

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

Ana Rita Corrêa Pinto Nakada

GREVE SOB A PERSPECTIVA DO TRABALHADOR, A PARTIR DA ANÁLISE DE
UM CASO CONCRETO

Porto Alegre
2015

ANA RITA CORRÊA PINTO NAKADA

GREVE SOB A PERSPECTIVA DO TRABALHADOR, A PARTIR DA ANÁLISE DE CASO CONCRETO

Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização em Direito do Trabalho apresentado como requisito para obtenção do grau de Especialista em Direito do Trabalho pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Rossal de Araújo

Porto Alegre
2015

RESUMO: Este Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização em Direito do Trabalho tem por finalidade informar a origem, o conceito, a natureza jurídica e definição do direito de greve, bem como a sua evolução histórica no Brasil para então poder analisar o direito de greve sob a perspectiva da lei e dos trabalhadores grevistas, a partir da análise de um caso concreto. Os trabalhadores enfrentam judicialmente questões relativas as garantias e os limites quanto ao exercício do direito de greve, o que evidencia que ainda há várias questões a evoluir no direito de greve.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	05
2	GREVE: UMA FORMA DE PRESSÃO PARA SOLUÇÃO DO CONFLITO COLETIVO.....	07
2.1	ORIGEM E EVOLUÇÃO HISTÓRICA.....	09
2.2	DEFINIÇÃO DE GREVE.....	16
2.3	NATUREZA JURÍDICA E FUNDAMENTOS.....	18
2.4	DIREITO DE GREVE NO BRASIL.....	20
3	A GREVE NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.....	31
3.1	CAMPO DE APLICAÇÃO	33
3.2	CONCEITO.....	35
3.3	SUJEITO ATIVO.....	37
3.4	OBJETO. GREVES POLÍTICAS E GREVES DE SOLIDARIEDADE.....	39
3.5	OPORTUNIDADE E PROCEDIMENTO. AVISO PRÉVIO.....	41
3.6	SERVIÇOS E ATIVIDADES ESSENCIAIS.....	43
3.7	SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. SALÁRIOS.....	46
3.8	TERMO DA GREVE.....	48
3.9	DIFICULDADES DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45.....	49
3.10	GREVE APÓS A DECISÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	50
3.11	GREVES E ATOS ABUSIVOS.....	51
3.12	RESPONSABILIDADE TRABALHISTA, CIVIL E PENAL.....	55
4	A GREVE SOB A PERSPECTIVA DO TRABALHADOR, A PARTIR DA ANÁLISE DE UM CASO CONCRETO.....	58
5	CONCLUSÕES.....	62
	REFERÊNCIAS.....	63
	ANEXO A – PROCESSO Nº 0021466-26.2014.5.04.0001.....	64

INTRODUÇÃO

A greve, assim considerado como fato social por excelência e que é observada e acompanhada pela sociedade, ainda que esta, como um todo, não seja parte diretamente interessada no dissídio entre trabalhadores e empresários, tem, pois, dimensão maior do que a dos atores que nela se envolvem. É, portanto, de interesse social a sua regulamentação pelas instituições do Direito, tanto pelo legislador através do direito positivo como pelos operadores do direito, através da doutrina, jurisprudência e aplicação de fato aos casos concretos.

No presente trabalho, a par da informação da origem, conceito, natureza jurídica e definição do Direito de Greve, propõe-se apresentar-se o mesmo sob sua forma estática, tal como instituído e regulamentado pela lei vigente, em contraponto com a sua aplicação aos casos concretos, vale dizer, pela jurisprudência, a qual acompanha a evolução e as mudanças que o mundo do capital e do trabalho impõe às relações sociais de trabalho, cujo embate maior no mais das vezes resulta na paralisação coletiva dos trabalhos, isto é, na greve. O fulcro deste estudo é, após a apresentação antes referida, analisar, através do exame de um caso concreto, a aparente insuficiência do instituto em questão para a garantia do seu pleno exercício por parte dos trabalhadores, sob o cerne da garantia do pagamento dos salários do período.

A doutrina sobre o Direito de Greve, em que pese tente acompanhar a evolução deste instituto através dos tempos, superando o mero historiar da regulamentação da greve pelo direito positivo, contemplando as greves de solidariedade e aquelas intermitentes, por exemplo, pouco espaço dedicam à questão aqui proposta, a garantia do pagamento dos salários do período de paralisação como elemento garantidor necessário ao pleno exercício desse Direito. Ainda que hodiernamente a jurisprudência venha garantindo o pagamento dos salários **durante** a paralisação coletiva dos trabalhos e a sua respectiva negociação, encerrada a greve sem disposição expressa a regulamentar o pagamento daquele período, o mesmo, via de regra, não é garantido pelo Direito Laboral, o que aparentemente se contrapõe a sua natureza alimentar, que é um direito indiscutivelmente superior ao da remuneração como contraprestação ao trabalho, sobrepondo-se sua natureza contratual à natureza alimentar e social.

Considerou-se neste estudo que sendo a greve o resultar de uma frustração negocial, dever-se-ia também regulamentar as condições que levam a sua instauração, estimulando verdadeiramente as partes ao consenso, ao dispor aos trabalhadores dos instrumentos necessários e suficientes para que o exercício do direito de greve seja uma das últimas atitudes a serem tomadas. E quando exercido este direito, inclusive em sua especial dimensão de **direito negativo**, a autorizar alguém a causar prejuízo a outrem, que esse exercício não implique no prejuízo de outro direito, tão importante quanto, que é aquele de natureza alimentar, de subsistência do trabalhador, exigência natural esta que não é afastada ou diminuída pela paralisação coletiva dos trabalhos. E para que não se diga que a simples garantia do pagamento dos salários do período de greve estimularia ou possibilitaria o abuso deste direito, importa ainda analisar-se, em cada caso, os motivos que ensejaram a paralisação, sob todos os aspectos, inclusive aquele que garanta a irredutibilidade dos salários na data-base face à perda do seu poder aquisitivo por conta da inflação.

A bibliografia pesquisada para este estudo abrangeu a totalidade da doutrina recomendada, enquanto que o caso concreto trazido a análise serviu de suporte para apontar as dificuldades encontradas pelos trabalhadores.

2. GREVE: UMA FORMA DE PRESSÃO PARA A SOLUÇÃO DO CONFLITO COLETIVO

O conflito de trabalho é o litígio entre trabalhadores e empresários ou entidades representativas de suas categorias sobre determinada pretensão jurídica de natureza trabalhista, com fundamento em norma jurídica vigente ou tendo por finalidade a estipulação de novas condições de trabalho.¹

Os conflitos de trabalho podem ser classificados em conflitos individuais e conflitos coletivos.

Os conflitos individuais envolvem interesses particulares de A ou B, ou seja, de trabalhadores e empresários determinados e identificáveis.

Os conflitos coletivos, ao contrário, envolvem o interesse de determinados grupos, considerando cada um desses grupos como unidade, quer sejam eles categorias inteiras ou, apenas, parte de certa categoria econômica ou profissional.²

Nos conflitos individuais entram em atrito interesses concretos e particulares dos litigantes, nos conflitos coletivos o dissídio se forma em torno de interesses gerais e abstratos.³

Por outras palavras: Nos primeiros, as partes defendem interesses próprios, seus e de mais ninguém, resultantes de situações ou prerrogativas pessoais. Nos segundos, o dissídio tem sua fonte de pretensão que não constitui privilégio deste ou daquele trabalhador, deste ou daquele empresário, pertencendo, sim, ao grupo profissional ou econômico, no qual perdem a identidade pessoal aos trabalhadores e empresários que dele participam.

¹ DE LA CUEVA, Mário – *Derecho Mexicano del Trabajo*, 2º vol., pág.757, 1949, México. In: Russomano, Mozart Victor, 1922 – Princípios gerais de direito sindical 2ª ed. (ampliada e atualizada) - Rio de Janeiro: Forense 2002. p. 226.

² *Ibidem*

³ *Ibidem*, p. 227.

Em 1938, foi proposta e adotada pela Organização Internacional do Trabalho – com base, sobretudo na doutrina e na experiência dos juristas escandinavos – nova distinção, que classificou os conflitos de trabalho em conflitos de natureza jurídica e conflitos de natureza econômica, também denominados (sobretudo nas obras estrangeiras) conflitos de interesses.⁴

Distinguem-se os conflitos de natureza jurídica dos conflitos de natureza econômica a circunstância de que, nos primeiros, se discute a pretensão sustentada por norma jurídica vigente, nos segundos, a pretensão jurídica consiste na criação de normas que revisam ou criam condições de trabalho⁵.

Há uma idéia muito divulgada, particularmente entre os juristas brasileiros, no sentido de que as conexões existentes entre os dois critérios anteriormente expostos para classificação dos conflitos de trabalho se resumem a esta alternativa:

- a) Os conflitos individuais são, sempre, conflitos de natureza jurídica;
- b) Os conflitos coletivos podem ser, indistintamente, de natureza jurídica e de natureza econômica.⁶

Além dos conflitos individuais ou coletivos, jurídicos ou econômicos (que são conflitos de trabalho em suas formas puras ou próprias) existem outros conflitos que a estes se vinculam, embora não caibam, com justeza, na definição articulada a propósito dos conflitos de trabalho.⁷

Há diversas modalidades de conflitos impróprios ou impuros – assim denominados porque não resultam, diretamente, da oposição de interesses dos trabalhadores e dos empresários, com fundamento na relação de emprego.⁸ Entre

⁴ *Ibidem*, p. 230.

⁵ *Ibidem*, p. 231.

⁶ *Ibidem*.

⁷ *Ibidem*, p. 233.

⁸ *Ibidem*, p. 234.

eles, identifica-se, exemplificativamente, os conflitos intersindicais coletivos (entre os sindicatos representativos, ao mesmo tempo e no mesmo lugar e da mesma categoria); conflitos intersindicais não-coletivos (decorrente de obrigações assumidas pelos sindicatos convenientes); conflitos intra-sindicais (decorrente da administração do sindicato ou entre estes e seus associados). Esses conflitos se exaurem, geralmente, através das decisões dos órgãos superiores do sindicato, provocados pelo recurso da parte interessada. Mas, nada impede que as decisões internas das administrações sindicais sejam objeto de revisão por via judicial.⁹

Frente ao conflito coletivo de trabalho, duas são as posições possíveis, de parte dos litigantes: o entendimento direto para obter a fórmula adequada e o recurso a terceiros ou órgãos alheios ao conflito, que nele interferem, apenas indiretamente para coordenar, indicar ou impor a solução justa.

As soluções diretas dos conflitos coletivos são, apenas, duas: a) a negociação sindical; b) a *greve ou lock-out*.¹⁰

Neste trabalho pretende-se estudar uma das formas de solução direta do conflito coletivo de trabalho: a greve. Para tanto, abordar-se-à sua evolução histórica; definição; natureza jurídica e fundamentos.

2.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Entre as formas de solução direta dos conflitos, a greve é aquela que sugere, ainda hoje, mais ampla margem de controvérsias, a começar pelas suas origens históricas.

Traçando-se, em larga perspectiva, as mais remotas origens dos movimentos coletivos com finalidades reivindicatórias, os historiadores apontam certas ocorrências antigas que, na verdade, não podem ser classificadas como greves.¹¹

⁹ *Ibidem*.

¹⁰ *Ibidem*, p. 239.

Há quem indique o êxodo dos hebreus, ao abandonarem o Egito, como um desses primeiros movimentos de massa, como há aqueles que se reportam ao século V a.C., quando plebeus se retiraram de Roma para o Monte Arentino, em rebelião contra privilégios políticos e sociais dos patrícios.

Outros lembram a luta de classe entre os fenícios. A sociedade local era dividida em estratos bem demarcados e, em várias ocasiões, os trabalhadores utilizados em serviços públicos se abstiveram, coletivamente, de continuar em serviço.

Esses fatos – historicamente comprovados – revelam precocidade dos movimentos coletivos entre os trabalhadores, mas não constituem greves, no sentido estrito em que tomamos o vocábulo.

Na verdade, hoje se considera tranquilamente assente a idéia de que a greve, com as características que se atribuem, é peculiar à Idade Moderna, coincidindo sua origem, mais precisamente com o nascimento da grande indústria.¹²

Vivendo-se numa época de constantes revoluções na ciência e na técnica que, pela rapidez com que se sucedera, mal permitiam que se sentisse as profundas transições; passando-se da energia do carvão para a do petróleo, para a da eletricidade e já marchando para a era atômica, só com dificuldades pode-se imaginar como teve um sentido realmente de revolução a industrialização do mundo com a aparecimento da máquina, substituindo o braço humano, único motor para girar teares ou rodas de prelo.

¹¹ Cf. entre outros, Hector Humeres Magnan, *La Huelga*, págs. 27 e segs., 1957, Santiago do Chile; Gordon Carter, “História del Derecho de Huelga en Inglaterra”, in *Revista de Derecho Contemporânea*, nº 1, 1963, págs., 124 e segs., Bruxelas; Hélène Sinay, “La Grève” in G.H. Camerlynck, *Trate de Droit du Travail*, 6º vol., págs. 12 e sgs., 1966, Paris, enriquecido, em edição posterior, pela contribuição de Jean – Claude Javillier (2ª Ed., 1984, Paris). In: Russomano, Mozart Victor, 1922 – Princípios gerais de direito sindical 2ª ed. (ampliada e atualizada) – Rio de Janeiro: Forense 2002. Pág. 242.

¹² *Ibidem*, p. 242 - 243.

O invento da lançadeira mecânica em 1733 e, a seguir, da cardadeira e da fiandeira de Hargreaves; o tear mecânico e a etampadora de Bell, tudo isso em menos de um século, alterou todo o sistema de fabricação vigente há mais de um milênio. Os moinhos, as cervejarias e as fundições, até então existentes como indústrias, pois tudo o mais era artesanato familiar, nada mais representavam, como ordem de grandeza, diante das fábricas para o aproveitamento da lã e do algodão, reunindo centenas de operários sob um mesmo teto. Ao mesmo tempo, o carvão era submetido a novos processos industriais alcançando sua transformação em coque, aumentando seu rendimento e permitindo a utilização de uma série variada de subprodutos. Surgia a máquina a vapor e a caldeira passava da fábrica para o navio e para a locomotiva.

A indústria do ferro, por sua vez, ganhava novos rumos, primeiro com a utilização de carvões minerais, depois com a construção de altos fornos.¹³

Abriam-se as portas de um novo mundo de técnica e de progresso, atraindo para os centros urbanos os trabalhadores que, até então quase só tinha oportunidade de ganhar a vida no amanho da terra explorada pelos terratenentes, ou na guarda do gado.

Havia, então, uma febre de produção e enriquecimento: - “Os povos europeus modernos pouco se assemelham aos povos antigos. O desejo de enriquecer parece não fazer dos países da Europa mais do que uma imensa fábrica; pensa-se mais em produção e consumo do que em felicidade”, - dizia Sieyes, em 27 de setembro de 1789, na Assembléia Francesa.¹⁴

Dois anos mais tarde era Marat quem conclamava os trabalhadores a se rebelarem contra os patrões, induzia-os a impor suas condições e exigências, mas ao mesmo tempo, se apavorava diante do desaparecimento das corporações, afirmando que a livre competência na conquista de empregos arruinaria a própria

¹³CATALÁ RUIZ, Marcelo – “*Historia y doctrina político social*”. In: VIANNA, SEGADAS – GREVE Direito ou Violência? – 1959 – ed. – Livraria Freitas Bastos – Rio de Janeiro. p.25.

¹⁴JAURÉS, Jean – “*Historia socialista de la Revolución Francesa*”. In VIANNA, Segadas – GREVE Direito ou Violência? – 1959 – ed. – Livraria Freitas Bastos – Rio de Janeiro. p. 26.

classe trabalhadora que, ambiciosa e insensata, lançar-se-ia numa competência de produção que seria volumosa e mal acabada.

Elogiava-se e condenava-se a industrialização, num mundo ainda não preparado para recebê-la com aquela quantidade de artigos manufaturados e, especialmente, de tecidos, quando os meios de troca pelo comércio com o exterior eram restritos.

Na Inglaterra, na segunda década do século XIX, a terminação da guerra napoleônica provocara uma profunda depressão das indústrias existentes fomentadas pela própria guerra, com a brusca suspensão das encomendas nas fábricas de canhões, nas de pano e couro e, também, de todas as indústrias de ferro. Meio milhão de homens ficara ao desemprego, dentre os que estavam mobilizados no exército da armada e nos serviços auxiliares; a adoção de maquinaria a vapor reduzia as possibilidades de obtenção e se agravava, em plena fase da revolução industrial, a crise social e econômica. Os trabalhadores rurais incendiavam lavouras e, nas cidades, operários destruíam fábricas, atribuindo à maquinaria a falta de trabalho. Esse movimento chegou a se denominar “luddismo”, pelo fato de, em Leicestershire, um tal de Ned Ludd, num acesso de furor, ter destruído teares de uma fábrica. Em Londres, em 2 de dezembro de 1816, a multidão reuniu-se na *City* e daí seguiu saqueando lojas comerciais e destruindo maquinaria de fábricas, insuflada por agitadores políticos que apontavam a industrialização como causa de sua miséria e desemprego.¹⁵

Também na França, relata Henri Sée, “em Ruão, um motim popular destruiu, em julho de 1789, o estabelecimento de Brisout de Barneville; porém sob o Primeiro Império não se assinala nenhum ato de violência. A partir de 1815, as manifestações contra o maquinismo tornaram-se mais freqüentes, mas sem se tomar, no entanto, as mesmas proporções que na Inglaterra, porque a evolução era mais lenta”.¹⁶

¹⁵ *Ibidem*, p. 26 - 27.

¹⁶ SÉE, Henri – “As origens do capitalismo moderno”. In: VIANNA, Segadas – GREVE Direito ou Violência? – 1959 – Ed. – Livraria Freitas Bastos – Rio de Janeiro. p. 27.

A organização de indústrias nos centros urbanos, reunindo milhares de homens, provocando problemas de abastecimento e de higiene, aproximando indivíduos que tinham as mesmas queixas e os mesmos problemas, facilitaria seu entendimento para ações em conjunto.

As greves sucediam-se; em 1831, verificava-se a de Lião, com gravíssimas conseqüências e, em 1844, a das minas da Silésia. “Não passa uma semana, não passa um só dia sem que se recorra a uma greve”, comentava Engels.¹⁷

Na Itália, em vinte anos, de 1879 a 1899, verificaram-se 2483 greves com perda de seis milhões de dias de trabalho; na Inglaterra, só em 1899, tiveram lugar 1145 e, nos Estados unido, a famosa greve Pullmann, de Chicago, em 1894, causou prejuízos então avaliados em 800.000.00 de dólares.¹⁸

Pagava a evolução industrial, em proporções sempre crescentes, sua cota na criação do problema dos grandes aglomerados de trabalhadores, que teria como conseqüência, que ainda sente-se, a luta de classes. As greves iriam se transformar numa arma de agitação social, com objetivos políticos, visando à destruição do regime capitalista que a revolução industrial criara e fortalecera.¹⁹

A indústria crescia, realmente, em gigantescas proporções, produzindo-se a concentração dos meios de produção e conseqüente aparecimento do capitalismo industrial.

As populações urbanas conseqüentemente, aumentavam em proporções quase paralelas. Nos Estados Unidos, em 1870, para 38 milhões de habitantes, havia 10 milhões nas cidades e o restante nas zonas rurais; em 1910, para 91 milhões de habitantes, 42 milhões estavam nas cidades e 49 nos campos; e 1940 a população das cidades já superava em muito a dos campos com os seguintes números respectivamente: 74.000.000 e 57.000.000.²⁰

¹⁷ Engels – “*Condition of the working in England*” *apud ibidem*.

¹⁸ *Ibidem*, p.28.

¹⁹ *Ibidem*, p. 28.

²⁰ *Ibidem*, p. 29.

Na Alemanha, em 1865, havia 26 milhões de habitantes na zona rural e cerca de 3 milhões nas cidades de mais de 100.000 habitantes; em 1900, enquanto estacionava com 27 milhões a população rural, a das grandes cidades crescia para 9 milhões.²¹

Nessas grandes massas urbanas os trabalhadores das indústrias representavam sensíveis parcelas, tendo crescido de 950.000 em 1849, para 6.500.000 em 1914, nos Estados Unidos, e de 3.500.00 para 9.500.000, entre 1875 e 1907, na Alemanha.²²

Paralelamente a esses crescimentos, tanto das populações urbanas como do operariado industrial, se verificavam crises econômicas, porque o baixo nível aquisitivo das massas rurais e o excesso de mão de obra nas cidades, tudo isso aliado à técnica da produção, importava na baixa dos salários, no aumento dos braços disponíveis e na existência de bens manufaturados em excesso.

Com a expansão política dos países europeus e a crescente imigração para os Estados Unidos, abriam-se novos mercados. Nessa nova época, apesar da contínua evolução técnica, o aumento dos mercados consumidores assegurou novamente o emprego para grandes massas obreiras, atraindo mais trabalhadores para as cidades e agravando o problema das concentrações urbanas.

Por outro lado, no campo industrial processava-se a concentração de empresas, com o desaparecimento das pequenas oficinas domiciliares. Nos Estados Unidos esse processo de concentração foi tão sensível que o número de empresas independentes na indústria caiu de 2.334.000 em 1878 para 2.084.000 em 1907, apesar de haver a produção industrial crescido da ordem de 17 para quase 100.

Os trabalhadores que, outrora, sempre imaginavam poder um dia montar a sua própria oficina, verificavam que isso seria impossível diante da força opressora das grandes fábricas. Compreendiam que não lhes restava senão ser operários a vida

²¹ *Ibidem*, p. 29.

²² STERNBERG, Fritz – “Capitalismo o socialismo?” apud VIANNA, Segadas – GREVE Direito ou Violência? – 1959 – Ed. – Livraria Freitas Bastos – Rio de Janeiro. p. 29.

inteira e, então, deveriam lutar, como operários, para uma vida melhor. Essa luta contra a grande empresa não poderia ser do homem isolado, mas de todo o pessoal da fábrica, de todo o pessoal de todas as fábricas. Como bem observou Kleinwachter,²³ “quando vêm os maus tempos, os homens se reúnem para lamentar em conjunto seu sofrimento e para encontrar os meios de ajuda mútua. Assim procederam também os primeiros trabalhadores. A opressão que sofriam dos patrões provocava, naturalmente, a idéia de reagir contra isso. E como a luta era ineficaz se um só ou apenas alguns abandonassem o trabalho, havia de se impor, logicamente, a conclusão de que se todos o fizessem ao mesmo tempo (a greve), se estaria fazendo uma pressão eficaz sobre o empresário”.²⁴

Para que essa pudesse ser eficiente, reuniam-se os operários nas uniões e nos sindicatos. Estabeleciam-se as características de uma classe proletária e de uma classe patronal, de maneira bem acentuada, com interesses divergentes, quando não nitidamente opostos. O “Manifesto comunista” de 1848 continha uma crítica profunda àquele estado de coisas e pregava a união dos trabalhadores do mundo para transformar o regime social vigente.²⁵ “ Foi, - diz Evaristo de Moraes Filho -, um choque para as classes dominantes e para os governos constituídos. Era o início de um movimento internacional operário, com fins revolucionários”.²⁶

Nestes períodos não houve um assentimento geral, unânime e automático, quanto ao exercício da greve. Ao contrário, os eixos de transformações ideológicas, quase sempre, se movem lentamente.

Ocorreram, pouco a pouco, profundas metamorfoses sociais. Os trabalhadores – aglutinados em seus sindicatos – adquiriram maior poder de expressão e reivindicação. A burguesia tratou de cortejar as massas obreiras, canalizando-as no sentido de suas aspirações eleitorais.

²³ *Ibidem*, p. 29 - 30.

²⁴ KLEINWACHTER – Economia Política” apud VIANNA, Segadas – GREVE Direito ou Violência? – 1959 – Ed. – Livraria Freitas Bastos – Rio de Janeiro. p. 30 - 31.

²⁵ *Ibidem*, p. 31.

²⁶ Evaristo de Moraes Filho – “Introdução ao Direito do Trabalho” apud VIANNA, Segadas – GREVE Direito ou Violência? – 1959 – Ed. – Livraria Freitas Bastos – Rio de Janeiro. p. 31.

Essas metamorfoses do espírito da época, claramente, foram aceleradas pelas idéias democrático-liberais, mais haveriam de ser sofreadas a partir do século XIX. Se a greve não voltou a ser considerada um delito, a ela se opuseram, novamente, sérias reservas, inclusive, quanto ao esforço para conceituá-la como direito.

Assim, a greve – fato isolado na antiguidade, quase sempre sem conteúdo realmente profissional – passou a ser fenômeno reiterado com o advento da Grande Indústria. A doutrina da Revolução Francesa, por sua vez, definiu-a como prerrogativa do trabalhador e, bruscamente transformou o delito em direito. Logo depois, porém, a partir do século XIX até nossos dias, abre-se o grande debate sobre sua natureza jurídica. E indo-se mais longe, precisamente porque a greve não é conflito e, sim, *o instrumento usado para solucionar o conflito*, pergunta-se se constitui o meio mais adequado de resolver os dissídios coletivos de trabalho.²⁷

2.2 DEFINIÇÃO DE GREVE

A greve é estudada em diversos ramos das ciências sociais, como a sociologia, que se ocupa de retratá-la como ocorre na infraestrutura social, do levantamento das greves como são como fator de pressão de um grupo social, do seu número e motivos, dos setores de atividade onde é mais freqüente, enfim, da greve como movimento operário tal como se dá e não como descrevem as leis; ângulo que amplia muito o universo em estudo e que compete aos sociólogos.

O conceito jurídico de greve não oferece dificuldade, uma vez que é incontroverso que se configura como tal a paralisação combinada do trabalho para o fim de postular uma pretensão perante o empresário; não é greve ensinam os juristas, a paralisação de um só trabalhador, de modo que a sua caracterização pressupõe um grupo que tem interesse comum.²⁸

Para Segadas Vianna, boa é a definição de Nicolas Pizarro Suarez: - “Greve é a suspensão temporal do trabalho, resultante de uma coalizão operária, - acordo de um

²⁷ RUSSOMANO, Mozart Victor, 1922 – Princípios gerais de direito sindical 2ª ed. (ampliada e atualizada) – Rio de Janeiro: Forense 2002. p. 244 - 245.

²⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro – Compêndio de direito sindical – 6ª ed.- São Paulo : LTr, 2009. pág.568.

grupo de trabalhadores para a defesa de interesses comuns -, que tem por objeto obrigar o patrão a aceitar suas exigências e conseguir, assim, um equilíbrio entre os diversos fatores da produção, harmonizando os direitos do Trabalho com os do Capital”.²⁹

Para o professor Cesarino Júnior é acertada a definição de P. Muller: - “a greve é a recusa coletiva e combinada do trabalho no fim de obter, pela coação exercida sobre os patrões, sobre o público ou sobre os poderes do Estado, melhores condições de emprego ou a correção de certos males dos trabalhadores”.³⁰

No projeto de Código do Trabalho apresentado por Segadas Vianna ao Congresso Nacional, greve era definida no art. 627: - “ Greve legal é o abandono coletivo e temporário do trabalho, deliberado pela vontade da maioria dos trabalhadores de uma seção, de uma empresa ou de várias empresas, e realizada nos termos previstos nesta lei, com o objetivo de obter reconhecimento de direitos ou atendimento de reivindicações que digam respeito à profissão.”³¹

Greve, segundo o texto da Lei nº 7.783 de 1989, é a “suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador” (art. 2º).

Pode-se definir também a figura, à luz da amplitude a ela conferida pela Constituição do Brasil (art. 9º) e em vista da prática histórica do Direito do Trabalho, de modo mais abrangente. Seria a paralisação coletiva, provisória, parcial ou total, das atividades dos trabalhadores em face de seus empregadores ou tomadores de serviços, com o objetivo de lhes exercer pressão, visando a defesa ou conquista de interesses coletivos, ou com objetivos sociais mais amplos.³²

²⁹ SUAREZ, Nicolaz Rozario – “*La huelga nel derecho mexicano*”. In VIANNA, Segadas – GREVE Direito ou Violência? – 1959 – Ed. – Livraria Freitas Bastos – Rio de Janeiro

³⁰ JÚNIO, Cesário – “Direito Social Brasileiro”. In VIANNA, Segadas – GREVE Direito ou Violência? – 1959 – Ed. – Livraria Freitas Bastos – Rio de Janeiro, pág. 66.

³¹ VIANNA, Segadas – GREVE Direito ou Violência? – 1959 – Ed. – Livraria Freitas Bastos – Rio de Janeiro, pág. 66.

³² NASCIMENTO, Amauri Mascaro – Compêndio de direito sindical – 6ª ed.- São Paulo : LTr, 2009, p.170 - 171.

Por fim, registra-se a origem do termo greve, na França, e mais justamente em Paris, onde trabalhadores se reuniam na “*place de Grève*”. Diz Cabanellas: - “ Era esta um grande terreno sem construções, sobre o qual o rio havia acumulado grande quantidade de areia e pedrinhas, de onde veio o seu nome, antes que se construíssem os cais para canalizar o leito do Sena. Durante muito tempo os operários sem trabalho se reuniam nessa praça e era ali que os patrões os procuravam e contratavam. Quando os operários estavam descontentes iam para a “*grève*”, o que literalmente queria dizer para a “*place de Grève*”, esperando melhores propostas”.³³

O termo “greve” passou para o Brasil, onde existe o vocábulo “*paredo*” com o mesmo significado. Em espanhol a denominação é “*huelga*” e em italiano “*sciopero*”.³⁴

2.3 NATUREZA JURÍDICA E FUNDAMENTOS

A natureza jurídica da greve, hoje, é de um direito fundamental de caráter coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas. É exatamente nesta qualidade e com esta dimensão que a Carta Constitucional de 1988 reconhece esse direito (art. 9º).

É direito que resulta da liberdade de trabalho, mas também, na mesma medida, da liberdade associativa e sindical e da autonomia dos sindicatos, configurando-se como manifestação relevante da chamada autonomia privada coletiva, própria às democracias. Todos estes fundamentos, que se agregam no fenômeno grevista, embora preservando suas particularidades, conferem a esse direito um *status* de essencialidade nas ordens jurídicas contemporâneas. Por isso é direito fundamental nas democracias.

Não há dúvida quanto à greve ser, originalmente, uma modalidade de autotutela, de coerção coletiva. Contudo, sua consagração nas ordens jurídicas

³³ CABANELLAS, Guillermo – “ Tratado de Derecho Laboral”. In VIANNA, Segadas – GREVE Direito ou Violência? – 1959 – Ed. – Livraria Freitas Bastos – Rio de Janeiro, p. 68.

³⁴ VIANNA, Segadas – GREVE Direito ou Violência? – 1959 – Ed. – Livraria Freitas Bastos – Rio de Janeiro, p. 68.

democráticas, como direito fundamental, conferiu-lhe não somente força, mas também civilidade. Nesta última medida, a figura ultrapassou o caráter de mera dominação da vontade de um sujeito sobre o outro, como inerente à autotutela.

A consagração do instituto como direito tem levado ao surgimento de interessantes variantes conceituais, tais como, direito de igualdade, direito instrumental, direito potestativo e superdireito. Não se pode afirmar serem exatamente incorretas tais variantes conceituais; porém são incompletas, dotadas de visão algo parcial relativamente ao fenômeno da greve.

A idéia de direito de igualdade sustenta que o movimento paredista é o grande mecanismo viabilizador da efetiva aproximação de poderes, de igualização, entre trabalhadores, coletivamente considerados, e empregador. É o mecanismo que potencialmente estabelece equivalência entre os contratantes coletivos, pois concentra o grande momento em que os poderes empresariais são, de fato, postos em questão.

Esta noção é válida, consistindo, aliás, em um dos fundamentos de afirmação da greve nas sociedades democráticas. Mas não esgota o instituto, em face da amplitude que o caracteriza.

A idéia de direito instrumental também é correta, pois a greve é, de fato, mecanismo de pressão para o alcance de reivindicações coletivas dos trabalhadores. Porém a noção é insuficiente, até mesmo tímida, para traduzir o conjunto complexo de atos, condutas e efeitos concentrados em um movimento paredista. O caráter instrumental da greve é inegável (assim como instrumentais são o processo judicial, o trabalho e inúmeros atos praticados pelos indivíduos na vida pessoal e social, sem que isso explique toda a natureza de tais institutos e condutas). Assim, reconhecer-se o caráter instrumental da greve não significa que se deva reduzir sua natureza jurídica a esse exclusivo aspecto.

A idéia de direito potestativo resulta, em certa medida, na noção de autotutela inerente à greve. Porém, não pode mais ser acolhida nas ordens jurídicas civilizadas. Há traços de potestatividade, é claro, nos movimento paredistas; contudo, o Direito

não mais permite que tal relevante conduta coletiva mantenha-se na dimensão incontrastável que é própria aos direitos potestativos. Conforme já exposto, a consagração da greve nas ordens jurídicas democráticas como direito fundamental, conferiu-lhe não somente força, mas também civilidade. Nesta última medida, a figura ultrapassou o caráter de mero exercício protestativo da vontade coletiva, incontrastável em face das regras ou principais contrapostos. Há limites, afinal, ainda que autuados às greves, mesmo em ordens constitucionais firmemente democráticas (como expresso pelo art. 9º da Carta de 1988).

A idéia de superdireito tem importantes elementos de verdade: a greve, como direito coletivo, traduz, exercício privado e grupal de coerção, prevalecendo, em certa medida sobre outros direitos tradicionais do empregador e, até mesmo, da própria comunidade. Além disso, é movimento social que muitas vezes, intenta ultrapassar o Direito construído, alterá-lo, reconstituí-lo.

Contudo, a expressão pode ensejar enganoso sentimento de que não há limites a essa prevalência, o que seria um erro. Na linha do que já foi exhaustivamente exposto, a consagração das greves nas democracias conferiu ao instituto não somente grande força, como também inquestionáveis limitações, que respondem por sua civilidade na ordem social.³⁵

2.4 DIREITO DE GREVE NO BRASIL

Os acontecimentos passados na Europa, sequer chegaram a interferir diretamente na evolução do instituto, uma vez que o crescimento da questão social no Brasil deu-se em cenário completamente diverso.

Após o descobrimento, a única preocupação residia na extrapolação de riquezas inexistentes na Europa, como foi o caso da exploração da madeira, metais e pedras preciosas.

³⁵ DELGADO, Maurício Godinho – Direito coletivo de trabalho – 3. ed. – São Paulo : LTr, 2008. p. 192 - 194.

Em 1824, enquanto na Europa se reconhecia o primeiro sindicato, o trabalho aqui desenvolvido era predominantemente escravo, fundando-se a economia na exploração das culturas açucareira e cafeeira.³⁶

No ordenamento jurídico brasileiro atual, a greve é indubitavelmente conceituada como direito. Já era assim desde a Constituição de 1946, que consagrava o direito de greve no art. 158, remetendo sua disciplina para a legislação ordinária. A Constituição de 1967, manteve a greve como direito³⁷, ainda que haja limitado sua abrangência, proibindo-a “nos serviços públicos e atividades essenciais”³⁸.

No plano da legislação ordinária antecedente, a disciplina posta pelo Decreto-lei n. 9.070, de 1946, trazia limitações relevantes à deflagração da greve, especialmente com a previsão de somente poder ocorrer mediante a deliberação da totalidade ou maioria dos trabalhadores³⁹. O diploma seguinte, correspondente à Lei n. 4.330, de 1964, menciona a greve como direito⁴⁰, mas não deixa de condicionar seu exercício a numerosas formalidades e providências, como, por exemplo, aprovação por assembléia, mediante quóruns mínimos, variáveis conforme se trate de primeira ou segunda convocação, observados interregnos de pelo menos dois dias entre elas⁴¹. Chega ao ponto de determinar a forma de colheita dos votos, com referência ao conteúdo das células, *verbis*: “As decisões da Assembleia Geral serão adotadas com a utilização das cédulas ‘sim’ e ‘não’”⁴².

A Constituição de 1988 amplia, de modo não negligenciável, o direito de greve, em vários aspectos. Em primeiro lugar, estende-o ao setor público⁴³, antes excluído de sua abrangência. De outro lado, atribui aos trabalhadores a decisão “sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele

³⁶ FREDIANI, Yone – Greve nos serviços essenciais à luz da Constituição Federal de 1988 – São Paulo: LTr., 2001.

³⁷ Art. 158, inciso XXI e art. 165, XX, após a Emenda n. 1 de 1969. *In*: MALLETT, Estevão – Dogmática elementar do direito de greve – São Paulo: LTr, 2014. p. 17.

³⁸ Art. 157, 7º, e art.162, após a Emenda n. 1 de 1969 *apud ibidem*.

³⁹ Art. 2º, 1 *apud ibidem*.

⁴⁰ Art. 1º *apud ibidem*.

⁴¹ Art. 5º, *caput*, e 2º. Para o exame mais detido da greve no regime da Lei n. 4.330, cf. Octavio Bueno Magano, Greve, *in* Política do Trabalho. São Paulo : LTr, 2001. p. 134 e segs. *Apud ibidem*.

⁴² Art. 6º, 2º *apud ibidem*.

⁴³ Art. 37, inciso VII *apud ibidem*. p. 18.

defender”⁴⁴. Não mais cogita outrossim, de proibição de greve em atividades essenciais, mas de mera limitação com garantia de “atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade”. Por fim, não se fala mais em greve ilegal, como no regime anterior⁴⁵, mas em simples exercício abusivo de direito. A regulamentação da norma constitucional é feita pela Lei n. 7783, de 1989, uma das primeiras leis trabalhistas aprovadas após a entrada em vigor da Constituição de 1988.

Segundo Maurício Godinho Delgado, o Direito do Trabalho brasileiro, seu movimento sindical e o instituto da greve estão atados, historicamente, a um marco fundamental: a afirmação da relação de emprego como vínculo sociojurídico importante no sistema econômico-social do país. É que, sem a relação empregatícia como instrumento relevante de conexão do trabalhador livre ao sistema produtivo, não se pode falar na emergência de condições para o próprio surgimento do ramo justralhista, assim, como de resto, de quaisquer de seus institutos específicos como os sindicatos e as greves, por exemplo.

Esse marco é dado pela extinção da escravatura em 1888, que tornou a relação empregatícia a modalidade central de vinculação do trabalho ao sistema socioeconômico.

Em torno desse período surge o primeiro diploma legal que se refere à greve. Trata-se do antigo Código Penal, de 11 de outubro de 1980 (Decreto n. 847), que tipificava o paredismo e seus atos como ilícitos criminais⁴⁶.

A fase de criminalização da greve foi, contudo, brevíssima. Logo depois, pelo Decreto n. 1.162, de 12.12.1890, a conduta grevista deixou de ser ilícito penal, punindo a ordem jurídica apenas com os atos de ameaça, constrangimento.

⁴⁴ Art. 9º *caput apud ibidem*.

⁴⁵ Cf. art. 22 da Lei n. 4.330 *apud ibidem*.

⁴⁶ A ordem jurídica anterior a 1890 não tratava do instituto da greve. No campo constitucional, esse silêncio apresentou-se tanto na Carta do Império (1824) como na primeira republicana (1891). In DELGADO, Maurício Godinho – Direito coletivo do trabalho – 3. ed. – São Paulo: LTr, 2008, p.197.

Muito embora seja freqüente a concepção de que o movimento sindical brasileiro teria duas fases, iniciando-se a segunda a partir do início da década de 30, apresenta-se funcional a periodização que propõe a considerar a história do sindicalismo brasileiro na primeira metade do século XX como composta de quatro fases.

A primeira, que se denomina como embrionária, estaria situada entre 1853, quando foram fundadas as primeiras sociedades de socorros mútuos, até 1901, período durante o qual foram erigidas inúmeras associações beneficentes de trabalhadores. A segunda denominada como sendo a fase de transição, seria aquela durante a qual, de 1901 a 1906, coexistem ligas operárias e as primeiras sociedades de resistência. A terceira fase seria aquela iniciada em 1906, com a deliberação do Primeiro Congresso Operário Brasileiro no sentido de conceber os sindicatos como organizações de resistência estruturadas em federações e confederação. A última fase seria a iniciada em 1930, denominada como fase do sindicalismo ministerial, em face da exigência de reconhecimento estatal para o exercício das prerrogativas sindicais então estabelecidas.⁴⁷

Na primeira fase, antes da República, é corrente a referência à greve efetuada pelos gráficos dos três jornais do Rio de Janeiro, em 1858, considerada como a primeira mobilização operária no Brasil, convocada pela Associação Tipográfica Fluminense. Esta greve ocorreu em importantes jornais da capital do país em decorrência de péssimas condições de trabalho. Segundo a crônica historiográfica, “trabalhava-se quinze horas por dia nas oficinas desses jornais; a iluminação a gás era deficiente, o que prejudicava a vista dos que trabalhavam noite adentro. O custo de vida tinha subido muito desde dezembro de 1855, data do último aumento recebido pelos gráficos. Deflagrada a greve, que envolvia oitenta operários, nenhum jornal circulou pelas ruas do Rio de Janeiro durante aqueles dias, e os patrões solicitaram “medidas enérgicas, à polícia. Ainda durante o Segundo Império, registra-

⁴⁷ RAMOS FILHO, Wilson – Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil – 1ª ed.- São Paulo : LTr, 2012. p. 37.

se também a fundação, em 1858, da Sociedade Beneficente dos Caixeiros (mais tarde responsável pela memorável greve reivindicando a extinção do trabalho noturno e aos domingos, em 1886); a criação em, 1873, da Associação de Socorros Mútuos conhecida como Liga Operária; o surgimento da Associação Central Emancipacionista, em 1880; e, em 1884, a fundação da União Beneficente dos Operários da Construção Naval, todas de caráter assistencialista aos seus aderentes.⁴⁸

Não obstante este caráter, assistiu-se a inúmeros conflitos entre as classes sociais, principalmente, a partir da proclamação da República. De fato, findo o Império, registram-se greves em 1890 (dentre as quais a convocada pelos estivadores e a dos sapateiros, que durou dois meses) e em 1891 (dos ferroviários da Central do Brasil, que paralisou o Rio de Janeiro), ensejando a realização do Primeiro Congresso Socialista Brasileiro do Rio de Janeiro, visando discutir a criação de um partido político para representar os trabalhadores, inspirado em experiências similares verificadas na Europa.

Frustrados com a República que não havia melhorado suas condições de vida, os trabalhadores partem para organização da sociedade de classe e partidos que pudessem pressionar o governo para inserção social de diferentes categorias. A organização dos trabalhadores tem início em 1890, quando se formaram os primeiros partidos operários. Foi fundado o Partido Operário, liderado pelo jornalista ex-militar Gustavo de Lacerda, que defendia a criação de cooperativas em vez de sindicatos militantes e era contra a greve. No mesmo ano, Luis França e Silva formou outro partido operário, seguindo linha ideológica semelhante à de Gustavo Lacerda. Ambos os partidos praticamente desapareceram com a derrota na eleições de 1890, em face do sistema eleitoral então implantado no Brasil, no contexto de organização dos trabalhadores em partidos classistas em vários países do mundo, na virada do século XIX para o XX, o período durante o qual se fortaleceu o Partido Social Democrata Alemão - SPD, no qual um militante socialista passou a integrar o gabinete francês;

⁴⁸ *Ibidem*, p. 37.

na Austrália, os socialistas chegaram ao poder “por pouco tempo em 1904 e com frequência após 1908, até que em 1910 se assistiu ao primeiro esboço de regime socialista na Nova Zelândia, país no qual o governo administrava muitas indústrias e quase todas as estradas de ferro, além de pagar pensões para os idosos e proporcionar educação gratuita, servindo de inspiração para o movimento socialista em outros lugares.”⁴⁹

No Brasil, contudo, a classe trabalhadora experimentou maiores resistências e maiores dificuldades para se apresentar como ator político relevante. Na verdade, as regras estabelecidas pela primeira Constituição Republicana brasileira garantiam o poder político pelas mesmas elites que dominaram no período do Império, excluindo do direito de voto aqueles que não tinham trabalho regular, os analfabetos, as mulheres e os estrangeiros, de modo que os trabalhadores não conseguiram expressão político-partidária, muito embora fosse percebida a criação de várias entidades representativas da classe trabalhadora no campo associativo e sindical, nos quais se digladiavam as principais correntes do movimento operário.

