais, incluídos os trabalhistas, que, segundo a ordem pública internacional, possuem uma vocação de desenvolvimento progressivo no sentido de uma maior extensão e proteção dos direitos sociais.

Complementando e aprofundando esse princípio, encontramos a irreversibilidade ou o dever de não regressividade: a impossibilidade de redução da

proteção já existente, concedida aos direitos humanos no PIDCP e no PIDESC (art. 4º de ambos). Esses estatutos vinculam os estados que o ratificaram aos direitos humanos, excluindo regras que privem os trabalhadores da fruição dos direitos e garantias fundamentais já previamente reconhecidos.

BARBAGELATA conclui que esses princípios são “*uma consequência do critério da conservação ou não derrogação do regime mais favorável para o trabalhador, o qual pode reputar-se como um princípio ou regra geral no âmbito do Direito do Trabalho*”, consagrado no inciso VIII do art. 19 da Constituição da OIT e aceito universalmente.

O dever de não regressividade consiste, pois, na proibição de políticas, medidas, orientações e atos que piorem o patamar de direitos econômicos, sociais, culturais da população.

Os princípios de Maastricht consideram violações dos direitos sociais, culturais e econômicos a derrogação ou suspensão da legislação necessária para o gozo desses direitos.

A proibição de regressividade, por outro lado, importa em parâmetro para o juízo acerca das medidas e atos que resultam aplicáveis pelo judiciário.

A irreversibilidade constitui uma clara limitação que tratados e convenções internacionais e os textos constitucionais impõem à (des)regulamentação dos direitos sociais, econômicos e culturais, vedando, como já ressaltado, a quem pode tratar da normatização desses direitos sua derrogação ou redução.

Esse dever de não regressividade, oriundo da progressividade dos direitos, não advém, como já registramos, somente do Direito Internacional. Também no Direito Constitucional reside sua fonte. Note-se que constitucionalistas do porte de KONRAD HESSE incluem nessa moldura a teoria da irreversibilidade (Nichtumkehrbarkeitstheorie), segundo a qual toda medida regressiva que afete o conteúdo essencial dos direitos sociais é inconstitucional. Trata-se da irreversibilidade das conquistas sociais alcançadas.

No Direito Constitucional brasileiro há expressa previsão acerca da PROGRESSIVIDADE associada à IRREVERSIBILIDADE ou à PROIBIÇÃO DA REGRESSÃO no tocante aos direitos sociais fundamentais do trabalhador. Com efeito, o art. 7º, *caput*, dispõe que são direitos dos trabalhadores, além todo o elenco apontado em seus incisos, quaisquer outros que possam ser acrescidos por atos normativos ou negociais que impliquem na melhoria das condições do trabalhador.

Sobre estes princípios no campo do Direito Coletivo, a Professora da UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS, Doutora em Direito pela UFMG, mestre em Filosofia do Direito pela UFMG, DANIELA MURADAS leciona:

## 1.1 CONTEÚDO NORMATIVO

O princípio da vedação do retrocesso social enuncia serem insusceptíveis de rebaixamento os níveis sociais já alcançados e protegidos pela ordem jurídica, seja por meio de normas supervenientes, seja por intermédio de interpretação restritiva.

O princípio, muito caro ao Direito do Trabalho, apresenta-se em múltiplas dimensões. De um lado, pode-se destacar seu caráter estático, em que se supõe a efetividade dos direitos sociais já assegurados pela ordem jurídica. Em perspectiva dinâmica, de outro tanto, o princípio se refere à impossibilidade de modificação do *status quo* em sentido negativo, sendo correlato lógico do princípio de progresso da proteção à pessoa humana; com a melhoria das condições sociais, mediante o aperfeiçoamento da ordem jurídica.

Desse modo, o princípio do não regresso mantém interface como princípio da norma mais favorável, princípio fundamental do Direito do Trabalho, bem como é consectário do princípio da progressividade dos direitos econômicos, sociais e culturais, princípio de relevo no campo temático do Direito Internacional dos Direitos Humanos.

Na formulação de J.J. Canotilho, o princípio da vedação do retrocesso comporta o seguinte conteúdo normativo:

O núcleo essencial dos direitos sociais já realizados e efetivados através de medidas legislativas deve considerar-se constitucionalmente garantido, sendo inconstitucionais quaisquer medidas estaduais que, sem a criação de outros esquemas alternativos ou compensatórios, se traduzam, na prática, em uma anulação, "revogação" ou "aniquilação" pura e simples desse núcleo essencial. A liberdade do legislador tem como limite o núcleo essencial já realizado.