A ideologia liberal então hegemônica no Brasil privilegiava o capitalismo internacional a tal ponto que sequer políticas públicas em apoio a setores das classes dominantes eram admitidas. Esta afirmação pode ser ilustrada por um episódio ocorrido logo após a proclamação da República. A crise que se seguiu ao surto de crescimento industrial dos anos de 1890 e 1891 ensejou o lançamento da campanha de auxílio à indústria por parte empresariado brasileiro, que pregava a necessidade de ajuda governamental para o fortalecimento do setor. De modo coerente com o abstencionismo estatal que singularizavam a ideologia hegemônica, referida campanha motivou forte reação dos banqueiros e dos demais empresários vinculados ao modelo importador arraigado desde o Segundo Reinado: enquanto os industriais tentavam atrair partidários à sua causa, um grupo de comerciantes juntou-se aos adversários do auxílio governamental e publicou no *Jornal do Comércio* o *Memorial dos Comerciantes*, combatendo o que consideravam uma intervenção do

⁴⁹ *Ibidem*, p. 38.

governo na indústria. Numa economia em que as casas comerciais mais importantes eram estrangeira, o uso da ideologia liberal servia como artifício para vetar os projetos de apoio do Estado à indústria, uma vez que muitos desses comerciantes viam como ameaça a seus interesses mercantis a instalação e o desenvolvimento das manufaturas no país”⁵⁰.

Neste contexto, e em resumo, as primeiras associações operárias do país acabavam servindo exclusivamente para auxiliar os associados no caso de doença, de invalidez, de desemprego, bem como fornecer pensão às viúvas. Por tal razão, a fase embrionária do associativismo obreiro passa a ser conhecida como “mutualismo”, embora já se fizessem presentes elementos de defesa do socialismo e, em menor número, das postulações anarquistas.

Na segunda fase, além da já mencionada greve dos ferroviários, dos estivadores e dos sapateiros, também em 1901 em São Paulo merecem referência as greves dos trabalhadores na fábrica da Taboaw, em face de atrasos salariais, a dos empregados da fábrica Diodatto Leume & Cia., a greve dos trabalhadores em pedreiras pela diminuição da jornada de trabalho de doze para dez horas e, no Rio de Janeiro, em 1903, a maior greve ocorrida até então, considerada a “primeira greve geral no país, que se iniciou na indústria têxtil pela redução da jornada para nove horas e meia e se espalhou para outras indústrias.”⁵¹

Iniciada com o Primeiro Congresso Operário no Brasil, em 1906, na terceira fase de desenvolvimento do sindicalismo brasileiro os trabalhadores anarco-sindicalistas conseguiram criar e desenvolver as primeiras organizações de resistência, travando relevantes lutas para impor direitos básicos com a liberdade de expressão e organização, logrando vitórias expressivas no campo econômico, tais como aumentos salariais, redução de horário de trabalho, maior segurança, limitação

⁵⁰ *Ibidem.* p. 38.

⁵¹ *Ibidem.* p. 39.

do trabalho infantil, em fábricas isoladas ou em setores econômicos em que estas lutas sociais se realizaram. Tais lutas custaram a muito desses trabalhadores a prisão, deportação e até a morte, a partir do início da década seguinte, quando se acirrou a repressão como resposta conservadora por parte das elites desacostumadas com o conflito social. No mesmo ano, se assiste à primeira greve geral em Porto Alegre, no sul do país. Segundo um dos mais importantes cronistas das lutas sindicais do período, saltaram na vanguarda dessa greve os marmoristas e a ela aderiram os têxteis, os pedreiros, os carpinteiros, os pintores, os alfaiates, os carroceiros, os marceneiros e outros setores operários. A greve durou 12 dias. Os patrões foram obrigados a reduzir jornada de trabalho para 9 horas por dia”, conquista semelhante à obtida, no ano seguinte, pelos pedreiros de São Paulo e de Santos e pelos gráficos daquele Estado, que também “conseguiram a redução para 8 horas de jornada, após a paralisação. Já para os metalúrgicos da fábrica Ipiranga, houve a redução para 9 horas diárias.⁵²

O movimento social e operário já não era meramente assistencialista, já opunha resistência ao capitalismo, embora atravessado por inúmeras contradições internas.

Reputada como a mais importante greve do movimento sindical brasileiro em todos os tempos, a greve geral de 1917 ganhou solidariedade dos trabalhadores de outras fábricas em pouco tempo, inclusive de cidades localizadas em outros Estados.

Entre as principais reivindicações desta greve geral figuravam: (i) liberdade para as pessoas detidas por motivos de greve; (ii) respeito ao direito de associação para os trabalhadores; (iii) garantia contra a dispensa de operário participante de greve; (iv) abolição do trabalho aos menores de 14 anos; (v) proibição do trabalho noturno para os menores de 18 anos e para as mulheres; (vi) aumento salarial; (vii) garantia de trabalho permanente aos operários; (viii) jornada de oito horas de trabalho; e (ix) aumento de cinquenta por cento ao trabalho extraordinário. Por

⁵² *Ibidem.* p. 39.

unificar diversas demandas da classe trabalhadora, a greve em pouco tempo angariou forte adesão popular e mobilização, uma vez que ao lado de reivindicações puramente relacionadas às condições do trabalho subordinado, apresentava também reivindicações gerais que atendiam aos seguimentos não operários propriamente ditos, tais como o controle e a redução dos preços dos aluguéis e o barateamento dos gêneros de primeira necessidade, de tal modo que a greve chegou a tomar um cunho insurrecional pelos enfrentamentos abertos com a polícia do Estado, pelos saques que foram feitos e pelo apoio popular que recebeu.⁵³

Englobando reivindicações propriamente “trabalhistas” (jornada de trabalho, aumento salarial, dentre outras) e reivindicações típicas de movimentos de insurreição em face do Estado (baixa dos preços dos alimentos, construções de pontes e de habitações populares etc.), as organizações operárias, operando em conjunto com as associações políticas anarquistas e socialistas, causaram pânico às elites econômicas e políticas, uma vez que a agressividade do movimento envolveu o fechamento compulsório do comércio, saques, depredações e o impedimento de entrada de mercadorias nas cidades.

Por outro lado, o movimento de grevista de 1917 se caracterizou também pela sua amplitude territorial, abrangendo vários estados e diversas cidades. Além de São Paulo e do Rio de Janeiro, então os principais polos industriais brasileiros, a greve ocorreu também em Recife, Porto Alegre e Curitiba.

Não se pode verdadeiramente falar de uma greve geral de 1917, mas de uma sequência de greves gerais, sem coordenação entre si, em distintas cidades brasileiras ao longo daquele ano, embora todas apresentassem como característica comum a forte influência do sindicalismo vermelho e anticapitalista. Este movimento pode não ter significado um salto qualitativo na organização sindical brasileira, mas seguramente se constituiu no signo do desespero e das péssimas condições de

⁵³ *Ibidem.* p. 44.

trabalho e de vida dos operários, possibilitando uma tomada da consciência, por parte das elites, de que o enfrentamento da “questão social” não podia ser eternamente adiado, e um despertar, para os operários, quanto à necessidade de organização da classe em partidos políticos para atuação institucional, de maneira a veicular suas reivindicações, contrariamente ao que defendia o movimento anarco-sindicalista, que se negava a atuar no aparelho estatal⁵⁴.

No período de 1920 a 1930 ocorreram inúmeras outras greves importantes, com o incremento das lutas operárias fomentadas não apenas pelas condições de intensificação do trabalho, mas também pela militância político-partidária que transformaria a classe trabalhadora em ato político relevante, inclusive, em processos eleitorais.

A partir de 1920, em reação à intensa mobilização operária no período imediatamente anterior, o governo inicia ofensiva para combater de modo mais eficaz o sindicalismo, agora mais do que nunca fortemente politizado: “ o proletariado começou a compreender que não lhe bastava lutar somente por reivindicações econômicas. O problema do poder político surgia com força diante da classe operária. Os anarquistas não podiam dar solução a essa questão, de vez que queriam uma sociedade sem Estado, sem governo e sem leis, constituída por federações de trabalhadores. Os anarquistas não aspiravam a levar o proletariado ao poder, mas a liquidar todo e qualquer poder⁵⁵.

A pesquisa histórica permite perceber como fatos relevantes: (i) em 1922, o levante militar do Forte de Copacabana, prontamente controlado pelo governo, com a decretação do Estado de Sítio e a ilegalização do Partido Comunista; (ii) em 1924, as imputações de corrupção em face do governo Artur Bernardes contexto no qual surge a figura mítica de Luís Carlos Prestes, que liderou a “Marcha Heroica”,

⁵⁴ *Ibidem.* p. 45.

⁵⁵ *Ibidem.* p. 47.

memorizada pela Coluna que tomou seu nome; (iii) em 1925, à base de suas lutas, os trabalhadores conquistaram a regulamentação do direito de férias, posteriormente, ampliado; (iv) em 1927, sob a direção do Partido Comunista, então na ilegalidade, fundou-se o Bloco Operário e Camponês intendentess na capital da República; (vi) em 1929, no Rio, realizou-se um enorme comício, convocado pelo BOC, dissolvido com brutalidade pela polícia com a prisão de mais de uma centena de operários. Todos esses fatos contribuíram de alguma maneira para o surgimento de um novo ator na política brasileira: a classe trabalhadora.⁵⁶

⁵⁶ *Ibidem*, p. 47.

3. A GREVE NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Ao tratarem do direito de greve, as Constituições, as leis ordinárias e os instrumentos adotados por organismos internacionais de direito público têm em mira a abstenção concertada ao trabalho, para pressionar os respectivos empresários, visando ao êxito da negociação coletiva. Esse procedimento, de caráter jurídico-trabalhista, corresponde, portanto, a um meio, e não a um fim. Por isso mesmo, pode ser regulamentado: a) por lei, como ocorre na grande maioria dos países (sistema heterônomo);⁵⁷ e b) pelas próprias entidades sindicais de cúpula (sistema autônomo) com observância das normas constitucionais e dos tratados ratificados, sob controle judicial.⁵⁸

Por conseguinte, a greve como direito, não poderá alcançar a insubordinação articulada contra instituições ou sistemas legais e, bem assim, ter como alvo pressionar órgãos estatais no exercício de sua competência constitucional. Nessas hipóteses, a manifestação de índole sociopolítica constituirá um fato extrajurídico, insuscetível de regulamentação.

Conforme asseverou *Plá Rodríguez*, a regulamentação legal do direito de greve se impõe, “porque dentro da organização jurídica não existem direitos absolutos”⁵⁹. Aliás, a ONU já proclamou que as atividades sindicais podem ficar sujeitas a limitações previstas em leis, as quais “constituem medidas necessárias numa sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou para proteger os direitos e as liberdades de outrem”.⁶⁰ Segundo a OIT os direitos ou liberdades fundamentais do homem, que, por sua hierarquia, devem ser preservados, ainda, que importem em proibição ao exercício do direito de greve, são concernentes à vida, à

⁵⁷ Em alguns países (Canadá, Estados Unidos da América, Finlândia, Itália, Japão, México, Noruega, Nova Zelândia e outros mais) a lei só cogita das greves em serviços públicos e atividades essenciais. *Apud SÜSSEKIND, Arnaldo [et al.] – Instituições de direito do trabalho – 19. ed. Atual./ por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. – São Paulo : LTr, 2000. p.1232.*

⁵⁸ P.ex: Uruguai. *Apud ibidem.* p. 1233.

⁵⁹ “Relações Coletivas de Trabalho – Estudos em Homenagem a Arnaldo Süssekind”. *Apud ibidem.* p. 1233.

⁶⁰ Art. 8º, c, do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, aprovado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1966, com vigência a partir de 1976 e ratificado pelo Brasil em 24.1.92 (Decreto de Promulgação n. 591/92). *Apud ibidem.*

segurança ou à saúde da pessoa.⁶¹ Estes constituem superdireitos ou direitos naturais, cuja observância independe de normas escritas.

Se a Carta Magna – como veremos mais adiante – determinou que a lei definisse “os serviços ou atividades essenciais” e dispusesse “sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da população”, punindo “os abusos cometidos”, parece lógico concluir que admitiu limitações ao exercício do direito de greve. Ele não é absoluto, devendo respeitar os superdireitos fundamentais do ser humano.

Como ressaltou o Ministro Marcelo Pimentel, “há limites de comportamento individual e coletivo para a greve, porque ela não pode gerar impunemente a agitação descontrolada e agressiva capaz de comprometer o exercício de direitos fundamentais, como o de locomoção, o direito à integridade física, o direito ao patrimônio. Há limites temporais, porque os interesses coletivos a defender podem, em certo momento, comprometer a realização do interesse público, como, por exemplo, tornando insustentável a continuidade de determinado serviço ou atividade, de modo a comprometer gravemente a segurança das pessoas e das instituições, quando não da própria ordem pública”.⁶² Nesse sentido, são reiterados os pronunciamentos do Tribunal Superior do Trabalho: “ Todos os indivíduos e grupos têm direitos, o que afasta a possibilidade de existência entre eles, de um direito absoluto. Não bastasse há a considerar, ainda, o princípio da prevalência do interesse da coletividade quando em confronto com os de indivíduos ou de grupos”.

63

Ainda a título de considerações geral e preliminares, cumpre-nos insurgir contra a generalizada afirmação de que a greve deve ser o último recurso a ser usado pelos trabalhadores para a solução de conflitos coletivos de trabalho. A greve tem o momento próprio para eclodir, quando a negociação direta entre as partes conflitantes não frutifica, porquanto constitui, como se disse, um meio de pressão

⁶¹ Carlos López Monís, “O Direito de Greve – Experiências Internacionais e Doutrina da OIT”, São Paulo, LTr, 1986, pág. 177. *Apud ibidem*.

⁶² Voto vencedor no Proc. TST-DC 18/89, in Suplemento Trabalhista LTr n. 58/89, págs. 307-308. *Apud ibidem*. p. 1234.

⁶³ AC. da SDC no Proc. 1.307/93, rel. Min. Manoel Mendes de Freitas, in Jornal dos Trabalhadores do Comércio do Brasil, set. de 1994, pág.4. *Apud ibidem*.

contra os empresários para que estes negociem de boa-fé e, dentro das suas possibilidades, atendam as reivindicações postuladas. O último recurso, porém, há de ser a arbitragem ou a submissão do dissídio, conforme sistema jurídico nacional, ao órgão da administração ou ao tribunal competente.

3.1 CAMPO DE APLICAÇÃO

A Constituição de 1988 distingue três grupos de trabalhadores, no que tange à incidência do direito de greve: a) empregados de empresas privadas, que abrangem as sociedades de economia mista e as chamadas empresas públicas,⁶⁴ e às quais se equiparam “os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas e outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados” (art. 2º §1º, da CLT). O art. 9º da Carta Magna a eles concerne, tendo sido regulamentado pela Lei n. 7.783 de 28.6.89; b) servidores civis da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (art. 37, n. VII com redação da EC. n. 19, de 4.6.98); c) militares das Forças Armadas (art. 142, IV com redação pela EC. n. 18, de 5.2.98); d) militares dos Estados, Distrito Federal e Municípios, integrantes das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares, organizados com base na hierarquia e disciplina (art. 42, §5º, com as alterações determinadas pela EC n. 18 cit.).

A precitada Lei nº 7.783/89, cujas disposições examinar-se-á a seguir, regula o exercício do direito de greve no setor privado da economia, mas poderá ser invocada, por analogia, nas greves de servidores públicos, naquilo que não foi incompatível com a natureza e os objetivos do serviço público.

O referido art. 37 que assegura aos servidores públicos civis de todas as esferas geográficas o “direito à livre associação sindical” (n. VI), prescreve:

⁶⁴ As empresas públicas e as sociedades de economia mista integram a administração pública indireta; mas em face do prescrito no art. 173, 1º, “sujeitam-se ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive, quanto às obrigações trabalhistas e tributárias”. *Apud ibidem*.

“VII – O direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica”⁶⁵

Comentando essa norma constitucional, escreve o Desembargador Sérgio de Andréa Ferreira que “o direito de greve é, desde logo, constitucionalmente garantido, mas o seu exercício é que se submeterá às limitações que lei complementar (agora lei ordinária) estabelecer. O conteúdo e respectivos limites são os mesmos dos trabalhadores em geral”. E aduz: “Não podemos olvidar que continuidade e a regularidade são princípios essenciais da atividade administrativa”.⁶⁶

O Supremo Tribunal Federal concluiu que, enquanto não viger a lei regulamentadora dispendo sobre os termos e limites a serem observados pelos servidores públicos, estes não podem deflagrar qualquer greve. E deferindo o mandado de injunção a propósito requerido, instou o Congresso Nacional, em mora no que concerne ao “adimplemento da prestação legislativa que lhe foi imposta pelo art. 37, VII, da Constituição”, a “editar a lei complementar necessária à viabilização do exercício, pelos servidores públicos civis, do direito de greve que lhes foi assegurado pelo ordenamento constitucional”.⁶⁷

Como acentua-se acima, diverge-se da orientação adotada pela Corte Suprema. Da norma constitucional, por ser de eficácia contida, e não programática, resulta o direito de greve dos servidores públicos. A Lei que alude o art. 37, VII, da Constituição poderá estabelecer limitações, nunca, porém negar o direito, o qual por conseguinte, já existe. Sintoniza-se com Arion Sayão Romita quando enfatiza que a norma constitucional “contém o reconhecimento pleno de um direito, embora submetido a limitações a serem estatuídas por lei complementar. Realmente, ela não é dotada de eficácia plena. Será uma norma de eficácia contida, mas incide imediatamente, por afastar o óbice representado pela vedação da greve consagrada no ordenamento constitucional anterior (...) Condicionar o exercício do direito de greve à promulgação da lei complementar significa privar o servidor público do exercício de um direito que a Constituição já lhe assegura, por ter revogado a

⁶⁵ O regime único dos servidores civis da União, aprovado pela Lei n. 8.112, de 1990, por não ser lei complementar, é omissivo quanto à greve. *Apud ibidem*. p.1235

⁶⁶ “Comentários a Constituição”, Rio de Janeiro, Freitas Bastos, 1991, vol. III, pág. 157. *Apud ibidem*.

⁶⁷ Ac. Pleno no MI-20-4, rel. Min Celso de Mello, *in* Revista LTr, São Paulo, LTr, 1994, n. 58, págs. 647-654. *Apud ibidem*.

proibição. (...) Enquanto essa lei não for promulgada, deve ser admitida a aplicação por analogia, das disposições pertinentes da Lei nº 7.783/89, principalmente no que diz respeito à continuidade da prestação dos serviços essenciais destinados ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.”⁶⁸

São comuns as limitações ao direito de greve dos servidores públicos. Nos Estados Unidos da América, por exemplo, a Lei Taft-Harley (1947), alterada pela Lei Landrum Griiffin (1959), proíbe a greve dos funcionários públicos federais, sob pena de demissão e impedimento para retornar ao serviço público por três anos, sendo que a legislação de 40 Estados e a do Distrito de Colúmbia (DF) veda a greve dos seus funcionários públicos. Nos Estados restantes a greve só é proibida nos serviços públicos de saúde e de segurança. Na França, a greve é proibida a seis grupos de funcionários públicos em leis de 1947 a 1972, adotadas para conter os abusos verificados com o amplo direito antes assegurado aos servidores do Estado. Nas Espanha, o novo art. 222 do CP considera delituosa a greve dos funcionários que tenham a seu cargo “ a prestação de qualquer tipo de serviço público de reconhecida e inadiável necessidade” (§1º). Aliás o Comitê de Liberdade Sindical da OIT, que é o fórum mundial de salvaguarda dos direitos sindicais, assentou sua jurisprudência no sentido de que o direito de greve

“pode ser objeto de restrições, inclusive, proibições, na função pública, sendo funcionários públicos aqueles que atuam como órgãos do Poder Público ou em serviços essenciais no sentido estrito do termo, isto é, aqueles serviços cuja interrupção possa pôr em perigo a vida, a segurança ou a saúde da pessoa, em toda ou parte da população”.⁶⁹

Quanto aos militares, tanto a sindicalização quanto a greve lhes são proibidas (art. 42, §5º, da CF).

3.2 CONCEITO

⁶⁸ “Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis”, São Paulo, LTr, 1993, págs. 69-69. No mesmo sentido, Amauri Mascaro Nascimento, “Eficácia da Constituição sobre os direitos coletivos”, in “Relações Coletivas de Trabalho – Estudos em Homenagem a Arnaldo Süssekind”, São Paulo, LTr, 1989, pág. 184. *Apud ibidem* . p. 1236.

⁶⁹ Verbete n. 394 do Comitê de Liberdade Sindical – “Recopilación de Decisiones y Principios”, 3ª ed., Genebra, OIT, 1985, págs. 80-81. *Apud ibidem*.

A Lei n. 7.783, de 1989, que regulamentou o art. 9º da Constituição, conceituou a greve de forma imprecisa e incompleta:

“Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se como legítimo o exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação de serviços a empregador.

Essa definição contém apenas alguns elementos óbvios e, por isso mesmo, incontroversos; mas é omissa quanto a aspectos de relevo, como, por exemplo, o sujeito ativo e objeto da greve.

Consoante a lição de Mario Deveali, “a greve consiste na abstenção simultânea do trabalho, concertada pelos trabalhadores de um ou mais estabelecimentos, ou de suas seções, com o fim de defender os interesses da profissão”. E adverte que “esse conceito serve para diferenciar a verdadeira greve, realizada por trabalhadores, para finalidades profissionais, de outras formas de greve, como: a) greve política...; b) as greves de solidariedade...; c) as greves de que participam determinados setores da população – e não somente os trabalhadores – para finalidades estranhas ao trabalho, tais como as chamadas greves dos consumidores de determinados produtos ou dos usuários de determinados serviços..., as greves dos contribuintes ..., as greves de estudantes etc.”⁷⁰

Jean Claude Javillier recorda que a Corte de Cassação de França consagra a definição de Rivero e Savatier, para quem a greve é “a cessação concertada do trabalho pelos assalariados, visando constranger o empregador, por esse meio de pressão, a ceder às suas reivindicações sobre a questão que é objeto de litígio”. E acrescenta que, sob o prisma jurídico, a greve deve reunir certos elementos materiais e psicológicos: a) cessação coletiva do trabalho, não importando o número de participantes; b) intenção dos trabalhadores de fazer a greve e não, simplesmente, de não prestar, por exemplo, horas extraordinárias; c) reunião dos trabalhadores para a prévia deliberação sobre a greve; d) conhecimento pelo empregador das reivindicações de caráter profissional”.⁷¹

⁷⁰ “Derecho Sindical y de Previsión Social, 3ª ed., Buenos Aires, Zavall, 1957, págs. 239 e 290. *Apud ibidem*. p. 1237.

⁷¹ Manuel de Droit du Travail”, 2ª ed., Paris, LGDJ, 1988, págs. 346-348. *Apud ibidem*. p. 1238.

Afigura-se, por todo exposto, que perante o direito positivo brasileiro, a greve deve ser conceituada como a suspensão coletiva, temporária e pacífica, da prestação pessoal de serviços em uma ou mais empresas, no todo ou em parte, determinada por entidade sindical representativa dos respectivos empregados (a hipótese de comissão de negociação deve ser desprezada em face da existência de confederações de todos os ramos profissionais), com a finalidade de pressionar a correspondente categoria econômica, ou os empresários, para a instituição ou revisão de normas ou condições contratuais ou ambientais de trabalho, assim como para o cumprimento de disposições de instrumento normativo.

3.3 SUJEITO ATIVO

O art. 4º da Lei nº 7.783/89 atribui à entidade sindical – e somente na sua falta, a uma comissão de negociação – a legitimidade ativa e o comando do procedimento da greve. A expressão “entidade sindical” abrange os sindicatos, as federações e as confederações. Assim, tratando-se de categoria ou profissão inorganizada em sindicato, o sujeito ativo da greve será a federação do respectivo grupo; e à sua falta, a legitimidade ativa se desloca para a confederação do correspondente ramo de profissional. Ora, como já funcionam, no plano dos trabalhadores, confederações de todos os ramos (CN na Indústria, na Indústria Metalúrgica, no Comércio, em Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, em Transportes Terrestres, em Comunicações e Publicidade, nas Empresas de Crédito, em Estabelecimentos de Educação e Cultura e na Agricultura, além da CN das Profissões Liberais), é evidente que não haverá margem para designação de uma comissão de negociação pela Assembleia dos trabalhadores interessados. Só a entidade sindical, portanto, poderá deliberar sobre a greve.

Nem se alegue que o art. 9º, *caput*, atribui aos próprios trabalhadores – e não aos seus sindicatos – o exercício do direito de greve, com a decisão sobre os interesses a defender e a oportunidade da eclosão do movimento. O processo gramatical de interpretação é o menos adequado, sobretudo em se tratando de norma constitucional cuja exegese se há de vincular-se ao respectivo sistema e aos princípios que por indução, dele se interferem. Conforme acentuou Celso Ribeiro Bastos há nas Constituições “uma interferência recíproca entre normas e princípios,

que faz com que a vontade constitucional seja extraível a partir de uma interpretação sistemática, o que por si só já exclui qualquer possibilidade de que a mera leitura de um artigo isolado esteja em condições de propiciar o desejado desvendar daquela vontade”.⁷²

O *caput* do art. 9º da Carta Magna refere “trabalhadores” porque lhes cabe o exercício do direito de greve. Todavia, porque o objeto da greve é a reivindicação de melhores condições de trabalho ou de vida, em defesa dos interesses coletivos ou de um grupo de trabalhadores, estes devem ser representados pelo correspondente sindicato (art. 8º, III, da CF), o qual assume a posição de sujeito ativo do procedimento.

Demais disso, cumpre não esquecer que a greve é um meio de pressão para que as empresas acolham as postuladas reivindicações. Ora, a discussão visando ao seu atendimento verifica-se na negociação coletiva, para a qual a Constituição exige a participação do sindicato (art. 8º, VI). Havendo acordo nessa negociação, sua formalização se dá através da convenção (de categoria) ou acordo coletivo (empresa ou empresas) – instrumentos obrigatoriamente estipulados e assinados pelo sindicato dos trabalhadores interessados (art. 611 da CLT). Malogrando a negociação coletiva os trabalhadores só podem ajuizar o dissídio coletivo na Justiça do Trabalho, por intermédio do sindicato que os representa, caso o litígio não haja sido por consenso, submetido à arbitragem (art. 114, §§ 1º e 2º, da CF).

Sublinhe-se que no direito comparado prevalece a condenação às greves selvagens ou espontâneas, podendo, contudo, o movimento restringir-se a uma empresa na qual funcione, institucionalizado, um comitê de empresa.⁷³ Como acentua Carlos López Monís, essa rejeição se baseia “no interesse das empresas na manutenção de seu protagonista social”, já que “a greve é uma instituição conexas à negociação coletiva e, por isso, só pode ser utilizada por aqueles sujeitos dotados de capacidade negociadora”, sendo certo que “os trabalhadores e seus agrupamentos ocasionais não têm capacidade negociadora”. Como consequência do sistema de

⁷² “Comentários à Constituição do Brasil”, São Paulo, Saraiva, 1988, vol. I, pág. 348. *Apud ibidem.* p. 1239.

⁷³ Cf. “Comisión de Expertos em Aplicación de Convenios y Recomendaciones”, in “Libertad Sindical y Negociación Colectiva”, Genebra, OIT, 1983, págs.80 e segs. *Apud ibidem.* p. 1239.

parceiros sociais, “as partes na greve deverão ser necessariamente as associações de empresários (ou um empresário isolado) e os sindicatos de trabalhadores (e não coalizões informais)”. E “os sindicatos se preocupam em não perder suas atribuições na direção das greves”.⁷⁴

Certo, portanto, o disposto no art. 4º da lei regulamentadora do preceito constitucional, mesmo porque o seu art. 3º faculta deflagração da greve somente depois de “frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recurso à via arbitral”.

3.4 OBJETO. GREVES POLÍTICAS E GREVES DE SOLIDARIEDADE

A interpretação sistemática de normas da Lei Maior sobre os direitos sociais e Justiça do Trabalho e, bem assim, da Lei n. 7.783, nos revela, de forma inquestionável, que os interesses suscetíveis de serem defendidos por meio desse procedimento conflituoso concernem a condições contratuais e ambientais de trabalho, ainda que já estipuladas, mas não cumpridas.⁷⁵

Com efeito, se a greve só pode ser deflagrada depois de frustrada a negociação coletiva e verificada a impossibilidade da submissão do conflito coletivo à arbitragem (art. 3º da lei cit.); se a negociação coletiva há de versar sobre postulação que possam ser atendidas por convenção coletiva de trabalho, celebrada entre o sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal da respectiva categoria, ou empresas interessadas (art. 611 da CLT e o art. 8º, VI da CF); se a conciliação das partes do curso da greve se formaliza através dos precitados instrumentos coletivos; se malogrando a negociação coletiva no curso da greve e não havendo arbitragem, o conflito deve ser submetido à Justiça do Trabalho, cuja competência para estabelecer normas e condições em dissídios coletivos não excede o campo das obrigações que podem ser impostas aos empregadores (art. 114, §§ 1º e 2º, da CF) – cumpre concluir que o objeto da greve está limitado a postulações capazes de

⁷⁴ Carlos López Monís, “O Direito de Greve – Experiências Internacionais e Doutrina da OIT”, São Paulo, LTr, 1986, p. 40-41, *apud ibidem*, p. 1239.

⁷⁵ “Nos termos do art. 14, parágrafo único, item I, da Lei n. 7.783/89 não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula normativa” (Ac. do TRT da 5ª R. no DC – 801/90, rel. Juiz Cruz Guimarães, *in* Revista LTr, São Paulo, LTr, 1991, n. 55, pág. 458).

serem atendidas por convenção, ou acordo coletivo, laudo arbitral ou sentença normativa de tribunal do trabalho.

Vale reproduzir, a respeito, a excelente síntese de Luiz Inácio Barbosa Carvalho: “O exercício do direito de greve é ingrediente do processo de negociação coletiva. É um fator de pressão de que dispõe os trabalhadores com a finalidade de conduzir o empresário ao atendimento de suas reivindicações. É incontroverso, portanto, que o horizonte do processo se inicie e se esgota nas relações capital-trabalho”.⁷⁶

Por via de consequência, o nosso sistema constitucional, assim como a Lei n. 7.783, não respalda as greves políticas, nem as deflagradas por sindicatos estranhos ao conflito trabalhista em causa (greves de solidariedade).

A *Comisión de Expertos em Aplicación de Convênios y Recomendaciones*, da OIT, depois de assinalar que “em muitos países considera-se, explícita ou tacitamente, ilícita a greve política”, concluiu que “as greves de natureza puramente política não estão cobertas pelos princípios da liberdade sindical”.⁷⁷ Na Alemanha Ocidental o Tribunal Federal do Trabalho considerou a greve política “socialmente inadequada”; a Corte de Cassação de França entende que ela “não está amparada”; a jurisprudência portuguesa afirma sua ilicitude; na Espanha, o Tribunal Constitucional ...considera delituosa as greves “que pretendam subverter o ordenamento constitucional ou se convertem em instrumento que coloca obstáculo ao livre exercício daqueles direitos e poderes nos quais se expressa, direta ou indiretamente, a soberania popular”; nos Estados Unidos da América, os sindicatos não se utilizam de greves políticas, mas o Estado conta com instrumentos jurídicos para combater-las (*injunction*), podendo os dirigentes sindicais, que a tenham declarado, ser multados e presos”.⁷⁸

⁷⁶ “Relações Coletivas de Trabalho – Homenagem a Arnaldo Süssekind”, São Paulo, LTr, 1989, pág.500. *Apud ibidem*. p. 1240.

⁷⁷ Cf. “Comisión de Expertos em Aplicación de Convênios y Recomendaciones”, in “*Libertad Sindical y Negociación Colectiva*”, Genebra, OIT, 1983. p. 87. No mesmo sentido manifestou-se o Comitê de Liberdade Sindical (Verbetes n. 372, ob. cit., pág. 77). *Apud ibidem*. p. 1241.

⁷⁸ López Monís, ob. cit., págs. 38, 39, 77 e 105

A greve de solidariedade é aquela na qual trabalhadores de uma categoria, empresa, estabelecimento ou setor aderem à paralisação coletiva dos trabalhadores de outra categoria, empresa estabelecimento, ou setor para aumentar a pressão em favor das reivindicações destes. As restrições a essa modalidade de greve se ampliam na medida em que a solidariedade é manifestada em relação a outra categoria profissional. Na França, entretanto, a solidariedade geradora da greve deve limitar-se a unidades da mesma empresa, sendo proibida a solidariedade externa. Na Itália, a jurisprudência só considera lícita a greve de solidariedade quando há comunhão de interesses. Na Inglaterra, o “Employment Act 1990) proíbe todas as formas de greve de solidariedade.

3.5 OPORTUNIDADE E PROCEDIMENTO. AVISO PRÉVIO

Em princípio, a greve não pode ser deflagrada durante a vigência de convenção ou acordo coletivo e de sentença normativa.⁷⁹ Há, porém, duas exceções, consignadas no parágrafo único do art. 14 da Lei n. 7.783/89: a) greve visando o cumprimento de cláusula ou condição estipulada em qualquer dos precitados instrumentos; b) greve motivada pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto, que modifique substancialmente a relação de trabalho.

Daí a afirmação do *caput* do dispositivo legal citado de que constitui abuso do direito de greve sua manutenção após a celebração de convenção ou acordo coletivo ou de decisão da Justiça do Trabalho.

Antes de fluído o prazo de vigência de qualquer desses instrumentos normativos aplicáveis à categoria ou à empresa, o sindicato representativo dos respectivos trabalhadores deve iniciar o procedimento da negociação coletiva direta ou, se for o caso, atender ao convite patronal nesse sentido. Somente depois do termo da aludida vigência, se malograda a negociação e as partes não tiverem submetido o conflito à arbitragem, é que poderá eclodir a greve. (Art. 3º da lei cit.).

⁷⁹ “Tem-se como abusiva greve deflagrada na vigência de instrumento normativo em desobediência às diretrizes do art. 14, parágrafo único, da Lei n. 7.783/89, e com uso de violência por parte de membro da Diretoria do Sindicato” (Ac. do TST, SDC, no RO-318.790, rel. Min. Armando de Brito, DJ de 1.8.97). *Apud ibidem*. p. 1241.

Para legitimar a greve sob o aspecto formal, cabe ao sindicato dos trabalhadores convocar, na conformidade de seu estatuto, a assembleia geral que definirá as reivindicações e deliberará sobre a paralisação coletiva do trabalho (art.4º, *caput*). Deve, pois, o estatuto da entidade sindical dispor sobre as formalidades da convocação da assembleia (edital, etc.) e o *quorum* para deliberar a respeito da deflagração e da cessação da greve (§ 1º do art. 4º).

A lei regulamentadora do art. 9º da Constituição Federal previu que:

“ Na falta de entidade sindical, a assembleia dos trabalhadores interessados deliberará, par os fins previsto no *caput*, constituindo comissão de negociação” (§ 2º do art. 4º).

No entanto, essa hipótese não pode verificar-se entre nós, porquanto já foram constituídas as confederações nacionais atinentes a todos os ramos profissionais. A lei refere sempre, intencionalmente, “entidade sindical” e não “sindicato”. Portanto, em se tratando de categoria profissional sindicalmente inorganizada, a federação do correspondente grupo devera assumir o comando do procedimento, na sua falta, a confederação do respectivo ramo profissional.

Uma vez deliberada a eclosão da greve, a entidade representativa dos trabalhadores terá de pré-avisar a entidade sindical patronal, em caso de greve da categoria, ou os empregadores diretamente interessados, se a paralisação visar a determinada ou determinadas empresas. O aviso prévio será de 48 horas, no mínimo, (parágrafo único do art. 3º), salvo se se tratar de serviços ou atividades essenciais, quando a comunicação deverá ser feito, pelo menos, com antecedência de 72 horas (art. 13). Consoante decisão do Tribunal Superior do Trabalho, noticiário, ainda que em matéria paga inserido em jornal de grande circulação, não atende à exigência do aviso prévio, porque o “comunicado relativo à deflagração da greve deverá ser formal, direto à empresa, no prazo legal”.⁸⁰

Citando Mazzoni, Lopes Monís recorda que a falta de pré-aviso pode produzir danos de natureza diversa ou mais graves do que os produzidos pela greve, tal como

⁸⁰ Ac. da SEDC no DC-29/89.6, rel. Min. Almir Pazzianotto, “Ementários LTr”. São Paulo, LTr, 1992, vol. VII, pág. 207.

seria a conturbação substancial da organização da empresa...(e) altera a equivalência de sacrifício que deve imperar em toda a greve em relação a trabalhadores (perda de salários) e empresários (consequência do abandono coletivo de trabalho)".⁸¹

3.6 SERVIÇOS E ATIVIDADES ESSENCIAIS

A greve é um direito, mas não constitui um direito absoluto dos trabalhadores. Por isso, no confronto com outros direitos, deve sofrer restrições impostas pela necessidade de serem preservados os superdireitos. Estes atendem a exigências supra-estatais, devendo ser deduzidos dos princípios fundamentais da ordem jurídica nacional e, para muitos, também dos direitos naturais.

Aliás, a Constituição brasileira, ao tratar da greve, determina que a lei disponha sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em relação aos serviços ou atividades essenciais (art. 9º, § 1º), sujeitando os que abusarem do direito de greve às penas da lei (art. 9º, §2º). Mas, além dessas limitações, outras decorrem do próprio ordenamento constitucional, que consagra, dentre outros, os princípios referentes à dignidade humana (art. 1º, III); ao direito à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade (art. 5º, *caput*); ao direito de não sofrer tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III) e à função social da propriedade (art. 170, III).

Esse entendimento é universal. A Assembleia Geral das Nações Unidas, ao regulamentar a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, proclamou que o direito de greve deve ser "exercido de conformidade com as leis de cada país", sendo que elas podem prever limitações "no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou da proteção dos direitos e liberdades de outrem."⁸²

Nesse sentido, vem-se orientando o Tribunal Superior do Trabalho:

"A greve é um direito social (art. 9º da Constituição) e não um direito coletivo do cidadão. Não pode ser exercido contra a ordem jurídica e institucional..."

⁸¹ Ob.cit., pág. 45. *apud ibidem*, p. 1243.

⁸² Art. 8º, alíneas *c* e *d*, do "Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais", Nova York, 1966. *Apud ibidem*. p. 1243.

Não existe direito individual ou coletivo contra a ordem jurídica, estando a greve sujeita a limites implícitos na própria Constituição que a sustenta”.⁸³

Coerentemente, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT – o mais conceituado fórum para salvaguarda dos direitos sindicais – tem admitido limitações e até proibições a greves “nos serviços essenciais no sentido estrito do termo, isto é, aqueles serviços cuja interrupção possa por em perigo a vida, a segurança ou a saúde das pessoas, em toda ou parte da população”.⁸⁴ Tendo em vista essa orientação, o Comitê, ao apreciar casos concretos de reclamação contra Governos, tem considerado legítima a proibição da greve nos serviços públicos (Verbete n. 411), nos hospitais (Verbete n. 409), nos serviços de abastecimento d’água (Verbete n. 410), nos serviços de controle de vôo (Verbete n. 412) e nos serviços de segurança industrial (Verbete n. 413). Mas uma advertência tem sido feita: “Quando o direito de greve haja sido limitado ou suprimido em empresas ou serviços considerados essenciais, os trabalhadores devem gozar de uma proteção adequada, de sorte que se lhes compensem as restrições impostas à sua liberdade de ação durante os conflitos ocorridos nesses serviços ou empresas”.⁸⁵

A Lei n. 7.783/89 que regulamentou o art. 9º da Carta Magna e previu dois tipos de serviços ou atividades que não podem para durante a greve, ainda que deflagrada na conformidade dos procedimentos legais e estatutários:

- a) “serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessado do movimento (art. 9º);
- b) “serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, como tais consideradas aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população” (art. 11 e seu parágrafo único).

Na primeira hipótese, a finalidade é a de evitar dano irreparável à empresa; na segunda é a de preservar direitos fundamentais do ser humano. Não obstante o conceito subjetivo adotado do aludido parágrafo, o art. 10 especifica objetivamente, como essenciais, os seguintes serviços ou atividades:

⁸³ Ac. do Pleno no DC-18/89.6, rel. Min. Marcelo Pimentel, “Ementários LTr, São Paulo, 1992, vol. VII, pág. 205. *Apud ibidem*.

⁸⁴ Verbete n. 394 da sua Jurisprudência uniforme, ob.cit. p. 80-81. *Apud ibidem*. p. 1244.

⁸⁵ Verbete n. 396 do Comitê de Liberdade Sindical, ob. cit. Pág. 81. *Apud ibidem*. p. 1244.

“I – tratamento e abastecimento de água, produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;
II- assistência médica e hospitalar;
III- distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;
IV- funerários;
V- transporte coletivo;
VI- captação e tratamento de esgoto e lixo;
VII- telecomunicações;
VIII- guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;
IX- processamento de dados ligados a serviços essenciais;
X- controle de tráfego aéreo;
XI- compensação bancária.”

Em princípio, esse elenco parece exaustivo; mas, em face do estatuído no aludido parágrafo, qualquer outro serviço ou atividade de cuja paralisação coloque “em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população”, deve ser igualmente, enquadrado entre os essenciais, que devem ser interrompidos.⁸⁶

Nos serviços e atividades essenciais o aviso prévio da greve deve ser comunicado com a antecedência mínima de 72 horas.

Pondere-se, neste passo, que nem a Constituição nem a lei proíbem a greve em empresas que empreendem serviços ou atividades consideradas essenciais. Os estabelecimentos, departamentos ou setores que, nas empresas, estão encarregados da execução desses serviços ou atividades é que não podem sofrer solução de continuidade. Daí prescrever a lei que:

- a) no caso de prejuízo irreparável para a empresa, a entidade sindical dos trabalhadores terá de firmar acordo com a entidade patronal ou o respectivo empregador, a fim de manter em atividade equipes de empregados com o propósito de executar os necessários serviços (art. 9º). Não havendo acordo, o empregador poderá contratar os serviços necessários (parágrafo único do art. 9º), contratando diretamente trabalhadores ou empresas prestadoras de serviços.
- b) nos casos de necessidades inadiáveis da comunidade, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados a celebrar acordo que garanta a prestação dos serviços essenciais (art. 11). Uma vez desrespeitada essa determinação, “o Poder Público assegurará prestação dos serviços indispensáveis” (art. 12).

⁸⁶ No mesmo sentido opina Amauri Mascaro Nascimento (“Comentários à Lei de Greve”, São Paulo, LTr, 1989, pág.97). *Apud ibidem*. p. 1247.

3.7 SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. SALÁRIOS

Sendo a greve um direito cujo exercício é regulado por lei, como ocorre neste país, os efeitos que gera nos contratos de trabalho dependem do atendimento, por parte dos grevistas, das respectivas disposições legais. Foi na França, onde por algum tempo prevaleceu a jurisprudência no sentido da rescisão dos contratos de trabalho dos grevistas, que nasceu a doutrina da suspensão contratual, tendo como precursores, além de Paul Pic⁸⁷ - um dos pioneiros do Direito do Trabalho -, os eméritos civilistas Planiol e Ripert. Para todos eles, a greve não justifica a rescisão, porque os trabalhadores a deflagraram sem a intenção de romper o contrato: ora objetivam o cumprimento de obrigações pactuadas, ora reivindicam a melhoria das condições de trabalho individual ou coletivamente ajustadas, mas sempre com o propósito da manutenção da relação de emprego.

A lei anterior, que vigorou a partir de junho de 1964 (Lei n. 4.330), afirma a suspensão do contrato de trabalho; mas contraditoriamente determinava o pagamento dos salários, sempre que deferidas, todas ou parcialmente, as reivindicações postuladas na greve lícita (art. 20). A atual preceitua:

“Art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais durante o período ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. É vedada a rescisão do contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14º”.

Dessa disposição legal resulta que os contratos de trabalho dos grevistas permanecem suspensos, desde que a paralisação coletiva do trabalho tenha observado a lei, e tanto os dirigentes sindicais, quanto os empregados em greve não haja praticado abusos. Nesse caso, será vedada a despedida dos grevistas, assim como a contratação de substitutos. Se, entretanto, a greve for ou se tornar ilícita ou abusiva, a empresa poderá penalizar os responsáveis, inclusive, com a despedida, e contratar empresa prestadora de serviços ou outros trabalhadores.

⁸⁷ “Tratado Elemental de Legislación Industrial”, trad. Espanhola, Madri, Ed. Réus, 1942, págs. 340 e segs. *Apud ibidem*. p. 1247.