Assim, o princípio não propõe a imutabilidade dos preceitos de proteção social da pessoa humana; ao contrário, estimula o permanente aprimoramento dos institutos e regras jurídicas, sempre em sentido promocional à pessoa humana e ao trabalhador.

## 1.2 ORIGEM E CONSOLIDAÇÃO DO PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL

### 1.2.1 Direito internacional dos direitos humanos

Como princípio destacado, a vedação do retrocesso tem sua gênese no Direito Internacional dos Direitos Humanos, na formulação do princípio da progressividade e não retrocesso dos direitos humanos.

Na lapidar passagem de Fábio Konder Comparato:

A consciência ética coletiva [...] amplia-se e aprofunda-se com o evoluir da História. A exigência de condições sociais aptas a propiciar a realização de todas as virtualidades do ser humano é, assim, intensificada no tempo e traduz-se, necessariamente, pela formulação de novos direitos humanos. É esse movimento histórico de ampliação e aprofundamento que justifica o princípio da irreversibilidade dos direitos já declarados oficialmente, isto é, do conjunto de direitos fundamentais em vigor. Dado que eles se impõem, pela sua própria natureza, não só aos Poderes Públicos constituídos em cada Estado, como a todos os Estados no plano internacional, e até mesmo ao próprio Poder Constituinte, à Organização das Nações Unidas e a todas as organizações regionais de Estados, é juridicamente inválido suprimir direitos fundamentais, por via de novas regras constitucionais ou convenções internacionais.

Na trilha do projeto de implementação dos direitos humanos na agenda internacional, com a inicial formulação e aprovação de uma declaração, a posterior construção de documentos de caráter obrigacional no plano internacional e da futura criação de instância de soluções de controvérsias em temáticas de direitos humanos no plano internacional, os documentos internacionais assecuratórios dos direitos humanos refletiram a progressiva densificação normativa do princípio da vedação do retrocesso de proteção da pessoa humana, precisando-lhe o conteúdo normativo, seu alcance e as suas funções.

Nesse sentido, o primeiro documento internacional de direitos humanos firmou obstáculos para a interpretação restritiva de seus preceitos e de práticas de abolição dos direitos deferidos à pessoa humana, por força de sua excelência própria.

Assim, a Declaração de Direitos do Homem de 1948, em seu art. 30, estabeleceu que nenhuma de suas disposições poderia ser "interpretada como o reconhecimento a qualquer Estado, grupo ou pessoa, do direito de exercer qualquer atividade ou praticar qualquer ato destinado à destruição de quaisquer dos direitos e liberdades nela estabelecidas".

Foi, no entanto, com a aprovação dos Pactos de Direitos Humanos de 1966 que o princípio da vedação do retrocesso ganha novos contornos, merecendo referencial destacado no plano dos direitos econômicos, sociais e culturais.

Preceitua o art. 2º, § 1º, do Pacto de Direitos Econômicos Sociais e Culturais que os *Estados-partes, no pacto, comprometem-se a adotar medidas*, tanto por esforço próprio quanto pela assistência e cooperação internacionais, principalmente nos planos econômico e técnico, até o máximo de seus recursos disponíveis, *que visem a assegurar, progressivamente, por todos os meios apropriados, o pleno exercício dos direitos reconhecidos no presente Pacto, incluindo, em particular, a adoção de medidas legislativas.*

Na mesma trilha proibiu a "restrição ou suspensão dos direitos humanos fundamentais reconhecidos ou vigentes em qualquer país em virtude de leis, convenções, regulamentos ou costumes, sob o pretexto de que o presente pacto não os reconheça ou os reconheça em menor grau", sendo o documento internacional complementar às práticas e normativas nacionais de promoção da pessoa humana.

Além disso, O pacto expressamente acolheu o princípio do não regresso no campo interpretativo, à medida que estabeleceu, pelo seu art. 5º, a inviabilidade de as suas disposições serem interpretadas no sentido de reconhecer a prática de atos atentatórios aos direitos ou liberdades neles reconhecidos ou ainda de se lhes impor limitações mais amplas do que aquelas neles previstas .

Relembre-se que esses pactos estabelecem obrigações internacionais, submetendo os Estados à sua séria observância, como bem asseverado por Flávia Piovesan:

A ideia da não acionabilidade dos direitos sociais é meramente ideológica e não científica. São eles autênticos e verdadeiros direitos fundamentais, acionáveis, exigíveis e demandam séria e responsável observância. Por isso, devem ser reivindicados como direitos e não como caridade, generosidade ou compaixão.

Ainda, quanto à obrigatoriedade dos direitos humanos econômicos, sociais e culturais, o Pacto de 1966 ainda preceituou:

Os Estados-membros no presente Pacto reconhecem que, no exercício dos direitos assegurados em conformidade com o presente Pacto pelo Estado, este poderá submeter tais direitos unicamente às limitações estabelecidas em lei, somente na medida compatível com a natureza desses direitos e exclusivamente com o objetivo de favorecer o bem-estar geral em uma sociedade democrática.

É de se ressaltar que o dispositivo vertente não abriu fenda à obrigatoriedade dos direitos econômicos, sociais e culturais, diante da necessária interpretação sistemática desse artigo com o disposto no art. 5º, que vedou a redução da proteção dos direitos estabelecidos pelas ordens jurídicas nacionais

Entretanto, o Pacto consentiu que, de maneira a sopesar outros interesses maiores, o alcance dos direitos sociais, econômicos e culturais fosse limitado. Assim, o que se admitiu foi sujeitar o exercício desses direitos aos limites estabelecidos em lei, "em medida compatível com a natureza desses direitos" e visando a um interesse maior da sociedade democrática. Trata-se, pois, de se considerar que os direitos humanos são considerados como de condicionamento recíproco. E, nessa ordem, o fim comunitário a ser alcançado há de ser de tal ordem que o senso de justiça justificaria uma razoável (adequada e proporcional) limitação.

O diploma internacional se reporta, portanto, ao princípio da proporcionalidade como norteador de eventuais restrições aos direitos econômicos, sociais e culturais.

A vedação ao retrocesso ainda foi expressamente reiterada nos diplomas internacionais de proteção aos direitos humanos de Teerã, de 1968, e Viena, de 1993.

Outros diplomas internacionais também contemplam o *princípio de vedação ao retrocesso*, pugnano pela progressividade da proteção da pessoa humana. Nesse sentido, o art. 29 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos; o art. 1.1 da Convenção contra a Tortura e o art. 41 da Convenção sobre os Direitos da Criança, entre outros.

Registre-se, por fim, que o princípio do não retrocesso foi expressamente acolhido no sistema regional americano de proteção aos direitos humanos, constando do art. 29 da Convenção americana de Direitos Humanos.

### **1.2.2 O princípio da vedação do retrocesso na Organização Internacional do Trabalho**

Na esfera da Organização Internacional do Trabalho também se encontra positivado o princípio de progressividade e não retrocesso das condições sociais dos trabalhadores. Como se sabe, a Organização Internacional do Trabalho tem por objetivos e finalidades constitucionais a universalização da promoção do valor trabalho, atuando na melhoria das legislações nacionais, com fixação de condições de trabalho mínimas aplicáveis aos trabalhadores.

A Declaração da Filadélfia, incorporada à Constituição da entidade em 1946, estabelece o compromisso da entidade a um *esforço contínuo e conjugado* com as nações para o *progresso da legislação laboral*.

Afirmou, ainda, como seu objetivo, assegurar o direito ao "bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade", que "a realização de condições que permitam o exercício de tal direito deve constituir o principal objetivo de qualquer política nacional ou internacional" e "quaisquer planos ou medidas, no

terreno nacional ou internacional, máxime os de caráter econômico e financeiro, devem ser considerados sob esse ponto de vista e somente aceitos quando favorecerem, e não entravarem, a realização desse objetivo principal”.

Além disso, o art. 19, VIII, da Constituição da OIT, consagra regra expressa que veda a adoção de uma Convenção ou Recomendação pela entidade em retrocesso à proteção do trabalhador no plano nacional.

Nos termos do dispositivo constitucional:

Em caso algum, a adoção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-membro, de uma convenção, deverão ser consideradas como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores interessados condições mais favoráveis que as previstas pela convenção ou recomendação.