Na suspensão do contrato de trabalho não há prestação de serviços nem pagamento de salários. Contudo, no acordo que puser fim à greve, formalizado em convenção, acordo coletivo ou conciliação homologada pelo Tribunal do Trabalho, as partes poderão dispor sobre o pagamento dos salários ou estipular o desconto parcelado dos mesmos. Também o laudo arbitral ou a sentença normativa da Justiça do Trabalho poderão, no uso do seu prudente arbítrio, deliberar a respeito.⁸⁸

Alçada a greve à condição de direito, causa espécie excluir o pagamento de salário quando do seu exercício. Em regra, se o empregado tem direito de não trabalhar, não faz sentido que perca sua remuneração. Bem por isso Calamandrei escreve que *“si losciopero è l’esercizio di um diritto, la sospensione della retribuzione non è una sua conseguenza giuridica, necessariamente desumibile dal diritto comune”*.⁸⁹

No entanto, a imposição indiscriminada de pagamento de salários durante a greve, seja qual for seu fundamento, tampouco deixa de oferecer dificuldades. Abre espaço, no fundo, para que faça mais sentido o não trabalho do que o trabalho, impondo ao empregador ônus praticamente ilimitado e incontrolável e dando ao empregado o que já se chamou de um *“assurdo privilegio”*, traduzido em que *“le astensioni dal lavoro finiscano per esser incoraggiate e ricercate, anche senza giustificazione.”*⁹⁰ Aliás, não é inconcebível haver o direito de não trabalhar sem que se imponha a obrigação de pagar a remuneração. Pode-se estabelecer, em certas condições, de natureza potestativa a licença não remunerada. Assim, do fato de existir o direito de não trabalhar não decorre, necessariamente, direito de receber remuneração.

O equilíbrio para estar na distinção, aventada anteriormente, entre greve para exigir o cumprimento de obrigação já existente e greve para obter a criação de novas condições de trabalho. No primeiro caso, provocada a greve pela conduta do empregador, caso ela se desenvolva de modo regular, os salários continuam

⁸⁸ *Ibidem.* p. 1248.

⁸⁹ Calamandrei, Piero. Significato costituzionale del diritto di sciopero, Opere Giuridiche, volume terzo, Napoli: Morano, 1968. In: MALLETT, Estevão – Dogmática elementar do direito de greve – São Paulo : LTr, 2014. p.56.

⁹⁰ Guido Zangari, Sciopero (Diritto di), Novíssimo digesto italiano. Torino: UTET, XVI. *Apud ibidem.* p. 57.

devidos⁹¹, sob pena de surgimento de manifesto paradoxo: sempre que não pagos os salários durante a execução do contrato, a greve deflagrada para reclamá-los exoneraria o empregador de continuar a cumprir a obrigação. Já no segundo caso, no entanto, por estar em debate a criação de novas condições de trabalho, às quais não se encontra o empregador originalmente vinculado, os empregados assumem o ônus do não trabalho. A exigibilidade da remuneração não decorre da própria paralisação. Depende sempre de previsão no acordo que põe fim ao movimento. No silêncio, quer dizer, não existindo ajuste sobre o ponto, prevalece a inexigibilidade de pagamento.⁹²

3.8 TERMO DA GREVE

Diversos são os instrumentos que põem fim à greve: a) acordo celebrado na negociação coletiva direta entre as partes conflitantes; b) acordo resultante da mediação de autoridade pública ou terceiro admitido, para tal fim, pelas partes; c) arbitragem; d) decisão da Justiça do Trabalho.

A formalização do acordo firmado pelas partes envolvidas na greve gera: a) uma convenção ou um acordo coletivo de trabalho, conforme se trate de greve de categoria ou de determinada ou determinadas empresas e b) a conciliação do dissídio coletivo já instaurado perante o Tribunal de Trabalho competente, que deverá homologá-lo.

Malograda a negociação coletiva direta, o aconselhável é que seja tentado o acordo pelo procedimento da mediação. Qualquer pessoa devidamente habilitada pode ser, por consenso, escolhida para o encargo de mediador. Mas entendemos que qualquer das partes envolvidas no litígio ou, no caso de atividades essenciais, o Ministério Público do Trabalho, poderá requerer a mediação do Ministério do Trabalho. Nem se alegue que Constituição vigente veda “ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical” (art. 8º, I). É evidente que a mediação de um conflito coletivo de trabalho não configura o que a norma

⁹¹ A ressalva em torno da regularidade da greve, para que os salários sejam devidos, funda-se na diretriz contida na Orientação Jurisprudencial n. 10, da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho. *Apud ibidem*. p. 57.

⁹² *Apud ibidem*

constitucional proíbe. Mesmo porque ao mediador compete propor a solução que lhe aparecer adequada, após ouvir as partes conflitantes. O mediador nada decide; busca somente a conciliação que malogrou na negociação direta. Em inúmeros países o Ministério do Trabalho ou outros órgãos públicos de natureza administrativa procuram mediar conflitos coletivos, abertos, sem que esse encargo seja considerado uma afronta ao princípio da liberdade sindical. Assim – apenas exemplificando -, nos Estados Unidos da América funciona o Serviço Federal de Mediação, que é um órgão administrativo; na Bélgica a tarefa pertence ao Ministério de Emprego e Trabalho; na Espanha a Inspeção do Trabalho cuida de mediar os conflitos de trabalho; na Holanda os mediadores são designados pelo Ministro dos Negócios Sociais; na Suécia o Ministério dos Negócios Sociais do Trabalho possui o encargo de tentar a mediação.⁹³

Por consenso das partes, o conflito poderá ser submetido à arbitragem, cujo laudo porá fim à greve. Se essa via não for escolhida, qualquer das partes ou o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar o dissídio coletivo na Justiça do Trabalho, cuja decisão importará no termo da greve.

Antes de o dissídio coletivo ser julgado pelo Tribunal do Trabalho, o seu presidente, ou o juiz por ele designado para tal fim, tenta a mediação do conflito na fase de conciliação do processo. O acordo porventura celebrado na Justiça do Trabalho deve ser homologado por sentença.

Amauri Mascaro Nascimento registra que ficou difícil, agora, resolver uma greve por dissídio coletivo a continuar a resistência de Tribunais que entendem que todo o dissídio coletivo, inclusive, o de greve, só pode ser movido de comum acordo pelas partes.

3.9 DIFICULDADES APÓS A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº45

⁹³ In Amauri Mascaro Nascimento, “Conflitos Coletivos de Trabalho”, São Paulo, Saraiva, 1978, págs. 219-231 e Revista LTr, São Paulo, LTr, 1984, n. 48. págs. 425 e segs. Apud SÜSSEKIND, Arnaldo [et al.] – Instituições de direito do trabalho – 19. ed. Atual./ por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. – São Paulo : LTr, 2000. p. 1250.

Em 2004, a Constituição (Emenda Constitucional nº 45) introduziu requisito – que não havia – para que o dissídio pudesse ser iniciado: a concordância das duas partes com sua tramitação. A diferença entre o preexistente e o atual está no impulso do processo.

Antes a empresa podia fazê-lo unilateralmente. Agora, só se o sindicato estiver de acordo em submeter as demandas ao Tribunal. Caso não o queira, o conflito não será resolvido pelo Tribunal. Só o será se os dois lados, de comum acordo, entenderem que devem leva-lo para arbitragem do Tribunal.

Com isso, se a empresa apelar par ao Tribunal para solucionar as pendências e terminar a greve, não poderá fazê-lo por sua vontade exclusiva. Terá de contar com a concordância dos grevistas.

Não havendo o dissídio, a greve prosseguirá. Até quando, não se sabe. Só se a negociação coletiva for reaberta e as partes cederem. Nesse caso, o acordo coletivo entre ambas encerrará a disputa. Mas isso é difícil. Com a greve raramente haverá clima para um entendimento. As partes já estarão traumatizadas e a força substituirá a razão.

A greve passou a ser mesmo um ato de força. Ou há um acordo ou vencerá quem resistir mais.⁹⁴

3.10 GREVE APÓS A DECISÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Consoante o estatuído no art. 14 da Lei nº 7.783/89, constitui abuso “ a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho”. Juridicamente não se poderá mais falar em greve, mas em fluência do prazo caracterizador do abandono de emprego ou, quando se tratar de sentença, em ato de insubordinação. Em qualquer desses casos haverá a justa causa para a rescisão do contrato de trabalho (art. 482, *h e i*, da CLT).

⁹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro – Compêndio de direito sindical – 6. ed. – São Paulo : LTr, 2009. p. 636-637.

Mas, além das sanções aplicáveis aos empregados que permanecerem ausentes do serviço após o término jurídico da greve, a entidade sindical responsável poderá ser constrangida a cumprir a sentença normativa ou o acordo homologado no processo de dissídio coletivo, mediante multa aplicada pelo respectivo Tribunal. Num Estado de Direito não se pode admitir o descumprimento deliberado e acintoso de uma decisão judicial dotada de eficácia imediata.

Como registrou Antônio Mazzuca, em excelente artigo sobre o tema, “a medida jurídica denominada *astreintes*, como é do conhecimento dos profissionais do Direito, é originária da França, nascida especificamente dos reiterados julgados dos tribunais daquele país (...). Esse entendimento jurisprudencial enraizou-se com tamanha força e aceite na compreensão doutrinária, mais precisamente no capítulo das obrigações de fazer ou não-fazer, com seu advento o uso da força *manu militari* para o cumprimento das obrigações, foi por ela substituído com maior eficácia e tornou-se o instrumento moderno do Estado, mais saudável sob o ponto de vista social e de melhor desempenho jurisdicional.”⁹⁵

No Brasil, o Ministro Luiz José Guimarães Falcão, na presidência do TST, aplicou multa diária a sindicatos que não cumpriram a ordem judicial para manter o contingente de trabalhadores em serviço, para atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade atingida pela greve, ou que mantiveram a paralisação após a decisão do tribunal. Posteriormente, o ilustre Presidente do TST, Ministro Ajuricaba da Costa e Silva, cominou multa diária por terem alguns sindicatos de petroleiros deliberado prosseguir em greve, apesar de já decidido o correspondente conflito coletivo de trabalho. Mas a Lei n. 9.842, de 1999, revogou o art. 724 da CLT, que fundamentara essas decisões.⁹⁶

3.11 GREVES E ATOS ABUSIVOS

⁹⁵ “*Astreintes* – Aplicação nas greves em atividades essenciais”, in Suplemento Trabalhista LTr n. 12/94. A palavra francesa *astreinte* significa “constrangimento”.

⁹⁶ Em virtude de reclamação apresentada pela CUT, o caso foi examinado pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT, que recomendou sua revisão pelas autoridades competentes do nosso País. E o Congresso Nacional, além de ter aprovado a mencionada lei, anistiou os sindicatos das respectivas penalidades pecuniárias. *Apud ibidem*. p. 1251.

A Constituição brasileira determina que os abusos cometidos no exercício do direito de greve sujeitaram os responsáveis às penas da lei (art. 9º, § 2º).

Mestre Josserand já ensinava que a greve dos trabalhadores “constitui uma arma profissional: por todo o tempo que esta arma seja posta efetivamente a serviço dos interesses da profissão, sob a condição de que se respeite a liberdade de trabalho e não se cometam atos de violência, estará a salvo a responsabilidade dos grevistas, posto que permaneceram nos limites do interesse legítimo que constitui a pedra angular de toda a teoria do abuso dos direitos. Entretanto, se sobre passam esses limites, se recorrem a coalizão por motivos extraprofissionais, saem do espírito da instituição e chegam a ser responsáveis pelos danos e prejuízos que, por sua culpa, causam ao patrão lesado”.⁹⁷

A Lei nº 7.783/89, que regulamentou o preceito constitucional sobre a greve, prevê alguns tipos de abuso, cuja prática condena. Tais atos, ou omissões, podem corresponder: a) às formalidades que devem ser atendidas pela entidade sindical promotora da greve; b) à oportunidade da deflagração da greve; c) ao objeto da greve; d) aos atos ilícitos ou abusivos, por ação ou omissão dos dirigentes sindicais ou dos próprios grevistas.

Quanto às formalidades, cumpre ao sindicato observar o próprio estatuto a respeito da convocação da assembleia e do quórum para deliberar, além do aviso prévio a correspondente categoria econômica ou empregador diretamente interessado (parágrafo único do art. 3º e arts. 4º e 13).⁹⁸

No que tange à oportunidade, a greve só pode ter início depois de malgrado a negociação coletiva e de terminada a vigência da convenção ou acordo coletivo de trabalho ou, ainda, da sentença normativa⁹⁹ da Justiça do Trabalho, podendo eclodir excepcionalmente na vigência desses instrumentos normativos, se tiver objetivo o

⁹⁷ “El Espíritu de los Derechos y su Relatividad”, trad. Espanhola, México, Ed. Cajica, 1946, pág. 198. *Apud ibidem*. p. 1252.

⁹⁸ O Tribunal Superior do Trabalho tem sido tolerante quanto aos aspectos formais, em tratando de greve eclodia por falta de pagamento de salário (cf. Ac. do Pleno no RO-DC-655/86, rel. Min. Francisco Fausto, “Ementário” cit., vol. VII, págs. 204-205. *Apud ibidem*. p. 1252.

⁹⁹ A obrigação de paz e os instrumentos normativos”, in “Relações Coletivas de Trabalho – Homenagem a Arnaldo Süssekind”, São Paulo, LTr, 1989, pág. 412. *Apud ibidem*. p. 1253.

cumprimento de uma de suas cláusulas ou condições ou pela superveniência de fato novo ou imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho (arts. 3º, *caput* e 14). Em trabalho sobre o tema, João de Lima Teixeira Filho adverte que, não configurada a excepcionalidade que a teoria da imprevisão encerra, prevalece o princípio geral do *pacta sunt servanda*. E nessas condições a obrigação de paz torna inane, verdadeiramente oco, o direito de greve”. E adverte: “ Quem inadimplir com a obrigação de paz pode submeter-se, conforme o caso, a sanções de natureza trabalhista, civil, pecuniária e penal”. Aliás, a chamada cláusula de paz é de uso corrente no Direito comparado, seja em decorrência de estipulação no contrato coletivo, seja em virtude de lei.

Ainda no que concerne à oportunidade, é inconcebível a manutenção da greve após a divulgação do acordo, comunicação do laudo arbitral ou a intimação da sentença proferida no respectivo dissídio coletivo. É que a greve não é um fim em si mesma, não tendo esteio jurídico para prosseguir após a solução do conflito coletivo. Ela é um meio de pressão contra o empregador para que ceda nas reivindicações postuladas. Resolvido o conflito coletivo aberto por laudo arbitral ou por sentença normativa da Justiça do Trabalho, inadmissível será o prosseguimento da greve. Neste caso, a participação dos trabalhadores adquire caráter de insubordinação.

Relativamente ao objeto, resulta indubitável, da interpretação sistemática da Constituição (arts. 8º, VI, e 144, §§ 1º e 2º), que a greve deve ter por finalidade a instituição ou revisão de normas ou condições capazes de serem estabelecidas por convenção ou acordo coletivo, laudo arbitral ou decisão normativa da Justiça do Trabalho. Daí, como já vimos, a generalizada proibição das greves de objetivos políticos ou de solidariedade externa.

Há greves impróprias, como as intermitentes e rotativas, assim como a chamada operação tartaruga. Esta última configura uma contradição em si mesma, porque os trabalhadores cumprem a jornada de trabalho, mas não observam o dever de colaboração com a empresa, que é fundamental na relação de emprego. No dizer do Professor Cássio de Mesquita Barros, a ordem jurídica não pode aceitar tais comportamentos, “que se utilizam das faculdades do contrato para desorganizar a produção ou gerir negligentemente bens da empresa que, através do mesmo

contrato, foram confiadas a grevistas.”¹⁰⁰ Por óbvia dedução, é inadmissível a permanência de empregados grevistas, sem prestação de serviço, no estabelecimento (*greve sur le tas*). Essa situação caracteriza ocupação ilícita da propriedade empresarial.

No tocante a atos ilícitos ou abusivos podem ser eles praticados, por ação ou omissão, quer pelos dirigentes sindicais que comandam a greve, quer pelos próprios grevistas. O seu desdobramento é ilimitado; mas os principais abusos podem ser assim resumidos, com base no art. 6º, I e §§ 1º, 2º e 3º, e nos arts. 9º e 11 da Lei n. 7.783/89: a) negar-se o sindicato de firmar acordo para a manutenção de serviços cuja paralisação importe em prejuízo irreparável à empresa ou cuja prestação seja indispensável ao atendimento de necessidade inadiáveis da comunidade e os empregados a prestar os respectivos serviços; b) o sindicato ou os grevistas utilizarem meios violentos para aliciar ou persuadir trabalhadores, violar ou constranger direitos e garantias fundamentais de outrem, causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa; c) o sindicato organizar ou trabalhadores participarem de piquetes obstativos do livre acesso ao trabalho ou de “arrastões” que retiram do local de trabalho os empregados que não aderiram à greve; d) a empresa adotar meios para constranger empregados a não participarem da greve ou para frustrar a divulgação do movimento.

No Brasil, os piquetes obstativos da liberdade de trabalhar têm sido amplamente utilizados, apesar de explicitamente proibidos (art. 6º, §3º, da lei cit.). Outrossim, em alguns casos tem havido ocupação de estabelecimento, que viola o direito de propriedade,¹⁰¹ e até o denominado arrastão, que corresponde à invasão do estabelecimento para dele retirar os empregados que não aderiram à greve. Cabe ainda mencionar a operação tartaruga, que constitui ato de indisciplina e, portanto, justa causa para a despedida.

¹⁰⁰ “O direito de greve na Constituição de 1988”, in Revista LTr, São Paulo, LTr, 1988, n.52. pág. 1340. *Apud ibidem*. p. 1253.

¹⁰¹ Segundo López Monís, “qualifica-se a ocupação de atentado ao direito de propriedade porque, suspensa a relação de trabalho, desaparece o título que legitima a presença dos trabalhadores na empresa e a ocupação não pode ser legítima sem a presença de um título legal ou convencional” (ob. cit., pág. 51). *Apud ibidem*. p. 1254.

Ainda a respeito dos piquetes, que, não obstante expressa proibição legal, atuam sob as vistas das autoridades públicas, cabe assinalar que os permitidos são os de simples propaganda; não os de coação física ou moral. A propósito, vale recordar que a OIT, com sua autoridade universalmente reconhecida, tem entendido legítima a “disposição legal que proíbe aos piquetes de greve perturbar a ordem pública e ameaçar os trabalhadores que continuam trabalhando.”¹⁰²

Esse ato ilícito, quando praticado, “mediante violência ou grave ameaça”, é classificado como delito pelo art. 197 do CP, que comina com a pena de detenção de um mês a um ano, além de multa.

Se os abusos por trabalhadores durante a greve são condenados pela lei brasileira, como tal não deve ser considerada sua participação pacífica, ainda que a paralisação coletiva do trabalho não tenha observado as formalidades legais. A greve em si não será lícita, mas os empregados que a ela aderiram não devem ser penalizados.

Esclareça-se, no entanto, que a declaração judicial de abusividade ou ilicitude da greve concerne ao movimento paredista em si e não à atuação individual de grevistas, inclusive, de dirigentes sindicais. Se este praticarem, por ação ou omissão, qualquer dos atos capitulados como abusivos ou ilícitos, sujeitar-se-ão às penalidades previstas em lei, como veremos no item que segue.

3.12 RESPONSABILIDADE TRABALHISTA, CIVIL E PENAL

A Lei 7.783/89, ao contrário da lei de greve precedente, que tratava das penalidades aplicáveis na esfera trabalhista e no Juízo Criminal, estatui apenas:

“ Art. 15. A responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal”.

Esta foi a sugestão do IAB feita por comissão integrada por Arnaldo Sússekind: os abusos e ilícitos cometidos em razão da greve devem ser examinados nos

¹⁰² Verbete n. 434 do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, ob. cit., pág.87. *Apud ibidem*.

contextos dos correspondentes sistemas jurídicos, inclusive no atinente à responsabilidade civil.

Os atos ilícitos que tratados no item anterior, configuradores do abuso do direito de greve, devem ser analisados em dois planos: a) no da responsabilidade de dirigentes da entidade sindical pela deflagração de greve, prática de atos ilícitos ou omissão quanto a providências impostas por lei; b) no da participação ativa de empregados na prática de atos ilícitos (piquetes obstativos, “arrastão”, agressão física ou moral, ocupação de local de trabalho, depredação de estabelecimento, máquina, equipamentos e outros bens etc.), ou sua negativa em integrar turmas de emergência para a prestação de serviços considerados indispensáveis pela lei.

No uso de seu poder disciplinar, o empregador poderá suspender o empregado até trinta dias, simplesmente adverti-lo ou despedi-lo. Caber-lhe-á dosar a penalidade, tendo em vista a natureza e a gravidade dos atos praticados; mas não deverá discriminar, isto é, aplicar penalidades diversas a empregados que cometeram a mesma falta e cujos antecedentes não justifiquem a diferenciação.

Nem se diga que o parágrafo único do art. 7º da Lei nº 7.783/89 veda “a rescisão do contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos”, porque ele acrescenta: “Exceto na ocorrência das hipóteses previstas no art. 9º e 14”.

Ora, o art. 14 abrange os casos de abuso do direito de greve mencionados nos arts. 6º a 11.

Tratando-se, porém, de trabalhador com direito à estabilidade no emprego, ainda que de caráter condicional, como é o caso dos dirigentes sindicais, não poderá o empregador efetivar sua demissão. Terá apenas a faculdade de suspender preventivamente o empregado (art. 494 da CLT) e, no prazo de trinta dias, requerer à Justiça do Trabalho a instauração do inquérito para apurar a falta e determinar, ou não, a resolução do contrato de trabalho.

A nova redação dada ao art. 543 da CLT (Decreto-Lei n. 229/67, alterado pelas Leis n.ºs. 5.911/79 e 7.543/86) consagrou explicitamente o entendimento jurisprudencial a respeito, condicionando a resolução dos contratos de trabalho dos dirigentes e representantes sindicais à prática de “falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação” (§3º).

Quanto à faculdade assegurada ao empregador de suspender preventivamente dirigente sindical acusado de haver cometido falta grave, cumpre recordar que a estabilidade provisória não gera maiores garantias que os demais tipos de estabilidade.

Prevalece no direito comparado a tese da responsabilidade civil pelos danos resultantes de atos ilícitos praticados com a greve ou no seu curso. E o art. 15 transcrito da nova lei brasileira admitiu essa responsabilidade, ao mencionar a apuração de responsabilidade segundo a legislação civil. Comentando esse dispositivo Amauri Mascaro Nascimento sublinha que “a responsabilidade civil apurada nos termos da legislação própria, pressupõe a aceitação do princípio da reparação dos danos por aquele que ilicitamente os ocasionou, regra geral do direito Civil”.

4. A GREVE SOB A PERSPECTIVA DO TRABALHADOR, A PARTIR DA ANÁLISE DE UM CASO CONCRETO

Em 06 outubro de 2014, após várias reuniões de negociação entre o sindicato-profissional - SINTTEL/RS – Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas no Estado do Rio Gransindicato-profissional e a empresa CONTAX S/A (empresa de *call center*) para celebração do instrumento coletivo de trabalho 2014/2015, os empregados da empresa de *contact center* paralisaram suas atividades.

A paralisação foi motivada pelas seguintes reivindicações: a) reajuste salarial; b) reajuste dos benefícios; c) majoração do valor do vale-refeição no valor de R\$ 4,25 (quatro reais e vinte cinco centavos)); d) majoração do piso salarial praticado (no valor R\$ 724,00 (setecentos e vinte e quatro reais)) e) alteração de algumas cláusulas sociais referentes a atestados médicos e abono de dias para acompanhamento de filhos ao médico.

A assembleia que deliberou pela greve foi realizada mediante edital de convocação, publicado em jornal de grande circulação, e sua decisão foi comunicada à sociedade e à empresa, mediante comunicado publicado no jornal e ofício à CONTAX (conforme anexo A).

Todo o movimento grevista ficou concentrado na rua, em frente a empresa, o que possibilitou a mobilização dos empregados e a realização do convencimento dos demais trabalhadores a aderirem ao movimento paredista.

A greve perdurou por 29 (vinte e nove) dias, durante todo este período, o *animus* entre as partes ficou bastante acirrado. Os empregados almejavam o atendimento de suas reivindicações e a empresa negava-se a atender acolher as pretensões dos trabalhadores. Tratava-se de um jogo de forças, no qual a motivação dos empregados dava-se pelos baixos valores praticados nos salários e auxílio-alimentação, restando a greve como única oportunidade para alterar a situação imposta pela empresa. Os trabalhadores entraram em conflito direto na assembleia realizada para análise de umas das propostas da empresa. A CONTAX locou vários

ônibus e lotou com empregados novos não grevistas para tentar aprovar sua proposta. Apesar da estratégia da empregadora, a proposta foi rejeitada, mas tudo isso aumentou as dificuldades na negociação coletiva e revoltou os trabalhadores grevistas.

Além das discussões travadas diretamente entre os empregados grevistas e os não grevistas, a maior preocupação dava-se com os salários. A grande quantidade de dias de greve, apesar de não enfraquecer o movimento, foi motivo de grande sofrimento entre os trabalhadores que temiam não receber o salário correspondente ao mês de outubro/2014 e não ter como manterem-se minimamente, porquanto a empresa afirmava que não iria pagar os salários.

O sindicato promoveu uma ação judicial tombada sob o nº 00221466-26.2014.5.04.0001 na Justiça do Trabalho de Porto Alegre/RS, cujas cópias do processo encontra-se no – Anexo A - do presente trabalho. A ação visava garantir os salários. Contudo, não se obteve êxito, o juízo da 1ª Vara do Trabalho de Porto Alegre/RS firmou entendimento que a lei não prevê o pagamento dos salários, pois estabelece a suspensão do contrato de trabalho, razão pela qual para garantia dos salários era necessário, obter-se através da negociação coletiva. Transcreve-se o entendimento do magistrado, bem como a jurisprudência utilizada para dar suporte a sua decisão:

Não identifico nos autos prova inequívoca da verossimilhança do direito alegado pelo sindicato Autor, o que impede a concessão da tutela de urgência postulada.

Embora a greve seja Direito Fundamental, garantido aos trabalhadores no art. 9º da CF/88, o instituto configura hipótese de suspensão do contrato de trabalho. Por conseguinte, a regra geral é de que os dias de paralisação não sejam remunerados, conforme art. 7º da Lei nº 7.783/89, que regula o direito de greve no âmbito infra-constitucional e cuja interpretação permite concluir pela licitude do desconto dos dias de paralisação, não possuindo o alcance que lhe pretende atribuir o Autor na petição inicial. O contrato de trabalho é sinalagmático, de modo que este é o ônus que o empregado deve suportar quando decide aderir ao movimento paretista, ressalvadas hipóteses de abusos, que não verifico presentes, pelo menos até o momento, no presente caso, no qual as partes seguem em tratativas visando à solução do conflito. No sentido de considerar lícito os descontos dos dias de paralisação decorrente do exercício do direito de greve, já decidiu o Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO ELETRÔNICO - DIREITO DE GREVE. REMUNERAÇÃO

DOS DIAS DE PARALISAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. Esta Corte firmou posicionamento no sentido de que, conquanto não abusiva, a greve suspende o contrato de trabalho, conforme o art. 7º da Lei nº 7.783 /89. Parte-se da premissa de que embora reconhecido o direito de greve, os trabalhadores sujeitam-se ao risco da paralisação da prestação de serviços, na forma da lei. Fortaleceu a diretriz encampada por esta Corte a circunstância de que, no julgamento do Mandado de Injunção nº 670, o Supremo Tribunal Federal - STF reforçou o entendimento de que a greve deflagrada por servidores públicos acarreta, igualmente, a suspensão do contrato de trabalho, ensejando a possibilidade de desconto de dias parados. Assim, em virtude da suspensão do contrato de trabalho, é possível o desconto da remuneração relativa aos dias de

paralisação, ressalvadas as hipóteses de o empregador contribuir decisivamente, mediante conduta recriminável, para que a greve ocorra, como no caso de atraso do pagamento de salários ou no caso de lockout e de acordo entre as partes. Ressalte-se que, na hipótese dos autos, não ocorreu nenhuma das situações que permitem o pagamento dos dias parados, conforme o consignado pelo Tribunal Regional.

Recurso de Revista conhecido e não provido (RR-202200-73.2009.5.02.0042, Rel. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT de 8/11/2013) PAGAMENTO DOS VALORES CORRESPONDENTES AOS SALÁRIOS DOS DIAS DE

PARALISAÇÃO DOS SERVIÇOS. A jurisprudência desta Seção Normativa firmou-se no sentido de que a paralisação dos trabalhos em decorrência de greve importa em suspensão do contrato de trabalho (art. 7º da Lei nº /89), razão por que, não havendo trabalho, mesmo que declarada a legalidade 7.783 da greve, não deve ser pago o período não trabalhado, salvo acordo diverso entre as partes ou comprovação de que o empregador, por meio de conduta recriminável ou inerte, tenha contribuído decisivamente para que houvesse a paralisação, como nas hipóteses de atraso no pagamento dos salários e prática de lock-out (art. 17, parágrafo único, da Lei de Greve), exceções não verificadas no caso concreto. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial, a fim de se excluir do acórdão recorrido a determinação de pagamento dos valores correspondentes a 50% (cinquenta por cento) dos salários dos dias em que houve a paralisação dos serviços (RODC - 178000-10.2005.5.15.0000, Rel. Min. Fernando Eizo Ono, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, DEJT de 28/5/2010)

Destaco, por fim, que o indeferimento da liminar não impede que eventual desconto dos dias de paralisação seja objeto de ulterior negociação visando à compensação ou ao pagamento. Pelo exposto, indefiro a antecipação dos efeitos da tutela requerida pelo Autor. Intime-se e notifique-se a Ré. Porto Alegre, 30 de outubro de 2014.

FELIPE JAKOBSON LERRER -Juiz do Trabalho¹⁰³

A ausência de garantia de salários deixou os trabalhadores em frágil situação durante o exercício da greve. Todas as centenas de pessoas que aderiram a greve almejavam uma garantia para permanecer exercendo o direito à greve.

Os empregados não ficaram sem salários, pois nos dias 29 e 30 de outubro/2014, a empresa recuou na sua posição original e compareceu ao sindicato e apresentou uma proposta para encerramento da greve, na qual restou acertado o pagamento dos dias de greve, observada a compensação pelos trabalhadores da metade do período da greve no prazo de 120 dias.

¹⁰³ Despacho extraído dos autos do processo n. 0021466-26.2014.5.04.0001

No dia 04 de novembro de 2014, os empregados apreciaram a proposta da empresa e deliberaram pela sua aprovação e encerramento da greve. Por conta da aprovação, receberam os salários no dia 06 de novembro de 2014. Estes fatos restam comprovados através das cópias extraídas do processo, que se encontra no anexo A deste trabalho.

Todavia, se a empresa não tivesse recuado os trabalhadores ficariam sem os salários e sem condições de manterem o sustento. Esta questão, aponta para a necessidade de alterar a lei quanto a esta questão, a fim de garantir que os trabalhadores não fiquem descobertos em momento de pleno exercício da greve e cujos *animus* encontram-se totalmente acirrados. Entende-se que impõe-se uma alteração legal para garantir os salários dos empregados em situações, cuja a motivação da greve é legítima e seu exercício regular.

CONCLUSÕES

O reconhecimento do instituto da greve na Constituição Federal significa avanço social e jurídico, pois de fato historicamente ainda é o único instrumento legítimo de pressão e igualdade entre trabalhadores e o capital.

Contudo, faz-se ainda necessário a concessão de garantias aos trabalhadores para o exercício deste direito. Entre eles, a garantia do pagamento dos salários no período da greve, o que implicaria em alteração legislativa para definir o período paralista como interrupção do contrato de trabalho. Em todo o período da greve, os empregadores ameaçam não pagar os salários ao final do mês e tampouco eventuais outros benefícios como auxílio-alimentação e vale-transporte. Isto enfraquece os movimentos paralistas e consiste em conduta para obstar o exercício da greve. Além disso, o judiciário nas disputas jurídicas para garantir o pagamento dos salários durante a greve nem sempre se mostra sensível a questão política, a garantia da isonomia nesta “guerra de forças” e não tem presente o significado histórico, social e jurídico do direito de greve, deixando muitas vezes o trabalhador a mercê da vontade do empregador, por conta da definição do conceito de suspensão do contrato de trabalho, o que retira as forças do instituto da greve.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DELGADO, Maurício Godinho – Direito coletivo do trabalho – 3. ed. – São Paulo : LTr, 2008.

MALLET, Estevão – Dogmática elementar do direito de greve – São Paulo : LTr, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro – Compêndio de direito sindical – 6ª ed.- São Paulo: LTr, 2009.

RAMOS FILHO, Wilson – Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil – 1ª ed.- São Paulo : LTr, 2012.

RUSSOMANO, Mozart Victor, 1922 – Princípios gerais de direito sindical 2ª ed. (ampliada e atualizada) - Rio de Janeiro: Forense 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo ...[et. al.]. – Instituições de direito do trabalho – 19.ed. atual. / por Arnaldo Süsseind e João de Lima Teixeira Filho. – São Paulo : LTr, 2000.

VIANNA, Segadas – GREVE Direito ou Violência? – 1959 – Ed. – Livraria Freitas Bastos – Rio de Janeiro

ANEXO A - PROCESSO Nº 0021466-26.2014.5.04.0001



Número: **0021466-26.2014.5.04.0001**

Data Autuação: **28/10/2014**

Classe: **AÇÃO CIVIL COLETIVA**

Valor da causa (R\$): **29.000,00**

Partes	
Tipo	Nome
AUTOR	SIND DOS TRAB EM EMP DE TELEC E OP MESAS TELEF EST RGS
ADVOGADO	ANA RITA CORREA PINTO NAKADA - OAB: RS40895
RÉU	CONTAX-MOBITEL S.A.

Documentos			
Id.	Data de Juntada	Documento	Tipo
eb73750	17/11/2014 13:19	Intimação	Intimação
01deb7f	17/11/2014 13:19	Minutar sentença	Sentença
0bae62b	14/11/2014 11:14	Notificação	Notificação
1ee082d	10/11/2014 16:14	pedido de desistência	Documento Diverso
a329645	10/11/2014 16:14	pedido de desistencia	Manifestação
bca49dd	30/10/2014 15:53	Decisão	Decisão
bf3d118	28/10/2014 17:04	petição Sinttel - processo 0021369-29-2014.5.04.0000	Documento Diverso
633b0c6	28/10/2014 17:04	ata mediação - 21-10-2014	Documento Diverso
af63ef5	28/10/2014 17:04	oficio - comunicado resultado AGE 20-10-2014	Documento Diverso
6af176c	28/10/2014 17:04	e-mail - proposta empresa	Documento Diverso
fd86424	28/10/2014 17:04	ata - reunião de negociação 10-10-2014	Documento Diverso
9ad8b74	28/10/2014 17:04	oficio 07-10-2014 - rejeição da proposta	Documento Diverso
794c03f	28/10/2014 17:04	ata - mediação - 06-10-2014	Documento Diverso
c29d089	28/10/2014 17:04	oficio as empresas comunicando a greve	Documento Diverso
088431e	28/10/2014 17:04	edital - comunicado de greve - correio do povo	Documento Diverso
2146ae1	28/10/2014 17:04	edital de convocação AGE - correio do povo	Documento Diverso
f27adeb	28/10/2014 17:04	atas de reuniões de negociação	Documento Diverso
ff75a11	28/10/2014 17:04	protocolo pauta de reivindicações	Documento Diverso
00f5f71	28/10/2014 17:04	pauta de reivindicações	Documento Diverso
b075860	28/10/2014 17:04	acordo coletivo de trabalho	Acordo Coletivo de Trabalho
8cc242f	28/10/2014 17:04	estatuto social - sinttel	Estatuto
9c3fed3	28/10/2014 17:04	substabelecimento	Documento Diverso

cd9d8 70	28/10/2014 17:04	procuração	Procuração
fd653 66	28/10/2014 17:04	ata de posse - sinttel	Documento Diverso
f8a47 77	28/10/2014 17:04	petição inicial	Petição Inicial
53ef7 14	28/10/2014 17:04	Petição em PDF	Certidão

PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
PORTO ALEGRE
1ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE

Número de processo: 0021466-26.2014.5.04.0001 - AÇÃO CIVIL COLETIVA (63)

AUTOR: SIND DOS TRAB EM EMP DE TELECOM E OP MESAS TELEF EST RGS

RÉU: CONTAX-MOBITEL S.A.

Vistos etc.

Homologo a desistência da ação, extinguindo o processo sem resolução do mérito, nos termos do art. 267, VIII, do CPC.

Custas de R\$ 580,00, calculadas sobre R\$ 29.000,00, dado à causa, pela parte autora, e dispensadas.

Intime-se.

Após, archive-se.

Porto Alegre, 14/11/2014.

CARLA SANVICENTE VIEIRA

Juíza do Trabalho

PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
PORTO ALEGRE
1ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE

Número de processo: 0021466-26.2014.5.04.0001 - AÇÃO CIVIL COLETIVA (63)

AUTOR: SIND DOS TRAB EM EMP DE TELECOM E OP MESAS TELEF EST RGS

RÉU: CONTAX-MOBITEL S.A.

Vistos etc.

Homologo a desistência da ação, extinguindo o processo sem resolução do mérito, nos termos do art. 267, VIII, do CPC.

Custas de R\$ 580,00, calculadas sobre R\$ 29.000,00, dado à causa, pela parte autora, e dispensadas.

Intime-se.

Após, archive-se.

Porto Alegre, 14/11/2014.

CARLA SANVICENTE VIEIRA

Juíza do Trabalho

PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
1ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE
Avenida Praia de Belas, 1432, Prédio 1 - 5º andar, Praia de Belas, PORTO ALEGRE - RS - CEP:
90110-904 -

NOTIFICAÇÃO

PROCESSO Nº: 0021466-26.2014.5.04.0001 - AÇÃO CIVIL COLETIVA (63)
AUTOR: SIND DOS TRAB EM EMP DE TELECOMUNICAÇÕES E OP MESAS TELEFONICAS ESTABELECIDAS
RÉU: CONTAX-MOBITEL S.A.

CERTIDÃO

CERTIFICO que, diante do teor peticionado no ID 1ee082d, deixei de expedir as notificações referentes à decisão de ID bca49dd. **CERTIFICO**, ainda, que faço os presentes autos conclusos à Exma. Juíza do Trabalho.

Délcio Caye	Luis Fernando Cassou	Manoela Ramos
Mauro Neme	Shana Guterres	Priscila Raffainer
Ana Rita Nakada	Sandro Cariboni	Rafaela Gaspary
Cláudio Mika da Silva	Cristian Fabris	Deize Carnelos
	Roberta Possebom	Hélen Vega
		Karine Gularte
		Daniel Freire



MM^a 1^a VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE, RS.

- PROCESSO Nº 0021466-26.2014.5.04.0001-

SINTEL/RS – SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, já qualificado nos autos da Ação Civil Coletiva que promove contra **CONTAX – MOBITEL S/A** vem, por sua procuradora infrafirmada, perante V.Exa., dizer e requerer o que segue:

Apesar da inconformado com o despacho de fls., o autor informa que as partes compuseram a negociação coletiva, restando resguardado o pagamento dos salários dos grevistas. Assim, requer-se a desistência da ação, nos termos do art. 267, inciso VIII do CPC, com a dispensa do pagamento das custas processuais.

São os termos em que, respeitosamente, pede deferimento.

Porto Alegre, 10 de novembro de 2014.

P.p.

Ana Rita Nakada, OAB/RS 40.895

Caye, Neme, Nakada & Silva Advogados Associados - OAB nº 1845

Travessa Francisco Leonardo Truda, nº 98, conjunto 74 - Centro - Porto Alegre/RS - CEP 90010-050

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital nº 302819000 - ANITA CORREIA RINTO NAKADA - CNPJ: 05.114.183/0001-90
https://pje.trt4.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.jspx?doc=14111016144893700000005775338

Número do documento: 14111016144893700000005775338

Num. 1ee082d - Pág. 1

*Petição juntada em PDF conforme Artigo 1º do ATO
CSJT.GP.SG Nº 423/2013*

PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
1ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE

Avenida Praia de Belas, 1432, Prédio 1 - 5º andar, Praia de Belas, PORTO ALEGRE - RS - CEP: 90110-904 -

PROCESSO Nº: 0021466-26.2014.5.04.0001

AUTOR: SIND DOS TRAB EM EMP DE TELEC E OP MESAS TELEF EST RGS

RÉU: CONTAX-MOBITEL S.A.

DECISÃO INTERLOCUTÓRIA

Vistos os autos.

Não identifico nos autos prova inequívoca da verossimilhança do direito alegado pelo Sindicato Autor, o que impede a concessão da tutela de urgência postulada.

Embora a greve seja Direito Fundamental, garantido aos trabalhadores no art. 9º da CF/88, o instituto configura hipótese de suspensão do contrato de trabalho.

Por conseguinte, a regra geral é de que os dias de paralisação não sejam remunerados, conforme art. 7º da Lei nº 7.783/89, que regula o direito de greve no âmbito infra-constitucional e cuja interpretação permite concluir pela licitude do desconto dos dias de paralisação, não possuindo o alcance que lhe pretende atribuir o Autor na petição inicial.

O contrato de trabalho é sinalagmático, de modo que este é o ônus que o empregado deve suportar quando decide aderir ao movimento paredista, ressalvadas hipóteses de abusos, que não verifico presentes, pelo menos até o momento, no presente caso, no qual as partes seguem em tratativas visando à solução do conflito.

No sentido de considerar lícito os descontos dos dias de paralização decorrente do exercício do direito de greve, já decidiu o Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO ELETRÔNICO - DIREITO DE GREVE. REMUNERAÇÃO DOS DIAS DE PARALISAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. Esta Corte firmou posicionamento no sentido de que, conquanto não abusiva, a greve suspende o contrato de trabalho, conforme o art. 7º da Lei nº 7.783/89. Parte-se da premissa de que embora reconhecido o direito de greve, os trabalhadores sujeitam-se ao risco da paralisação da prestação de serviços, na forma da lei. Fortaleceu a diretriz encampada por esta Corte a circunstância de que, no julgamento do Mandado de Injunção nº 670, o Supremo Tribunal Federal - STF reforçou o entendimento de que a greve deflagrada por servidores públicos acarreta, igualmente, a suspensão do contrato de trabalho, ensejando a possibilidade de desconto de dias parados. Assim, em virtude da suspensão do contrato de trabalho, é possível o desconto da remuneração relativa aos dias de paralisação, ressalvadas as hipóteses de o empregador contribuir decisivamente, mediante conduta

recriminável, para que a greve ocorra, como no caso de atraso do pagamento de salários ou no caso de lockout e de acordo entre as partes. Ressalte-se que, na hipótese dos autos, não ocorreu nenhuma das situações que permitem o pagamento dos dias parados, conforme o consignado pelo Tribunal Regional. Recurso de Revista conhecido e não provido (RR-202200-73.2009.5.02.0042, Rel. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT de 8/11/2013)

PAGAMENTO DOS VALORES CORRESPONDENTES AOS SALÁRIOS DOS DIAS DE PARALISAÇÃO DOS SERVIÇOS. A jurisprudência desta Seção Normativa firmou-se no sentido de que a paralisação dos trabalhos em decorrência de greve importa em suspensão do contrato de trabalho (art. 7º da Lei nº 7.783/89), razão por que, não havendo trabalho, mesmo que declarada a legalidade da greve, não deve ser pago o período não trabalhado, salvo acordo diverso entre as partes ou comprovação de que o empregador, por meio de conduta recriminável ou inerte, tenha contribuído decisivamente para que houvesse a paralisação, como nas hipóteses de atraso no pagamento dos salários e prática de lock-out (art. 17, parágrafo único, da Lei de Greve), exceções não verificadas no caso concreto. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial, a fim de se excluir do acórdão recorrido a determinação de pagamento dos valores correspondentes a 50% (cinquenta por cento) dos salários dos dias em que houve a paralisação dos serviços (RODC - 178000-10.2005.5.15.0000, Rel. Min. Fernando Eizo Ono, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, DEJT de 28/5/2010)

Destaco, por fim, que o indeferimento da liminar não impede que eventual desconto dos dias de paralisação seja objeto de ulterior negociação visando à compensação ou ao pagamento.

Pelo exposto, indefiro a antecipação dos efeitos da tutela requerida pelo Autor.

Intime-se e notifique-se a Ré.

Porto Alegre, 30 de outubro de 2014.

FELIPE JAKOBSON LERRER

Juiz do Trabalho

EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO.

-MEDIÇÃO 0021369-29.2014.5.04.0000-

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SINTTEL/RS, já qualificado nos autos da **MEDIÇÃO** que suscita perante este E. Tribunal Regional do Trabalho contra a **CONTAX – MOBITELE S/A** vem, por sua procuradora infra firmada, perante V. Exa., manifestar-se sobre a petição de esclarecimentos da empresa, o que faz nos seguintes termos:

DOS FATOS E DO RESULTADO DA ASSEMBLEIA DO DIA 20/10/2014

1.

A paralisação coletiva dos empregados da **CONTAX MOBITELE S/A**, iniciou em 06 de outubro de 2014, com adesão significativa dos trabalhadores. A paralisação é motivada pelas seguintes reivindicações: **a)** reajuste salarial; **b)** reajuste dos benefícios; **c)** majoração do valor do vale-refeição (atualmente no valor facial de **R\$ 4,25** (quatro reais e vinte cinco centavos)); **d)** majoração do piso salarial atualmente praticado (no valor R\$ 724,00 (setecentos e vinte e quatro reais)) **e)** alteração de algumas cláusulas sociais referentes a atestados médicos e abono de dias para acompanhamento de filhos ao médico.

2.

A assembleia que deliberou pela greve foi realizada mediante edital de convocação, publicado em jornal de grande circulação, e sua decisão foi comunicada à sociedade e à empresa, mediante comunicado publicado no jornal e ofício à **CONTAX**.

A assembleia permanece em aberto, desde o dia 29 de setembro de 2014, em razão da dinâmica das negociações coletivas, sendo que o encerramento da mesma exigiria convocação com, no mínimo, 05 (cinco) dias de antecedência, conforme disposição estatutária, o que importaria a análise e deliberação de qualquer proposta somente após 05 dias da convocação, o que não se mostra razoável quando já instalado o movimento paredista.

3.

Ao contrário do que alega a empresa, a proposta formulada perante a mediação deste E. TRT no dia 06/10/2014 foi apreciada e rejeitada na assembleia de trabalhadores no dia 07/10/2014. Todo o movimento grevista está concentrado na rua, em frente a empresa, o que possibilita a convocação e o acompanhamento de todos os trabalhadores (grevistas ou não) e da própria CONTAX. Todas as reuniões de continuidade da assembleia, reuniões de negociação e audiências de mediação foram comunicados previamente aos trabalhadores no local de concentração do movimento.

4.

Em 07/10/2014, o sindicato comunicou à CONTAX da rejeição da proposta (formulada em 06/10) e requereu a realização de reuniões de negociação diretamente com a empresa, o que foi, inclusive, objeto de manifestação nestes autos.

Em 10 de outubro de 2014, **obviamente porque a proposta do dia 06 de outubro de 2014 foi rejeitada**, a empresa formulou **nova proposta**: as cláusulas sociais foram superadas pelas partes; a proposta do piso salarial foi mantida em R\$ 724,00 (setecentos e vinte e quatro reais) e a proposta do vale-refeição para os empregados de 180h foi majorada em R\$ 0,10 (dez centavos) passando ao valor facial de R\$ 4,70.

6.

A direção do sindicato avaliou que a proposta era insuficiente e em **13 de outubro de 2014** requereu uma nova **mediação** para com o auxílio da mediação deste E. TRT tentar solucionar o impasse referente ao vale-refeição e ao piso salarial. Assim, o requerimento de mediação formulado pelo sindicato foi anterior ao pedido da empresa. Logo, a assembleia **não** foi realizada por “receio” da mediação requerida, como maliciosamente afirma a empresa.

A Vice-presidência deste E. Tribunal determinou, antes de designar a mediação requerida pelo sindicato, que a empresa se manifestasse sobre o requerimento de mediação formulado pelo sindicato. Diante disso, a versão da empresa quanto a condutas ardilosas e maliciosas não são verdadeiras, não resistindo a mera análise das petições constantes neste processo.

8.

Frente ao despacho lançado no requerimento de mediação; o transcurso do tempo e a duração da greve, o sindicato reiterou com a empresa pela a continuidade da negociação coletiva com a designação de uma reunião direta entre as partes.

Por sua vez, a empresa, por seu representante - Reinaldo Canhada – reiterou que não evoluiria em nova proposta, até que o sindicato levasse aos empregados a proposta formulada no dia 10 de outubro de 2014. Por conta disso e pela longa duração da greve, o sindicato convocou, da mesma forma realizada para assembleia do dia 07/10/2014, uma assembleia às 11h do dia 17 de outubro de 2014, no local de concentração dos trabalhadores, em frente a empresa.

Destaca-se que, mesmo sem edital de convocação, a própria empresa reconhece o **“agendamento”** da assembleia do dia 17/10/2014 e para esta o sindicato adotou conduta exatamente

idêntica àquela realizada no dia 07/10/2014, que a empresa alega desconhecer a realização!

Todavia, na noite e na manhã do dia 17 de outubro de 2014, vários bairros da capital ficaram alagados, em decorrência da intensa chuva que caiu sob todo o estado do RS. Apesar da notoriedade deste fato, as reportagens e fotos do bairro onde se localiza a empresa, evidenciam a impossibilidade física de realização da assembleia, não se tratando de conduta ardilosa ou desrespeitosa, conforme afirmado na petição da CONTAX.

Assim, o sindicato cancelou a assembleia e designou-a para um local fechado, com capacidade para o número de empregados da CONTAX e onde já realizou outras assembleias da CONTAX sem o custo da locação: Sindicato dos Metalúrgicos - na rua Francisco Trein, nº 116, em Porto Alegre/RS. Por tratar-se de local diverso da concentração habitual, o sindicato formalizou a convocação para continuidade da assembleia, mediante informação no sítio eletrônico do sindicato, boletins, correspondência eletrônica e redes sociais.

9.

No dia 20 de outubro de 2014 (segunda-feira), a proposta formulada pela empresa em 10 de outubro de 2014 foi submetida a apreciação dos trabalhadores em assembleia. A participação dos trabalhadores na assembleia foi significativa com o total de 1.116 empregados, entre eles, vários empregados ainda em treinamento trazidos pelos ônibus disponibilizados pela empresa e seus respectivos supervisores.

Por óbvio, é natural o acirramento dos ânimos, pois um grupo queria a aprovação da proposta e outro liderado pelos supervisores apontava rejeição da mesma. É certo que a votação secreta iniciou às 13h com a presença do preposto da empresa – **Ronicler Guimarães** - que analisou todas as cédulas, a urna de votação e auxiliou na apuração. A votação encerrou-se com o último votante às 16h30min. Foi oportunizada a votação por todos empregados indistintamente. A empresa pode trazer todos os seus empregados, **somente não contava que votação seria secreta**, possibilitando que cada trabalhador exercesse sua decisão **sem o controle da supervisão que compareceu repisa-se integralmente na assembleia**. A eventual retirada de alguns trabalhadores certamente não ocorreu pela vontade dos mesmos, mas porque os trabalhadores trazidos pela empresa de ônibus estavam em horário de trabalho e a empresa necessitava continuar o atendimento aos clientes da NET. O fato da empresa trazer trabalhadores para assembleia suspendeu os seus serviços, pois há um grande número de empregados em greve!

Nesta linha, é vergonhosa a conduta adotada pela empresa que como não conseguiu manipular o resultado da assembleia com inúmeros trabalhadores novos, já que a votação foi secreta, resolveu não reconhecer o resultado da assembleia.

O SINTTEL/RS reafirma que procedeu a assembleia de forma regular, oportunizou o voto de todos os trabalhadores independentemente do turno de trabalho; as cédulas foram examinadas pela empresa antes do início do pleito; a urna foi examinada e lacrada e todo o processo de votação e apuração foi acompanhado pelos representante da empresa, inclusive, aquele acima referido. Frente a tudo isso, o resultado da assembleia espelha a rejeição, por ampla maioria, dos trabalhadores da

proposta do vale-refeição no valor de R\$ 4,70 e piso salarial de R\$ 724,00.

Segue, em anexo, a lista de presença da assembleia que conta com 1.161 assinaturas, bem como as fotos da assembleia, impondo-se registrar que foi garantido livremente o voto secreto de todos os trabalhadores sobre a proposta da empresa. Logo, o resultado condiz com a vontade dos empregados.

O não reconhecimento do resultado da assembleia pela empresa demonstra a truculência do empregador, ausência de boa-fé e a clara pretensão de acabar com o movimento dos trabalhadores, obtendo a derrota dos mesmos, porquanto majorar o valor de R\$ 4,70 praticado aos seus mais de 80.000 empregados nos outros estados, significa abrir um precedente inconveniente.

São os termos em que, respeitosamente, pede deferimento.

Porto Alegre, 22 de outubro de 2014.

P.p.

Ana Rita Nakada, OAB/RS 40.895



Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a:
[ANA RITA CORREA PINTO NAKADA]



1410221736316060000000850641

<http://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>



Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região - 2º Grau
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região - 2º Grau

O documento a seguir foi juntado ao autos do processo de número 0021369-29.2014.5.04.0000 em 21/10/2014 16:20:13 e assinado por:

- GIOVANI TASSI

Consulte este documento em:

<http://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>
usando o código: **1410211620130760000000841975**



1410211620130760000000841975



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Processo nº 0021369-29.2014.5.04.0000

(Petição)

REUNIÃO DE MEDIAÇÃO

Aos vinte e um dias do mês de outubro de dois mil e quatorze, às 14h, na sede do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, na Av. Praia de Belas, 1100, 5º andar, sob a Presidência da Exma. Desembargadora ANA LUIZA HEINECK KRUSE, Vice-Presidente do TRT da 4ª Região, no exercício da Presidência da Seção de Dissídios Coletivos, secretariada por mim, Giovani Tassi, Assistente de Gabinete, foi iniciada a reunião de mediação na ação movida pelo **SINTEL/RS – SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL** em face de **CONTAX - MOBITEL S/A**.

Presente o Ministério Público do Trabalho, por seu representante, Dr. Paulo Eduardo Pinto de Queiroz. Presente o requerente por Juan José Rodriguez Sanchez, Gilnei Porto Azambuja e Marcone Santana do Nascimento, acompanhados de sua procuradora, Dra. Ana Rita Corrêa Pinto Nakada. Presente o requerido por Carlos Eduardo Correa dos Santos, Carine Mirna Batista e Rafael Alves Tubelo, acompanhados de seu procurador, Dr. Thiago Torres Guedes. Aberta a reunião, inicialmente, a procuradora do sindicato esclareceu que depois da última reunião de mediação houve uma reunião entre as partes em que a proposta feita na mesa de mediação foi melhorada em alguns pontos. Esta nova proposta foi submetida à categoria em assembleia realizada no dia de ontem e foi parcialmente rejeitada, propondo os



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

trabalhadores que o vale refeição para os empregados com jornada de 6h fosse majorado para R\$ 6,00 de valor facial e que o piso da categoria fosse estabelecido em R\$ 750,00. Pelo advogado da empresa foi dito que, conforme relatado em petição hoje juntada aos autos, não reconhecia a validade da assembleia realizada e que diante do ocorrido, agradecia a marcação da reunião de mediação mas que a empresa não pretendia estabelecer novas propostas neste foro. O procurador da empresa disse que aceitava que a proposta feita fosse submetida a nova assembleia, desde que esta fosse fiscalizada pelo Ministério Público do Trabalho. O Ministério Público do Trabalho, por seu procurador presente, manifesta-se no sentido de que se trata de uma relação privada; que envolve interesses privados de trabalhadores e de uma empresa, e que as partes devem se comportar de forma democrática e sem a necessidade de fiscalização dos órgãos públicos, até porque não há número suficiente de procuradores para fiscalizar as assembleias que vêm sendo realizadas por inúmeras categorias mas que, no entanto, se houver irregularidades, estas podem ser documentadas pelas partes e levadas ao conhecimento do Ministério Público, que apreciará a demanda. Pelo sindicato foi esclarecido que a proposta feita na última reunião de mediação foi levada à consideração dos trabalhadores em assembleia que não foi convocada especificamente, pois esta está em aberto desde o dia 29 de setembro, adunando que, para a assembleia do dia 20 de outubro, houve convocação específica, haja vista a alteração do local. Nada mais havendo, foi encerrada a reunião de mediação. Cientes os presentes. Nada mais. Encerramento: **14h46min.**

Desa. Ana Luiza Heineck Kruse

Vice-Presidente do TRT da 4ª Região, no exercício da Presidência da Seção de Dissídios Coletivos



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Dr. Paulo Eduardo Pinto de Queiroz

Representante do Ministério Público do Trabalho

Giovani Tassi
Assistente de Gabinete

Juan José Rodríguez Sanchez

Representante do SINTTEL/RS

Gilnei Porto Azambuja

Representante do SINTTEL/RS

Marcene Santana do Nascimento

Representante do SINTTEL/RS

Dr. Ana Rita Corrêa Pinto Nakada

Procurador do SINTTEL/RS

Carlos Eduardo Correa dos Santos

Representante da CONTAX - MOBITEL S/A

Carine Mirna Batista

Representante da CONTAX - MOBITEL S/A



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO


Rafael Alves Tubele

Representante da CONTAX - MOBITEL S/A

Dr. Thiago Torres Guedes

Procurador da CONTAX - MOBITEL S/A

Porto Alegre, 21 de outubro de 2014.

Ofício nº 668/14

Prezados Senhores:

O SINTTEL/RS comunica que os trabalhadores rejeitaram, por maioria de votos, a proposta da empresa formulada em 10/10/2014 para o Acordo Coletivo de Trabalho quanto aos itens vale-refeição e piso salarial. Quanto aos demais itens do acordo coletivo, o sindicato consigna a composição dos mesmos na forma negociada até o momento, inclusive, quantos aos dias de greve.

O sindicato comunica, ainda, que a proposta da PPR também foi apreciada pelos trabalhadores e rejeitada por maioria de votos.

Neste sentido, a paralisação coletiva dos trabalhadores permanece com a expectativa de uma nova proposta da empresa para os itens controversos, registrando-se que a reivindicação dos trabalhadores consiste em vale-refeição no valor facial de R\$ 6,00 para 180h (mantendo-se a participação do trabalhador no valor de R\$ 6,00 mensais) e piso salarial de R\$ 750,00.

No aguardo de retorno, envio minhas cordiais saudações.

Atenciosamente.

Gilnei Porto Azambuja

Presidente

À

CONTAX MOBITEL S/A

Porto Alegre/RS

Jacqueline C. Medeiros
RG 1084619822
Analista Rec. Humanos
20/10/2014

Re: Proposta Acordo Coletivo 2014/2015 e PLR 2013 e...

Subject: Re : Proposta Acordo Coletivo 2014/2015 e PLR 2013 e 2014
From: Reinaldo Canhada <rcanhada@contax.com.br>
Date: 16-10-2014 19:04
To: "gilnei@sinttelrs.org.br" <gilnei@sinttelrs.org.br>
CC: "juan@sinttelrs.org.br" <juan@sinttelrs.org.br>, "marcone@sinttelrs.org.br" <marcone@sinttelrs.org.br>, "adriana@sinttelrs.org.br" <adriana@sinttelrs.org.br>, "avaly@sinttelrs.org.br" <avaly@sinttelrs.org.br>, "augusto@sinttelrs.org.br" <augusto@sinttelrs.org.br>

Boa noite a todos!

Índice de reajuste para os salários acima do piso swra de 5,81% (100% do INPC)

Pagamento referente aos valores de diferença de salários + benefícios retroativos desde maio SERÁ PAGO JUNTO COM O PAGAMENTO DA PLR 2013 (05 dias após a aprovação e assinatura da proposta).

Atenciosamente,

Reinaldo Canhada

Enviado do meu Telefone LG

----- Mensagem original-----

De: Gilnei Porto Azambuja

Data: qui, 16 de out de 2014 18:54

Para: Reinaldo Canhada;

Cc: Juan Jose Rodriguez Sanchez; Marcone Santana do Nascimento; Adriana Moraes da Silva; Alexsander Ferreira Avaly; Augusto Retamal Neto;

Assunto: Re: Proposta Acordo Coletivo 2014/2015 e PLR 2013 e 2014

Olá senhor Reinaldo Canhada;

Faltou na proposta abaixo a posição sobre:

of 4

28-10-2014 15:21

- 1- Explicitar qual o índice de reajuste para os salários acima do Piso;
- 2- Quando serão pagos as diferenças retroativa a maio dos benefícios e salário;

Estes dois itens são de fundamental importância para esclarecimento na assembleia.

Grato-Gilnei

Em 15-10-2014 17:34, Reinaldo Canhada escreveu:
Prezados, boa tarde!

Segue abaixo e em anexo proposta.

Proposta de Negociação entre SINTTEL/RS e CONTAX-MOBITEL S/A
Em atenção ao ofício 651/14, que rejeitou a proposta apresentada no dia 06/10/2014 em reunião de mediação no TRT/RS, a empresa apresenta nova proposta sobre o acordo coletivo de trabalho, PLR 2013 e 2014 que consiste no que segue:
Acordo Coletivo 2014/2015

1. Piso salarial: no valor de R\$ 724,00;
2. Vale-refeição: valor facial de R\$ 4,70 para 180h e R\$ 12,90 para 220h;
3. Atestado médico: apresentação no prazo de 72 após o retorno ao trabalho, ficando garantido que o empregado deve comunicar pessoalmente ou por meio de um representante nomeado pelo mesmo.

Caso o afastamento seja superior a 05 dias o empregado deverá comunicar o ambulatório médico em até 05 dias úteis contados da emissão do atestado.

4. Abono dos dias para acompanhamento do filho ao médico: 05 dias por ano;
5. Auxílio-creche: valor de R\$ 160,00 para os filhos até 48 meses de idade.

PLR 2013 e 2014

1. 35% do salário limitado a R\$ 700,00 para os anos de 2013 e 2014, respeitados os termos da súmula 451 da TST aos empregados com mais de 90 dias de trabalho, com contrato de trabalho por prazo indeterminado.

- Respeitando as regras de absenteísmo já existentes no acordo anterior

2. A partir de janeiro de 2015, as partes darão início as negociações referente a PLR 2015.

Dias de paralisação 50% dos dias abono pela empresa 50% deverão ser compensados no prazo de 60 dias

Obs.: Pagamento das diferenças referente ao Acordo Coletivo e PLR 2013, será efetuado 05 dias úteis após a aprovação em conjunto na mesma assembleia, com suas devidas assinaturas. Por consequência o pagamento referente à PLR 2014, se dará em Março de 2015.

Cabe ainda esclarecer que o direito de greve é garantido pela Constituição Federal, logo, não existe por parte da empresa nenhuma intenção no sentido de retaliação ao movimento.

Atenciosamente,

[Descrição: Descrição: Descrição:

Logo_grupo_contax-03.png]

Reinaldo Canhada
Gerente de Relações Sindicais
Diretoria de Gente e Gestão

* (11) 96696-1138

*:rcanhada@contax.com.br<mailto:rcanhada@contax.com.br>

www.grupocontax.com<http://www.grupocontax.com/>

Esta mensagem, incluindo seus anexos, é de propriedade exclusiva da Contax e pode conter informação confidencial e/ou privilegiada, não podendo ser retransmitida sem autorização do remetente. Se você não for o destinatário ou a pessoa autorizada a recebê-la, informamos que o uso, a divulgação, a reprodução e/ou armazenamento das informações nela contidas são proibidos. Se você recebeu esta mensagem por engano, por favor, avise imediatamente ao remetente, respondendo o e-mail e em seguida apague-o.

--
[\[cid:part3.00030004.08050805@sinttelrs.org.br\]](mailto:[cid:part3.00030004.08050805@sinttelrs.org.br])

Esta mensagem, incluindo seus anexos, é de propriedade exclusiva da Contax e pode conter informação confidencial e/ou privilegiada, não podendo ser retransmitida sem autorização do remetente. Se você não for o destinatário ou a pessoa autorizada a recebê-la, informamos que o uso, a divulgação, a reprodução e/ou armazenamento das informações nela contidas são proibidos. Se você recebeu esta mensagem por engano, por favor, avise imediatamente ao remetente, respondendo o e-mail e em seguida apague-o.

Attachments:

ATT00001.png

17179869184

f4

28-10-2014 15:21

GB

f 4

28-10-2014 15:21

Reunião de Negociação entre SINTTEL/RS e CONTAX S/A

Data: 10-10-2014

Horário: 11h

Local: sede do sindicato

Presenças:

Pelo sindicato: Augusto Retamal Neto, Juan Sanchez, Marccone Santana do Nascimento e Ana Rita Nakada.

Pela empresa: Reinaldo Canhada.

Em continuidade a negociação coletiva, a empresa apresenta proposta sobre o acordo coletivo de trabalho que consiste no que segue:

1. Piso salarial: mantém a proposta já apresentada no valor de R\$ 724,00;
2. Vale-refeição: valor facial de R\$ 4,70 para 180h e R\$ 12,90 para 220h;
3. Atestado médico: apresentação no prazo de 24h após o retorno ao trabalho, ficando garantido que o empregado deve comunicar sua ausência à empresa através dos meios existentes;
4. Abono dos dias para acompanhamento do filho ao médico: 05 dias;
5. Auxílio-creche: já acertado entre as partes no valor de R\$ 160,00 para os filhos até 48 meses de idade;

O sindicato registra que há necessidade de solucionar os descontos a título de reembolso do vale-transporte na rescisão de contrato de trabalho. Isto consiste um problema constante e causa sempre insatisfação entre os empregados.

Para o sindicato, a proposta apresentada é insuficiente, principalmente, considerando os números do balanço econômico da empresa e requer a majoração dos valores apresentados. Registra ainda que a proposta econômica apresentada é muito semelhante aquela já rejeitada pelos trabalhadores.

Após intervalo, a empresa informa chegou ao seu limite tanto no acordo coletivo de trabalho como na proposta da participação nos lucros e resultados. O sindicato reitera sua contraproposta de piso salarial no valor de R\$ 750,00 com adequação ao salário mínimo nacional em janeiro de 2015 e vale-refeição no valor facial de R\$ 6,00 para 180 horas e está a disposição para negociação.

Porto Alegre, 07 de outubro de 2014.

Ofício nº 651/14

Prezado Senhor:

O **SINTTEL/RS** vem, através do presente, comunicar que a proposta apresentada por V. Sa., em 06/10/2014 na audiência de mediação realizada no E. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, foi submetida a análise e deliberação dos trabalhadores no dia de hoje (07/10/2014). A referida proposta foi rejeitada pelos trabalhadores, mantendo-se a paralisação coletiva dos trabalhos por tempo indeterminado.

O **SINTTEL/RS** acredita na solução negociada do presente conflito. Neste sentido, requer-se a designação de reunião de negociação coletiva, a ser realizada o mais breve possível, sugerindo-se, desde já, o dia 08/10/2014 às 10 horas na sede deste sindicato.

No aguardo de imediato retorno, envio minhas cordiais saudações.

Atenciosamente.


Gilnei Porto Azambuja

Presidente

ILMO. SR.

MARCO ANTÔNIO PEIXINHO

CONTAX – MOBITEL S/A

Recebido em 07/10.



Guillermo P. Martín.



Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região - 2º Grau
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região - 2º Grau

O documento a seguir foi juntado ao autos do processo de número 0021369-29.2014.5.04.0000 em 06/10/2014 21:09:25 e assinado por:

- GIOVANI TASSI

Consulte este documento em:

<http://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>
usando o código: **14100621092531900000000767023**



14100621092531900000000767023



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Processo nº 0021369-29.2014.5.04.0000

(Petição)

REUNIÃO DE MEDIAÇÃO

Aos seis dias do mês de outubro de dois mil e quatorze, às 14h30min, na sede do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, na Av. Praia de Belas, 1100, 5º andar, sob a Presidência da Exma. Desembargadora ANA LUIZA HEINECK KRUSE, Vice-Presidente do TRT da 4ª Região, no exercício da Presidência da Seção de Dissídios Coletivos, secretariada por mim, Giovani Tassi, Assistente de Gabinete, foi iniciada a reunião de mediação na ação movida pelo **SINTEL/RS – SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL** em face de **CONTAX - MOBITEL S/A**.

Presente o Ministério Público do Trabalho, por sua representante, Dra. Beatriz Holleben Junqueira Fialho. Presente o requerente por Juan José Rodriguez Sanchez, acompanhado de seu procurador, Dr. Delcio Caye. Presente o requerido por Carlos Eduardo Correa dos Santos e Marcos Antonio Peixinho, acompanhados de seus procuradores, Dr. Thiago Torres Guedes e Dra. Anna Carolina Diniz Nogueira Amaral, que requerem prazo para juntada de substabelecimento, o que se defere, por vinte dias. Aberta a reunião, pela empresa foi informado que a categoria iniciou o movimento grevista às 0h de hoje. Disse que pretendia, nesta reunião, discutir tanto as questões relativas ao



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

PPR como aquelas relativas à negociação coletiva, no entanto, sem vinculá-las. O sindicato confirmou o início do movimento de greve, disse que esta reunião tinha por propósito discutir as questões relativas ao PPR e, por insistência da mesa, aceitou levar à direção do sindicato e, se assim esta entender, à categoria, as propostas da empresa. A empresa fez a seguinte proposta em relação ao PPR/2013, em acréscimo ao que já havia sido proposto: 1) pagá-lo integralmente (100%) aos empregados com até quatro faltas injustificadas no ano de 2013 (ano civil); 2) pagá-lo no percentual de cinquenta por cento aos empregados com cinco a seis faltas injustificadas no ano de 2013; 3) ter como inelegíveis ao pagamento os empregados com sete ou mais faltas injustificadas no ano de 2013; 4) estabelecer a proporcionalidade de um doze avos, por mês trabalhado, assim considerado a partir do décimo sexto dia, inclusive, excluído apenas os contratos de trabalho que tenham findado no período de experiência; 5) terão direito ao PPR também os empregados que não estiverem ativos na data do pagamento, respeitada a exceção estabelecida no item anterior. Em relação ao acordo coletivo da categoria, a empresa acresceu à última proposta encaminhada ao sindicato: 1) o aumento do vale-refeição para R\$ 4,60 por dia, para os empregados com carga horária de 180 horas e, para R\$ 12,90 por dia, para os empregados com carga horária de 220 horas; 2) aumento do auxílio-creche para R\$ 160,00 mensais para filhos até quarenta e oito meses; 3) que o sindicato se proponha a conhecer e discutir, num prazo razoável, de no máximo noventa dias, o sistema ponto chamado T'Clock. Pela empresa foi pedido que o sindicato levasse as propostas ao encaminhamento da diretoria e estabelecesse um prazo para resposta da diretoria ou da categoria quanto às propostas. Pelo representante do sindicato foi dito que poderia apenas dizer que em 48 horas a diretoria estará ciente da proposta. Cientes os presentes. Nada mais. Encerramento: 15h56min.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Desa. Ana Luiza Heineck Kruse

Vice-Presidente do TRT da 4ª Região, no exercício da Presidência da Seção
de Dissídios Coletivos

Dra. Beatriz Holleben Junqueira Fialho

Representante do Ministério Público do Trabalho

Giovani Tassi
Assistente de Gabinete

Juan José Rodriguez Sanchez

Representante do SINTTEL/RS

Dr. Delcio Caye

Procurador do SINTTEL/RS

Carlos Eduardo Correa dos Santos

Representante da CONTAX - MOBITEL S/A

Marcos Antonio Peixinho

Representante da CONTAX - MOBITEL S/A

Dr. Thiago Torres Guedes

Procurador da CONTAX - MOBITEL S/A



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Amaral', written over the printed name.

Dra. Anna Carolina Diniz Nogueira Amaral

Procuradora da CONTAX - MOBITEL S/A

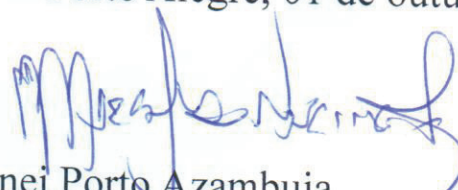
Ofício Jur. nº 639/14

COMUNICADO DE GREVE

O SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SINTTEL/RS, entidade sindical de primeiro grau, com sede na rua Washington Luiz, nº 572, em Porto Alegre/RS vem, por seu Presidente, **Gilnei Porto Azambuja**, em conformidade com a Lei nº 7.783/89, comunicar às empresas **CONTAX MOBITEL; NET SERVIÇOS DE COMUNICAÇÃO S/A** e a comunidade em geral, que os empregados da primeira empresa, prestadores de serviço da segunda empresa, reunidos em Assembléia Geral Extraordinária, deliberaram pela paralisação coletiva dos trabalhos, enquanto não atendida as reivindicações dos trabalhadores quanto a proposta do Acordo Coletivo 2014/2015.

A paralisação coletiva dos trabalhos dar-se-à a partir das 00hs do dia 06/10/2014.

Porto Alegre, 01 de outubro de 2014.

P/P

Gilnei Porto Azambuja
Presidente do Sinttel/RS

RECEBIDO EM
01 / 10 / 2014
CONTAX S/A
Carine M. S. S/A
RG 76635567
Coordenadora de RH
Contax S/A

Porto Alegre, 01 de outubro de 2014

Ofício Jur. nº 640/14

ASSUNTO: GREVE DOS EMPREGADOS DA CONTAX MOBITEL S/A

Senhor(a) Diretor(a):

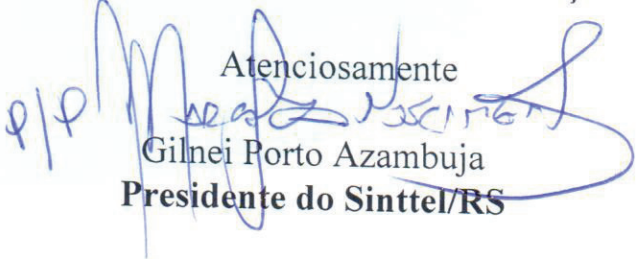
O SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SINTTEL/RS, entidade sindical de primeiro grau, com sede na rua Washington Luiz, nº 572, em Porto Alegre/RS vem, por seu Presidente, Gilnei Porto Azambuja, em conformidade com a Lei nº 7.783/89, comunicar às empresas CONTAX MOBITEL S/A e NET SERVIÇOS DE COMUNICAÇÃO S/A, que os empregados da primeira empresa, prestadores de serviço da segunda empresa, reunidos em Assembléia Geral Extraordinária, deliberaram pela paralisação coletiva dos trabalhos, enquanto não atendida as reivindicações dos trabalhadores quanto a proposta do Acordo Coletivo 2014/2015.

A paralisação coletiva dos trabalhos dar-se-á a partir das 00hs do dia 06/10/2014.

O sindicato coloca-se, desde já, a disposição para tratar da prestação de eventual serviço essencial existente.

No aguardo de retorno, envio minhas cordiais saudações.

Atenciosamente


Gilnei Porto Azambuja
Presidente do Sinttel/RS

Rua Silveiro nº 1111, Menino Deus
Porto Alegre -RS

Recebido

01/10/14

Pregão Eletrônico nº 073/2012-2014

Objeto: contratação de empresa para execução dos serviços de engenharia de adaptação em imóvel para impermeabilização da cobertura do ED. QUERÊNCIA, no município de Porto Alegre, no estado do Rio Grande do Sul. Data e horário do Pregão: dia 15/10/2014 às 12h. O Edital encontra-se disponível no site www.caixa.gov.br; no quadro "Sobre a CAIXA", em Compras CAIXA, escolher Pregão Eletrônico - Edital/Abrangência: Porto Alegre. Outras informações pelo e-mail gilgop18@caixa.gov.br ou pelo fax (51) 3205-6706.

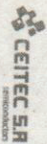


COMUNICADO DE GREVE

O SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SINTTEL/RS, entidade sindical de primeiro grau com sede na rua Washington Luiz, nº 572, em Porto Alegre/RS vem por seu presidente Gilnei Porto Azambuja, em conformidade com a Lei nº 7.783/89, comunicar às empresas CONTAX MOBI TEL; NET SERVIÇOS DE COMUNICAÇÃO S/A e a comunidade em geral, que os empregados da primeira empresa, prestadores de serviço da segunda empresa, reunidos em Assembleia Geral Extraordinária, deliberaram pela paralisação coletiva dos trabalhos, enquanto não forem atendidas as reivindicações dos trabalhadores quanto à proposta do Acordo Coletivo 2014/2015.

A paralisação coletiva dos trabalhos dar-se-á a partir das 00hs do dia 06/10/2014.

Porto Alegre, 02 de outubro de 2014.
Gilnei Porto Azambuja
Presidente do Sinttel/RS



Ministério da
Ciência, Tecnologia
e Inovação

AVISO DE LICITAÇÃO

Pregão Presencial Internacional SRP nº 137/2014

Registro de Preços para aquisição de equipamento para teste de microscópios. UASG 245209. Total de itens licitados: 1.

ENVIO DAS PROPOSTAS: A partir do dia 02/10/2014 às 09h até às 09h59 horas do dia 15 de Outubro de 2014.

ABERTURA DAS PROPOSTAS: Dia 15/10/2014, às 10h00 horas nas dependências da CEITEC S.A.

Beatriz Trapp



SUSTENTÁVEL NA SERRA GAÚCHA - CISGA

CNPJ 14.662.467/0001-01

AVISO DE RETIFICAÇÃO EDITAL

CONSORCIO INTERMUNICIPAL DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA SERRA GAÚCHA - CISGA comunica que ratificou o edital PREGÃO ELETRÔNICO Nº 032014 - REGISTRO DE PREÇOS Nº 042014 ficando prorrogado o recebimento das propostas para até às 08:00 do dia 16/10/14. Abertura das propostas: 16/10/14 às 08:00. Disputa: 17/10/14 às 08:00. Referência de tempo: Horário de Brasília/DF Edital ratificado disponível no site www.pregadocsintell.com.br e www.cisga.com.br.

MARINHO TESTOLIN - Presidente do CISGA



AVISO DE SUSPENSÃO DE LICITAÇÃO CONCORRÊNCIA 003/2014

Companhia Estadual de Silos e Armazéns - CESA, representada por seu Diretor-Presidente, comunica aos interessados que a licitação referente ao Edital Concorrência 003/2014, objetivando a Concessão Onerosa de Uso de Área com 35.242,50m², contigua às instalações frigoríficas da filial de Capão do Leão da CESA, está suspensa em virtude de ajustes no Edital, e será republicado com uma nova data para abertura do certame. Informações pelo telefone (51)3076-4905 e-mail cpl@cesa.rs.gov.br

Porto Alegre, 30 de setembro de 2014.
MÁRCIO ROGÉRIO PILGER - Diretor-Presidente da CESA



Ministério da
Ciência, Tecnologia
e Inovação

AVISO DE LICITAÇÃO

Pregão Eletrônico nº 125/2014

Contratação de empresa especializada na prestação, sob demanda, de serviço de planejamento, organização, coordenação, execução, fiscalização e avaliação de eventos (feiras, exposições, apresentações, palestras, seminários, encontros, workshops, debates, entrevistas coletivas, fóruns, entre outros), contemplando a viabilização de infraestrutura territorial nacional e/ou internacional. UASG 245209. Total de itens licitados 70.

ENVIO DAS PROPOSTAS: A partir do dia 02/10/2014 às 08h00 horas no site www.comprasnet.gov.br.

ABERTURA DAS PROPOSTAS: Dia 15/10/2014, às 09h00 horas no site www.comprasnet.gov.br

Julio Eduardo Silveira Pereira
Pregoeiro

cu mineiro e podera ate perder por um de diferença na volta, em Belo Horizonte, que estará nas semifinais. Guerrero e Luciano marcarão os gols.

O Santos também largou em vantagem: derrotou o Botafogo por 3 a 2, no Maracanã.

No Mineirão, o Cruzeiro, jogando com um time misto, saiu na frente do ABC, ao vencer por 1 a 0. O gol foi marcado pelo zagueiro Léo. Na Arena das Dunas, em Natal, o Flamengo fez 1 a 0 no América-RN.

Ainda ontem, Cruzeiro e Atlético foram punidos com a perda de um mando de campo no Brasileiro por causa da briga entre suas torcidas no clássico do dia 21 de setembro, no Mineirão. Assim, a Raposa enfrentará o Palmeiras, pela 30ª rodada, a 100 km de Belo Horizonte. O Galo vai cumprir a pena pela 28ª rodada, diante do São Paulo, dez dias antes.

LIGA DOS CAMPEÕES Real vence na Bulgária

O Real Madrid sofreu para derrotar os búlgaros do Ludogorets, em Sofía, de virada por 2 a 1, ontem, pela segunda rodada da Liga dos Campeões. O time h'li-



AVISO DE LICITAÇÃO

Tornamos público, para conhecimento dos interessados que, na Unidade de Licitações e Compras do Banrisul, localizada na Rua General Câmara, 156, 4º andar, Centro - Porto Alegre/RS, nesta Capital, será realizada Licitação para aquisição do objeto a seguir discriminado: Tomada de Preços - Nº 000039/2014 - Tipo: Menor Preço Data abertura: às 14h00min do dia 09/10/2014. Objeto: Exercução de obras civis e infraestrutura elétrica para instalação de divisões de sigilo, nas agências do Banrisul. O edital de licitação encontra-se à disposição dos interessados, no endereço antes mencionado, das 10 horas às 16 horas, ou através do site: www.banrisul.com.br.

Porto Alegre, 23 de setembro de 2014,
Banco do Estado do Rio Grande do Sul S.A.
Unidade de Licitações e Compras
Superintendente Executivo



AVISO DE LICITAÇÃO

Tornamos público, para conhecimento dos interessados que, na Unidade de Licitações e Compras do Banrisul, localizada na Rua General Câmara, 156, 4º andar, Centro - Porto Alegre/RS, nesta Capital, será realizada Licitação para aquisição do objeto a seguir discriminado: Tomada de Preços - Nº 0000314/2014 - Tipo: Menor Preço Data abertura: às 14h00min do dia 09/10/2014. Objeto: Execução de obras civis, instalações elétricas, lógica e mecânica e proteção contra incêndio na Agência Rio Grande, localizada na Rua Maracá Rio Pelotão, nº 296 - Bairro Centro - na cidade de Rio Grande/RS. O edital respectivo encontra-se à disposição dos interessados, no endereço antes mencionado, das 10 horas às 16 horas, ou através do site: www.banrisul.com.br.

Porto Alegre, 23 de setembro de 2014,
Banco do Estado do Rio Grande do Sul S.A.
Unidade de Licitações e Compras
Superintendente Executivo

EDITAL DE CONVOCAÇÃO DE ASSEMBLEIA GERAL DOS CONDOMÍNIOS DO CONDOMÍNIO QUERO QUERO

A Comissão Provisória de Instituição da Convenção do Condomínio Residencial Horizontal Quero Quero, situado no lugar denominado Espinha, no Distrito do Espírito, Município de Viamão, Estado do Rio Grande do Sul, registrado no Livro nº 2 - Registro Civil, em 17 de janeiro de 2013, às fls. 01, Matrícula nº 68.099 do Registro de Imóveis desta Comarca, vem, na forma do disposto no Código Civil Brasileiro, convocar a todos os titulares das Frações Ideais do referido Condomínio para a Assembleia Geral que realizará-se no dia 11 de outubro de 2014, às 19h30min, com o seguinte teor: "A Assembleia Geral, no Salão da Capela São Jorge, Estrada Harur José Galvão, nº 6.020, Bairro Espírito, Viamão - RS e que terá a seguinte Ordem do Dia: 1) Discutir e aprovar a Convenção do Condomínio Quero Quero; 2) Aprovar a Convenção; eleger e dar posse ao síndico e aos demais cargos previstos. Nota: Os Condôminos deverão comparecer munidos de documentos pessoais e que identifiquem sua titularidade às respectivas frações (dados (original e cópia). Os procuradores reconhecidos em cartório deverão apresentar original e cópia de seus mandatos."

Viamão, RS, 22 de setembro de 2014.
Comissão Provisória de Instituição da Convenção do Condomínio Residencial Horizontal Quero Quero



EDITAL DE CONVOCAÇÃO ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

O Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Measas Telefônicas no Estado do Rio Grande do Sul - Sintel/RS, entidade sindical de primeiro grau com sede na rua Washington Luiz, nº 572, em Porto Alegre/RS vem por seu presidente Gilnei Porto Azambuja convocar os empregados da CONTAX MORITEL S/A, associados ou não, para Assembleia Geral Extraordinária que se realizará no dia 29/09/2014 às 5h30min na primeira chamada ou, na falta de quorum mínimo estabelecido pelo estatuto social, às 06h em segunda convocação, com qualquer número, na **Travessa São José, 455 - Navegantes - Porto Alegre/RS**, com a seguinte ordem do dia: - Análise e deliberação sobre a proposta de Acordo Coletivo de Trabalho 2014/2015.

Porto Alegre, 23 de Setembro de 2014.
Gilnei Porto Azambuja
Presidente

co de concreto, de ancoragem do tubo antigo, que teve de ser retirado para dar sequência aos trabalhos. A ação, porém, atrasou o andamento do serviço", afirmou o diretor da autarquia, Márcio Rubert. Na manhã de ontem, moradores dos bairros Cohab Duque, Monte Carlo, Jardim



Os trabalhos foram concluídos com atraso, ao meio-dia desta segunda-feira

Atendimento prejudicado no Hospital Regional

Pacientes que procuraram a emergência do Hospital Regional de Gualba ontem se depararam com a falta de médicos. Foi o caso do empresário João Henrique Kloster, que levou um de seus funcionários ao local em função de uma crise renal. "Falaram que não tinha médico e nos mandaram para casa. A população de Gualba não pode ficar sem atendimento. Se um profissional falta, tem que ter outro para substituí-lo." Segundo a diretora de Saúde, Fabiani Malanga, qua-

tro profissionais atuam na unidade, dois pediatras e dois clínicos. Porém, ontem, um de cada especialidade não compareceu para trabalhar. Sendo assim, foram priorizados casos de urgência e emergência. "Pacientes com problemas sem gravidade, como dores nas costas, por exemplo, ao chegarem na triagem foram orientados a procurar uma unidade de saúde, em função da demora do atendimento no hospital", explica. O hospital atende 250 pessoas por dia.

SÃO LEOPOLDO Controladores começam a operar

A partir das 14h, os controladores de velocidade instalados em 11 pontos de São Leopoldo passarão a funcionar. O anúncio foi feito ontem pelo secretário de Segurança e Defesa Comunitária, Carlos Alberto de Azeredo, juntamente com a assinatura do decreto de criação do Comitê Educacional Balada Segura. "Pedimos que a sociedade entenda que queremos trabalhar com educação para gerar uma mudança de comportamento", destacou, salientando ainda que o sistema será ativado e monitorado para possíveis ajustes.

CANAOS Paciente acordado em cirurgia de cérebro

Foi realizada com sucesso, na manhã de ontem, em Canoas, a primeira neurocirurgia com paciente acordado no município. O procedimento, uma ressecção de tumor, levou cinco horas e foi feito no Hospital Universitário pelo neurocirurgião Luiz Carlos Brasileiro Ferreira. A cirurgia contou ainda com a participação do neurocirurgião Marcos Vinícius Calafati Maldam e do anestesista Vinícius Vieira, do Hospital Sírio-Libanês, de São Paulo. Ferreira explica que o procedimento, de alta complexidade, foi considerado um sucesso e correu dentro do esperado. Inicialmente, o paciente

foi sedado e depois acordado para responder a estímulos necessários para o bom andamento do procedimento. "Boa parte das lesões foi retirada e o paciente está muito bem", reforça o neurocirurgião. Ele acrescenta ainda que o Hospital Universitário possui toda estrutura e tecnologia para este tipo de cirurgia e deve se tornar referência nesta área. O neurocirurgião Maldam completa que todo o procedimento foi realizado pelo Sistema Único de Saúde, com tudo o que há de mais moderno e visando, sempre, a qualidade de vida e o bem-estar do paciente.

ATA REUNIÃO

Reunidos nesta data, dia 06/05/2014, as representações, conforme abaixo assinados, dos sindicatos dos estados de Minas Gerais, Paraíba (Representando a Região nordeste) e Rio Grande do Sul, estes pela FITTEL e da Contax S/A, com o objetivo de iniciar as negociações coletivas referentes à PR 2013 e também da renovação do acordo coletivo de trabalho expirado em 30/04/2014.

Dando início a reunião, Sr (a) Juan, trata em ênfase da PPR 2013, quanto à pauta de reivindicações.

A representação sindical questionou sobre o conhecimento sobre a pauta das reivindicações, referente a ACT 2014, pela bancada patronal, a mesma informou ter conhecimento da mesma, momento este em que o senhor Alexandro representante do sindicato de Minas Gerais manifestou-se informando a todos os membros que o sindicato de Minas firmou convenção coletiva com o Sinstal, sendo o seu objetivo único e exclusivo para acordo sobre PPR 2013.

O senhor Reinaldo Canhada deixou claro as desculpa para os respectivos membros da FITTEL, pelos contratempos ocorridos para a realização desta reunião exaltando o comprometimento de todos para o início do processo negocial.