### **1.3 O PRINCÍPIO DA PROGRESSIVIDADE E NÃO RETROCESSO NA ORDEM JURÍDICA NACIONAL: A CONSTITUIÇÃO DE 1988**

O princípio da progressividade dos direitos humanos foi acolhido pela Constituição brasileira de 1988. Nesse diapasão, o art. 4º, II, da CRFB/1988 estabeleceu a prevalência dos direitos humanos como princípio fundamental da República Federativa do Brasil nas suas relações internacionais.

O art. 5º, § 2º, ainda estabeleceu que "os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte".

**Desse modo, a Constituição de 1988 assegurou a expansão das garantias originais deferidas à pessoa humana, na linha enunciada pelo princípio da progressividade dos direitos humanos.**

Relativamente aos direitos sociais, a consagração do princípio da progressividade foi ainda mais eloquente, diante da expressa redação conferida ao art. 7º, caput, que enuncia os direitos fundamentais dos trabalhadores, *sem prejuízo de outros que visem à melhoria de sua condição social*.

A Constituição de 1988 também acolheu o princípio do não regresso no campo dos direitos fundamentais.

Relativamente aos direitos fundamentais expressos na Constituição, o art. 60, § 4º, inviabiliza o poder de emendar em se tratando de proposta que venha abolir direitos e garantias fundamentais individuais.

No entendimento já assentado na literatura e prática nacionais, a proteção conferida pelo dispositivo constitucional ainda haveria de ser interpretada no sentido de irradiação para os direitos sociais:

Pelos seus vínculos principais [...] os direitos sociais recebem em nosso direito constitucional positivo uma garantia tão elevada e tão reforçada que lhes faz legítima a inserção no mesmo âmbito conceitual da expressão direitos e garantias individuais do art. 60. Fluem, por conseguinte, uma intangibilidade que os coloca inteiramente além do alcance do poder constituinte ordinário, ou seja, aquele poder derivado, limitado e de segundo grau, contido no interior do próprio ordenamento jurídico.

Com respeito aos demais padrões sociais assegurados pela ordem jurídica, havemos de reconhecer que, diante dos valores e princípios fundamentais expressos no título I da Constituição de 1988, há uma expansão axiológica da Constituição para o conjunto normativo que permite efetivar as garantias e os direitos constitucionais. Trata-se de reconhecer que, no Estado Democrático de Direito, a lei passa a ser, privilegiadamente, um instrumento de ação concreta do Estado, tendo como método assecuratório de sua efetividade a promoção de determinadas ações pretendidas pela ordem jurídica.

Assim, a ordem jurídica, ao instituir e estruturar os direitos dos trabalhadores, estabelece *níveis sociais* que se incorporam ao "patrimônio jurídico da cidadania", na expressão de Luis Roberto Barroso, e não podem ser simplesmente suprimidos.

Trata-se de reconhecer, valendo-se da teoria de Louis Favoreu e das lições de G. Bidart Campos, que há normas nas quais a força da Constituição se irradia, promovendo verdadeira integração, complementação e ampliação do núcleo de direitos fundamentais consagrados.

De resto, confira-se o teor do registro ora feito pelo Exmo. Desembargador Carlos Henrique Bezerra Leite:

“Quero registrar, em nome deste Tribunal, que presidi uma audiência de conciliação deste feito e, nessa ocasião, fiz um apelo para que a categoria retornasse ao trabalho tão logo terminasse aquela assentada, o que foi imediatamente aceito pelos dos trabalhadores. Assim, a ausência de algumas formalidades na greve de atividade não essencial, como é o caso destes autos, não prejudica a coletividade. Os grevistas, *in casu*, demonstraram boa-fé ao retornar ao trabalho como prometido.”

Portanto, declarar a abusividade da greve seria sancionar o sindicato e os trabalhadores e desestimular condutas como a adotada pelos obreiros.

Assim, não se pode apenar os trabalhadores com a declaração de abusividade da greve pelo descumprimento de meros aspectos formais impostos pela nossa Lei “antigreve”:

Do exposto, em atenção às regras de Direito Internacional, à Constituição Federal e aos Princípios da NÃO REGRESSIVIDADE, IRREVERSIBILIDADE, VEDAÇÃO DO RETROCESSO e da PROGRESSIVIDADE, que impedem o cerceio e a penalização do Direito Humano Fundamental de Greve, acompanho o voto do Exmo. Desembargador de origem e **rejeito a alegação de abusividade** requerida pela suscitante

Isto posto, julgo parcialmente procedente o presente Dissídio Coletivo. Custas *pro-rata*, no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), dispensados os sindicatos profissionais, calculadas sobre o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), dado à condenação.