Dr. Paulo - Referente à pauta de reivindicações apresentada nesta assentada o Sinttel Minas Gerais, informa que tais pretensões não correspondem aos anseios da categoria mineira haja vista que no seu âmbito territorial as reivindicações estão presentes na convenção coletiva firmada com o Sinstal, representante da categoria patronal, á qual entende que deve ser seguida pela empresa, e que negociará com a empresa caso as condições sejam mais favoráveis.

Reinaldo informou que objetivo seria dar início a tratar sobre a PPR 2013 e acordo coletivo, porem o senhor Juan manifestou-se que será tratado apenas sobre PPR 2013 e não acordo coletivo. Informou após receber os documentos da CCT firmada entre SINTTEL MG e Sinstal que deverão ser enviados pelo SINTTEL encaminhara para a direção da empresa para análise.

Juan questionou sobre a extensão da empresa no nordeste, sendo que Reinaldo informou que no momento há apenas informações da Paraíba, sem mais informações sobre o restante do nordeste.

A empresa após conhecimento de todos os fatos acima relatados e atendendo ao motivo precípua desta reunião apresenta então a primeira proposta da PPR 2013 da seguinte forma:

25 % do salário nominal do mês de dezembro de 2013, limitado este valor a R\$ 500,00 reais aos que tenham trabalhados pelo menos 180 dias no período base (janeiro a dezembro)

(efetivo trabalho) e que estejam em atividade no dia 31/12/2013, devendo a mesma ser calculada base de 1/12 avos para cada 30 dias ou fração superior a 15 dias.

Receberão 100 % do valor apurado com base na regras do parágrafo anterior aqueles que não tiveram nenhuma falta no período base (zero falta) e 50 % aqueles que tiveram até 1 falta no período base e aqueles que tiveram 2 ou mais faltas nada receberão.

A representação dos trabalhadores refuta veementemente a proposta pelos motivos:

Não respeita o J390, extremamente excludentes e apresenta fatores muito aquém aos valores pagos nos anos anteriores, reivindicamos um salário nominal para cada empregado ou empregada.

As regras e metas não podem ser retroativas, haja vista os trabalhadores não possuem o conhecimento prévio das regras.

O Sinttel Rio grande do Sul salienta para a empresa que os sindicatos esta sendo comunicado pelos trabalhadores pelos seguintes problemas no local de trabalho:

- 1- Vale transporte e erro de pagamentos quando comunicado para o Rh a mudança de endereço não e efetivado em tempo hábil, em consequência o trabalhador acaba arcando com o transporte valor este que é do seu salário.
- 2 - Assedio e constrangimento por parte da liderança/supervisores da empresa.
- 3 - Muitas reclamações quanto aos atendimentos das demandas por parte do Rh.
- 4 - Trabalhadores com retorno afastamentos em geral, informam que estão sem atividades devido à falta de logins.
- 5 - Mudança no formato da Rv, cuja reclamação principal seria produção igual com a premiação a menor. (Minas e Rio Grande do Sul)
- 6 - Não fornecimento de demonstrativos de pagamentos com detalhamento das verbas de Rv.
- 7 - Vários e-mails encaminhados das reclamações acima sem solução até o momento.
- 8 - Grave do transporte público ocorrido em porto alegre e que seguido os trabalhadores a empresa esta informando que deverão compensar até 90 dias as ausências injustificadas e atrasos neste período.
- 9 - Mudanças de endereço do Site de Minas sem analise adequada referente ao fornecimento do vale transporte (verificar junto com o Rh local)
- 10 - Calculo de rescisão complementar (salário errado) verificar a causa do não pagamento retroativo ao 1º de janeiro.

Representantes dos trabalhadores solicitam agendamento para reuniões futuras, a ser confirmada posteriormente pela empresa e os sindicatos ajustarão as datas referente a PPR e ACT.

São Paulo, 06 de Maio de 2014

FITTEL/SINTEL

Juan Jose Rodriguez Sanchez

CONTAX S/A

Reinaldo Canhada

Marcos Santana do Nascimento

Sidnei Guimarães Liporace

Valdenira Cezar Pereira

Alexandre Souza dos Santos

Alexandro Luiz dos Santos

ATA DE REUNIÃO HAVIDA EM 26/06/2014, ENTRE A CONTAX E OS SINDICATOS (SINTTEL) DOS ESTADOS DO RIO GRANDE DO SUL E MINAS GERAIS CONFORME REPRESENTANDO OS DEMAIS SINDICATOS FILIADOS A FITRATELP VIA COMIÇÃO NACIONAL DE NEGOCIAÇÃO ELENCADOS:

LOCAL: SINTTEL RIO GRANDE DO SUL

INÍCIO: 12:00 HORAS

TÉRMINO: 16:00 HORAS

CONTAX:

REINALDO CANHADA
ALEXANDRE SOUZA DOS SANTOS

REPRESENTAÇÃO SINDICAL

JUAN JOSE RODRIGUEZ SANCHEZ - (FITRATELP - RS)
ALEXANDRO LUIZ DOS SANTOS - (SINTTEL - MG)

AUSENCIAS JUSTIFICADAS NA REUNIÃO

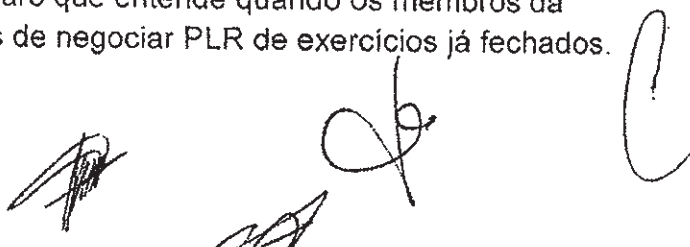
VALDENIRA CEZAR - (SINTTEL - PB)
MARCONE DO NASCIMENTO - (SINTTEL - RS) INTEGRANDES DA CNN

Na reunião passada ocorrida em 6/5/2014 houve a solicitação do SINTTEL - MG, para que a empresa passasse a respeitar a convenção coletiva de trabalho com data base em janeiro, firmada entre entidade e sindicato patronal denominado SINSTAL. Levado o assunto a diretoria da empresa, após análise e estudos, por questões jurídicas a empresa neste momento não pode atender a solicitação. O representante SINTTEL - MG, ratifica a posição no que refere-se a solicitação encaminhada a empresa na primeira reunião, solicitando assim nova análise e posterior resposta o mais breve possível.

Outro assunto abordado, foi com relação as obras e operações do estado da Paraíba. O representante da empresa afirmou no momento da reunião, que as obras devem estar conclusas no mês de setembro, com início das operações do estado da Paraíba prevista para outubro.

A representação sindical faz alusão a necessidade de rediscussão do Acordo Coletivo de Trabalho com o SINTTEL - PB, visando melhores bases para futuras operações da Contax na região nordeste no âmbito da FITRATELP.

Com referência a PLR 2013, após amplamente discutindo o assunto, a empresa informa que não existe condições financeiras para atender a contraproposta de um salário nominal e seus pre requisitos, porém também deixa claro que entende quando os membros da entidade sindicais, explanam das dificuldades de negociar PLR de exercícios já fechados.



De ante dos fatos a empresa apresenta a seguinte proposta.

35 % do salário nominal, limitado R\$700,00, para empregados para colaboradores com 180 dias efetivos trabalhados de empresa.

Para colaboradores admitidos no decorrer do ano receberão valores proporcionais de avos igual ou superior a 15.

Receberam 100% dos valores para quem 4 faltas injustificadas

50 % 5 a 6 faltas injustificadas

Não receberam PLR os empregados que obtiverem de 7 a mais faltas injustificadas.

Com objetivo de visar o bem-estar com os empregados e bom relacionamento com os representantes sindicais presentes no ato da reunião, o pagamento da referida PLR 2013 poderá ser efetuado em 10 dias após aceitação da proposta e compromete-se a dar início a negociações da PLR de 2014.

Os representantes sindicais repassarão a proposta para comissão, para análise e futuros procedimentos.

O senhor Alexandro representante sindical do SINTTEL – MG ratifica a posição que não participara de nenhuma reunião em relação a negociação de acordo coletivo de trabalho 2014, uma vez que foi firmado convenção coletiva de trabalho em 2014, no estado de Minas Gerais, sendo data base 1 de janeiro 2014. Pois entende-se que a empresa deve seguir a CCT.

Com relação a pauta de reivindicações para o acordo coletivo referente ao SINTTEL – RS, pelo adiantado do tempo a empresa compromete-se no dia 30/06/2014, responder a todos os itens, primeiramente por e-mail, já agendando a reunião para que seja debatido presencialmente todas as cláusulas para negociações do ACT 2014/2015, em 16/07/2014.

Também abordados assuntos locais, tanto de MG quanto do RS. A empresa tomou ciência e responderá no seu tempo.

Nada mais tendo a tratar, encerra-se a reunião.

CONTAX:



Reinaldo Canhada

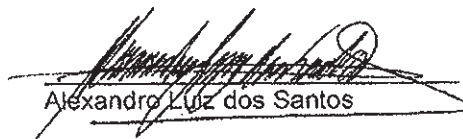


Alexandre Souza

REPRESENTANTES SINDICAIS:



Juan Jose Rodriguez Sanchez



Alexandro Luz dos Santos

ATA DE REUNIÃO CONTAX → REUNIÃO - 29/07/2014

ATA DE REUNIÃO HAVIDA EM 29/07/2014, ENTRE A CONTAX E OS SINDICATOS (SINTEL) DOS ESTADOS DO RIO GRANDE DO SUL E MINAS GERAIS CONFORME REPRESENTANDO OS DEMAIS SINDICATOS FILIADOS A FITRATELP VIA COMIÇÃO NACIONAL DE NEGOCIAÇÃO ELENCADOS:

LOCAL: SINTEL RIO GRANDE DO SUL

INÍCIO: 10:00 HORAS

TÉRMINO: 12:30 HORAS

CONTAX:

REINALDO CANHADA
ALEXANDRE SOUZA DOS SANTOS

REPRESENTAÇÃO SINDICAL

JUAN JOSE RODRIGUEZ SANCHEZ - (FITRATELP - RS)
ALEXANDRO LUIZ DOS SANTOS - (SINTEL - MG)
MARCONE DO NASCIMENTO - (SINTEL - RS) INTEGRANTE DA CNN

A CNN - FITRATELP reitera à empresa a solicitação de SINTEL- MG (Alexandro) de revisar a sua posição contrária a negociação da convenção coletiva de trabalho.

A empresa se posiciona de maneira contrária a convenção coletiva de trabalho firmada com o SINSTAT, pelo motivo de não haver respaldo jurídico que suporte a legalidade da mesma.

Pede ainda à empresa que o SINTEL - MG, elabore a proposta formal e que atenda aos anseios da categoria, a ser direcionada para o representante da empresa (Reinaldo).

A FITRATELP solicita a Contax que o novo diretor de Rh Marcos Peixinho realize visitas a trabalho, por demanda dos seus sindicatos filiados.

O senhor Alexandro representante sindical do SINTEL - MG ratifica a posição que não participara de nenhuma reunião em relação à negociação de acordo coletivo de trabalho 2014, uma vez que foi firmado convenção coletiva de trabalho em 2014, no estado de Minas Gerais, sendo data base 1 de janeiro 2014. Pois se entende que a empresa deve seguir a CCT.

PPR

Os membros da comissão da FITRATELP, após análise sobre a última proposta apresentada pela empresa, chegam à conclusão de que a proposta é inviável no que tange aos anseios dos trabalhadores.

Faz-se então contra proposta entendendo ser o mínimo aceitável pela categoria que é:

PPR 2013 - 50% do salario nominal, abrindo a perspectiva de se firmar acordo da PPR 2014 com elevação do percentual passando de 50% para 70% do salario nominal, consequentemente melhorando ainda as metas referente ao absentismo e respeitando a sumula 451 em ambos os acordos.

ATA DE REUNIÃO CONTAX → REUNIÃO - 29/07/2014

A representação dos trabalhadores não perde de vista a reivindicação da base de um salário nominal para todos sem exclusões e sem metas retroativas.

O Representante da empresa reafirma não haver espaço para avanço de nova proposta referente à PPR 2013, sendo a proposta anterior como proposta final.

Os membros da comissão informam novamente que a proposta é inaceitável e solicitam uma resposta o mais breve possível referente à contra proposta apresentada pelos mesmos.

Os membros da comissão afirmam que é extremamente constrangedor sentar em uma mesa de negociação demonstrando a boa vontade em se chegar a um acordo bom para ambas as partes diminuindo o seu pedido inicial para que houvesse acordo e o representante da empresa não apresenta nenhuma proposta para que se chegue a um consenso apresentando proposta exatamente igual aos acordos de exercícios anteriores (2011 e 2012)

O representante da empresa compromete-se em dar uma resposta no prazo máximo de até 10 dias.

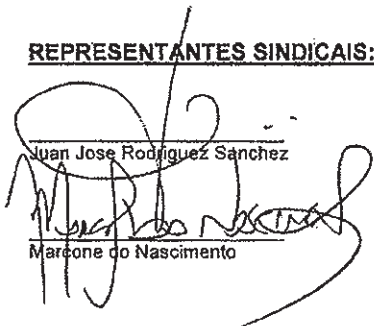
Nada mais tendo a tratar, encerra-se a reunião.

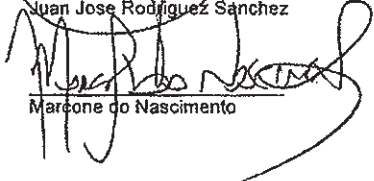
CONTAX:


Reinado Canhada


Alexandre Souza

REPRESENTANTES SINDICAIS:


Juan Jose Rodriguez Sanchez


Marcene do Nascimento


Alexandre Luiz dos Santos

ATA DE REUNIÃO HAVIDA EM 29/07/2014, ENTRE A CONTAX E OS SINDICATOS (SINTTEL) DOS ESTADOS DO RIO GRANDE DO SUL E MINAS GERAIS CONFORME REPRESENTANDO OS DEMAIS SINDICATOS FILIADOS A FITRATELP VIA COMIÇÃO NACIONAL DE NEGOCIAÇÃO ELENCADOS:

LOCAL: SÃO PAULO - CONTAX-MOBITEL S/A

INÍCIO: 15:00 HORAS

TÉRMINO: 18:00 HORAS

CONTAX:

REINALDO CANHADA
ALEXANDRE SOUZA DOS SANTOS

REPRESENTAÇÃO SINDICAL

JUAN JOSE RODRIGUEZ SANCHEZ - (FITRATELP - RS)
ALEXANDRO LUIZ DOS SANTOS - (SINTTEL - MG)
MARCONE DO NASCIMENTO - (SINTTEL - RS) INTEGRANTE DA CNN

Propostas para Acordo Coletivo 2014

Piso Salarial.

180 horas
Empresa R\$ 724,00 reais
Sindicato R\$ 750,00 reais

220 horas - A empresa fara analise dos valores praticados e apresentara na próxima reunião.

Reajuste salarial.

Empresa - Índice de INPC de 5,82 % sem ganho real
Sindicato - 5,82 % de INPC + 1,18 % de ganho real

Alimentação/Refeição.

Ticket 180 horas
Empresa - R\$ 4,50
Sindicato - R\$ 6,00

Ticket 220 horas
Empresa - R\$12,80
Sindicato - R\$13,00

Auxilio creche.

Empresa R\$ 157,39 e 48 meses
Sindicato R\$ 160,00 e 48 meses

ATA DE REUNIÃO CONTAX → REUNIÃO - 29/07/2014

Atestado Médico.

Sindicato – Apresentar o atestado quando retornar do afastamento

Empresa – A empresa se compromete a analisar e na próxima reunião se posicionará a respeito.

Negociação de PPR de 2015.

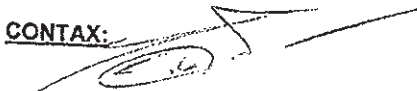
A empresa se compromete em janeiro de 2015, agendar reunião para inicio das negociações referente à PPR 2015.

Devido aos compromissos assumidos em buscar soluções para os mesmo, as partes acertam um novo encontro na expectativa de se chegar um consenso o mais breve possível.

Devendo uma nova reunião acontecer até o dia 11/08/2014.

Sendo assim, finalizamos a reunião na data de hoje.

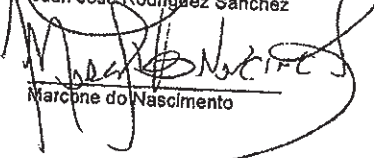
CONTAX:


Reinaldo Canhada


Alexandre Souza

REPRESENTANTES SINDICAIS:


Juan Jose Rodriguez Sanchez


Marcene do Nascimento

ATA DE REUNIÃO HAVIDA EM 29/08/2014, ENTRE A CONTAX E OS SINDICATOS (SINTTEL) DOS ESTADOS DO RIO GRANDE DO SUL E MINAS GERAIS CONFORME REPRESENTANDO OS DEMAIS SINDICATOS FILIADOS A FITRATELP VIA COMIÇÃO NACIONAL DE NEGOCIAÇÃO ELENCADOS:

LOCAL: CONTAX - SÃO PAULO - MATRIZ

INÍCIO: 10:00 HORAS

TÉRMINO: 16:00 HORAS

CONTAX:

REINALDO CANHADA
ALEXANDRE SOUZA DOS SANTOS

REPRESENTAÇÃO SINDICAL

JUAN JOSE RODRIGUEZ SANCHEZ – (FITRATELP – RS)
JORGE FELIPE OLIVEIRA ALVES DA SILVA – (SINTTEL – MG)
MARCONE DO NASCIMENTO - (SINTTEL – RS) INTEGRANTES DA CNN

A empresa Contax apresenta toda documentação referente a denuncia de incêndio no site Porto Alegre. Sendo laudo do corpo de bombeiros informando não haver foco de incêndio e sim problemas na rede de alarme.

Informado a comissão sindical sobre a alteração da fornecedora de alimentos e seus processos.

A empresa Contax, informa a sua posição quanto à proposta de PLR, na qual irá permanecer com os parâmetros anteriormente divulgados conforme minuta em anexo.

Em resposta a comissão da FITRATELP, relata os investimentos realizados em outras unidades do grupo, sendo contraditória a alegação de dificuldades financeiras.

O representante da empresa afirma que sendo assinado o acordo de PLR 2013, o pagamento será em 5 dias, se comprometendo ainda após 20 dias dar inicio as negociações sobre a PLR 2014.

A representação sindical reitera a proposta apresentada na reunião anterior buscando solução para 2013 e 2014.

PPR 2013 – 50% do salario nominal, abrindo a perspectiva de se firmar acordo da PPR 2014 com elevação do percentual passando de 50% para 70% do salario nominal, consequentemente melhorando ainda as metas referente ao absentefismo e respeitando a sumula 451 em ambos os acordos.

O representante da empresa afirma que até este momento não existe espaço para avanço de proposta e levava a ata ao conhecimento da diretoria com posterior posicionamento.

Dando inicio assim a reunião com vistas às negociações a data base da categoria. O senhor Jorge representante sindical do SINTTEL – MG ratifica a posição que não participara de nenhuma reunião em relação à negociação de acordo coletivo de trabalho

2014, uma vez que foi firmado convenção coletiva de trabalho em 2014, no estado de Minas Gerais, sendo data base 1 de janeiro 2014. Pois se entende que a empresa deve seguir a CCT.

A empresa informa que não tem respaldo legal para assinar a convecção coletiva com o SINSTAL, devido a todo problema jurídico em andamento, do qual não reconhece o SINSTAL como sindicato patronal representante do setor processo transitando e julgado. Cabe ainda informar que a ABT – Associação Brasileira de Telesserviços está buscando soluções para resolver os problemas hoje existentes.

Quanto ao acordo coletivo de 2014 a empresa informa que não houve alteração quanto a propostas apresentadas na ultima reunião, ou seja:

Vale refeição 180 hs – R\$ 4,50

Vale refeição 220 hrs – R\$ 12,80

Auxilio creche R\$ 157,39

Reajuste salarial de 5,81% (100% do INPC)

Inclusão da clausula de controle de frequência alternativo

Com relação aos valores retroativos de salários e benefícios os mesmos serão pagos em 10 dias após aprovação da proposta.

O sindicato reitera a rejeição da proposta apresentada pela empresa e com intuito de fechar uma negociação dentro dos moldes estabelecidos em lei, mantem a proposta apresentada na ultima reunião conforme anexo.

A representação sindical discorda da inclusão da clausula de registro de controle de frequência alternativo.

Nada mais tendo a tratar, encerra-se a reunião.

CONTAX:


Reinaldo Canhada


Alexandre Souza

REPRESENTANTES SINDICAIS:


Juan Jose Rodriguez Sanchez


Marcene do Nascimento


Jorge Felipe Oliveira Alves

Porto Alegre, 25 de março de 2014.

Ofício JUR nº 199/14

Prezado Senhor:

O Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas no Estado do Rio Grande do Sul - SINTTEL/RS vem, através do presente encaminhar em anexo a Pauta de Reivindicação para celebração do Acordo Coletivo de Trabalho 2014-2015, aprovada pelos trabalhadores dessa empresa em assembleia geral extraordinária.

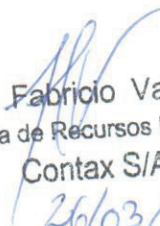
Outrossim, estamos enviando em anexo o Protocolo de Relações Sindicais para assinatura da empresa.

Sendo o que se apresenta para o momento,

Atenciosamente.


Gilnei Porto Azambuja
Presidente

Ilmo Sr.
Carlos Eduardo Santos
Gerente Recurso Humanos
Contax S/A.


Alan Fabricio Vasquez
Analista de Recursos Humanos
Contax S/A

26/03/2014

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS TRABALHADORES DA CONTAX S/A.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2014/2015

CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2014 a 31 de abril de 2015 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange todos os trabalhadores, empregados na CONTAX S/A., no Estado do Rio Grande do Sul, em efetivo exercício em 01/05/2014 e os que venham a ser admitidos após a referida data.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO.

CLÁUSULA 3ª - PISO SALARIAL

A partir de 1º de maio de 2014, o menor piso a ser adotado pela empresa será de 01 (um) salário mínimo regional para jornada de até 06 horas diárias e 36 horas semanais e, para a jornada de 08 horas diárias e 40 horas semanais o piso mínimo mensal corresponderá a R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais).

CLÁUSULA 4ª - REAJUSTE SALARIAL

A empresa reajustará em 1º de maio de 2014, os salários de todos os empregados, pela aplicação do percentual correspondente à variação acumulada do INPC-IBGE no período de 01/05/2013 a 31/04/2014, acrescido de 10% (dez por cento), a título de aumento real.

Parágrafo Primeiro: Os percentuais de que trata o "caput" desta cláusula, serão também aplicados às demais parcelas pecuniárias da remuneração, bem como aos demais benefícios e vantagens existentes.

Parágrafo Segundo: Também serão reajustados, integralmente, no mesmo percentual previsto no "caput", os salários daqueles empregados admitidos após a data-base, desconsiderando, desse modo, a figura da proporcionalidade.

CLÁUSULA 5ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

A substituição superior a 10 (dez) dias ensejará o direito do empregado a receber diferença entre o seu salário e o do substituído, na proporção da duração da substituição, incluídas as vantagens pessoais.

Parágrafo Único: A substituição superior a 45 (quarenta e cinco) dias acarretará promoção automática ao cargo ou função ocupada em razão da substituição,

não sendo admitido o retorno do empregado à função/cargo anteriormente exercida, sob pena de se configurar rebaixamento de função/cargo.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS.

CLÁUSULA 6ª - ADICIONAL DE HORA EXTRA

As horas extras realizadas de segunda-feira a sábado serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) e as horas extras realizadas aos domingos, feriados e nos dias de repouso semanais serão remuneradas com o adicional de 150% (cento e cinquenta por cento), sobre a hora normal.

CLÁUSULA 7ª - ADICIONAL NOTURNO

As horas noturnas, assim definidas as realizadas entre as 22h00 de um dia até às 06h00 do dia seguinte (art. 73, §2º, da CLT), serão remuneradas com o adicional de 40% (quarenta por cento), a título de adicional noturno, observada a redução legal para 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos (art. 73, §1º, da CLT).

CLÁUSULA 8ª - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL/COMISSÕES

A empresa se compromete, no prazo de 30 (trinta) dias após a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho, entabular negociações com o sindicato para definir critérios para o pagamento da Remuneração Variável/Comissões, garantindo desde já considerar os parâmetros redutores relativos ao que incide em absenteísmo, faltas injustificadas, atrasos, Sanções Administrativas, pausas excedentes e faltas abonadas.

Parágrafo Único: A empresa se compromete a disponibilizar uma planilha relativa às comissões, de fácil acesso e entendimento, para os empregados.

CLÁUSULA 9ª - BÔNUS INCENTIVO/MOTIVACIONAL

A empresa se compromete a pagar bônus incentivo/motivacional a todo empregado que vier a completar 06 (seis) meses de prestação de serviços no mesmo cargo, no valor correspondente a 10% (dez por cento) do piso salarial, a ser pago em uma única parcela na 1ª folha de pagamento após a data em que o empregado completar 06 (seis) meses de prestação de serviços.

Parágrafo Primeiro: O bônus a que

se refere o "caput" da presente cláusula será pago a cada período de 06 (seis) meses subsequentes completos de prestação de serviços.

Parágrafo Segundo: O pagamento a que se refere o caput da presente cláusula não tem caráter salarial e consequentemente não se incorporará em hipótese alguma ao salário do empregado e sobre o mesmo não haverá incidência de encargos fiscais, trabalhistas e previdenciários, ou de FGTS, não configurando rendimento tributável.

CLÁUSULA 10ª - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS/RE- SULTADOS

As partes se reunirão, em 30 (trinta) dias imediatamente após o protocolo da presente pauta de reivindicações para discutir o Programa de Participação nos Lucros/Resultados, relativo ao exercício 2014.

CLÁUSULA 11ª - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A empresa concederá, mensalmente e de forma gratuita, 26 (vinte e seis) tíquetes, na forma de tíquete refeição e/ou alimentação, na modalidade de cartão, aos empregados que cumprem jornada de trabalho igual ou inferior a 06 horas diárias, no valor mínimo e unitário equivalente a R\$ 10,00 (dez reais) e para os empregados que cumprem jornada de 08 horas diárias o valor será de R\$ 16,00 (dezesseis reais), fornecidos por empresas administradoras de sistemas de refeições-convênios, credenciadas junto ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

Parágrafo Primeiro: Ao empregado cabe optar pelo recebimento do tíquete refeição e/ou alimentação.

Parágrafo Segundo: A concessão do auxílio alimentação será garantida também, no período em que o empregado estiver em gozo de férias, licença maternidade ou adoção, bem como nos afastamentos por motivo de doença ou acidente de trabalho.

Parágrafo Terceiro: Quando a jornada de trabalho do empregado exceder ao limite diário legal ou convencional, a empresa fornecerá, no mesmo dia, 01 (um) tíquete alimentação/refeição de valor correspondente ao dos empregados com jornada de 08 (oito) horas diárias.

CLÁUSULA 12ª - VALE TRANSPORTE

A empresa disponibilizará Vales Transporte suficiente para o deslocamento residência/trabalho/residência, garantindo que o trabalhador não percorra a pé

mais de 500 (quinhentos) metros, desde que haja transporte público para tal deslocamento.

Parágrafo Único: O empregado que utilizar veículo próprio para o trabalho, poderá optar, por escrito, pelo recebimento de auxílio combustível, no valor de R\$ 1,20 (um real e vinte centavos) por km rodado, com desconto limitado a 6% (seis por cento) do salário base mensal. A quantidade de KM rodado será aferida mediante a apresentação do comprovante de endereço do empregado.

CLÁUSULA 13ª - CESTA BÁSICA

A empresa concederá mensalmente uma cesta básica no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), a ser paga nos mesmos moldes utilizados para o auxílio alimentação.

Parágrafo Único: A concessão da cesta básica será garantida também, no período em que o empregado estiver em gozo de férias, licença maternidade ou adoção, bem como nos afastamentos por motivo de doença ou acidente de trabalho.

CLÁUSULA 14ª - AUXÍLIO EDUCAÇÃO

A empresa concederá, mensalmente, Ajuda de Custo para formação aos seus empregados, matriculados em cursos técnicos, tecnológicos, universitários, de pós-graduação e especialização, sem restrições com relação a cargos exercidos, sendo de livre escolha do empregado os cursos e as instituições educacionais.

Parágrafo Único: O valor do reembolso será equivalente a 50% (cinquenta por cento) do custo, ficando a empresa obrigada a divulgar a todos os empregados os critérios para obtenção do auxílio educação.

CLÁUSULA 15ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA/ODONTOLÓGICA

A empresa manterá gratuitamente plano de Assistência Médica e Odontológica aos empregados e seus dependentes.

Parágrafo Único: Fica garantida a qualquer tempo ao empregado, adesão ao convênio médico e/ou odontológico para aqueles que não fizeram a opção no ato da admissão.

CLÁUSULA 16ª - AUXÍLIO CRECHE/BABÁ E PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

A partir de 01/05/2014, a empresa concederá auxílio creche/babá para filhos de empregados (as), até 07 (sete) anos de idade, inclusive adotivos, no valor mensal de R\$ 300,00 (trezentos reais), mediante apresentação de Nota Fiscal ou recibo com CNPJ no caso de auxílio creche, e recibo com CPF no caso de auxílio babá.

Parágrafo Único: A partir de 01/05/2014, a empresa concederá auxílio mensal no valor de R\$ 400,00 (quatrocentos

reais), a todos os empregados (as) que tenham filhos portadores de necessidades especiais, sem limite de idade.

CLÁUSULA 17ª - AUXÍLIO FARMÁCIA

A empresa fornecerá convênio farmácia, no sistema "cartões" para todos os empregados, para aquisição de medicamentos, limitado a 15% (quinze por cento) do salário, com previsão de desconto integral em folha de pagamento do mês imediatamente posterior ao da compra.

Parágrafo Primeiro: A empresa reembolsará o valor de até R\$ 200,00 (duzentos reais) por mês, as despesas farmacêuticas, devidamente comprovadas, decorrentes de doenças crônicas de seus empregados, tais como Aids, Câncer e cardiopatia aguda.

Parágrafo Segundo: A empresa fornecerá gratuitamente todos os medicamentos necessários, na ocorrência de acidente de trabalho.

CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES.

CLÁUSULA 18ª - REGISTRO NA CARTEIRA PROFISSIONAL

A empresa assinará o Contrato de Trabalho na Carteira Profissional de todos os empregados no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver (art. 29 da CLT).

Parágrafo Único: O período de treinamento é considerado tempo à disposição do empregador.

CLÁUSULA 19ª - AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

a) Será comunicado pela empresa por escrito e contra recibo com esclarecimentos se será trabalhado ou não;

b) Fica garantida a todo empregado, a redução de 02 (duas) horas diárias, prevista no Artigo 488 da CLT, que será utilizada atendendo à conveniência do empregado no início ou no fim da jornada de trabalho ou o empregado poderá optar por 01 (um) dia livre por semana ou 07 (sete) dias corridos durante o período do aviso prévio, quaisquer dessas opções mediante manifestação única do empregado, exercida no ato do recebimento do pré-aviso, não sendo aceitas alterações;

c) Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade

profissional durante o aviso prévio, ele fica desobrigado de comparecer a empresa, fazendo, no entanto, jus à remuneração integral, devendo ser paga as verbas rescisórias, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, após a ocorrência do impedimento;

d) Ao empregado que no curso do aviso trabalhado, solicitar imediato desligamento ao empregador, por escrito, será atendido e terá a anotação da respectiva baixa na CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das 02 (duas) horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção conforme letra b desta cláusula;

e) Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, por parte da empresa, o aviso prévio dos empregados atenderá as condições previstas na Lei 12.506/2011, obedecendo às condições e proporcionalidade ali descritas.

RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES.

CLÁUSULA 20ª - ESTABILIDADE DE GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 06 (seis) meses após a licença previdenciária.

CLÁUSULA 21ª - ENTREGA DE DOCUMENTOS

O recebimento ou entrega de qualquer documento, quer seja pelo empregado, quer seja pela empresa, deverá ser protocolado e assinado em 02 (duas) vias, respectivamente pelo empregado e pela empresa, cabendo 01 (uma) via a cada uma das partes.

CLÁUSULA 22ª - RELAÇÕES DE TRABALHO

A empresa, observadas as condições de respeito aos Direitos Humanos Internacionais, acatará ao disposto na Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

Parágrafo Único: A empresa estabelecerá mecanismos que assegurarão o direito de defesa aos seus empregados, antes da aplicação de qualquer punição, ficando obrigatória, a apresentação dos motivos da punição aplicada e cópia ao empregado.

CLÁUSULA 23ª - SALVAGUARDA PARA APOSENTÁVEIS

Fica vedada, a não ser em razão de falta grave, mútuo consentimento ou encerramento total das atividades do empregador, a dispensa do empregado.

estiver a 12 (doze) meses da aquisição do direito de aposentadoria, seja ela por tempo de serviço ou implemento de idade, desde que o empregado comunique tal fato a empresa.

Parágrafo Único: Adquirido o direito de aposentadoria, findar-se-á concomitantemente a estabilidade prevista nesta cláusula.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS.

CLÁUSULA 24ª - JORNADA DE TRABALHO

A duração da jornada de trabalho dos empregados que exercem função de operador em teleatendimento (“Call Center”) e telemarketing, será de 06 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais e atenderá a todas as disposições previstas na NR17.

Parágrafo Primeiro: Para os demais cargos a jornada de trabalho será de 08 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, com intervalo intrajornada de no mínimo 01 (uma) hora para descanso e alimentação.

Parágrafo Segundo: Os horários de trabalho serão fixos e obedecerão a uma programação semestral, sendo vedada neste período a alteração unilateral, e as exceções serão apenas por motivação/justificativa imperiosa, e serão tratadas como tal, ficando desde já garantida ao empregado uma folga semanal em um sábado ou em um domingo na semana.

Parágrafo Terceiro: Aos empregados estudantes, será garantido horário compatível com o dos estudos.

Escala de Trabalho/Revezamento

Os empregados que cumprem escala de trabalho, escala de plantão e trabalham sábados, domingos e em dias considerados feriados, terão direito ao mesmo número de folgas concedidas, no mês, àqueles empregados que não se sujeitam à escala de revezamento.

Parágrafo Primeiro: A empresa manterá escala de revezamento de plantão nas festividades de Natal, Ano Novo e Carnaval de tal forma que os empregados tenham folga garantida numa destas datas.

Parágrafo Segundo: As escalas de revezamento deverão ser divulgadas com pelo menos 10 (dez) dias de antecedência, ressaltando-se alterações em casos emergenciais informados ao SINTTEL/RS.

Parágrafo Terceiro: A folga semanal não poderá coincidir com o feriado, caso contrário a empresa se obriga à concessão de mais uma folga, salvo se o feriado recair ao domingo.

CLÁUSULA 25ª - PAUSA PARA AMAMENTAÇÃO

A empresa garantirá a empregada, em período de amamentação de filhos de até 09 (nove) meses, uma pausa para ama-

mentação de 02 (duas) horas no início ou no término da jornada, ou 02 (duas) pausas de 01 (uma) hora cada, conforme escolha da empregada.

FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA 26ª - FÉRIAS

A empresa, a pedido do empregado, poderá, sempre em comum acordo entre as partes, fracionar as férias em 02 (dois) períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias.

CLÁUSULA 27ª -

GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

A empresa concederá a todos os empregados, por ocasião do gozo das férias, uma gratificação no valor equivalente a 70% (setenta por cento) da remuneração percebida pelo empregado.

Parágrafo Único: O percentual de gratificação de férias de que trata essa cláusula já inclui o 1/3 (um terço) constitucionalmente previsto.

CLÁUSULA 28ª - EMPRÉSTIMO DE RETORNO DE FÉRIAS

A empresa adiantará ao empregado, por ocasião do retorno férias, ou de um dos períodos de férias, nos casos de fracionamento, o valor do salário nominal, para posterior ressarcimento em 10 (dez) parcelas mensais e iguais, vencendo a primeira no mês subsequente ao retorno das férias.

CLÁUSULA 29ª -

LICENÇA MATERNIDADE

A empresa se compromete a aderir ao Programa Empresa Cidadã de que trata a Lei 11.770 de 09/09/2008, concedendo prorrogação da Licença Maternidade por mais 60 (sessenta) dias para todas as empregadas.

CLÁUSULA 30ª -

LICENÇA ABORTO

A empresa se compromete a conceder a empregada licença remunerada de 60 (sessenta) dias em caso de aborto espontâneo, comprovado por laudo médico.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CLÁUSULA 31ª - AMBIENTE DE TRABALHO

A Empresa se obriga a cumprir todas as determinações oriundas da Portaria nº. 09, de 30 de março de 2007, do Ministério do Trabalho e Emprego (Anexo II da NR-17), no que se refere ao ambiente de trabalho em teleatendimento/telemarketing.

Parágrafo Único: A empresa se compromete a eliminar os ruídos no ambiente de trabalho, além de destinar salas de descansos a seus empregados.

CLÁUSULA 32ª - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA

A empresa assegurará a eleição de membros da CIPA, NO PERCENTUAL DE 70% sendo estes eleitos diretamente pelos empregados.

Parágrafo Primeiro: Será constituída uma CIPA nos locais de trabalho nos quais se encontrem acima de 50 (cinquenta) empregados, facultando ao Sindicato Profissional indicar representante para participar como observador das reuniões da CIPA.

Parágrafo Segundo: A empresa liberará os membros da CIPA por 02 (duas) horas mensais para inspeção dos locais de trabalho.

Parágrafo Terceiro: A empresa concorda com a participação do SINTTEL-RS no treinamento de novos Cipeiros, com carga horária de 20 (vinte) horas, sendo que deste total 08 (oito) horas serão utilizadas pelo Sindicato, conforme currículo básico determinado pela NR-05 do Ministério do Trabalho-Portaria 3214/78, sendo vedada a utilização de material político partidário e/ou com ofensas pessoais aos empregados e à empresa, incluindo seus dirigentes.

Parágrafo Quarto: A empresa, além da obrigatoriedade do cumprimento da legislação vigente sobre a CIPA, convocará eleições com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato através de edital e enviando cópia ao SINTTEL-RS nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado.

Parágrafo Quinto: A eleição dos Cipeiros poderá ser acompanhada pelo Sindicato.

Parágrafo Sexto: As reuniões dos Cipeiros ocorrerão no período normal de trabalho, sendo certo que no caso de ocorrer fora do horário de trabalho, o empregado fará jus ao recebimento de horas extraordinárias.

Parágrafo Sétimo: Fica acordado entre as partes o Curso de Segurança do Trabalho ministrado pelo sindicato com ônus para empresa nas dependências da mesma para os integrantes da CIPA, sendo que o referido curso será realizado no prazo de 10 (dez) dias, a contar das eleições da CIPA, com carga horária de 04 (quatro) horas diárias.

CLÁUSULA 33ª - ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

A Empresa acatará para fins de justificativa e abono de faltas os atestados médicos emitidos pelo SUS e seus conveniados, bem como os emitidos pelos serviços médicos do Sindicato Profissional e dos credenciados a planos de saúde, ou outro convênio que venha a beneficiar o empregado, e desde que neles esteja discriminada, de forma legível e sem rasuras, a hora da consulta e esta tenha sido coin-

cidente com a sua jornada de trabalho, além das datas de afastamento concedidas ficando estabelecido, para entrega dos mesmos, o prazo de 72 horas apartir da data de retorno.

CLÁUSULA 34* - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO ACIDENTE DE TRABALHO E AUXÍLIO DOENÇA

A empresa assegurará ao empregado, durante o período de afastamento por motivo de acidente de trabalho ou doença, complementação indenizatória de benefício até o limite salarial equivalente à diferença entre o somatório da importância recebida pelo INSS a título de Auxílio Acidente de Trabalho/Doença e a remuneração líquida devida.

Parágrafo Único: Entende-se como remuneração do empregado o salário nominal somado às demais parcelas adicionais, correspondente ao dia anterior ao afastamento.

RELAÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA 35* -

SINDICALIZAÇÃO

A empresa, sempre que solicitada, cederá autorização para que o SINTTEL-RS possa fazer sua campanha de sindicalização junto aos trabalhadores.

Parágrafo Único: A empresa, sempre que solicitada, disponibilizará ao sindicato ou aos seus representantes, lista atualizada com nome dos empregados ativos.

CLÁUSULA 36* - LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

A empresa garantirá a liberação de seus empregados, sem prejuízo do recebimento de seus salários e demais vantagens contratuais e legais, para participar de Congressos e Seminários da Categoria, desde que escolhidos em assembleia especialmente convocada para tal fim.

Parágrafo Único: Será garantido aos empregados, associados do SINTTEL-RS, uma pausa de 30 (trinta) minutos para participação/votação nas eleições convocadas pelo sindicato.

CLÁUSULA 37* - REPRESENTANTE SINDICAL

A CONTAX garantirá estabilidade provisória, nos termos do artigo 8º, inciso VIII da Constituição Federal de 1988, aos representantes sindicais eleitos pelos trabalhadores na forma da legislação vigente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A CONTAX compromete-se a liberar 01 Dirigente Sindical eleito, para exercício das atividades sindicais, sem prejuízo do pagamento mensal de sua remuneração, como se na ativa estivesse, devendo, o Sindicato, comunicar oficialmente qual o representante a ser liberado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os Dirigentes Sindicais terão livre acesso às dependências da Empresa, desde que o Sindicato comunique com antecedência de 72 (setenta e duas) horas e por escrito o nome dos Dirigentes Sindicais, a data e a hora da visita.

CLÁUSULA 38* - DELEGADOS/ REPRESENTANTES SINDICAIS

A Empresa permitirá a eleição de 01 delegado/representante sindical a cada 800 empregados por site, observando-se o arredondamento com fração superior a 600 empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Deverão ser deduzidos do dimensionamento acima explicitado os dirigentes sindicais eleitos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica assegurada a eleição de pelo menos 01 delegado sindical.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A CONTAX garantirá estabilidade provisória, aos delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores.

DISPOSIÇÕES GERAIS

CLÁUSULA 39* - REPASSE DAS MENSALIDADES E CONTRIBUIÇÕES

A CONTAX se compromete a repassar ao SINTTEL/RS as mensalidades e contribuições devidas pelos associados, aprovadas em assembleia, descontadas em folha de pagamento, no prazo de até 10 (dez) dias a partir da data em que for efetuado o pagamento aos seus empregados.

CLÁUSULA 40* - ENVIO DE RELAÇÃO DE DESCONTOS

A CONTAX encaminhará mensalmente ao sindicato, no meio que melhor lhe convier, a relação nominal do desconto das mensalidades sindicais e demais contribuições definidas em assembleia, constando nome do empregado, local de trabalho, matrícula e valor do desconto.

CLÁUSULA 41* - QUADRO DE AVISOS

A CONTAX manterá, nos locais de trabalho, Quadro de Avisos para comunicação entre o SINTTEL/RS e os empregados, sendo vedada a divulgação de material político partidário e/ou com ofensas pessoais aos empregados e à empresa, incluindo seus dirigentes.

CLÁUSULA 42* - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

A CONTAX procederá ao pagamento dos salários até o 1º (primeiro) dia útil bancário do mês seguinte ao da competência.

CLÁUSULA 43* - ACOMPANHAMENTO DE FILHOS

A Empresa abonará/justificará 5 (CINCO) faltas por ano no período de vigência do presente acordo do empregado que tenha que acompanhar o filho de até 8 (oito) anos ao médico, hospital, clínica ou casa de saúde, sendo indispensável a apresentação de atestado/declaração de acompanhamento oficial.

CLÁUSULA 44* - HOMOLOGAÇÃO

Todos os TRCT/s de empregados com um ano ou mais de serviço, deverão ser homologados perante o Sindicato Profissional, na forma da lei.

CLÁUSULA 45* - PREVALÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho prevalece sobre eventual Convenção Coletiva do Trabalho firmada entre o SINTTEL/RS e o Sindicato Patronal.

CLÁUSULA 46* - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

O descumprimento de quaisquer disposições contidas no presente Acordo Coletivo de Trabalho acarretará o pagamento, por cláusula descumprida, de multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial praticado pela empresa, por trabalhador prejudicado, revertida em seu favor.

CLÁUSULA 47* - MANUTENÇÃO DAS CONQUISTAS ANTERIORES

Ficam mantidas todas as demais conquistas previstas nos contratos individuais de trabalho, bem como todas as cláusulas do instrumento normativo anterior, que não venham a ser alteradas ou melhoradas, em razão das reivindicações constantes da presente pauta.



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
2013/2014
CONTAX S/A e SINTTEL/RS

Pelo presente instrumento, de um lado **CONTAX S/A**, pessoa jurídica de direito privado, situada na Travessa São José 455 – Navegantes – Porto Alegre/RS, CEP 90240-200, inscrita no CNPJ/MF sob o nº. 02757614/0022-72, neste ato representada por Marco Norci Schroeder, Diretor, CPF nº. 407.239.410-68 e Maurício Pereira Ignácio, Diretor, CPF nº 089.879.928-70, doravante denominada **CONTAX**, e de outro lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORAS DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**, inscrito no CNPJ sob o nº 89.623.375/0001-11, com sede na Rua Washington Luiz 572 – Centro – Porto Alegre/RS, representado neste ato por Gilnei Porto Azambuja, CPF nº 236.073.000-20, doravante denominado **SINTTEL/RS**, celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, com cláusulas e condições a seguir estabelecidas:

CLÁUSULA 1ª – ABRANGÊNCIA

O presente acordo abrange todos os empregados da **CONTAX** em efetivo exercício em 1º de maio de 2013 ou que venham a ser admitidos durante a sua vigência, ressalvadas as disposições contidas em cláusulas próprias.

CLAUSULA 2ª - DATA BASE

Fica mantida em 1º de maio a data-base da categoria profissional dos empregados da **CONTAX**.

CLÁUSULA 3ª – REAJUSTE SALARIAL

Todos os empregados da **CONTAX**, em efetivo exercício no dia 30 de abril de 2013, excluídos os ocupantes dos cargos de Diretoria, Gerência e Coordenação e Especialista, farão jus, a partir de 1º de maio de 2013, ao

reajuste salarial de 7,16% (sete vírgula dezesseis por cento), calculado sobre os salários nominais de 31 de dezembro de 2012.

CLAUSULA 4ª - PISO SALARIAL

Fica estipulado que, a partir de maio/2013, o Piso Salarial será de R\$ 678,00 (seiscentos e setenta e oito reais) para jornada mensal de 180 (cento e oitenta) horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No mês de janeiro/2014, ocorrendo alteração do salário mínimo nacional para valor superior ao estabelecido no "caput" desta cláusula, a **CONTAX** compromete-se a praticar o novo valor.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para os empregados com jornada inferior a 180 (cento e oitenta) horas mensais, o piso salarial deverá observar proporcionalmente o valor estabelecido no "caput".

CLÁUSULA 5ª - AUXILIO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO (VR/VA)

Fica estipulado que, no período de maio/2013 a abril/2014, o valor mensal do auxílio refeição/alimentação (VR/VA), para os empregados com jornada de 220 horas/mês será de R\$ 266,20 (R\$ 12,10 por dia trabalhado).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica estipulado que, no período de maio/2013 a abril/2014, o valor mensal do auxílio refeição/alimentação (VR/VA), para empregados com jornada de até 180 horas/mês, será de R\$ 110,50 (R\$ 4,25 por dia trabalhado).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados poderão optar por auxílio-refeição (VR) ou auxílio-alimentação (VA) devendo, o trabalhador, manter a modalidade solicitada por pelo menos 6 (seis) meses.

PARÁGRAFO TERCEIRO: De acordo com a legislação pertinente, não será permitido o manuseio de alimentos (marmitas, lanches e etc.) nos locais de trabalho, exceto os comercializados em locais permitidos pela empresa.

CLÁUSULA 6ª - PROGRAMA DE DISTRIBUIÇÃO DE LUCROS E RESULTADOS

O **SINTEL/RS** e a **CONTAX** se reunirão, no prazo de até 30 dias após a assinatura do acordo coletivo da PR 2012, para iniciarem as negociações relativas ao Programa de Participação nos Lucros e Resultados do ano de 2013.

CLÁUSULA 7ª - AUXILIO/REEMBOLSO CRECHE

A Empresa concederá, no período de maio/2013 a abril/2014, às empregadas com filho de até 44 (quarenta e quatro) meses de idade, o auxílio/reembolso creche no valor mensal de até R\$ 148,75 (cento e quarenta e oito reais e setenta e cinco centavos) por criança.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empregada deverá apresentar, na Administração de Pessoal de sua localidade, o comprovante de pagamento à Creche, onde conste o nome do prestador de serviço, que pode ser pessoa física (com CPF, RG e Endereço), ou pessoa jurídica, até o dia 15 do mês corrente ao pagamento para a creche ou no primeiro dia útil subsequente na ocorrência de folgas e/ou feriados e desde que haja expediente do RH, com vistas ao recebimento do reembolso na folha de pagamento do mês corrente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A concessão acima estipulada não tem caráter salarial e conseqüentemente não se incorporará, em hipótese alguma, ao salário do empregado e ainda, sobre o mesmo não haverá incidência de quaisquer encargos fiscais, trabalhistas ou previdenciários.

CLÁUSULA 8ª - AUXÍLIO A DEPENDENTES PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

A Empresa concederá auxílio mensal no valor de R\$ 148,75 (cento e quarenta e oito reais e setenta e cinco centavos), aos empregados com filhos portadores de necessidades especiais, de até 08 (oito) anos de idade.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Considerar-se-á, para fins de caracterização do PNE (portador de necessidades especiais), a condição de extrema e total dependência, declarada em atestado médico oficial sujeito à validação da empresa. Em sendo, pai e mãe, empregados da empresa, o benefício será pago a somente um deles.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O referido auxílio não será cumulativo com qualquer outro benefício igual ou equivalente pago pela empresa, em especial com o auxílio creche.

CLÁUSULA 9ª - JORNADA DE TRABALHO

Os empregados serão contratados para jornadas de trabalho de até 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitadas as normas da legislação e o limite de prestação de horas extraordinárias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para a apuração da remuneração de horas extras, valor unitário da hora de trabalho e cálculos dessa natureza, será utilizado o divisor correspondente a contratação.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os intervalos para descanso e refeição serão concedidos na forma do artigo 71 da CLT, respeitando-se sua não inserção no cômputo da jornada.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A compensação da jornada de trabalho decorrente da supressão do trabalho aos sábados é permitida.

CLÁUSULA 10ª – SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS

A Empresa manterá um sistema de compensação de horas em conformidade com o artigo 59 da CLT, com controle individualizado do saldo de horas trabalhadas por empregado e que funcionará norteado pelo seguinte:

1. Ocorrendo solicitação do trabalho em jornada suplementar, a empresa dispensará o acréscimo salarial, mediante compensação pela correspondente diminuição em qualquer dia útil e/ou crédito em sistema próprio para tal fim.
2. As horas compensadas ou creditadas no sistema de compensação de horas são limitadas a 02 (duas) horas diárias ou 10 (dez) semanais ou 20 (vinte) mensais sendo, as horas excedentes a esse limite, remuneradas como hora extraordinária, ou seja, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), conforme artigo 59 parágrafo primeiro da CLT.
3. As horas debitadas e creditadas no sistema de compensação de horas obedecerão à relação de 01 (uma) por 01 (uma) hora, de segunda-feira a sábado, independentemente do horário de sua realização.
4. A Empresa poderá dispensar seus empregados da jornada de trabalho para posterior compensação, respeitando as condições estabelecidas nesta cláusula.
5. A compensação de horas inseridas no sistema poderá ser realizada de segunda-feira a sábado, facultando-se a compensação aos domingos, sob consulta do empregador em razão de adequação com a escala de trabalho.
6. As horas excedentes laboradas aos domingos e feriados estão excluídas do sistema de compensação de horas, devendo as mesmas ser remuneradas aos empregados, conforme legislação vigente.
7. O prazo limite para a compensação das horas extras é de 60 (sessenta) dias contados da realização das horas extras, findos os quais a empresa pagará as quantias correspondentes às horas não compensadas, acrescidas do adicional legal de 50% (cinquenta por cento).

PARÁGRAFO ÚNICO: O disposto nesta cláusula, não se aplica para os trabalhadores de Tele atendimento, com jornada de até 6 horas diárias.

CLÁUSULA 11ª – PARCELAMENTO FÉRIAS

A Empresa, em função da necessidade do serviço poderá, com anuência do empregado, fracionar as férias em dois períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias.

CLÁUSULA 12ª – SEGURO DE VIDA

A Empresa manterá Seguro de Vida em grupo, com participação do empregado, para os seus empregados com vínculo contratual por prazo indeterminado que optarem pelo Seguro de Vida no momento da admissão.

CLÁUSULA 13ª – VALE-TRANSPORTE

Convencionam as partes que em atendimento à legislação vigente, a empresa poderá fornecer aos seus empregados os vales-transporte em espécie e no valor correspondente ao deslocamento de ida e volta ao trabalho a cada empregado, juntamente com a folha de pagamento, sob a rubrica "VT", cabendo o desconto de 6% (seis por cento) do salário do empregado, na forma da lei, comprovando o empregado seu endereço residencial e os meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento (art. 7º do DL 95247/87)

PARÁGRAFO ÚNICO: O pagamento acima estipulado não tem caráter salarial e, conseqüentemente, não se incorporará, em hipótese alguma, ao salário do empregado e ainda, sobre o mesmo não haverá incidência de quaisquer encargos fiscais, trabalhistas, previdenciários ou do FGTS, não configurando, portanto rendimento tributável.

CLÁUSULA 14ª – ASSISTÊNCIA MÉDICA

A Empresa manterá para seus empregados com vínculo empregatício por prazo indeterminado, plano de assistência médica destinado a complementar a assistência médica pública, com a participação do empregado.

CLÁUSULA 15ª – FISIOTERAPIA

A **CONTAX** disponibilizará o tratamento de fisioterapia, desde que prescrito pelo Médico da Empresa e respeitadas as regras determinadas pelo convênio médico.

PARÁGRAFO ÚNICO: O desconto do fator moderador para os tratamentos de fisioterapia será limitado a 10% (dez por cento) dos valores pagos pelo convênio médico ao hospital credenciado.

CLAUSULA 16ª – ENTREGA DE ATESTADO MÉDICO

Os atestados médicos deverão ser apresentados à Empresa no prazo de 96 (noventa e seis) horas contadas da data da primeira ausência do empregado ao trabalho, devendo ser entregues no Ambulatório, mediante protocolo na via do empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para fins de justificativa de falta, a empresa somente considerará os atestados que comprovem atendimento médico ou boletins de atendimento emergencial, desde que emitidos pelos órgãos públicos de saúde, pelo convênio médico ou ambulatorial da empresa, ou outro convênio que venha beneficiar o empregado, e desde que neles esteja discriminada, de forma legível e sem rasuras, a hora da consulta e esta tenha sido coincidente com a sua jornada de trabalho, além das datas de afastamento concedidas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso não tenha médico no ambulatório e o empregado tenha que retornar outro dia, a **CONTAX** deverá fornecer um comprovante de comparecimento, constando o cumprimento do prazo.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Caso o empregado comprove a impossibilidade de locomoção até a empresa, um representante nomeado pelo empregado deverá entregar o mesmo, respeitando o prazo previsto no "Caput".

CLAUSULA 17ª – ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

A Empresa se compromete a disponibilizar/manter um plano de assistência odontológica para seus empregados com vínculo empregatício por prazo indeterminado, seus dependentes descendentes e cônjuges, cujo custo será assumido integralmente pelo titular do plano com desconto direto em folha de pagamento.

PARÁGRAFO ÚNICO: O trabalhador poderá aderir ao plano de assistência odontológica no ato de sua admissão (adesão) ou durante as campanhas desenvolvidas pela empresa.

CLAUSULA 18ª – CONVÊNIO FARMÁCIA

A Empresa manterá convênio com uma rede de farmácias destinado a viabilizar o acesso a medicamentos por seus empregados com vínculo

empregatício por prazo indeterminado, mediante fornecimento, por solicitação do empregado, de cartão individual e extensivo aos cônjuges com o desconto de todas as despesas limitado a 10% do salário nominal realizado em folha de pagamento.

CLÁUSULA 19ª – CONVÊNIO UNIVERSIDADE

A Empresa buscará parcerias com Universidades locais objetivando descontos nas matrículas e mensalidades escolares de seus empregados.

CLÁUSULA 20ª – CIPA

A Empresa assegurará a eleição dos membros da CIPA de acordo com a legislação vigente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A **CONTAX** concorda e garante que sejam eleitos por voto direto 70% dos membros da comissão.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A **CONTAX** concorda e garante a criação e adoção de condições para a liberação dos membros da CIPA, por 02 (duas) horas mensais, para inspeção dos locais de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A **CONTAX** concorda com a participação do SINTTEL no treinamento de novos cipeiros, com carga horária de 32 (trinta e duas) horas, sendo que deste total 20 (vinte) horas serão utilizadas pelo SINTTEL/RS/FUNDACENTRO, conforme programa básico determinado pela NR-05 do Ministério do Trabalho – Portaria 3214/78, sendo vedada a utilização de material político partidário.

CLÁUSULA 21ª – MEDIDAS DE PROTEÇÃO

A **CONTAX** adotará medidas de proteção em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores.

CLÁUSULA 22ª – REUNIÕES PERIÓDICAS

A **CONTAX** e o **SINTTEL/RS**, cada parte formada por grupo de no máximo 03 (três) representantes, reunir-se-ão, trimestralmente, com a gerência de RH do site para discutir assuntos gerais.

CLÁUSULA 23ª – REPRESENTANTE SINDICAL

A **CONTAX** garantirá estabilidade provisória, nos termos do artigo 8º, inciso VIII da Constituição Federal de 1988, aos representantes sindicais eleitos

pelos trabalhadores na forma da legislação vigente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A **CONTAX** compromete-se a liberar 01 Dirigente Sindical eleito, para exercício das atividades sindicais, sem prejuízo do pagamento mensal de sua remuneração, como se na ativa estivesse, devendo, o Sindicato, comunicar oficialmente qual o representante a ser liberado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os Dirigentes Sindicais terão livre acesso às dependências da Empresa, desde que o Sindicato comunique com antecedência de 72 (setenta e duas) horas e por escrito o nome dos Dirigentes Sindicais, a data e a hora da visita.

CLÁUSULA 24ª – DELEGADOS/REPRESENTANTES SINDICAIS

A Empresa permitirá a eleição de 01 delegado/representante sindical a cada 800 empregados por site, observando-se o arredondamento com fração superior a 600 empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Deverão ser deduzidos do dimensionamento acima explicitado os dirigentes sindicais eleitos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica assegurada a eleição de pelo menos 01 delegado sindical.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A **CONTAX** garantirá estabilidade provisória, aos delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores.

CLÁUSULA 25ª – SINDICALIZAÇÃO

A **CONTAX**, sempre que solicitada, autorizará o **SINTEL/RS** a proceder sua campanha de sindicalização nas dependências da empresa, junto aos trabalhadores.

CLÁUSULA 26ª – REPASSE DAS MENSALIDADES E CONTRIBUIÇÕES

A **CONTAX** se compromete a repassar ao **SINTEL/RS** as mensalidades e contribuições devidas pelos associados, aprovadas em assembleia, descontadas em folha de pagamento, no prazo de até 10 (dez) dias a partir da data em que for efetuado o pagamento aos seus empregados.

CLÁUSULA 27ª – ENVIO DE RELAÇÃO DE DESCONTOS

A **CONTAX** encaminhará mensalmente ao sindicato, no meio que melhor lhe

convier, a relação nominal do desconto das mensalidades sindicais e demais contribuições definidas em assembleia, constando nome do empregado, local de trabalho, matrícula e valor do desconto.

CLÁUSULA 28ª – QUADRO DE AVISOS

A **CONTAX** manterá, nos locais de trabalho, Quadro de Avisos para comunicação entre o **SINTEL/RS** e os empregados, sendo vedada a divulgação de material político partidário e/ou com ofensas pessoais aos empregados e à empresa, incluindo seus dirigentes.

CLÁUSULA 29ª – PAGAMENTO DE SALÁRIOS

A **CONTAX** procederá ao pagamento dos salários até o 1º (primeiro) dia útil bancário do mês seguinte ao da competência.

CLÁUSULA 30ª – ESTABILIDADE GESTANTE

Fica assegurada, à Empregada gestante, a garantia de emprego, desde a confirmação da gravidez até 165 (cento e sessenta e cinco) dias após o parto.

CLÁUSULA 31ª – SALVAGUARDA PARA APOSENTÁVEIS

O empregado desligado sem justa causa, que contar com mais de 03 (três) anos contínuos de serviço prestados à Empresa e estiver com idade e tempo de serviço para requerer sua aposentadoria, conforme os termos da Legislação Previdenciária, receberá 01 (um) salário nominal como indenização.

PARÁGRAFO ÚNICO: O empregado deverá comunicar por escrito à **CONTAX**, no momento de seu desligamento, que possui idade e tempo de serviço para se aposentar.

CLÁUSULA 32ª – ACOMPANHAMENTO DE FILHOS

A Empresa abonará/justificará 14 (quatorze) horas por ano, no período de vigência do presente acordo, do empregado que tenha que acompanhar o filho de até 8 (oito) anos ao médico, hospital, clínica ou casa de saúde, sendo indispensável a apresentação de atestado/declaração de acompanhamento oficial.

CLÁUSULA 33ª - GINASTICA LABORAL

A Empresa manterá um programa de ginástica laboral sob acompanhamento de um profissional, no local e horário de trabalho.

CLÁUSULA 34ª - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

A Empresa implementará a constituição de Comissão com o SINTTEL/RS para discussão e esclarecimentos sobre as regras de Remuneração Variável e Pagamento de Comissões, no prazo de até 30 (trinta) dias após a assinatura do presente acordo.

CLÁUSULA 35ª - HOMOLOGAÇÃO

Todos os TRCT/s de empregados com um ano ou mais de serviço, deverão ser homologados perante o Sindicato Profissional, na forma da lei.

CLÁUSULA 36ª - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

O descumprimento de quaisquer disposições contidas no presente acordo coletivo de trabalho determinará o pagamento de multa única de 10% (dez por cento) sobre o piso salarial por trabalhador prejudicado, revertida em seu favor.

PARÁGRAFO ÚNICO: O valor da multa deverá obedecer em qualquer hipótese ao limite determinado pelo artigo 412 do Código Civil.

CLÁUSULA 37ª - PREVALÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho prevalece sobre eventual Convenção Coletiva do Trabalho firmada entre o SINTTEL/RS e o Sindicato Patronal.

CLÁUSULA 38ª - VIGÊNCIA

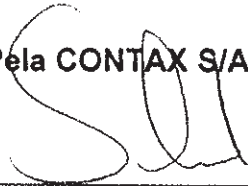
O prazo de vigência do presente acordo coletivo de trabalho é de 12 meses, ou seja, de 1º de maio de 2013 a 30 de abril de 2014.

E por estarem ajustadas, as partes celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, que se constitui como único instrumento entabulado e estabelecem, de comum acordo, que a falta de previsão em qualquer benefício neste instrumento, determinará a aplicação da lei que o regulamenta. Assinam, pois, o mesmo em 03 (três) vias de igual teor, para um só efeito, e determinam seu encaminhamento para o

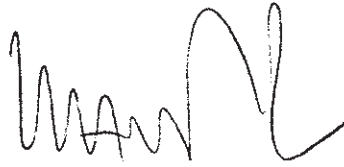
competente registro e arquivo na Superintendência Regional do Trabalho de Porto Alegre/RS.

Porto Alegre, 22, Julho de 2013.

Pela CONTAX S/A:




Marco Norci Schroeder
Diretor
CPF: 407.239.410-68

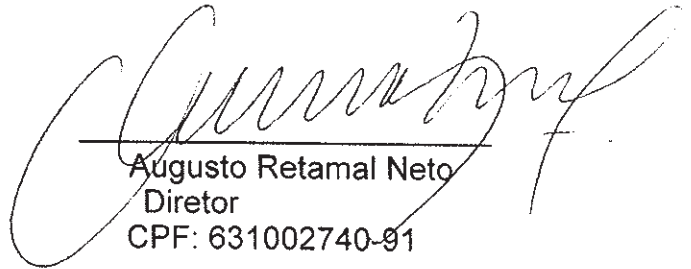


Maurício Pereira Ignácio
Diretor
CPF: 089.879.928-70

Pelo SINTTEL/RS



Gilnei Porto Azambuja
Presidente
CPF: 286.073.000-20




Augusto Retamal Neto
Diretor
CPF: 631002740-91

Testemunhas:



Sidnei Guimarães Liporace
CPF: 330.623.587-34



Leandro de Oliveira Módica
CPF: 760.805.447-68

ESTATUTO SOCIAL

CAPÍTULO I
DO SINDICATO E SEUS BENS

Art. 1º - O Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas do Estado do Rio Grande do Sul, SINTTEL/RS, com sede e foro em Porto Alegre/RS, é constituído para fins de estudo, coordenação, proteção e representação legal da Categoria Profissional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e operadores de mesas telefônicas (telefonistas em geral), na base territorial do estado do rio grande do Sul, visando melhorias nas condições de vida e trabalho de seus representados, a independência e autonomia da representação sindical e a manutenção e defesa das instituições democráticas da sociedade brasileira.

Art. 2º - São prerrogativas do Sindicato:

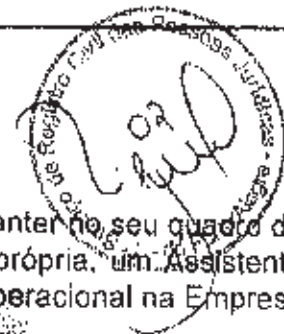
- representar perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais de sua Categoria e os interesses individuais de seus associados;
- celebrar Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho ou suscitar Dissídios Coletivos;
- Eleger os representantes da Categoria na forma deste Estatuto;
- estabelecer mensalidades para o associado e contribuições excepcionais para toda a categoria, de acordo com as decisões tomadas em Assembleia;
- representar a Categoria nos Congressos, Conferências e Encontros de qualquer âmbito e
- colaborar como órgão técnico e consultivo, no estudo e solução dos problemas que se relacionem com a sua Categoria;

Art. 3º - São deveres do Sindicato:

- manter relações com as demais associações de categorias Profissionais para a concretização da solidariedade social e a defesa dos interesses nacionais;
- colaborar e defender a solidariedade entre os povos para a concretização da paz e do desenvolvimento em todo o mundo;
- lutar pela defesa das liberdades individuais e coletivas, pelo respeito à justiça social e pelos direitos fundamentais do homem;
- estabelecer negociações com a representação da Categoria Econômica, visando a obtenção de justa remuneração e melhores condições de trabalho para a Categoria Profissional;
- zelar pelo cumprimento da Legislação, Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, sentenças normativas e similares que assegurem direitos a categoria;
- lutar pelo fortalecimento da consciência e organização sindical;
- lutar contra a privatização das empresas estatais, bem como envidar esforços no sentido de democratizar os meios de produção.

Parágrafo 1º - São deveres do Sindicato, ainda, nos termos dos artigos 514 e 518 "c" da Consolidação das Leis do Trabalho:

- colaborar com os Poderes Públicos no desenvolvimento da solidariedade social;
- manter serviços de Assistência Judiciária para os associados;



- c) promover a conciliação nos Dissídios Coletivos;
- d) sempre que possível e de acordo com as suas possibilidades, manter no seu quadro de pessoal, em convênio com entidades assistenciais, ou por conta própria, um Assistente Social com as atribuições específicas de promover a cooperação operacional na Empresa e a integração profissional na Classe;
- e) promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito;
- f) fundar e manter escolas de alfabetização e profissionalizantes;
- g) agir com órgão de colaboração com os poderes públicos e as demais associações, no sentido da solidariedade social e da subordinação dos interesses econômicos ou profissionais ao interesse nacional.

Parágrafo 2º - Para cumprir o disposto neste artigo, o Sindicato poderá criar e manter setores especializados, notadamente os de imprensa e comunicação, formação sindical, jurídico e econômico.

Art. 4º - O Sindicato poderá filiar-se à Federação de seu grupo e demais entidades sindicais, inclusive Centrais Sindicais, desde que previamente autorizado pela Assembléia Geral Extraordinária da Categoria.

Art. 5º - O Sindicato manterá, obrigatoriamente, um sistema atualizado de registro de seus associados e facultativamente o da Categoria.

CAPÍTULO II DOS DIREITOS E DEVERES DO ASSOCIADO

Art. 6º - A toda pessoa que por atividade profissional e ou vínculo empregatício integre a Categoria Profissional dos telefônicos, discriminada no art. 1º do presente estatuto, inclusive os que nesta condição tenham se aposentado, é garantido o direito de associar-se ao Sindicato.

Art. 7º - São direitos dos associados:

- a) utilizar as dependências do Sindicato para atividade compreendida neste Estatuto;
- b) votar e ser votado nas eleições das representações do Sindicato, respeitadas as determinações deste Estatuto;
- c) gozar dos serviços e benefícios pronunciados pelo Sindicato;
- d) requerer a convocação de Assembléia Geral, justificando-a, e
- e) participar das Assembléias Gerais

1626265



Parágrafo 1º- Os direitos dos associados são pessoais e intransferíveis.

Parágrafo 2º- O associado que se aposentar será incluído na categoria de sócio jubilado.

Parágrafo 3º - Os associados não respondem subsidiariamente pelas obrigações sociais do sindicato

Art. 8º - São deveres dos associados:

- a) pagar as mensalidades e outras contribuições fixadas por decisão da Assembléia Geral;



- a1 - as mensalidades dos sócios não jubilados está fixada em 1% (um por cento) do salário básico.
- a2 - as mensalidades dos sócios jubilados está fixada em 0,3% (três décimos por cento), dos salários de benefício;
- b) acatar as decisões das Assembléias Gerais do Sindicato;
- c) bem desempenhar o cargo no qual tenha sido investido e propagar o espírito sindical na Categoria;
- d) zelar pelo patrimônio e serviços do Sindicato cuidando de sua correta aplicação, e
- e) cumprir o presente estatuto e não tomar deliberações de interesse da Categoria sem prévio pronunciamento do Sindicato.

CAPÍTULO III DAS PENALIDADES

Art. 9º - Os associados estão sujeitos a penalidades de suspensão e de eliminação do quadro social, quando cometerem desrespeito ao Estatuto e decisões da Categoria.

Parágrafo 1º - O associado que tiver atraso de 120 (cento e vinte) dias no pagamento de suas contribuições, será automaticamente desligado do SINTTEL/RS.

Parágrafo 2º - O conselho diretivo apreciará a falta cometida pelo associado, onde terá o direito de apresentar a sua defesa.

Parágrafo 3º - Se julgar necessário, o Conselho Diretivo designará uma comissão de ética que aprofundará a análise do ocorrido, devendo emitir seu parecer no prazo estipulado pelo mesmo.

Parágrafo 4º - Competirá a comissão de ética:

- Receber denúncias sobre atos de associados que venham desrespeitar este estatuto e decisões da categoria, e proceder a apuração de sua veracidade, desde que devidamente instruídas e fundamentadas;
- Convocar associado para prestar informações a comissão.
- Caso se faça necessário, para apuração dos fatos, contratar profissional especializado para a investigação das denúncias;
- Esclarecer e julgar comportamentos eticamente duvidosos.

Parágrafo 5º - A comissão de ética será composta por cinco titulares, escolhidos dentre os membros do Conselho Diretivo, quando de associados das entidades.

Parágrafo 6º - A atuação no âmbito da comissão de ética não enseja qualquer remuneração de seus membros.

Parágrafo 7º - As despesas com a execução dos trabalhos de competência da comissão de ética, inclusive as decorrentes de deslocamentos dos seus membros, correrão a conta do sindicato.

1626265



Art. 10º - O associado que tenha sido eliminado do quadro social poderá ~~reingressar~~ no Sindicato desde que se reabilite a juízo do Conselho Diretivo ou que liquide seus débitos, quando se tratar de atraso de pagamento das contribuições.

Parágrafo Único - Na hipótese de readmissão, o associado não sofrerá prejuízo na contagem do tempo anterior de filiação.

CAPÍTULO IV DA ESTRUTURAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DO SINDICATO

Art. 11º - São instâncias do Sindicato:

- a) o Congresso da Categoria;
- b) a Assembléia Geral;
- c) o Conselho de Representantes;
- d) o Conselho Diretivo;
- e) a Diretoria Executiva;
- f) o Conselho Consultivo;
- g) o Conselho Fiscal;
- h) a Seção Sindical.

Parágrafo Único - São cargos de direção e representação sindical:

- a) Representante Sindical;
- b) Diretor de Base;
- c) Diretor Executivo Regional;
- d) Diretor Executivo e
- e) Conselheiro Fiscal.

1626265

SEÇÃO I DO CONGRESSO DA CATEGORIA

Art. 12º - O Congresso dos Trabalhadores Telefônicos, discriminados no art. 1º do presente estatuto, é a instância máxima do sindicato e será realizado, ordinariamente, no primeiro ano de cada gestão.

Art. 13º - O Congresso tem como finalidade analisar a situação real da Categoria, as condições de funcionamento e desenvolvimento da sociedade brasileira e o programa de trabalho do Sindicato.

Parágrafo 1º - O Regime Interno deverá ser aprovado em Congresso (vide dispositivos transitórios).

Parágrafo 2º - A todos os associados será garantida a participação na preparação e atividades do Congresso, respeitadas as determinações do Regimento Interno aprovado e deste Estatuto.

Parágrafo 3º - Caso a Diretoria Executiva ou o Conselho Diretivo não convoquem o Congresso, a Assembléia Geral poderá suprir esta omissão.



Parágrafo 4º - Garantida a disposição do parágrafo anterior, poderá ser convocado Congresso Extraordinário da Categoria, quando a situação exigir.

**SEÇÃO II
DA ASSEMBLÉIA GERAL**

1626265

Art. 14º - As Assembleias Gerais são soberanas nas resoluções, respeitadas as determinações do Congresso da categoria e deste Estatuto.

Art. 15º - As Assembleias Gerais Ordinárias serão convocadas pela Diretoria Executiva ou por 1/5 dos associados, em dia com suas obrigações, para deliberar sobre os seguintes assuntos:

- a) para prestação de contas e previsão orçamentária, sendo que esta assembleia será realizada anualmente e
- b) para indicação dos integrantes da Junta Eleitoral, sendo que esta assembleia deve ser realizada no período previsto na Seção II do presente estatuto.

Art. 16º - As Assembleias Gerais Extraordinárias poderão ser realizadas sempre que houver necessidade a critério da maioria da Diretoria Executiva do Sindicato, do Conselho Diretivo ou do Conselho Fiscal ou, ainda, por 1/5 dos associados, em dia com suas obrigações.

Parágrafo 1º - É obrigatório o comparecimento da metade mais um dos solicitantes, sob pena de nulidade da Assembleia.

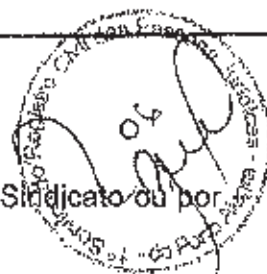
Parágrafo 2º - Excepcionalmente, em caso de renúncia ou falta de toda a Diretoria Executiva, Conselho Diretivo ou Conselho Fiscal, 1% (um por cento) dos associados em dia com suas obrigações poderão, autonomamente, convocar Assembleia Geral para tratar da vacância, respeitando o disposto do Art. 17º caput.

Art. 17º - Toda a convocação de Assembleia Geral Ordinária e de Extraordinária que vier a discutir ou deliberar sobre alienação de bens imóveis, reforma estatutária ou punição de qualquer associado (possua ou não cargo de delegação), deverá ser precedida de edital a ser publicado em jornal de grande circulação estadual, com 5 (cinco) dias de antecedência, bem como divulgado através de boletim a ser distribuído nos principais locais de trabalho da Categoria.

Parágrafo 1º - As Assembleias Gerais Extraordinárias que tratarem de assuntos que não sejam os acima mencionados prescindirão da publicação de Edital em jornal.

Parágrafo 2º - A Assembleia Geral Extraordinária só poderá tratar dos assuntos que motivaram a sua convocação.

Art. 18º - O quorum para instalação das Assembleias Gerais é de 50% (cinquenta por cento) dos associados, no mínimo, quando se tratar de primeira convocação e com qualquer número de associados em segunda convocação, meia hora depois, salvo nas hipóteses expressamente previstas neste estatuto dispendo de forma distinta.



Parágrafo 1º - As Assembléias Gerais serão dirigidas pelos diretores do Sindicato ou por quem estes designarem.

Parágrafo 2º - As deliberações das Assembléias Gerais serão tomadas por maioria simples dos presentes, salvo as exceções deste Estatuto.

Parágrafo 3º - A votação, a critério da direção da assembleia poderá ser secreta, devendo, neste caso, ocorrer a apuração dos votos na própria assembleia, garantida a fiscalização pelos associados presentes.

SEÇÃO III DO CONSELHO DE REPRESENTANTES

Art. 19º - O Conselho de Representantes é o órgão de representação política do Sindicato.

Art. 20º - O Conselho de Representantes será composto:

- a) pelos membros de Conselho Diretivo;
- b) pelos Representantes Sindicais eleitos na proporção de 1 (um) para cada 100 (cem) empregados nas empresas com mais de 1.000 (um mil) empregados e na proporção de 1 para cada 50 (cinquenta) empregados nas empresas com até 1.000 (um mil) empregados, proporcionalmente distribuídos por local de trabalho ou região.

1626265



Art. 21º - Ao Conselho de Representantes compete:

- a) cumprir e fazer cumprir o presente Estatuto, bem como as deliberações da Categoria em todas as suas instancias;
- b) aprovar as linhas gerais de atuação da entidade no período anterior;
- c) aprovar as linhas gerais do plano de trabalho da entidade para o próximo período.

Art. 22º - O Conselho de Representantes se reunirá ordinariamente uma vez a cada ano e, extraordinariamente, quando houver necessidade, a critério do Conselho Diretivo ou autoconvocação, desde que a pedido de 50% (cinquenta por cento) de seus membros.

Art. 23º - A cada reunião de Representantes, deverá haver um coordenador e um secretário, eleitos entre os seus membros, com o objetivo de coordenar os trabalhos nas reuniões.

Art. 24º - O Conselho de Representantes será instalado com a presença da maioria absoluta dos seus membros e suas decisões serão tomadas por maioria de votos.

SEÇÃO IV DO CONSELHO DIRETIVO E DOS DIRETORES DE BASE

Art. 25º - O Conselho Diretivo é o órgão de direção política e administrativa do Sindicato.

Art. 26º - O Conselho Diretivo é composto pela diretoria executiva e sua suplência, diretores executivos regionais, diretores de base e pelos conselheiros fiscais, bem como seus respectivos suplentes.



Parágrafo Único - Ao Conselho Diretivo compete:

- a) cumprir e fazer cumprir o presente Estatuto, bem como as deliberações da Categoria em todas as suas instâncias;
- b) elaborar os regulamentos dos serviços previstos neste Estatuto e dos Departamentos ou Assessorias que vierem a ser criados;
- c) aplicar as penalidades previstas neste Estatuto;
- d) Deliberar as despesas extraordinárias, não previstas no orçamento aprovado;
- e) propor alterações neste Estatuto;
- f) suprir as ausências e ou impedimentos dos membros, inclusive suplentes, da Diretoria Executiva, por requerimento e indicação desta dentre os membros do Conselho Diretivo, podendo inclusive receber atribuições executivas e
- g) propor à Assembléia Geral a criação, extinção de seções Sindicais ou substituição de seus membros, bem como normalizar os procedimentos para as eleições de representantes sindicais.

Art. 27º - O Conselho Diretivo será instalado com a presença da maioria absoluta de seus membros e suas decisões serão tomadas por maioria de votos dos presentes.

Art. 28º - O Conselho Diretivo se reunirá ordinariamente, no mínimo 1 (uma) vez por trimestre e extraordinariamente, sempre que a Diretoria convocar.

Parágrafo Único: O membro do conselho diretivo que não comparecer por três reuniões consecutivas poderá ser afastado do cargo, observada a forma disposta no art. 123º.

Art. 29º - Os Diretores de Base serão eleitos em conjunto com a Diretoria, terão mesmo mandato e gozarão das mesmas prerrogativas e garantias inerentes ao exercício da fundação de direção sindical.

Art. 30º - Os diretores de base serão eleitos numa proporção de 1 (um) para cada 200 (duzentos) sindicalizados.

Parágrafo Único - Aos diretores de base compete:

- a) as mesmas atribuições dos representantes Sindicais e mais a de auxiliar os mesmos nas suas atividades;
- b) participar do Conselho de Representantes, do Conselho Diretivo.

1626265



SEÇÃO V

DO CONSELHO CONSULTIVO E DOS DIRETORES EXECUTIVOS REGIONAIS

Art. 31º - O Conselho Consultivo será composto pela Diretoria Executiva e seus suplentes e pelos diretores executivos regionais, tendo caráter consultivo à Diretoria Executiva.

Parágrafo 1º - A requerimento de no mínimo três diretores executivos, as questões controversas e/ou complexas da competência da Diretoria Executiva serão submetidas ao Conselho Consultivo previamente à apreciação pelo Conselho Diretivo.



Parágrafo 2º - Compete, ainda, ao Conselho Consultivo a uniformização da atuação e procedimento das Delegacias Regionais.

Art. 32º - O Sindicato será dividido em 11 (onze) regiões correspondentes às Delegacias Regionais, dispostas na seguinte ordem:

- 01 - Delegacia Regional Metropolitana
- 02 - Delegacia Regional Leste
- 03 - Delegacia Regional Litoral
- 04 - Delegacia Regional Norte
- 05 - Delegacia Regional Nordeste
- 06 - Delegacia Regional Noroeste
- 07 - Delegacia Regional Oeste
- 08 - Delegacia Regional Centro
- 09 - Delegacia Regional Sul
- 10 - Delegacia Regional Porto Alegre
- 11 - Delegacia Regional Extremo Oeste

Parágrafo Único - Os municípios que compõem as Regiões serão definidos pelo Conselho Diretivo, correspondendo à cada Região ou Delegacia Regional um diretor executivo regional, jubilado ou ativo da categoria, eleitos juntamente com a Diretoria do sindicato.

Art. 33º - Ao Diretor Executivo Regional compete:

- a) Representar o Sindicato no âmbito de sua Região, fixada pelo Conselho Diretivo;
- b) organizar, orientar e supervisionar as atividades dos diretores de base e dos representantes sindicais de sua região;
- c) Participar do Conselho Consultivo, do Conselho Diretivo e do Conselho de Representantes;
- d) Levantar os problemas e reivindicações e soluções da categoria na localidade, solucionando-os ou, não o conseguindo, encaminhá-los à Diretoria Executiva ou ao Conselho Diretivo da Entidade;
- e) Fazer sindicalizações;
- f) Distribuir os órgãos de informação do Sindicato;
- g) Propor medidas à Diretoria Executiva ou ao Conselho Diretivo, que visem a evolução da consciência e organização sindicais na categoria.

Parágrafo Único - Os Diretores Executivos Regionais serão eleitos em conjunto com a Diretoria, terão o mesmo mandato e gozarão das mesmas prerrogativas e garantias inerentes ao exercício da direção sindical

Art. 34º - O Conselho Consultivo reunir-se-á, ordinariamente, no mínimo bimestralmente e extraordinariamente sempre que a Diretoria Executiva o convocar.

**SEÇÃO VI
DA DIRETORIA EXECUTIVA**

1626265



Art. 35º - O Sindicato será administrado por uma Diretoria Executiva composta de 7 (sete) membros quadrienalmente eleitos na forma prevista neste Estatuto.

Rua Washington Luiz, 572 - Centro - Fone (51) 3286.9600 - Fax (51) 3226.2627 - CEP 90010-460 - Porto Alegre/RS
e-mail: sinttelrs@sinttelrs.org.br - homepage: www.sinttelrs.org.br

Ana Rita Nakada



Parágrafo 1º - Os diretores do sindicato serão eleitos juntamente com seus suplentes, os quais, por deliberação da maioria dos membros titulares da Diretoria Executiva, poderão exercer, por delegação desta, atividades e funções da administração da entidade, enquanto estes assim o determinarem e com as mesmas prerrogativas de direção.

Parágrafo 2º - Os diretores executivos regionais poderão exercer atividades e funções da administração do sindicato nos mesmos moldes estabelecidos no parágrafo primeiro.

Parágrafo 3º - A delegação das atividades e funções da administração do sindicato se dará preferencialmente aos suplentes, salvo deliberação da diretoria executiva.

Art. 36º - A Diretoria do Sindicato será composta por:

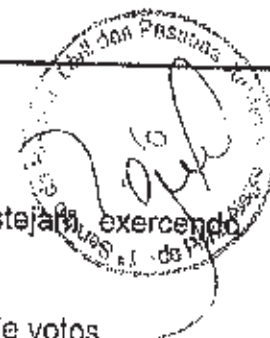
- Presidente
- Secretário Geral
- Diretor de Finanças e Patrimônio
- Diretor de Formação e Tecnologia
- Diretor de Saúde
- Diretor Jurídico
- Diretor de Imprensa

1626265

Art. 37º - Compete à Direção Executiva:

- a) administrar o Sindicato de acordo com o presente Estatuto;
- b) garantir a filiação de qualquer integrante da Categoria, sem distinção observando apenas, o Estatuto;
- c) preparar a correspondência do expediente do Sindicato;
- d) organizar o quadro de pessoal, fixando os respectivos vencimentos, submetendo-os ao Conselho Diretivo.
- e) administrar o patrimônio social do Sindicato e promover o bem geral dos associados e da Categoria;
- f) representar o Sindicato no estabelecimento de negociações coletivas e dissídios;
- g) executar as deliberações do Conselho Diretivo, Conselho de representantes; das Assembléias Gerais e do Congresso da Categoria;
- h) ao término de cada semestre, apresentar relatório de atividades e programa de trabalho;
- i) fazer proposições ao Conselho Diretivo;
- j) requisitar dentre os membros do Conselho Diretivo dirigente para suprir impedimentos, faltas ou necessidades da Diretoria Executiva, inclusive por delegação desta e
- k) Submeter à Assembléa Geral, até 30 (trinta) de junho de cada ano, com parecer prévio do Conselho Fiscal, o balanço financeiro e patrimonial de exercício anterior, apresentando, ainda, o relatório de atividades do mesmo exercício, bem como, até 30 (trinta) de dezembro, a previsão orçamentária para o exercício seguinte, providenciando as respectivas publicações.
- l) representar o sindicato judicial e extra judicialmente

Parágrafo 1º - A Diretoria reunir-se-á ordinariamente 1 (uma) vez por semana e extraordinariamente quando necessário, além dos 7 (sete) membros da diretoria.



participarão das reuniões os diretores suplentes ou outros que estejam exercendo atividades de direção por delegação da Diretoria Executiva.

Parágrafo 2º - As deliberações da Diretoria serão tomadas por maioria de votos.

Art. 38º - Ao Presidente compete:

- a) representar o Sindicato perante as autoridades administrativas e judiciárias podendo delegar poderes;
- b) convocar as sessões da Diretoria e da Assembleia Geral;
- c) assinar as atas das sessões, o orçamento anual e todos os papéis que dependam de sua assinatura, bem como rubricar os livros da secretaria e da tesouraria, e
- d) ordenar as despesas autorizadas e visar os cheques e contas a pagar de acordo com o Diretor de finanças.
- e) organizar e supervisionar o trabalho dos Diretores Executivos regionais e Seções Sindicais;
- f) preparar as reuniões do Conselho Deliberativo e da Direção;
- g) ser o elo de ligação entre o Sindicato e as diversas associações da Categoria.

Art. 39º - Ao Secretário Geral compete:

- a) substituir o Presidente nos casos de impedimento, e
- b) organizar e supervisionar o trabalho das Assessorias do Sindicato.
- c) ter sob sua guarda o arquivo do Sindicato;
- d) supervisionar a administração do pessoal;
- e) assinar, com o Presidente ou com o Diretor de Finanças, os cheques e pagamentos ou recebimentos autorizados.

1626265

Art. 40º - Ao Diretor de Finanças e Patrimônio compete:

- a) assinar com o Presidente ou com o Secretário os cheques e efetuar pagamentos e recebimentos autorizados;
- b) ter sob sua guarda e responsabilidade os valores do Sindicato;
- c) dirigir e fiscalizar os trabalhos da tesouraria;
- d) apresentar ao Conselho os balancetes mensais e o balanço anual;
- e) propor medidas que visem a melhoria da situação financeira do Sindicato;
- f) a organização e supervisão das sedes sociais e recreativas;
- g) a realização de atividades recreativas que incentivem o espírito associativo e sindical;
- h) administrar o patrimônio imobiliário do Sindicato;
- i) supervisionar o almoxarifado, biblioteca e demais locais de lazer da entidade.