### 3. CONCLUSÃO

**A C O R D A M** os Magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, por unanimidade, admitir o dissídio coletivo de greve, rejeitar as preliminares de ilegitimidade e falta de interesse suscitadas pelo MPT; carência de ação - não preenchimento dos requisitos legais - inexistência de mútuo consentimento das partes, suscitada pelo SINTINORTE; ausência de justificativa das cláusulas - ausência de instrumento normativo anterior - suscitada pelo MPT; acolher a preliminar de preclusão consumativa das contestações do SINTRACON, SINTINORTE E SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CIMENTO E CONTRUÇÃO CIVIL, TERRAPLENAGEM E PAVIMENTAÇÃO DO SUL DO ESTADO DO ES, suscitada pelo MPT; no mérito, por maioria, julgar parcialmente procedente o dissídio coletivo de greve para deferir parcialmente as cláusulas econômicas e sociais da categoria; e, por unanimidade, indeferir o pedido do suscitante de declaração de abusividade do movimento grevista. Custas 'pro-rata', no valor de R\$200,00 (duzentos reais), dispensados os sindicatos profissionais, calculadas sobre o valor de R\$10.000,00 (dez mil reais), dado à condenação. Sustentação oral do Dr. Leonardo Lage da Motta, advogado do suscitante e do Dr. Hernane Silva, advogado dos suscitados. Determinada pela Presidência a retificação da autuação para excluir o impedimento do Desembargador Carlos Henrique Bezerra Leite, que acrescerá fundamentos quanto a não abusividade do movimento grevista. Redigirá o acórdão o Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes, nos termos do art. 134 do Regimento Interno.

DA PAUTA REIVINDICATÓRIA:

CLÁUSULA 1ª - DO PRAZO: por unanimidade deferida.

Parágrafo Único: por unanimidade deferido.

CLÁUSULA 2ª - DA ABRANGÊNCIA: por unanimidade deferida.

CLÁUSULAS DE NATUREZA ECONÔMICA

CLÁUSULA 3ª - DO REAJUSTE SALARIAL: por maioria, deferido o reajuste de 12% a partir de 01/05/2012, acrescido de mais 2%, a partir de 01/11/2012, para todos os trabalhadores, inclusive os que recebem acima do piso salarial. Vencido o Desembargador José Luiz Serafini, que deferia parcialmente.

Parágrafo Primeiro: por unanimidade deferido, nos termos do voto do Relator.

Parágrafo Segundo: por unanimidade deferido.

Parágrafo Terceiro: por unanimidade deferido.

CLÁUSULA 4ª - DA CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL: por unanimidade deferida.

Parágrafo Primeiro - DA COMISSÃO PERMANENTE DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL: por unanimidade deferido.

Parágrafo Segundo: por unanimidade deferido.

Parágrafo Terceiro: por unanimidade deferido, com retificação de data para 15/09/2012.

Parágrafo Quarto: por unanimidade deferido, com retificação de data para 31/12/2012.

#### CLÁUSULAS DE NATUREZA SOCIAL

CLÁUSULA 5ª - DO SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS: por unanimidade deferida.

Parágrafo Primeiro: por unanimidade deferido.

Parágrafo Segundo: por unanimidade deferido.

Parágrafo Terceiro: por unanimidade deferido.

Parágrafo Quarto: por unanimidade deferido.

CLÁUSULA 6ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA: por unanimidade deferida.

Parágrafo Primeiro: por unanimidade deferido.

Parágrafo Segundo: por maioria, deferido nos termos do voto do Relator. Vencidos os Desembargadores José Luiz Serafini e Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi.

Parágrafo Terceiro: por unanimidade deferido.

Parágrafo Quarto: por unanimidade deferido.

Parágrafo Quinto: por unanimidade deferido.

Parágrafo Sexto: por unanimidade deferido, com retificação da data para 2012 a 2014.

Parágrafo Sétimo: por unanimidade deferido.

Parágrafo Oitavo: por unanimidade deferido.

Parágrafo nono: por unanimidade deferido.

Parágrafo décimo: por unanimidade deferido.

Parágrafo décimo primeiro: por unanimidade deferido.

CLÁUSULA 7ª - DO ADICIONAL E BENEFÍCIOS A EMPREGADOS TRANSFERIDOS E EGRESSOS DE ÁREA INDUSTRIAL: por unanimidade deferida.

Parágrafo Primeiro: por unanimidade deferido.

Parágrafo Segundo: por unanimidade deferido.

Parágrafo Terceiro: por unanimidade deferido.

Parágrafo Quarto: por unanimidade deferido.

CLÁUSULA 8ª - DA ALIMENTAÇÃO: por maioria, deferida, nos termos do voto do Relator, com a seguinte redação para o item b: O valor de R\$ 170,00 (cento e setenta reais), além do valor correspondente a R\$ 80,00 (oitenta reais), referente à assiduidade, com o desconto proporcional de R\$ 40,00 (quarenta reais), de uma a duas faltas injustificadas, e, acima de duas faltas, o trabalhador perderá o valor integral da assiduidade, ou seja, os R\$ 80,00 (oitenta reais), para os trabalhadores da área não industrial, estendendo o valor de R\$ 400,00 (quatrocentos reais) já praticado por algumas empresas para os demais trabalhadores da área industrial. Vencidos os Desembargadores José Luiz Serafini, Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi e Gerson Fernando da Sylveira Novais.

Parágrafo Primeiro: por unanimidade deferido.

Parágrafo Segundo: por unanimidade deferido.

Parágrafo Terceiro: por unanimidade deferido.

Parágrafo Quarto: por unanimidade deferido.

Parágrafo Quinto: por unanimidade deferido.

Parágrafo Sexto: por unanimidade deferido.

Parágrafo Sétimo: por unanimidade deferido.

Parágrafo Oitavo: por unanimidade deferido.

Parágrafo Nono: por unanimidade deferido.

Parágrafo Décimo: por unanimidade deferido.

CLÁUSULA 9ª - DO CAFÉ DA MANHÃ OU DA TARDE: por unanimidade deferida.

CLÁUSULA 10ª - DA PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS: por unanimidade deferida.

Parágrafo Primeiro: por unanimidade deferido.

Parágrafo Segundo: por unanimidade deferido.

Parágrafo Terceiro: por unanimidade deferido.

CLÁUSULA 11ª - DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: por unanimidade deferida.

CLÁUSULA 12ª - DA JORNADA DE TRABALHO: por unanimidade deferida.

Parágrafo Primeiro: por unanimidade deferido.

Parágrafo Segundo: por unanimidade deferido.

Parágrafo Terceiro: por unanimidade deferido.

Parágrafo Quarto: por unanimidade deferido.

CLÁUSULA 13ª - DO CALENDÁRIO DE COMPENSAÇÃO DE DIAS NÃO TRABALHADOS: por unanimidade deferida.

CLÁUSULA 14ª - DA REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS: por unanimidade deferida.

Parágrafo Único: por unanimidade deferido.

CLÁUSULA 15ª - DO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS: por unanimidade deferida.

Parágrafo Primeiro: por unanimidade deferido.

Parágrafo Segundo: por unanimidade deferido.

Parágrafo Terceiro: por unanimidade deferido.

CLÁUSULA 16ª - DO AVISO PRÉVIO INDENIZADO: por unanimidade deferida.

Parágrafo Primeiro: por unanimidade deferido.

CLÁUSULA 17ª - DO PRAZO DE PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS E HOMOLOGAÇÕES: por unanimidade deferida.

Parágrafo Primeiro: por unanimidade deferido.

Parágrafo Segundo: por unanimidade deferido.

Parágrafo Terceiro: por unanimidade deferido.

Parágrafo Quarto: por maioria indeferido. Vencidos os Desembargadores José Luiz Serafini, Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi e Marcello Maciel Mancilha.

Parágrafo Quinto: por maioria indeferido. Vencidos os Desembargadores José Luiz Serafini, Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi e Marcello Maciel Mancilha.

Parágrafo Sexto: por unanimidade deferido.

Parágrafo Sétimo: por maioria indeferido. Vencidos os Desembargadores José Luiz Serafini, Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi e Marcello Maciel Mancilha.

Parágrafo Oitavo: por unanimidade deferido parcialmente, nos termos do voto do Relator.