Art. 41º - Ao Diretor de Imprensa compete:

- a) organizar e supervisionar o trabalho de divulgação e imprensa da entidade;
- b) propor medidas que visem uma melhor divulgação da entidade junto à categoria e classe trabalhadora.

Art. 42º - Ao Diretor de Saúde compete:

- a) organizar e supervisionar o trabalho sindical na área de saúde e condições de trabalho da categoria;
- b) o acompanhamento dos assuntos relacionados à medicina e segurança do trabalho;



concentração de associados e a critério do Conselho Diretivo, mediante aprovação de Assembléia Geral.

Parágrafo Único - A Seções Sindicais são coordenadas por um Representante Sindical eleito na forma prevista neste Estatuto.

Art. 48º - Ao Representante Sindical compete:

- a) levantar os problemas e reivindicações da Categoria e Seção Sindical solucionando-os ou, não o conseguindo, encaminhá-los ao Diretor Executivo Regional e, na sua falta à Diretoria Executiva, Conselho Consultivo ou Conselho Diretivo;
- b) fazer sindicalizações;
- c) distribuir os órgãos de informação do Sindicato;
- d) propor ao Diretor Executivo Regional, à Diretoria Executiva, ao Conselho Consultivo e ao Conselho Diretivo medidas que visem a evolução da consciência e organização sindical da Categoria;
- e) implementar as decisões das Instâncias da Categoria;
- f) colaborar com o Diretor Executivo Regional e
- g) substituir os diretores de base com todas as suas prerrogativas

Art. 49º - Os Representantes Sindicais gozarão das mesmas garantias dos membros da Diretoria do Sindicato.

Art. 50º - Os representantes junto a Federação deverão ser escolhidos pelo Conselho Diretivo entre seus membros.

CAPÍTULO V REGIMENTO ELEITORAL

SEÇÃO I DO PROCESSO ELEITORAL

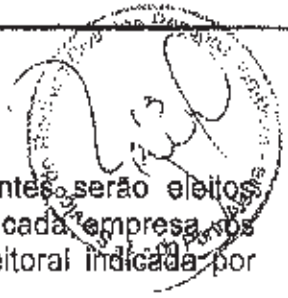
Art. 51º - As eleições para a renovação dos membros eleitos da Diretoria Executiva, do Conselho Consultivo, do Conselho Fiscal e do Conselho Diretivo serão realizadas quadrienalmente, em conformidade com o disposto neste Estatuto.

Parágrafo Único - Os Representantes Sindicais serão eleitos em época, periodicidade e forma própria segundo este Estatuto.

Art. 52º - As eleições para renovação da Diretoria Executiva, do Conselho Consultivo, do Conselho Diretivo, serão realizadas no prazo mínimo de 45 (quarenta e cinco) dias, antes do término dos mandatos vigentes.

1626265





Art. 53º - Os Representantes Sindicais e seus respectivos suplentes serão eleitos conforme Edital e Regimentos próprios, adequados à realidade de cada empresa, os quais serão elaborados pela Diretoria Executiva e ou Comissão Eleitoral indicada por aquela especialmente para este fim.

Parágrafo 1º - A duração dos mandatos dos Representantes Sindicais será de no mínimo 2 e no máximo 4 anos, a critério do Conselho de Representantes, prorrogando-se automaticamente os mandatos até a posse dos novos eleitos.

Parágrafo 2º - Sempre que for constatada a necessidade de eleição de novos representantes sindicais, pela vacância ou pelo implemento das condições previstas no parágrafo 3º deste artigo, ou a critério da Diretoria Executiva, esta deverá providenciar a eleição dos respectivos representantes.

Parágrafo 3º - Os Representantes Sindicais serão eleitos na proporção de 1 (um) para cada 100 (cem) empregados nas empresas com mais de 1.000 (um mil) empregados e na proporção de 1 para cada 50 (cinquenta) empregados nas empresas com até 1.000 (um mil) empregados, proporcionalmente distribuídos por local de trabalho ou região.

Art. 54º - Os Representantes Sindicais serão eleitos para o mesmo período da Diretoria Executiva gozando das mesmas prerrogativas e garantias inerentes ao exercício da função de Direção Sindical.

Art. 55º - Serão garantidos todos os meios democráticos para a lisura dos pleitos eleitorais para administração do Sindicato, garantindo condições de igualdade às chapas concorrentes, no caso de existência de mais de uma, especialmente no que se refere à propaganda eleitoral, mesários, fiscais, tanto na coleta como na apuração de votos.

Art. 56º - As eleições para renovação da administração do Sindicato, sempre que possível, serão realizadas em um único dia.

SEÇÃO II
DA JUNTA ELEITORAL

1626265



Art. 57º - O processo eleitoral será organizado e conduzido pela Junta Eleitoral, eleita em Assembléia Geral, composta de 3 (três) titulares e 3 (três) suplentes e, após, 1 (um) representante de cada uma das chapas inscritas e seus suplentes, devendo todos serem associados, há no mínimo 1(um) ano, antes da data desta assembléia.

Parágrafo Único: Não poderão ser eleitos membros da junta eleitoral:

- a) Cônjuges, companheiro(a)s e parentes de candidatos para a diretoria do SINTTEL/RS e
- b) Candidato a cargo das chapas concorrentes.

Art. 58º - O processo eleitoral será aberto através de uma Assembléia Geral a ser convocada pela Diretoria Executiva ou, na sua falta, pelo Conselho Diretivo a realizar-se no mínimo 210 (duzentos e dez) dias antes do término do mandato da Diretoria Executiva com a seguinte Ordem do Dia, obrigatória:



a) eleição de 3 (três) associados e seus suplentes, dentre os mais votados presentes na Assembléia ou não – neste caso indicados por qualquer associado presente – para comporem a Junta Eleitoral, que será automaticamente empossada após a assembléia, passando a dirigir todo o processo eleitoral;

Parágrafo 1º - A Junta Eleitoral, até (três) dias após a eleição se reunirá na Sede do Sindicato para eleger, dentre os seus membros, a Presidência, o Vice e o Secretário, bem como os critérios de substituição pelos suplentes no caso de necessidade.

Parágrafo 2º - A Junta Eleitoral, em sua primeira reunião, designará dentre os funcionários do sindicato, um deles para auxiliar nos trabalhos e um advogado da assessoria jurídica para assessorá-la, ficando ambos subordinados à Junta Eleitoral, podendo ser substituídos, a critério da Junta Eleitoral, em caso de necessidade.

Art. 59º - Caberá aos 3 (três) integrantes da Junta Eleitoral eleitos pela Assembléia Geral, entre 120 (cento e vinte) e 90 (noventa) dias antes da realização do pleito, fazer publicar Edital, o qual deverá conter obrigatoriamente:

- a) datas, horários e locais de votação;
- b) prazo para registro de chapas a ser realizado na secretaria do Sindicato, durante seu horário regular de funcionamento, até as 17 horas e
- c) prazo para impugnação de candidaturas.

Parágrafo 1º - Cópias deste Edital deverão ser afixadas na Sede e Delegacias do Sindicato, em local de fácil acesso público, bem como nos quadros de aviso do Sindicato, nas Empresas.

Parágrafo 2º - Na mesma data de publicação do Edital, deverá ser divulgado em jornal de circulação regional, aviso resumido de convocação da eleição, contendo:

- c) Datas, horários e locais de votação de 1ª e 2ª convocação.

1626265

Art. 60º - Compete à Junta Eleitoral:

- a) fazer publicar no prazo de 5 (cinco) dias após receber as inscrições das chapas e decorrido o prazo de retificação previsto no artigo 69 deste Estatuto, em jornal de circulação regional e nos órgãos de informação do Sindicato, cédula contendo todas as chapas registradas;
- b) organizar o processo eleitoral;
- c) designar os membros das mesas coletoras e apuradoras, bem como proceder ao respectivo treinamento e orientação relativo aos trabalhos eleitorais;
- d) Confeccionar a lista de votantes, a cédula única e demais materiais eleitorais;
- e) Decidir sobre quaisquer questões referentes ao processo eleitoral, e
- f) Garantir a igualdade de condições e oportunidades entre as chapas, para a utilização do patrimônio e instalações do Sindicato.
- g) receber a inscrição dos fiscais das chapas e
- h) definir, pelos seus membros eleitos, o local de apuração dos votos e a necessidade ou não de mesas apuradoras supletivas.



Art. 61º - A Junta Eleitoral reunir-se-á, ordinariamente, 2 (duas) vezes por semana e, extraordinariamente, sempre que necessário, evitando, em qualquer hipótese, atas de suas reuniões. Somente poderão participar das reuniões os seus membros titulares e suplentes, quando em substituição à titular, o advogado e o funcionário do sindicato, designados para auxiliares da Junta Eleitoral. Os procuradores das chapas inscritas poderão ser consultados pelos respectivos representantes, porém sempre em local distinto daquele da reunião da Junta Eleitoral, podendo adentrar ao local da reunião para unicamente expor os fundamentos legais objetos da consulta, mediante autorização da Junta Eleitoral, observada a pertinência da exposição e necessidade de que a mesma seja verbal.

Parágrafo Único: As decisões da Junta Eleitoral, sempre que possível serão tomadas por consenso de seus membros.

Art. 62º - A Junta Eleitoral será dissolvida com a posse da Diretoria Executiva e o esgotamento dos prazos recursais e de comunicação do resultado eleitoral.

**SEÇÃO III
DAS CANDIDATURAS**

1626265



Art. 63º Os candidatos serão registrados através de chapas que conterão os nomes dos concorrentes, efetivos e suplentes, observando:

- a) número não inferior a 2/3 dos cargos a preencher e;
- b) representação obrigatória dos 4 segmentos da categoria (trabalhadoras das empresas operadoras de telefonia fixa e celular, das empreiteiras prestadoras de serviço, das empresas de call centers e dos aposentados), com no mínimo 5% e no máximo 50% de candidatos inscritos integrantes de cada um dos (4) segmentos antes mencionados.

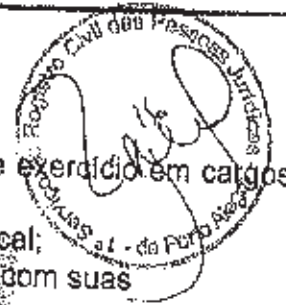
Parágrafo 1º - Os candidatos terão 3 dias a contar da data da publicação da relação das chapas inscritas em jornal de circulação regional para desistir de sua candidatura.

Parágrafo 2º - A desistência deverá ser feita através de ofício e assinada pelo próprio candidato e endereçada a Junta Eleitoral, entregue contra-recibo na Secretaria do Sindicato em seu horário normal de funcionamento, até as 17 horas e a chapa terá 3 (três) dias úteis para providenciar a substituição.

Parágrafo 3º - Em caso de falecimento ou de desistência de candidato após o prazo estipulado no parágrafo primeiro, não se penalizará a chapa com impugnação e nem poderá haver a substituição do candidato desistente ou falecido.

Art. 64º - Não poderão ser candidatos:

Ana Rita Nakada



- a) Os que não tiverem definitivamente aprovadas as suas contas de administração;
- b) Os que houverem lesado o patrimônio de qualquer Entidade Sindical;
- c) Os que não estiverem, na data da abertura das inscrições, em dia com suas mensalidades, e há no mínimo 6 meses associados no Sindicato.

**SEÇÃO IV
DO REGISTRO DE CHAPAS**

Art. 65º - O prazo para registro de chapas será de 20 (vinte) dias, contados da data de publicação do aviso resumido do edital em jornal de circulação regional, excluindo-se o primeiro dia e incluindo-se o último dia, que será prorrogado para o primeiro dia útil subsequente se o vencimento cair em sábado, domingo ou feriado.

Art. 66º - O requerimento do registro de chapa, em 2 (duas) vias, endereçado à Junta Eleitoral, entregue contra-recibo na Secretaria do Sindicato em seu horário normal de funcionamento, até as 17 horas, assinado por qualquer dos candidatos que a integrem, será acompanhado dos seguintes documentos:

- a) Ficha de qualificação dos candidatos em 2 (duas) vias, assinado, e
- b) Cópia da Carteira de Trabalho onde constam a qualificação civil, verso anteverso, e o contrato de trabalho em vigor.

Parágrafo 1º - A ficha de qualificação dos candidatos conterá os seguintes dados: nome, filiação, data e local de nascimento, estado civil, residência, número de matrícula sindical, número e órgão expedidor da Carteira de Identidade, número e série da Carteira de Trabalho, número do CPF, nome da Empresa em que trabalha, cargo ocupado e tempo de exercício da profissão.

Parágrafo 2º - A chapa inscrita deverá indicar um representante e um suplente para comporem a Junta Eleitoral, sendo ambos sócios do sindicato.

Art. 67º - As chapas registradas deverão ser numeradas seguidamente, a partir do número 1 (um), obedecendo à ordem do registro.

Art. 68º - O Presidente do Sindicato comunicará por escrito às Empresas, dentro de 24 (vinte e quatro) horas, o dia e hora de registro da candidatura de seu empregado, fornecendo a este comprovante no mesmo sentido.

Art. 69º - Será recusado o registro de chapas que não contenha candidatos efetivos e em número suficiente, ou que não esteja acompanhada das fichas de qualificação preenchidas e assinadas de todos os candidatos ou, ainda, que não tenham satisfeito as exigências dos artigos 63 e 64 deste Estatuto.

Parágrafo 1º - Verificando-se irregularidade na documentação apresentada, a Junta notificará o interessado para que promova a correção no prazo de 3 (três) dias, sob pena de registro não se efetivar.

1626265





Parágrafo 2º - É proibida a acumulação de cargos, quer na Diretoria, Conselho Fiscal, ou Conselho Diretivo.

Art. 70º - Encerrando o prazo para registro de chapas a Junta Eleitoral providenciará a imediata lavratura da Ata mencionando-se as chapas registradas de acordo com a ordem numérica referida no Art. 67º.

Parágrafo Único - A Ata será assinada pela Junta Eleitoral e por, pelo menos, um candidato de cada chapa, esclarecendo-se o motivo da eventual falta de qualquer assinatura.

Art. 71º - No dia posterior e até no máximo três dias úteis após o encerramento do prazo para registro de chapas, a Junta Eleitoral disponibilizará a listagem geral de associados, com seu respectivo endereço, através da Secretaria do Sindicato, em seu horário normal de funcionamento, até as 17 horas, ao representante das chapas inscritas, mediante recibo e termo de compromisso contra o seu uso indevido.

SEÇÃO V DAS IMPUGNAÇÕES

Art. 72º - Os candidatos que não preencherem as condições estabelecidas no Art. 64º poderão ser impugnados por qualquer associado no prazo de 3 (três) dias, a contar da data de publicação da relação das chapas inscritas em jornal de circulação regional.

Art. 73º - A impugnação, expostos os fundamentos que a justifiquem, será dirigida à Junta Eleitoral e entregue contra recibo na secretaria do Sindicato, em seu horário normal de funcionamento, até as 17 horas.

Art. 74º - A Junta Eleitoral notificará em 2 (dois) dias da impugnação, a chapa do candidato impugnado, tendo esta, o prazo de 3 (três) dias para apresentar sua defesa, entregue contra-recibo na Secretaria do Sindicato em seu horário normal de funcionamento, até as 17 horas.

Art. 75º - Instruído, o processo de impugnação será decidido em 3 (três) dias, de forma definitiva, pela Junta Eleitoral através apenas de seus membros eleitos.

Art. 76º - Julgada procedente a impugnação, o candidato impugnado não poderá ser substituído.

Art. 77º - A chapa de que fizer parte o candidato impugnado poderá concorrer desde que os demais candidatos entre efetivos e suplentes, bastem para o preenchimento de todos os cargos, obedecidos o disposto no Art. 69º deste Estatuto.

SEÇÃO VI DO ELEITOR

1626265



Art. 78º - É eleitor todo o associado que estiver no gozo dos direitos sociais conferidos por este estatuto.



Parágrafo Único: Não poderá ser eleitor o que não estiver, na data da abertura das inscrições, com as mensalidades em dia, e desde 6 meses como associado.

SEÇÃO VII DA RELAÇÃO DOS VOTANTES

Art. 79º - A relação de todos os associados eleitores deverá estar pronta até 30 (trinta) dias antes das eleições.

Parágrafo Único: Cópias da relação de votantes deverão estar disponíveis a todas as chapas concorrentes, sob recibo, através da Secretaria do Sindicato, em seu horário normal de funcionamento, até as 17 horas, até 20 (vinte) dias antes do pleito, sob pena e nulidade das eleições.

SEÇÃO VIII DO VOTO SECRETO

Art. 80º - O sigilo do voto será assegurado mediante providências tais como:

- a) O uso da cédula única contendo todas as chapas registradas;
- b) Isolamento do eleitor em cabine indevassável para o ato de votar;
- c) Verificação de autenticidade da cédula única a vista das rubricas dos membros da Mesa coletora; e
- d) Emprego de urna coletora que assegure a inviolabilidade do voto e seja suficientemente ampla para que não se acumulem as cédulas na ordem em que forem introduzidas dentro da urna.

SEÇÃO IX DAS MESAS COLETORAS

1626265



Art. 81º - As mesas coletoras de votos serão constituídas de um Presidente, um mesário e um suplente, designados pela Junta Eleitoral.

Parágrafo 1º - Serão instaladas mesas coletoras na sede e delegacias do Sindicato e nos principais locais de trabalho, onde esteja prevista a votação de mais de 100 (cem) eleitores.

Parágrafo 2º - Poderão ser instaladas mesas coletoras itinerantes a critério da Junta Eleitoral.

Parágrafo 3º - As mesas coletoras serão constituídas até 10 (dez) dias antes das eleições.

Parágrafo 4º - Os trabalhos das mesas coletoras poderão ser acompanhados por fiscais designados pelas chapas concorrentes, escolhidos entre os associados do Sindicato, na proporção de um fiscal por chapa registrada e por mesa coletora.



Art. 82º - Não poderão ser nomeados membros das mesas coletoras:
a) Os candidatos, seus cônjuges, companheiros (as) e parentes;
b) Os membros da Diretoria e Conselho Diretivo do Sindicato.

Art. 83º - Os mesários substituirão o presidente da mesa Coletora, de modo que haja sempre quem responda pessoalmente pela ordem e regularidade do processo eleitoral.

Parágrafo 1º - Todos os membros da mesa coletora deverão estar presentes ao ato de abertura e encerramento da votação, salvo motivo de força maior.

Parágrafo 2º - Não comparecendo o Presidente da Mesa Coletora até 30 (trinta) minutos antes da hora determinada para o início da votação, assumirá a presidência o primeiro mesário e, na sua falta ou impedimento, o mesário suplente.

Parágrafo 3º - Poderá o mesário ou membro da mesa que assumir a presidência, nomear "ad hoc", dentre as pessoas presentes, e observados os impedimentos do Art.82º, os membros que forem necessários para completar a mesa.

**SEÇÃO X
DA VOTAÇÃO**

1626265

Art. 84º - No dia e local designados, 30 (trinta) minutos antes da hora de início da votação, os membros da mesa coletora verificarão se está em ordem o material eleitoral e a urna destinada a recolher os votos, providenciando o presidente para que sejam supridas eventuais deficiências.

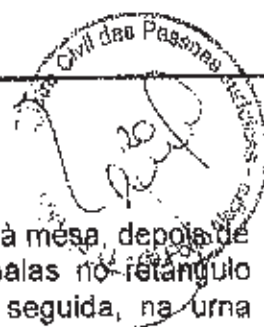
Art. 85º - A partir da hora fixada no Edital, e tendo considerado o recinto e o material eleitoral em condições, o Presidente da Mesa Coletora declarará iniciados os trabalhos.

Art. 86º - Os trabalhos eleitorais da mesa coletora terão a duração mínima de 10 (dez) horas, observadas sempre as horas de início e de encerramento previstas no Edital de Convocação.

Parágrafo Único - Os trabalhos de votação poderão ser encerrados antecipadamente se já tiverem votado todos os eleitores constantes da folha de votação.

Art. 87º - Somente poderão permanecer no recinto da Mesa Coletora os seus membros, os fiscais designados e, durante o tempo necessário à votação, o eleitor.

Parágrafo Único - Nenhuma pessoa estranha à Direção da Mesa Coletora poderá intervir no seu funcionamento durante os trabalhos de votação, salvo os membros da Junta Eleitoral.



Art. 88º - Iniciada a votação, cada eleitor, pela ordem de apresentação à mesa, depois de identificação, assinará a folha de votantes e, na cabine, após assinalar no retângulo próprio a chapa de sua preferência, a dobrará, depositando-a em seguida, na urna colocada na Mesa Coletora.

Parágrafo 1º - O eleitor analfabeto aporá sua impressão digital na folha de votantes e assinando, a seu rogo, um dos mesários.

Parágrafo 2º - Antes de depositar a cédula na urna o eleitor deverá exibir a parte rubricada à mesa e aos fiscais, para que verifiquem se é a mesma que lhe foi entregue.

Parágrafo 3º - Se a cédula não for a mesma, o eleitor será convidado a voltar à cabine e a trazer seu voto na cédula que recebeu; se o eleitor não proceder conforme o determinado, não poderá votar, anotando-se a ocorrência na Ata.

Art. 89º - Os eleitores cujos votos forem impugnados e os associados cujos nomes não constarem na lista de votantes, votarão em separado.

Parágrafo Único- O voto em separado será tomado da seguinte forma:

- a) O Presidente da mesa Coletora entregará ao eleitor envelope apropriado, para ele, na presença da mesa, colocar a cédula que assinou, entregando o envelope ao presidente da mesa;
- b) O Presidente da Mesa Coletora colocará o envelope dentro de um outro maior e anotará no verso deste o nome do eleitor e o motivo do voto em separado, depositando-o na urna;
- c) Os envelopes serão padronizados de modo a resguardar o sigilo do voto, e
- d) O Presidente da Mesa Apuradora, depois de ouvir os representantes das chapas, decidirá se apura ou não o voto colhido separadamente.

Art. 90º - São documentos válidos para identificação do eleitor:

- a) Carteira de Trabalho
- b) Carteira de Identidade
- c) Carteira de Motorista

Art. 91º - Esgotada, no curso da votação, a capacidade da urna, providenciará o presidente da Mesa Coletora para que outra seja usada.

Art. 92º - A Hora determinada no Edital para encerramento da votação, havendo no recinto eleitores a votar, serão convidados, em voz alta, a fazerem a apresentação ao Presidente da Mesa Coletora do documento de identificação e prosseguindo os trabalhos até que vote o último eleitor.

Parágrafo 1º - Caso não haja mais eleitores a votar, serão imediatamente encerrados os trabalhos.

1626265





Parágrafo 2º - Encerrados os trabalhos de votação, a urna será lacrada com a justaposição de tiras de papel gomado, rubricadas pelos membros da Mesa Coletora e pelos fiscais.

Parágrafo 3º - Em seguida, o Presidente fará lavrar Ata, que será também assinada pelos mesários e fiscais, registrando a data e horas de início e de encerramento dos trabalhos, total de votantes e dos associados em condições de votar, o número de votos em separado, se os houver, bem como, resumidamente, os protestos apresentados pelos eleitores, candidatos ou fiscais. A seguir, o Presidente da mesa Coletora, fará entrega, ao Presidente da Mesa Apuradora, mediante recibo, de todo o material utilizado durante a votação.

SEÇÃO XI
DA VOTAÇÃO POR CORRESPONDÊNCIA

Art. 93º - O Sindicato utilizará o sistema de votação por correspondência.

Parágrafo Único - O exercício do voto por correspondência será permitido ao eleitor que na data do pleito estiver gozando de aposentadoria e também ao eleitor que trabalhe em município onde não esteja prevista urna, inclusive itinerante.

Art. 94º - Findo o prazo para inscrição de chapas, a Junta Eleitoral remeterá por via postal, no prazo de 30 (trinta) dias, circular informativa do pleito, acompanhada de dois envelopes de tamanhos diferentes, da cédula única de votação e de uma ficha de identificação do eleitor.

Parágrafo Único - A cédula eleitoral destinada ao voto por correspondência será rubricada pelo presidente ou por outro membro da Junta Eleitoral, a quem aquele designar.

Art. 95º - O eleitor, de posse do material a que se refere o artigo anterior, procederá da seguinte maneira:

- a) Preencherá, em letra legível, a ficha de identificação, assinando-a;
- b) Assinalará, no retângulo correspondente da cédula, a chapa de sua escolha, dobrando-a e colocando-a dentro do envelope menor, e
- c) Colocará a ficha de identificação e o envelope menor dentro do envelope maior, colocando-o e remetendo-o, sob registro postal, para o Presidente da Mesa Coletora de votos por correspondência, com a declaração de "Fim Eleitoral Sindical" em destaque.

Art. 96º - Funcionará, na sede do Sindicato, uma Mesa Coletora de votos por correspondência, constituída de forma idêntica às demais Mesas Coletoras, sob cuja guarda ficará a urna destinada a receber as sobrecartas com as declarações "Fim Eleitoral Sindical".

1626265



Parágrafo 1º - A Mesa Coletora será instalada 10 (dez) dias após a remessa do material referido no artigo 94º, e funcionará no horário normal do expediente do Sindicato.

Parágrafo 2º - O presidente da mesa coletora, acompanhado de mais um mesário, poderá acompanhar junto ao Correio, o retorno dos votos por correspondência, para fins estatísticos, sem acesso ou retirada dos mesmos, que deverão permanecer na respectiva caixa-postal até o encerramento do prazo de recebimento daqueles.

Parágrafo 3º - Encerrados definitivamente os trabalhos de votação por correspondência e após recolhidos os respectivos votos na caixa postal, ao final do horário normal de funcionamento do Correio, no dia da eleição a urna será lacrada, fazendo-se lavrar Ata na qual deverá constar o número de envelopes recebidos. Em seguida, todo o material utilizado durante a votação será entregue ao Presidente da Mesa Apuradora de votos, mediante recibo.

Parágrafo 4º - A correspondência eleitoral por ventura devolvida pelo Correio e recebida pelo Sindicato será entregue à Junta Eleitoral, mediante recibo desta, para guarda, após aviso à Junta Eleitoral. A Junta Eleitoral, a seu critério, poderá reenviar esta correspondência, ao respectivo associado.

Art. 97º - Os votos por correspondência, embora enviados em tempo hábil, só serão computados se chegarem às mãos da respectiva mesa coletora de votos até o encerramento dos trabalhos desta, no dia da eleição, devendo ser inutilizados os envelopes recebidos posteriormente.

SEÇÃO XII DA MESA APURADORA

Art. 98º - Após o término do prazo estipulado para a votação, instalar-se-á, em Assembléia Geral Pública e Permanente, na sede do Sindicato, a Mesa Apuradora, constituída pela Junta Eleitoral eleita, para qual quando for o caso, serão enviadas urnas e as Atas respectivas.

Art. 99º - A Junta Eleitoral poderá indicar a Diretoria do Sindicato, o nome de um sindicalista para dirigir o processo de apuração de votos.

Art. 100º - A apuração deverá ocorrer na cidade onde estiver sediado o Sindicato.

SEÇÃO XIII DO QUORUM

1626265



Art. 101º - Instalada, a Mesa Apuradora verificará, pela lista de votantes, se participaram da votação 40% (quarenta por cento) dos eleitores, procedentes em caso afirmativo, a abertura e à contagem dos votos.

Parágrafo Único - Os votos em separado, desde que decidida a sua apuração, serão computados para efeito do quorum.



Art. 102º - Não sendo obtido o quorum referido no artigo anterior, o Presidente da Mesa Apuradora encerrará a eleição, fará inutilizar as cédulas e sobrecartas, sem as abrir, notificando, em seguida, a Junta Eleitoral, para que esta convoque nova eleição nos termos do Edital.

Parágrafo 1º - A segunda eleição dependerá, para sua validade, do comparecimento de 30% (trinta por cento) dos eleitores, observadas para sua realização, as mesmas formalidades das anteriores.

Parágrafo 2º - Na ocorrência de qualquer das hipóteses previstas nos §1º apenas as chapas inscritas para a primeira eleição poderão concorrer às subseqüentes.

Art. 103º - Não sendo atingido o quorum para a eleição a Junta Eleitoral declarará tal fato, prorrogando-se os atuais mandatos até a posse dos novos eleitos, realizando nova eleição no prazo máximo de 6 meses, mantida a mesma Junta Eleitoral e observada as demais regras estatutárias.

**SEÇÃO XIV
DA APURAÇÃO**

1626265



Art. 104º - Contadas as cédulas da urna, o Presidente verificará se o seu número coincide com o da lista de votantes.

Parágrafo 1º - Se o número de cédulas for igual ou inferior ao de votantes que assinarem a respectiva lista, far-se-á a apuração.

Parágrafo 2º - Se o total de cédulas for superior ao da respectiva lista de votantes, proceder-se-á à apuração, descontando-se dos votos atribuídos a chapa mais votada o número de votos equivalentes às cédulas em excesso, desde que este número seja inferior a diferença entre as chapas mais votadas.

Parágrafo 3º - Se o excesso de cédulas for igual ou superior à diferença entre as duas chapas mais votadas, a urna será anulada.

Parágrafo 4º - A admissão ou rejeição dos votos colhidos em separado será decidida pelo Presidente da Mesa, depois de ouvir as chapas concorrentes.

Parágrafo 5º - Apresentando a cédula qualquer sinal, rasura ou dizer suscetível de identificar o eleitor, ou tendo este assinalado duas ou mais chapas, o voto será anulado.

Parágrafo 6º - O voto deverá ser analisado buscando-se a intenção do eleitor.

Art. 105º - A apuração dos votos por correspondência, far-se-á da seguinte forma:

- Aberta à urna, as sobrecartas serão contadas e conferidas;
- Aberta à sobrecarta maior, dela se retirará a ficha de identificação, colocando-se a sobrecarta menor em uma outra urna, depois de verificada a condição do eleitor e anotado o seu nome na relação de votantes;
- Em seguida o Presidente da mesa registrará na ficha a data da eleição e declarará ter o eleitor votado;



- d) Cumpridas as formalidades em relação a todas as sobrecartas, será encerrada e assinada pela Mesa Apuradora a relação de votantes por correspondência;
- e) O Presidente da Mesa Apuradora procederá, em seguida, à apuração dos votos contidos nas sobrecartas menores, a qual se regulará pelas disposições relativas à apuração comum, e
- f) Ocorrendo protestos em relação a determinado votante por correspondência, a sobrecarta menor, que lhe corresponder, só será aberta depois da decisão do Presidente da mesa.

Art. 106º - Os trabalhos das Mesas Apuradoras supletivas obedecerão ao disposto para a Mesa Apuradora da sede, cabendo a esta incorporar aos seus próprios resultados os que receber daquelas.

Art. 107º - Sempre que houver protesto fundado em eleitor sem direito a voto, vícios de sobrecartas ou de cédulas, deverão estas ser conservadas em invólucro lacrado que acompanhará o processo eleitoral até a decisão final.

Parágrafo Único - Haja ou não protesto, conservar-se-ão as cédulas apuradas sob guarda do presidente da Mesa Apuradora, até proclamação final do resultado, a fim de assegurar eventual recontagem de votos.

Art. 108º - Assiste ao eleitor o direito de formular, perante a mesa, qualquer protesto referente à apuração.

Parágrafo 1º - O protesto poderá ser verbal ou por escrito. Neste último caso será anexada a Ata de Apuração.

Parágrafo 2º - Não sendo o protesto verbal, ratificado no curso dos trabalhos de apuração, sob forma escrita, dele não se tomará conhecimento.

**SEÇÃO XV
DAS NULIDADES**

1626265

Art. 109º - Será nula a eleição quando:

- a) Realizada em dia, hora e local diversos dos designados no Edital, ou encerradas antes da hora determinada, sem que hajam votado todos os eleitores, constantes da folha de votação;
- b) Realizada ou apurada perante mesa não constituída de acordo com o estabelecido neste Estatuto;
- c) Preterida qualquer formalidade essencial estabelecida neste estatuto, e
- d) Não for observado qualquer um dos prazos essenciais constantes deste Estatuto.

Art. 110º - Será anulável a eleição quando ocorrer vício que comprometa sua legitimidade importando prejuízo a qualquer candidato ou chapa concorrente.

Parágrafo Único - A anulação do voto não implicará na da urna em que a ocorrência se verificar, nem a anulação da urna importará na da eleição, salvo se o números de votos anulados for igual ou superior ao da diferença final entre as duas chapas mais votadas.



Art. 111º - Não poderá a nulidade ser invocada por quem lhe deu causa, nem aproveitada ao seu responsável.

**SEÇÃO XVI
DOS RECURSOS**

Art. 112º - Qualquer associado poderá interpor recurso contra o resultado do processo eleitoral no prazo de 15 (quinze) dias a contar do término da eleição para a Junta Eleitoral.

Art. 113º - O recurso será dirigido à Junta Eleitoral e entregue, em duas vias, mediante contra recibo, na Secretaria do Sindicato, no horário normal de funcionamento.

Art. 114º - Protocolado o recurso, cumpre a Junta Eleitoral anexar a primeira via ao Processo Eleitoral e encaminhar a segunda via, dentro de 24 (vinte e quatro) horas, mediante contra recibo ao Recorrido para, em 3 (três) dias, apresentar defesa.

Art. 115º - Findo o prazo estipulado no artigo anterior, recebido ou não, a defesa do recorrido, e estando devidamente instruído o processo, a Junta deverá proferir sua decisão sempre fundamentada, no prazo de 10 (dez) dias.

Art. 116º - O recurso não suspenderá a posse dos eleitos, salvo se provindo e comunicado oficialmente ao Sindicato antes da posse.

Art. 117º - Anulada as eleições pela Junta, outras serão realizadas 90 (noventa) dias após a decisão anulatória.

Parágrafo 1º - Nesta hipótese a Diretoria permanecerá em exercício até a posse dos eleitos, salvo se qualquer de seus membros for responsabilizado pela anulação, caso em que a Assembléia Geral, especialmente convocada, elegera a Junta Governativa para convocar e realizar novas eleições.

Parágrafo 2º - Aquele que der causa à anulação das eleições será responsabilizado civilmente por perdas e danos, ficando o Sindicato obrigado, dentro de 30 (trinta) dias após a decisão anulatória, providenciar a propositura da respectiva ação judicial.

**SEÇÃO XVII
DISPOSIÇÕES ELEITORAIS GERAIS**

1626265

Art. 118 - À Junta Eleitoral incumbe organizar o processo Eleitoral em 2 (duas) vias, constituída a primeira dos documentos originais e a outra das respectivas cópias.

Parágrafo Único - São peças essenciais do processo eleitoral:

- a) Edital e Aviso resumido do Edital;
- b) Exemplar do jornal que publicou o Aviso resumido do Edital e a relação das chapas inscritas;



- c) Cópias dos requerimentos de registro de chapas, fichas de qualificação dos candidatos e demais documentos;
- d) Relação dos eleitores;
- e) Expediente relativo à composição da mesa eleitoral;
- f) Lista de votantes;
- g) Atas dos trabalhos eleitorais;
- h) Exemplar da cédula única;
- i) Impugnação, recursos e defesa; e
- j) resultado das eleições.

Art. 119º - A Junta Eleitoral, dentro de 30 (trinta) dias da realização das eleições, comunicará o resultado à Federação a que o Sindicato estiver filiado, bem como publicará o resultado das eleições.

Art. 120º - A posse dos eleitos ocorrerá na data do término do mandato da administração anterior.

Art. 121º - Ao assumir o cargo, o eleito prestará, solenemente, o compromisso de respeitar o exercício do mandato e a este Estatuto.

Art. 122º - Caso as eleições não sejam convocadas ou realizadas nos prazos previstos neste Estatuto, sem qualquer justificativa plausível, qualquer associado em gozo dos direitos sociais, poderá requerer a convocação de uma Assembleia Geral para eleição de uma Junta Governativa que terá a incumbência de convocar e fazer realizar eleições, obedecidos os preceitos contidos neste Estatuto.

CAPÍTULO VI DA PERDA DO MANDATO

1626265



Art. 123º - Os membros da Diretoria Executiva, do Conselho Consultivo, Conselho Fiscal e Conselho Diretivo, perderão o seu mandato nos seguintes casos:

- a) Malversação ou dilapidação do patrimônio social;
- b) Grave violação deste Estatuto;
- c) Abandono do cargo;
- d) Aceitação ou solicitação de transferência que importe no afastamento do exercício do cargo; e
- e) Por abaixo-assinado de 2/3 (dois terços) dos associados quites com suas obrigações.

Parágrafo 1º - A perda do mandato será analisada pelo Conselho Diretivo, que constatando a ocorrência das hipóteses acima elencadas, convocará a assembleia geral para deliberar especificamente sobre o assunto, a qual deverá observar o voto concorde de 2/3 dos presentes à assembleia, não podendo esta deliberar, em primeira convocação, sem a maioria absoluta dos associados, ou com menos de 1/3 nas convocações seguintes.

Parágrafo 2º - Toda a suspensão ou destituição do cargo administrativo deverá ser prescindida de notificação que assegure ao interessado o pleno direito de defesa, cabendo recurso na forma deste Estatuto.



Art. 124º - Na hipótese de perda do mandato, as substituições se farão de acordo com o que dispõe os artigos 133º e 134º.

Art. 125º - A convocação dos Diretores de Base para a Diretoria Executiva, Conselho Consultivo ou Conselho Fiscal compete ao Conselho Diretivo.

Art. 126º - Havendo renúncia ou destituição de qualquer membro da Diretoria, Conselho Consultivo e do Conselho Fiscal assumirá o cargo vacante o substituto determinado pelo Conselho Diretivo dentre os Diretores de Base.

Parágrafo Único - As renúncias serão comunicadas por escrito e com firma reconhecida ao Conselho Diretivo.

Art. 127º - Se ocorrer a renúncia coletiva da Diretoria Executiva, Conselho Consultivo, Conselho Fiscal e se não houver Diretores de Base, o Presidente ou qualquer membro da Diretoria Executiva, do Conselho Consultivo, do Conselho Diretivo ou do Conselho Fiscal, ainda que resignatário, convocará a Assembléia Geral a fim de que esta constitua uma Junta Governativa Provisória para o Sindicato.

Art. 128º - A Junta Governativa Provisória, constituída nos termos do artigo anterior, procederá à diligência necessária a realização de novas eleições no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias a 210 (duzentos e dez) dias, para a investidura dos cargos de Direção e Conselho Fiscal, de conformidade com este Estatuto.

Art. 129º - No caso de abandono de cargo, proceder-se-á na forma dos artigos anteriores.

Art. 130º - Ocorrendo falecimento de membro da Direção ou do Conselho Fiscal, proceder-se-á na conformidade do artigo 133º.

CAPÍTULO VII DAS SUBSTITUIÇÕES

1626265

Art. 131º - Os membros da Diretoria Executiva, do Conselho Consultivo e do Conselho Diretivo poderão ser substituídos no seguinte caso:

a) quando, mesmo sem ferir gravemente este Estatuto, deixarem de cumprir com o compromisso assumido perante a categoria.

Art. 132º - A substituição do mandato será declarada pelo Conselho Diretivo.

Parágrafo 1º - Toda substituição de cargo Diretivo deverá ser precedida de notificação que assegure ao interessado o pleno direito de defesa, cabendo recurso do atingido, no prazo de 15 (quinze) dias ao Conselho Diretivo.

Parágrafo 2º - Cabe ao Conselho Diretivo dentro de 15 (quinze) dias do recurso convocar uma Assembléia Geral Extraordinária para apreciar o assunto, qual deverá observar o voto concorde de 2/3 dos presentes à assembléia.



Art. 133º - A convocação do substituto para a Direção compete ao Conselho Diretivo.

Art. 134º - Havendo substituição de qualquer um dos membros da Direção, assumirá o cargo vacante o substituto determinado pelo Conselho Diretivo dentre os Diretores componentes do Conselho Diretivo.

CAPÍTULO VIII PATRIMÔNIO DO SINDICATO

Art. 135º - Constitui patrimônio e fonte de recurso para manutenção do Sindicato:

- As contribuições daqueles que participam da Categoria representada, consoante a alínea "d" do artigo 2º;
- As doações e legados;
- Os bens e valores adquiridos e as rendas pelos mesmos produzidas;
- Os aluguéis de imóveis e juros de títulos e de depósitos, e
- As multas e outras rendas eventuais.
- As contribuições e/ou impostos legais e
- as taxas decorrentes da administração de planos, convênios e/ou assemelhados de interesse da categoria.

Parágrafo Único - A importância da mensalidade estipulada na alínea "a" do artigo 8º não poderá sofrer alterações sem prévio pronunciamento da Assembléia Geral.

Art. 136º - Os títulos de renda e os bens imóveis só poderão ser alienados mediante permissão expressa da Assembléia Geral, especialmente convocada para este fim.

Parágrafo 1º - Da deliberação da Assembléia Geral, concernente à alienação de bens imóveis, caberá recurso voluntário, dentro do prazo de 30 (trinta) dias, para Autoridade competente, com efeito, suspensivo.

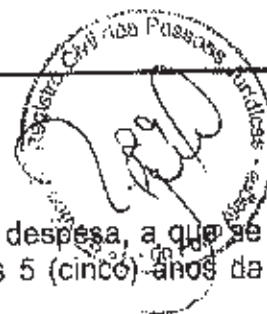
Parágrafo 2º - Para alienação, locação ou aquisição de bens imóveis, deverá ser realizada avaliação prévia pela Caixa Econômica Federal ou por empresa de engenharia de avaliação habilitada para este fim.

Parágrafo 3º - A venda do imóvel será efetuada pela Diretoria da Entidade, após decisão da Assembléia Geral, com Edital publicado na imprensa de circulação estadual, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias da data de sua realização.

Art. 137º - Todas as operações de ordem financeira e patrimonial serão evidenciadas por registros contábeis, executados sob a responsabilidade de Contabilistas legalmente habilitados.

Parágrafo 1º - A escrituração contábil a que se refere este artigo, será baseada em documentos de receitas e despesas, que ficarão arquivados no serviço de contabilidade, a disposição dos associados e dos órgãos competentes da fiscalização.

1626265



Parágrafo 2º - Os documentos comprobatórios dos atos de receita e despesa, a que se refere o parágrafo anterior, poderão ser incinerados, após decorridos 5 (cinco) anos da data de quitação das contas pelo órgão competente.

Parágrafo 3º - É obrigatório o livro Diário encadernado, com folhas seguidas e numeradas tipograficamente, para a escrituração pelo método das partidas dobradas, diretamente ou por reprodução, dos atos ou operações que modifiquem ou venham a modificar a situação patrimonial da Entidade, o qual conterá respectivamente, na primeira e na última página, os termos de abertura e de encerramento.

Parágrafo 4º - Caso seja utilizado o sistema mecânico ou eletrônico para escrituração contábil, poderá substituir o Diário e os livros facultativos ou auxiliares por fichas ou formulários contínuos, cujos lançamentos deverão satisfazer os requisitos e as normas de escrituração exigido com relação aos livros mercantis, inclusive no que se refere a termos de abertura e encerramento e numeração sequencial e tipográfica.

Parágrafo 5º - Na escrituração por processos de fichas ou formulários contínuos, o Sindicato adotará o livro próprio para inscrição do balanço patrimonial e da demonstração do resultado do exercício, o que conterá os mesmos requisitos exigidos para os livros de escrituração.

Parágrafo 6º - O Sindicato manterá registro específico dos bens de qualquer natureza, e sua propriedade, em livros ou fichas próprias, que atenderão as mesmas formalidades exigidas para o Livro Diário.

Art. 138º - Os atos que importem em maiversação ou dilapidação do patrimônio ficam equiparados ao crime de peculato, julgado e punido na conformidade da legislação penal.

Art. 139º - No caso de dissolução do Sindicato, o que só se dará por deliberação expressa da Assembléia Geral para este fim convocada e com a presença mínima de 2/3 (dois terços) do quadro social quitas com suas obrigações. O seu patrimônio, pagas as dívidas legítimas decorrentes de suas responsabilidades, será doado ao Sindicato da mesma Categoria, ou de Categoria similar ou conexa ou ainda a qualquer Entidade Sindical Profissional de qualquer grau, inclusive Centrais Sindicais, a critério da Assembléia Geral que deliberou sobre a dissolução.

CAPÍTULO IX DISPOSIÇÕES GERAIS

1626265

Art. 140º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos neste Estatuto e aos princípios democráticos.

Art. 141º - Nenhum membro dos órgãos de administração do Sindicato receberá renumeração pelos serviços prestados à Entidade, nem diárias ou JETONS de comparecimento às reuniões da Diretoria ou do Conselho Diretivo.