Parágrafo Nono: por unanimidade deferido.

CLÁUSULA 18ª - DO CARTÃO DE COMPRAS: por unanimidade deferida.

Parágrafo Primeiro: por unanimidade deferido.

Parágrafo Segundo: por unanimidade deferido.

Parágrafo Terceiro: por unanimidade deferido.

Parágrafo Quarto: por unanimidade deferido.

CLÁUSULA 19ª - DOS ALOJAMENTOS: por unanimidade deferida.

CLÁUSULA 20ª - DAS FOLGAS PERIÓDICAS: por unanimidade deferida.

Parágrafo Primeiro: por unanimidade deferido.

Parágrafo Segundo: por unanimidade deferido.

CLÁUSULA 21ª - DA FALTA JUSTIFICADA: por unanimidade deferida.

CLÁUSULA 22ª - DA ESTABILIDADE DA EMPREGADA GESTANTE: por unanimidade deferida.

Parágrafo Único: por unanimidade deferido.

CLÁUSULA 23ª - DA LICENÇA PATERNIDADE: por unanimidade deferida.

Parágrafo Único: por unanimidade deferido.

CLÁUSULA 24ª - DA GARANTIA AO EMPREGADO ACOMETIDO POR DOENÇA COMUM: por unanimidade deferida.

Parágrafo Primeiro: por unanimidade deferido.

Parágrafo Segundo: por unanimidade deferido.

CLÁUSULA 25ª - DA MÃO DE OBRA LOCAL: por maioria, deferida parcialmente, nos termos do voto do Revisor, com a seguinte redação: “Os empregadores deverão priorizar a contratação de mão de obra local”. Vencidos os Desembargadores Jailson Pereira da Silva e Carlos Henrique Bezerra Leite.

CLÁUSULA 26ª - DO QUADRO DE AVISOS: por unanimidade deferida.

CLÁUSULA 27ª - DO CRACHÁ INDIVIDUAL: por unanimidade deferida.

CLÁUSULA 28ª - DAS SUBEMPREENHEIRAS: por unanimidade deferida.

Parágrafo Primeiro: por unanimidade deferido.

CLÁUSULA 29ª - DOS MATERIAIS DE LIMPEZA E HIGIENE: por unanimidade deferida.

CLÁUSULA 30ª - DA ÁREA PARA BICICLETAS: por unanimidade deferida.

CLÁUSULA 31- DA CIPA: por unanimidade deferida.

Parágrafo Primeiro: por unanimidade deferido.

Parágrafo Segundo: por unanimidade deferido.

Parágrafo Terceiro: por unanimidade deferido.

CLÁUSULA 32ª - DO PCMAT: por unanimidade deferida.

Parágrafo Primeiro: por unanimidade deferido.

Parágrafo Segundo: por unanimidade deferido.

Parágrafo Terceiro: por unanimidade deferido.

Parágrafo Quarto: por unanimidade deferido.

CLÁUSULA 33ª - DOS PROGRAMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE: por unanimidade deferida.

Parágrafo Único: por unanimidade deferido.

CLÁUSULA 34ª - DA ASSISTÊNCIA AOS PROGRAMAS DE CONTROLE E DA SAÚDE OCUPACIONAL: por unanimidade deferida.

Parágrafo Primeiro: por unanimidade deferido.

Parágrafo Segundo: por maioria, deferido. Vencidos os Desembargadores Jailson Pereira da Silva e Carlos Henrique Bezerra Leite.

Parágrafo Terceiro: por unanimidade deferido.

CLÁUSULA 35ª - DA REINTEGRAÇÃO DE EMPREGADO AFASTADO: por unanimidade deferida.

Parágrafo Único: por unanimidade deferido.

CLÁUSULA 36ª - DO TRABALHADOR ESTUDANTE: por unanimidade deferida.

CLÁUSULA 37ª - DA EDUCAÇÃO DOS TRABALHADORES: por unanimidade deferida.

CLÁUSULAS DE NATUREZA SINDICAL

CLÁUSULA 38ª - DO ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS AOS CANTEIROS: por unanimidade deferida.

Parágrafo Primeiro: por unanimidade deferido.

Parágrafo Segundo: por unanimidade deferido.

CLÁUSULA 39ª - DOS ACORDOS COLETIVOS: por unanimidade deferida.

CLÁUSULA 40ª - DA ESTABILIDADE DA COMISSÃO: por unanimidade deferida, nos termos do voto do Relator.

Parágrafo Único: por unanimidade deferido.

CLÁUSULA 41ª - DOS EMPREGADOS REPRESENTANTES SINDICAIS LABORAIS: por unanimidade deferida.

Parágrafo Primeiro: por unanimidade deferido, nos termos do voto do Relator.

Parágrafo Segundo: por unanimidade deferido.

Parágrafo Terceiro: por unanimidade deferido.

Parágrafo Quarto: por unanimidade deferido.

CLÁUSULA 42<sup>a</sup> - DOS EMPREGADOS DIRIGENTES SINDICAIS  
LABORAIS: por unanimidade deferida.

Parágrafo Primeiro: por unanimidade deferido.

Parágrafo Segundo: por unanimidade deferido.

CLÁUSULA 43<sup>a</sup> - DAS CONTRIBUIÇÕES AOS SINDICATOS LABORAIS:  
por unanimidade deferida.

Parágrafo Primeiro: por unanimidade deferido, nos termos do voto do Relator.

Parágrafo Segundo: por unanimidade deferido.

Parágrafo Terceiro: por unanimidade deferido.

Parágrafo Quarto: por unanimidade deferido.

Parágrafo Quinto: por unanimidade deferido.

Parágrafo Sexto: por unanimidade deferido.

CLÁUSULA 44<sup>a</sup> - DA COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO  
PRÉVIA: por unanimidade deferida.

CLÁUSULA 45<sup>a</sup> - DA CONTRIBUIÇÃO PATRONAL: por unanimidade,  
deferida parcialmente, nos termos do voto do Relator.

Parágrafo Primeiro: por unanimidade deferido.

Parágrafo Segundo: por unanimidade deferido.

CLÁUSULAS DE TRABALHO EM ÁREAS DE MONTAGEM INDUSTRIAL

CLÁUSULA 46<sup>a</sup> - DA ABRANGÊNCIA: por unanimidade deferida.

Parágrafo Único: por maioria deferido. Vencido o Desembargador Gerson  
Fernando da Sylveira Novais.

## CLÁUSULA DE NATUREZA ECONÔMICA

CLÁUSULA 47ª - DOS SALÁRIOS NAS ÁREAS INDUSTRIAIS E MONTAGEM: por maioria, deferida, com retificação de data para 10 de maio de 2012. Vencida a Desembargadora Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi.

Parágrafo Primeiro: por maioria, deferido, com retificação de data para 01/05/2011 a 30/04/2012. Vencida a Desembargadora Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi.

## CLÁUSULAS DE NATUREZA SOCIAL

CLÁUSULA 48ª - DAS HORAS EXTRAS EM ÁREAS INDUSTRIAIS: por maioria deferida. Vencidos os Desembargadores Cláudio Armando Couce de Menezes, Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi e Gerson Fernando da Sylveira Novais.

CLÁUSULA 49ª - DA ALIMENTAÇÃO SUPLEMENTAR EM ÁREA INDUSTRIAL: por unanimidade, prejudicada, ante o julgamento da matéria na cláusula 3ª.

Parágrafo Primeiro: por maioria indeferido. Vencidos os Desembargadores José Luiz Serafini e Marcello Maciel Mancilha.

Parágrafo Segundo: por maioria deferido. Vencidos os Desembargadores Jailson Pereira da Silva e Gerson Fernando da Sylveira Novais.

CLÁUSULA 50ª - REEMBOLSO DE CUSTO DE PASSAGEM: por unanimidade deferida.

CLÁUSULA 51ª - DO DESLOCAMENTO DOS EMPREGADOS: por unanimidade deferida.

## CLÁUSULAS GERAIS

CLÁUSULA 52ª - DO DIA DA CATEGORIA: por unanimidade deferida.

CLÁUSULA 53ª - DAS PENALIDADES: por unanimidade deferida.

Parágrafo Primeiro: por unanimidade deferido.

Parágrafo Segundo: por unanimidade deferido.

Parágrafo Terceiro: por unanimidade deferido.

CLÁUSULA 54ª - DAS DÚVIDAS: por unanimidade deferida.

Vitória - ES, 04 de julho de 2012.

**DESEMBARGADOR CLÁUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES**  
**Redator designado**