Parágrafo 1º - Caso algum membro dos órgãos de administração do Sindicato não seja liberado com remuneração garantida pelo seu empregador para o exercício de seu mandato, poderá a Assembléia Geral decidir pela liberação, com o respectivo pagamento de sua remuneração.

Parágrafo 2º - Nesse caso, a remuneração paga pelo Sindicato nunca excederá aquela recebida na Empresa, sem prejuízo da contagem do tempo de serviço.

Art. 142º - O Sindicato adotará a sigla SINTTEL/RS e terá duração indeterminada.

Art. 143º - É vedado ao associado que detiver cargo de direção e ou representação sindical em outra categoria profissional ou econômica, concorrer ou integrar a gestão do sindicato, independentemente do cargo em que estiver investido.

Art. 144º - Os dirigentes e representantes sindicais e os membros do conselho fiscal, que estiverem impedidos de exercer suas funções sindicais, serão licenciados do cargo para o qual foram investidos, devendo a Diretoria Executiva providenciar, caso necessário, substituto interino para o mesmo ou delegar as atividades do substituído a outro membro da diretoria.

Parágrafo Único: Constitui obrigação do dirigente sindical, comunicar oficialmente a entidade, do seu ingresso no benefício previdenciário ou de sua incapacidade para o exercício, das suas prerrogativas sindicais.

Art. 145º - Fica facultado à pensionista e aos dependentes, inscritos nesta condição, do associado que venha a falecer, a permanecer vinculado à entidade com os mesmos direitos e obrigações previstos neste estatuto, exceto o direito de votar e/ou candidatar-se a qualquer cargo representativo do sindicato.

Art. 146º - A Diretoria Executiva do Sindicato poderá atribuir ao trabalhador que tenha, comprovadamente, integrado à categoria dos telefônicos e desde que este tenha prestado serviços de relevância ao SINTTEL/RS, o título de associado-benemérito.

Parágrafo 1º - O associado benemérito será isento de qualquer contribuição, conforme definição do Conselho Diretivo do SINTTEL/RS.

Parágrafo 2º - Os critérios para escolha da condição de associado benemérito serão decididos pelo Conselho Diretivo do SINTTEL/RS.

Parágrafo 3º - O associado-benemérito terá os mesmos direitos dos outros associados, exceto o de votar e ser votado, naquelas hipóteses em que, antes da atribuição do título, o mesmo não era associado do sindicato.

Art. 147º - Os casos omissos serão resolvidos pelo Conselho Diretivo e submetidos à Assembléia Geral.

CAPITULO X

1626265



OUTORGA DE PODERES

Art. 148º - Os integrantes da categoria, ao associarem-se no SINTEL/RS, outorgam-lhe, automática e independente de procuração, os poderes previstos no Artigo 38º do Código de Processo Civil, inclusive os aí ressalvados, para que proponham reclamação trabalhista com o objetivo de pleitear em seus nomes quaisquer direitos decorrentes do Contrato de Trabalho.


Parágrafo Único - O Sindicato para fazer valer o uso desses poderes, necessitará de autorização expressa de Assembleia Geral.

CAPITULO XI DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 149º - Permanecerá como associado do sindicato aquele trabalhador que, apesar de demitido, continuar a cumprir suas obrigações junto ao SINTEL/RS e será automaticamente desligado do quadro de associados, quando este ingressar em outra categoria.

Art.150 - A vigência dos mandatos dos representantes sindicais eleitos no ano de 2011 e antes das atuais alterações estatutárias será adequada às novas disposições deste instrumento.

Art. 151º - Este estatuto foi submetido à Assembleia Geral, aprovado em 29 de junho de 1989, alterado em 20 de abril de 1996, alterado em 24 de julho de 1998, e novamente alterado em 25 de junho de 1999, devendo ser reformado quando da ratificação, pelo Brasil da Convenção 158 da OIT ou quando o Conselho Diretivo julgar necessário por uma Assembleia Geral especialmente convocada para esse fim. Alterado novamente em 25 de abril de 2003. Novamente alterado em 01 de agosto de 2003. Novamente alterado em 01 de agosto de 2003. Alterado em 02 de dezembro de 2006, em observância as exigências do Código Civil. Novamente Alterado em 20 de abril de 2011. Alterado em 29 de julho de 2011.


Flávio Leonardo Silveira Rodrigues
Presidente do SINTEL/RS


Ana Rita Nakada

1626265




PRO JUST

assessoria trabalhista e sindical

SUBSTABELECIMENTO

ANA RITA NAKADA, brasileira, divorciada, advogada, inscrita na OAB/RS, sob nº 40.895, por este instrumento particular, **SUBSTABELECE** com reservas de iguais os poderes a si conferidos no instrumento de mandato acostado aos autos do processo que tramita perante esta MM Vara, nas pessoas de **SANDRO ANDRÉ OLIVEIRA CARIBONI**, brasileiro, casado, advogado, inscrito na OAB/RS sob o n.º 48.298, **LUIS FERNANDO CASSOU BARBOSA**, brasileiro, solteiro, inscrito na OAB/RS sob o n.º 48.303, **SHANA GUTERRES DE SOUZA**, brasileira, casada, advogada, inscrita na OAB/RS sob o n.º 58.600, **CRISTIAN FABRIS**, brasileiro, solteiro, advogado, inscrito na OAB/RS sob o n.º 44.661, **ROBERTA MOTTIN POSSEBON**, brasileira, solteira, advogada, inscrita na OAB/RS nº 47.746, **MANOELA CABRERA RAMOS**, brasileira, casada, advogada, inscrita na OAB/RS nº 24.766-B, **PRISCILA CAMPOS RAFFAINER**, brasileira, solteira, advogada, inscrita na OAB/RS sob nº 79.172, **RAFAELA GUTSCHWAGER GASPARY**, brasileira, solteira, inscrita na OAB/RS sob o n.º 80.470, **DEIZE MARA CARNELOS**, brasileira, casada, advogada, inscrita na OAB/RS, sob o nº 23.763, **HÉLEN GOULART VEGA**, brasileira, solteira, advogada, inscrita na OAB/RS sob nº 65.874, **KARINE GIRARDI GULARTE**, brasileiro, solteira, advogada, inscrita na OAB/RS sob o nº 90.771, **DANIEL RAMOS FREIRE**, brasileiro, casado, advogado, inscrito na OAB/RS sob o nº 82.853 e **MARCELO DUTRA PILLAR E SILVA**, brasileiro, solteiro, estagiário de direito, inscrito na OAB/RS nº 44E685, todos com domicílio profissional na Travessa Francisco de Leonardo Truda, n.º 98, conjunto 74, bairro Centro, em Porto Alegre, RS. O advogado supra, autoriza e se responsabiliza pelos atos praticados pelos estagiários no processo em epígrafe, podendo os referidos estagiários, inclusive, retirar alvarás judiciais e autos de processos em carga, tudo em defesa dos interesses do cliente.

Porto Alegre, 28 de Outubro de 2014.

P.p.

Ana Rita Nakada
Ana Rita Nakada
OAB/RS 40.895

Caye, Neme, Nakada & Silva Advogados Associados - OAB nº 1845
Travessa Francisco Leonardo Truda, nº 98, conjunto 74 - Centro - Porto Alegre/RS - CEP 90010-050

Fone/FAX: 3028-9000 - www.projustadv.br - CNPJ: 05.114.183/0001-90

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital refere-se ao documento eletrônico. <https://pje.trt4.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seh> Informações@projustadv.br 5510319

Num. 9c3fed3 - Pág. 1

Número do documento: 14102817045298900000005510319

PROCURAÇÃO

OUTORGANTE: SINTTEL/RS - Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas no Estado do Rio Grande do Sul, entidade sindical de primeiro grau, com sede na rua Washington Luiz, nº 572, em Porto Alegre CEP: 90.010-460, inscrito no CNPJ sob o nº 89.623.375/0001-11, por seu Presidente – Gilnei Porto Azambuja

OUTORGADOS: DÉLCIO CAYE, brasileiro, casado, inscrito na OAB/RS sob nº 22.511, **MAURO NEME**, brasileiro, casado, inscrito na OAB/RS sob nº 25.457, **ANA RITA CORRÊA PINTO NAKADA**, brasileira, casada, inscrita na OAB/RS sob nº 40.895,

CLÁUDIO ROBERTO BROXETE SILVA, brasileiro, casado, inscrito na OAB/RS sob nº 31.339, todos integrantes da Sociedade de Advogados **CAYE, NEME, NAKADA & SILVA ADVOGADOS ASSOCIADOS**, com sede na Travessa Francisco de Leonardo Truda, nº 98 – conjunto 74, CEP 90010-050, bairro Centro em Porto Alegre, RS.

PODERES: O(s) outorgante(s) nomeia(m) e constitui(em) os outorgados seus bastante procuradores, com poderes da cláusula "ad judicium", para em conjunto ou separadamente, representá-lo onde for necessário, especialmente junto ao Poder Judiciário, federal trabalhista ou estadual, podendo promover ou contestar ações de toda natureza, sempre na defesa dos interesses do outorgante, podendo tudo alegar, argüir exceções, acordar, discordar, desistir, fazer e receber pagamentos, requerer assistência judiciária gratuita, dar quitação, substabelecer, e praticar todos os atos necessários ao bom cumprimento deste mandato.

Porto Alegre,


Gilnei Porto Azambuja
Presidente

ATA DE POSSE DA DIRETORIA E CONSELHO FISCAL, ELEITOS PARA A GESTÃO 2012/2016 DO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SINTTEL/RS.

Às quinze horas e trinta minutos do dia três do mês de setembro do ano de dois mil e doze, na Sede II do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas no Estado do Rio Grande do Sul – SINTTEL/RS, sita à rua General Auto, número 349, Bairro Cidade Baixa, nesta Capital, foi realizada a solenidade oficial de posse da Diretoria Executiva, Conselho Fiscal e Diretores de Base, do **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SINTTEL/RS**, cuja eleição foi realizada no dia 12 de dezembro de 2011, e escrutinada nos dias 14, 15 e 16 de dezembro de 2011, solenidade esta presidida pelo presidente da Junta Eleitoral do SINTTEL/RS para as eleições 2012, Jorge Alberto Dias Cassali. Tendo em vista o resultado apurado nas eleições 2012, em processo presidido pela Junta Eleitoral e em atenção ao artigo 120 do Estatuto do sindicato, o presidente da solenidade declarou formalmente a eleição da chapa 1 (um) e, na presença das testemunhas ao final assinadas, declarou a nova direção empossada, desejando sucesso para a diretoria no período 2012/2016, cuja gestão se inicia amanhã, assumindo integralmente, e nos termos do atual Estatuto, todos os encargos decorrentes do mandato, para o qual foram eleitos. Representando a nova direção e todos os eleitos, Gilnei Porto Azambuja recebeu os cumprimentos do presidente desta solenidade, agradeceu a todos que se envolveram no processo eleitoral e, em nome de todos os eleitos, prestou o compromisso solene de respeitar o exercício do mandato bem como ao Estatuto sindical. Foi declarada, ainda, a posse nas instâncias a seguir discriminadas os seguintes diretores e conselheiros eleitos: **Diretoria Executiva (titulares e suplentes) – Gilnei Porto Azambuja, Flávio Leonardo Silveira Rodrigues, Cleber Anderson de Moraes, Ingo Müller, Marcone Santana do**



Nascimento, Paulo Renato Nunes da Cunha, Alexsander Ferreira Avaly; Suplentes, Augusto Retamal Neto, Circe Helena Stroppa de Abreu de Matos, Dirceu Borges, Israel da Silva Nepomuceno, Itamar Prestes Russo, Juan Jose Rodriguez Sanchez, Mateus Pires Bagestan; **Conselho Fiscal (titulares e suplentes)** – Ezequiel da Silva Lopes, Liege Terezinha Almeida Dias Lucas e Marco Antonio Bertoglio Bloise, Suplentes, Adriana Moraes da Silva, Cristiano Furtado Corrêa, Getúlio de Souza Barros, Mário Almeida, Roberson de Oliveira Machado, Tânia Marisa Alves Trindade; **Diretoria Executiva Regional** – Delegado Regional Porto Alegre, Paulo Ricardo Fortes Flores; Delegado Região Metropolitana, José Adolfo Menezes; Delegado Região Norte, Everton Claiton Barboza; Delegada Região Sul, Raquel Serpa Marques; Delegado Região Leste, Julio César de Melo Ferraz; Delegado Região Oeste, Jorge Roberto de Aquino Primeira; Delegado Região Centro, Joarez de Oliveira Silva; Delegado Região Extremo-Oeste, Jorge Sarazate Pereira Trindade; Delegado Região Noroeste, Rudi Carmo de Castro; Delegado Região Nordeste, José Araújo de Andrade; Delegado Região Litoral, Claudio Nascimento da Rosa; **Diretoria de Base** – Ademir Pereira Ortiz, Ana Maria Albernaz, André Luiz Couto da Silva, Antônio Carlos Pacheco, Alexandre Gonçalves de Vargas, Amauri Souza dos Santos, Carlos Juremil Fagundes, Claude de Castro Adamoli, Diogo de Farias, Elizeu Fialho de Oliveira, Francisco Antônio Brum Correa, Flávio da Silva Porto, Guilherme Drews Peres, Isabel Cristina Verçoza, Ivo Izidro da Silva, Jair Fernando dos Santos Silva, Jairo Arioli Duarte dos Santos, José Antônio da Silva Reis, José Jurandir Teixeira Leite, Juliana Oliveira Sales, Luiz Alberto Junqueira Scopel, Luiz Fernando Tollens, Maria Terezinha Lemos Freitas, Mário Angrisani, Mariza Machado Souza, Maurício Zelanis Paz, Sandra Beatriz Brum da Silveira, Sandra Regina Martins de Oliveira, Saulo Machado Teixeira, Sidinei Marcos da Silva, Silvana Maria Menezes, Solange Teresinha Cassenotte Czarnecki e Wilmar Antônio Toso. Tendo sido empossados os diretores e conselheiros eleitos, o presidente da solenidade agradece o empenho de todos em tão bem cumprir com as obrigações estatutárias que lhes foram incumbidas e, em conformidade com o artigo 62 do Estatuto do SINTTEL/RS, declara dissolvida a Junta Eleitoral, passando a palavra a Flávio Leonardo Silveira Rodrigues, para que em nome da diretoria da gestão

[Handwritten signatures on the left margin]

[Handwritten signatures on the right margin]

1º TABELIONATO DE NOTAS DE PORTO ALEGRE - RS
RUA ANDRADE NEVES, 139 - CENTRO - PORTO ALEGRE - RS - FONE: (51) 3228-9428
BEL. AYRTON BERNARDES CARVALHO - TABELIÃO

AUTENTICAÇÃO, art. 7º - Lei 8935/94
AUTENTICO a presente cópia reprográfica extraída neste tabelionato
qual confere com o original do que dele se
Porto Alegre, 11 de setembro de 2012
Emol. R\$ 2,90 + Selo digital R\$ 0,25 0450 01 1200005 58383

Flavio P. Falcão
DIRETOR AUTORIZADO

2008/2012, faça uso da palavra. Flávio agradece a presença de todos, o trabalho bem feito, louva o resultado final e deseja aos eleitos sucesso na nova gestão. A seguir é dada a palavra a Gilnei Porto Azambuja para que, em nome dos eleitos, faça também uso da palavra. Gilnei igualmente agrade a todos quantos se dedicaram a fazer este resultado possível, à Junta Eleitoral e sua dedicação, bem como à diretoria anterior, esperando contar com todos para a continuidade dos trabalhos, avançando sempre mais. Ao final, aproveitando o ensejo, comunica aos demais integrantes da Diretoria Executiva eleita que na primeira reunião desta, haverá a distribuição dos cargos previstos no artigo 36 do Estatuto da entidade. Nada mais havendo para tratar no momento, foi lavrada a presente ata, que vai assinada por Jorge Allberto Dias Cassali, Luiz Carlos Abraão da Paz e Magda dos Santos, membros titulares eleitos da Junta Eleitoral, pelos diretores executivos eleitos presentes, representando os demais diretores acima citados, cujo mandato passa a ser contado do dia 04 de setembro de 2012 e se encerra em 03 de setembro de 2016 e pelas testemunhas presentes.

Magda dos Santos

Morgan Roberto Passos

Luiz Carlos

Jorge Allberto Dias Cassali

Luiz Carlos

Luiz Carlos

1º TABELIONATO DE NOTAS DE PORTO ALEGRE - RS
RUA ANDRADE NEVES, 159 - CENTRO - PORTO ALEGRE - RS - FONE: (51) 3228-9428
BEL. AYRTON BERNARDES CARVALHO - TABELIÃO

AUTENTICAÇÃO art 7º - Lei 8935/94
AUTENTICO o verso e anverso da presente cópia reprográfica extraída neste tabelionato a qual confere com o original do qual foi
Porto Alegre, 11 de setembro de 2012
Emol: R\$ 5,80 + Selo digital: R\$ 0,50 0450.01 1200005 58391 a 58392

Délcio Caye	Luis Fernando Cassou	Manoela Ramos
Mauro Neme	Shana Guterres	Priscila Raffainer
Ana Rita Nakada	Sandro Cariboni	Rafaela Gaspary
Cláudio Mika da Silva	Cristian Fabris	Deize Carnelos
	Roberta Possebom	Hélen Vega
		Karine Gularte
		Daniel Freire



EXMº. SR. DR. JUIZ DO TRABALHO DA MMª VARA DE PORTO ALEGRE

AÇÃO CIVIL COLETIVA

PEDIDO DE ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA

URGÊNCIA - IMINÊNCIA DE DESCONTOS DOS DIAS DE GREVE

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SINTTEL/RS, entidade sindical de primeiro grau, com sede nesta Capital, na rua Washington Luiz, nº 572, Centro, CEP: 90010-460, por seus procuradores signatários, conforme instrumento de mandato incluso, que recebem intimações no endereço impresso, vem à presença de V. Exa., com fulcro nos arts. 5º e 21, da Lei nº 7.347/85, combinados com os arts. 81, inciso II, e 82, inciso IV, da Lei nº 8.078/90, e artigo 8º, III, da Constituição da República, propor a presente

AÇÃO CIVIL COLETIVA COM PEDIDO DE ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA

Caye, Neme, Nakada & Silva Advogados Associados - OAB nº 1845

Travessa Francisco Leonardo Truda, nº 98, conjunto 74 - Centro - Porto Alegre/RS - CEP 90010-050

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital nº 302819000 - www.projust.adv.br - CNPJ: 05.114.183/0001-90

<https://pje.trt4.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.jspx?doc=14102817045169300000005510196>

Num. f8a4777 - Pág. 1

Número do documento: 14102817045169300000005510196

Délcio Caye	Luis Fernando Cassou	Manoela Ramos
Mauro Neme	Shana Guterres	Priscila Raffainer
Ana Rita Nakada	Sandro Cariboni	Rafaela Gaspary
Cláudio Mika da Silva	Cristian Fabris	Deize Carnelos
	Roberta Possebom	Hélen Vega
		Karine Gularte
		Daniel Freire



contra a **CONTAX-MOBITEL S/A**, pessoa jurídica de direito privado com filial na Rua Beirute, nº 50 – Bairro Navegantes, em Porto Alegre/RS, CEP 90.240-080, inscrita no CNPJ sob o nº 67.313.221/0001-90, pelas razões de fato e de direito que passa a expor.

I. DA LEGITIMAÇÃO ATIVA AD CAUSAM

O Sindicato-Autor, SINTTEL/RS, entidade sindical de primeiro grau, atua no presente feito na qualidade de substituto processual da categoria dos empregados da CONTAX – MOBITEL, com representação no Estado do Rio Grande do Sul. A legitimação extraordinária dos entes sindicais ao ingresso de *ações coletivas*, na qualidade de *substitutos processuais* da categoria que representam, decorre de disposição expressa do artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal.

Para o ingresso da presente *ação civil pública*, a legitimidade do Sindicato-Autor é também ancorada nas disposições dos arts. 1º, inciso IV, 5º, 18 e 21, da Lei n.º 7.347/85, combinados com os arts. 81, parágrafo único, inciso III, e 82, inciso IV, da Lei n.º 8.078/90 (CDC), na medida em que atua na defesa dos chamados *direitos individuais homogêneos*, de que é titular a categoria ora representada.

A presente ação tem como objeto impedir que os substituídos sofram prejuízos de qualquer ordem em razão da adesão ao movimento paredista que iniciou no dia 06 de outubro do corrente ano, decorrente da ausência de atendimento da pauta de reivindicações dos trabalhadores que deve revisar, a contar de 1º de maio de 2014, as cláusulas do instrumento coletivo em vigor, por força da Súmula 277 do TST.

Caye, Neme, Nakada & Silva Advogados Associados - OAB nº 1845

Travessa Francisco Leonardo Truda, nº 98, conjunto 74 - Centro - Porto Alegre/RS - CEP 90010-050

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital nº 30289000 - PINEIRA, ANITA CORREIA RINTO NAKADA - CNPJ: 05.114.183/0001-90

https://pje.trt4.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.jspx?em=26-14-162817045169300000005510196

Número do documento: 14102817045169300000005510196

Num. f8a4777 - Pág. 2

Délcio Caye	Luis Fernando Cassou	Manoela Ramos
Mauro Neme	Shana Guterres	Priscila Raffainer
Ana Rita Nakada	Sandro Cariboni	Rafaela Gaspary
Cláudio Mika da Silva	Cristian Fabris	Deize Carnelos
	Roberta Possebom	Hélen Vega
		Karine Gularte
		Daniel Freire



À entidade sindical autora incumbe a defesa dos direitos e interesses individuais e coletivos da categoria que representa, tanto em questões administrativas quanto judiciais, *também* por expressa determinação de seu Estatuto (doc. anexo). E ao contrário das associações, que dependem de autorização expressa de seus associados para figurarem no pólo ativo da relação processual (art. 5º, inciso XXI, CF/88), não necessita o Sindicato de autorização assemblear para ingresso de ações, na medida em que postula sob a legitimação extraordinária que lhe foi conferida no Texto da Lei Maior (art. 8º, inciso III), *sem quaisquer limitações*.

Feitas tais considerações e com suporte nos arts. 1º, inciso IV, 5º, 18 e 21, da Lei n.º 7.347/85, combinados com os arts. 81, parágrafo único, inciso III, e 82, inciso IV, da Lei n.º 8.078/90 (CDC), somados os arts. 8º, inciso III, da Constituição Federal, e 3º, da Lei n.º 8.073/90, REQUER o Sindicato-Autor seja acolhida a sua plena legitimidade ao ingresso da presente *ação civil coletiva*, na qualidade *substituto processual* dos empregados da empresa demandada, com lotação no Estado do Rio Grande do Sul.

II. DOS FATOS

O Sindicato e a empresa celebraram Acordo Coletivo de Trabalho com vigência de 12 meses, a contar de 1º de maio de 2013 até 31 de março de 2014. Neste sentido, as partes negociam a revisão das cláusulas de conteúdo econômico do instrumento coletivo de trabalho vigente, em anexo.

O Sindicato apresentou à empresa a **Pauta de Reivindicações** aprovada em assembléia pelos empregados para a revisão do acordo coletivo de trabalho. As partes fizeram exaustivas rodadas de negociação, consoante atas de reunião, acostadas a presente ação.

Délcio Caye	Luis Fernando Cassou	Manoela Ramos
Mauro Neme	Shana Guterres	Priscila Raffainer
Ana Rita Nakada	Sandro Cariboni	Rafaela Gaspary
Cláudio Mika da Silva	Cristian Fabris	Deize Carnelos
	Roberta Possebom	Hélen Vega
		Karine Gularte
		Daniel Freire



Em **29 de agosto de 2014**, a empresa apresentou sua **proposta** para ser encaminhada à apreciação dos trabalhadores em assembléia. Esta proposta foi encaminhada pelo sindicato para análise e deliberação dos trabalhadores, no dia 29 de **setembro** de 2014, em Assembleia Geral Extraordinária, cuja ordem do dia incluía a deliberação sobre a paralisação coletiva dos trabalhos, consoante edital publicado no **Jornal Correio do Povo**, em anexo.

Os empregados **rejeitaram** a proposta apresentada pela reclamada, cujo conteúdo encontra-se consignado na ata do dia 29/08/2014, em anexo, e deliberaram pela **paralisação coletiva dos trabalhos** a contar da zero hora do dia **06 de outubro de 2014**.

A deliberação dos trabalhadores pelo movimento paredista foi objeto de comunicação à CONTAX-MOBITEL e à NET SUL (tomadora dos serviços da reclamada), por meio de ofícios, em anexo, protocolados nas empresas. Nesta mesma oportunidade, o sindicato colocou-se a disposição da empresa para tratar da prestação de eventual serviço essencial, conforme consignado no próprio ofício, em anexo.

O sindicato também informou à **comunidade** da paralisação coletiva dos trabalhos, por meio de **comunicado** publicado no **Jornal Correio do Povo**.

Por conta disto, o sindicato observou rigorosamente as formalidades e os prazos estabelecidos na Lei de Greve, consoante evidenciam os documentos adunados a presente ação.

A paralisação coletiva tem adesão significativa dos trabalhadores e foi motivada pelas seguintes reivindicações: **a)** reajuste salarial; **b)** reajuste dos benefícios; **c)** majoração do valor do vale-refeição (atualmente no valor facial de **R\$ 4,25** (quatro reais e vinte cinco centavos)); **d)** majoração do piso salarial atualmente praticado (no valor R\$ 724,00

Délcio Caye	Luis Fernando Cassou	Manoela Ramos
Mauro Neme	Shana Guterres	Priscila Raffainer
Ana Rita Nakada	Sandro Cariboni	Rafaela Gaspary
Cláudio Mika da Silva	Cristian Fabris	Deize Carnelos
	Roberta Possebom	Hélen Vega
		Karine Gularte
		Daniel Freire



(setecentos e vinte e quatro reais)) e) alteração de algumas cláusulas sociais referentes a atestados médicos e abono de dias para acompanhamento de filhos ao médico.

Desde o início da paralisação coletiva dos trabalhos, a empresa apresentou duas propostas para fechamento. A primeira no dia 06/10/2014, na reunião de mediação, cujo conteúdo encontra-se em anexo. A referida proposta foi rejeitada pelos trabalhadores em reunião de assembleia, o que foi objeto de comunicação formal à empresa (ofício em anexo).

Em 10 de outubro de 2014, as partes reuniram-se e a empresa formulou **nova proposta**. Nesta oportunidade, as partes solucionaram as cláusulas sociais objeto de divergência para garantir que os atestados médicos sejam protocolados na empresa após 24h após o retorno ao trabalho, ficando garantido que o empregado deve comunicar sua ausência à empresa através dos meios existentes; abono de 05 dias por ano para o acompanhamento de filho ao médico. Quanto as cláusulas econômicas **divergentes**, a proposta do piso salarial foi mantida em R\$ 724,00 (setecentos e vinte e quatro reais) e a proposta do vale-refeição para os empregados de 180h foi majorada em R\$ 0,10 (dez centavos) passando ao valor facial de R\$ 4,70.

A direção do sindicato avaliou que a proposta era insuficiente e em **13 de outubro de 2014** requereu uma nova **mediação** para com o auxílio da mediação do E. TRT tentar solucionar o impasse referente ao vale-refeição e ao piso salarial.

A Vice-presidência deste E. Tribunal determinou, antes de designar a mediação requerida pelo sindicato, que a empresa se manifestasse sobre o requerimento de mediação formulado pelo sindicato.

Frente ao despacho lançado no requerimento de mediação; o transcurso do tempo e a duração da greve, o sindicato reiterou com a empresa pela a continuidade da negociação coletiva com a designação de uma reunião direta entre as partes.

Caye, Neme, Nakada & Silva Advogados Associados - OAB nº 1845

Travessa Francisco Leonardo Truda, nº 98, conjunto 74 - Centro - Porto Alegre/RS - CEP 90010-050

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital nº 30289000 - www.projust.adv.br CNPJ: 05.114.183/0001-90

https://pje.trt4.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.jspx?doc=14102817045169300000005510196

Número do documento: 14102817045169300000005510196

Num. f8a4777 - Pág. 5

Délcio Caye

Luis Fernando Cassou

Manoela Ramos

Mauro Neme

Shana Guterres

Priscila Raffainer

Ana Rita Nakada

Sandro Cariboni

Rafaela Gaspary

Cláudio Mika da Silva

Cristian Fabris

Deize Carnelos

Hélen Vega

Karine Gularte

Daniel Freire



Por sua vez, a empresa, por seu representante - Reinaldo Canhada – reiterou que não evoluiria em nova proposta, até que o sindicato levasse aos empregados a proposta formulada no dia 10 de outubro de 2014. Por conta disso, no dia 20 de outubro de 2014 (segunda-feira), a proposta formulada pela empresa em 10 de outubro de 2014 foi submetida a apreciação dos trabalhadores em assembleia. A participação dos trabalhadores na assembleia foi significativa com o **total de 1.116 empregados** (vide listas de presenças), entre eles, vários empregados ainda em treinamento trazidos pelos ônibus disponibilizados pela empresa e seus respectivos supervisores.

Apesar da realização da assembleia de forma regular, inclusive, com a presença de prepostos da empresa que analisaram todas as cédulas; a urna de votação e auxiliaram na apuração dos votos, já que a votação foi secreta, a reclamada não reconheceu o resultado da assembleia, que por maioria de votos rejeitou a proposta do piso salarial de R\$ 724,00 e do vale-alimentação no valor facial de R\$ 4,70 para os empregados de 180h, o que restou consignado na ata de mediação realizada 21 de outubro de 2014, em anexo.

Os trabalhadores permanecem em greve para reivindicar o piso salarial no valor de R\$ 750,00 e o vale-alimentação no valor facial de R\$ 6,00 (mantida a participação do trabalhador em R\$ 6,00 mensais).

III. DOS DESCONTOS NOS SALÁRIOS E DO PREJUÍZO AO SUSTENTO DOS TRABALHADORES E SEUS FAMILIARES

A última proposta apresentada pela empresa para fechamento do acordo coletivo de trabalho resta integralmente consignada na correspondência eletrônica enviada pela empresa, em anexo, a qual incluiu os dias de greve:

Caye, Neme, Nakada & Silva Advogados Associados - OAB nº 1845

Travessa Francisco Leonardo Truda, nº 98, conjunto 74 - Centro - Porto Alegre/RS - CEP 90010-050

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital nº 302819000 - www.projust.adv.br - CNPJ: 05.114.183/0001-90
<https://pje.trt4.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.jspx?doc=14102817045169300000005510196>

Num. f8a4777 - Pág. 6

Número do documento: 14102817045169300000005510196

Délcio Caye	Luis Fernando Cassou	Manoela Ramos
Mauro Neme	Shana Guterres	Priscila Raffainer
Ana Rita Nakada	Sandro Cariboni	Rafaela Gaspary
Cláudio Mika da Silva	Cristian Fabris	Deize Carnelos
	Roberta Possebom	Hélen Vega
		Karine Gularte
		Daniel Freire



Compensação dos dias de Greve

***50% compensado no limite de 60 dias**

*** 50% dos dias de greve abonado**

Todavia, como os itens econômicos da proposta não foram aprovados, os empregados temem que a empresa desconte dos salários de outubro/2014 ou dos salários dos meses subsequentes, os dias da paralisação, bem como os benefícios do período, em especial, vale-alimentação, remuneração variável, repouso remunerado, entre outros. Tal procedimento obstará o exercício do direito fundamental de greve; acarretará prejuízo na subsistência dos trabalhadores e de suas famílias e antecipará questão que devem ser objeto de negociação coletiva, arbitramento ou eventualmente em Dissídio Coletivo.

Em face da iminência deste prejuízo que se ajuíza a presente ação.

Assim, a realização de descontos nos salários dos trabalhadores em decorrência da paralisação, antes da solução do conflito, obstará a garantia fundamental do exercício do direito de greve e acarretará prejuízo ao sustento dos trabalhadores e seus familiares.

IV. DO DIREITO

Direito de Greve assegurado constitucionalmente

Impossibilidade de que se proceda o desconto dos dias parados sem que tenha havido a declaração da abusividade do movimento paredista.

Caye, Neme, Nakada & Silva Advogados Associados - OAB nº 1845

Travessa Francisco Leonardo Truda, nº 98, conjunto 74 - Centro - Porto Alegre/RS - CEP 90010-050

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital nº 302819000 - www.projust.adv.br
Pineira, Ana Rita Corrêa Pinto Nakada - CNPJ: 05.114.183/0001-90
https://pje.trt4.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.jspx?doc=14102817045169300000005510196

Num. f8a4777 - Pág. 7

Número do documento: 14102817045169300000005510196

Délcio Caye	Luis Fernando Cassou	Manoela Ramos
Mauro Neme	Shana Guterres	Priscila Raffainer
Ana Rita Nakada	Sandro Cariboni	Rafaela Gaspary
Cláudio Mika da Silva	Cristian Fabris	Deize Carnelos
	Roberta Possebom	Hélen Vega
		Karine Gularte
		Daniel Freire



Aplicação da Lei de Greve, para que as partes ajustem os efeitos da paralisação quanto as obrigações contratuais no período, ou submetam-se ao crivo do judiciário.

Como se viu, com a proximidade do final do mês, a CONTAX poderá pretender proceder ao desconto dos salários, evidentemente que para impedir a continuidade do movimento paralista.

A greve, reconhecida internacionalmente em todas as democracias constituídas, constitui-se em instrumento legítimo de pressão dos trabalhadores para a conquista dos direitos que entendem justos. Neste sentido é valiosa a colaboração do Professor JOSÉ AFONSO DA SILVA que assim leciona, *verbis*:

“Ela, assim, se desencadeia e se desenvolve sob a égide do poder de representação do sindicato, pois é um instrumento dos trabalhadores coletivamente organizados para a realização de melhores condições de trabalho para toda a categoria profissional envolvida.

(. . .)

Vê-se, pois, que ela não é um simples direito fundamental dos trabalhadores, mas um direito fundamental de natureza instrumental e desse modo se insere no conceito de garantia constitucional, porque funciona como meio posto pela Constituição à disposição dos trabalhadores, não como um bem auferível em si, mas como um recurso de última instância para a concretização de seus direitos e interesses.”

Délcio Caye	Luis Fernando Cassou	Manoela Ramos
Mauro Neme	Shana Guterres	Priscila Raffainer
Ana Rita Nakada	Sandro Cariboni	Rafaela Gaspary
Cláudio Mika da Silva	Cristian Fabris	Deize Carnelos
	Roberta Possebom	Hélen Vega
		Karine Gularte
		Daniel Freire



A inexistência de decretação de abusividade de greve neste caso, deve ser ponderada em favor dos substituídos, pois consiste no exercício do direito de greve sem ilegalidade e excesso, nos exatos termos da Lei.

A lei de greve prevê, com clareza, que as obrigações decorrentes da execução do contrato de trabalho, durante a paralisação, “deverão ser objeto de acordo ou convenção coletivas entre as partes, laudo arbitral ou decisão da justiça do trabalho” (artigo 7º da Lei nº 7.783, de 28-6-1989).

Ora, a decisão unilateral do empregador, no curso da greve, de efetuar descontos salariais, determina a imposição de uma solução oposta ao previsto na lei: acordo entre as partes, arbitragem ou decisão judicial. A Lei de Greve não faculta ao empregador efetuar os descontos dos dias paralisados, como se fossem simples faltas não justificadas ao serviço, ao contrário determina expressamente três (3) vias de solução da questão:

- acordo entre as partes (empregador e empregados);
- laudo arbitral; e
- sentença judicial.

Por óbvio que, ajuizado o dissídio coletivo, e não havendo, até o momento uma solução para as obrigações decorrentes do contrato de trabalho relativas ao período de paralisação, o ato unilateral do empregador ofenderá ao dispositivo legal supra-mencionado.

E mais do que isso: **constitui-se, evidentemente, esta ameaça de descontos, em meio de pressão e constrangimento aos grevistas**, por lhes tirar o sustento, o alimento, o meio de prover a própria subsistência, para por fim ao próprio movimento paredista, ou seja, um verdadeiro ato de abuso de poder.

Caye, Neme, Nakada & Silva Advogados Associados - OAB nº 1845

Travessa Francisco Leonardo Truda, nº 98, conjunto 74 - Centro - Porto Alegre/RS - CEP 90010-050

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital nº 302819000 - www.projust.adv.br - CNPJ: 05.114.183/0001-90

Num. f8a4777 - Pág. 9

Número do documento: 14102817045169300000005510196

Délcio Caye	Luis Fernando Cassou	Manoela Ramos
Mauro Neme	Shana Guterres	Priscila Raffainer
Ana Rita Nakada	Sandro Cariboni	Rafaela Gaspary
Cláudio Mika da Silva	Cristian Fabris	Deize Carnelos
	Roberta Possebom	Hélen Vega
		Karine Gularte
		Daniel Freire



Embora não se pretenda aqui neste feito uma decisão quanto ao mérito da questão, o que deverá ser objeto de acordo ou sentença normativa, importa ressaltar que o Judiciário Trabalhista já ultrapassou, há tempos, a idéia de que os dias de greve devem ser obrigatoriamente descontados.

Neste sentido, aponta-se as seguintes decisões do **Tribunal Superior do Trabalho**, bastante atuais, sobre a matéria:

PROC. Nº TST-RODC-1828/2003-000-15-00.4

A C Ó R D ã O :

“2. MÉRITO DO RECURSO

2.1. NÃO-ABUSIVIDADE DA GREVE

Os Sindicatos patronais Suscitantes buscam a reforma da decisão regional para que a greve seja declarada abusiva, porquanto teria sido inviabilizado o acesso às empresas daqueles empregados que não aderiram ao movimento.

Não lhes assiste razão.

O fato narrado que até poderia conduzir à declaração de abusividade da greve (art. 6º, § 3º, da Lei 7.783/1989), caso decorresse de estratégia sistemática capitaneada pelo Sindicato profissional simplesmente não encontra suporte em qualquer elemento de prova nos autos.

Mantenho.

2.2. PAGAMENTO DOS DIAS EM QUE SE DEU A GREVE

Pugnam os Sindicatos patronais Suscitantes pela reforma do v. acórdão regional, a fim de que as Empresas sejam autorizadas a descontar dos salários os dias relativos à paralisação coletiva.

Não assiste razão aos Recorrentes. A meu juízo, o risco de não recebimento de salários é inerente à greve e, em regra, deve ser assumido pelos seus participantes.

Todavia, considerando a recente inclinação da Eg. Seção de Dissídios Coletivos do TST no sentido de determinar a remuneração de todo período de greve, metade mediante compensação de jornada, mesmo se reconhecida a sua abusividade formal (DC 145687/2004-000-00-00, Rel. Min. Antônio Barros Levenhagem, DJ de 28.10.2004), reputo devido o pagamento integral dos dias de paralisação na hipótese dos autos, em que avulta a não-abusividade do movimento paredista.

Mantenho.” – grifo nosso.

Délcio Caye	Luis Fernando Cassou	Manoela Ramos
Mauro Neme	Shana Guterres	Priscila Raffainer
Ana Rita Nakada	Sandro Cariboni	Rafaela Gaspary
Cláudio Mika da Silva	Cristian Fabris	Deize Carnelos
	Roberta Possebom	Hélen Vega
		Karine Gularte
		Daniel Freire



Processo: ED-DC - 145687/2004-000-00-00.0 :

Decisão: I - Por unanimidade: 1) indeferir o pedido do Sindicato dos Bancários de Brasília e Outros de sua inclusão no pólo ativo e o da FENABAN, no pólo passivo do Dissídio Coletivo; 2) julgar procedente, em parte, o Dissídio Coletivo, para conceder as seguintes Cláusulas: 1ª - REAJUSTE SALARIAL - a) Fica concedido à categoria profissional, representada pela suscitante, reajuste de 8,5% (oito e meio por cento) incidente sobre os salários praticados em agosto de 2004. Para os empregados que percebem até R\$1.500,00 (hum mil e quinhentos reais) de salário, já abrangidos o salário e as verbas fixas de natureza salarial, exceto o ATS, será adicionado o valor fixo de R\$30,00 (trinta reais), além do reajuste de 8,5% (oito e meio por cento); b) as verbas de natureza salarial e demais benefícios concedidos à categoria profissional serão corrigidos com o mesmo percentual de 8,5% (oito e meio por cento); c) os pisos salariais serão igualmente corrigidos pelo índice de 8,5% (oito e meio por cento), acrescidos do valor fixo de R\$30,00 (trinta reais); 2ª - DO ABONO SALARIAL - Para os empregados ativos ou afastados por doença, acidente do trabalho e licença maternidade, em 01.09.2004, será concedido um abono único de natureza indenizatória, na vigência desta sentença normativa, desvinculado do salário e de caráter excepcional e transitório, no valor de R\$1.000,00 (hum mil reais), a ser pago até 10 (dez) dias úteis após a publicação desta sentença normativa. Parágrafo único - O abono será pago a todos os empregados com vínculo empregatício com o Banco em 01.09.2004, exceto nas situações de afastamento que impliquem a suspensão do contrato de trabalho ou abandono de emprego, ressalvadas as situações previstas no "caput"; 3ª - VIGÊNCIA - O presente instrumento normativo vigorará no período de 1º de setembro de 2004 a 31 de agosto de 2005. Custas pelo suscitado sobre o valor dado à causa no importe de R\$200,00 (duzentos reais); II - **por maioria, declarar a abusividade formal do movimento paredista, com determinação de retorno imediato e definitivo ao serviço, não havendo qualquer repercussão nos contratos individuais de trabalho, e determinar o pagamento, pelo Banco, de 50% (cinquenta por cento) dos dias de paralisação, e compensação, pelos trabalhadores, dos 50% (cinquenta por cento) restantes, vencido o Exmo. Ministro João Oreste Dalazen, que não declarava a abusividade do movimento grevista.**“ – grifo nosso.

Délcio Caye	Luis Fernando Cassou	Manoela Ramos
Mauro Neme	Shana Guterres	Priscila Raffainer
Ana Rita Nakada	Sandro Cariboni	Rafaela Gaspary
Cláudio Mika da Silva	Cristian Fabris	Deize Carnelos
	Roberta Possebom	Hélen Vega
		Karine Gularte
		Daniel Freire



Portanto, recentes decisões da Justiça do Trabalho brasileira apontam para o pagamento ou compensação (e não desconto) dos dias paralisados, especialmente no caso de greve não julgada abusiva.

Reitera-se, ademais, o relevante aspecto de **não se poder descontar dias parados sem a respectiva declaração judicial de ABUSIVIDADE DA GREVE**. Tal interpretação deflui da letra da Lei nº 7.783/89 (que poderia ser aplicável analogicamente), artigo 7º, que apesar de considerar como de suspensão do contrato de trabalho o período de greve, expressa:

“... devendo as relações obrigacionais durante o período ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.”

O desconto, segundo o mandamento legal, jamais poderá ser feito ao livre alvedrio da parte hipersuficiente na relação de trabalho, razão esta, entre aquelas outras supra-alinhadas, a convencer de que é inadmissível a truculência com a qual se acena o final de negociações.

Neste sentido, já se manifestou o **Supremo Tribunal Federal**, quando do julgamento de Agravo Regimental em Suspensão de Segurança n.º 2061/DF, em despacho da lavra do Exmo. Sr. Ministro Marco Aurélio (então Presidente da Corte):

“Põe-se por terra todo o esforço empreendido em prol da melhor solução para o impasse, quando o certo seria compreender o movimento em suas causas e, na mesa de negociações, suplantar a contenda, cumprindo as partes rever posições extremas assumidas unilateralmente. Em suma, a greve alcança a relação jurídica tal como

Caye, Neme, Nakada & Silva Advogados Associados - OAB nº 1845

Travessa Francisco Leonardo Truda, nº 98, conjunto 74 - Centro - Porto Alegre/RS - CEP 90010-050

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital nº 302819000 - PJE - PIA - CORRÊA RINTO NAKADA - CNPJ: 05.114.183/0001-90

https://pje.trt4.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.jspx?app=206-141028170451693000000005510196

Número do documento: 141028170451693000000005510196

Num. f8a4777 - Pág. 12

Délcio Caye	Luis Fernando Cassou	Manoela Ramos
Mauro Neme	Shana Guterres	Priscila Raffainer
Ana Rita Nakada	Sandro Cariboni	Rafaela Gaspary
Cláudio Mika da Silva	Cristian Fabris	Deize Carnelos
	Roberta Possebom	Hélen Vega
		Karine Gularte
		Daniel Freire



vinha sendo mantida, mesmo porque, em verdadeiro desdobramento, o exercício de um direito constitucional não pode resultar em prejuízo, justamente, do beneficiário, daquele a quem visa a socorrer em oportunidade de impar aflição. **A gravidade dos acontecimentos afigura-se ainda maior quando o ato que obsta a satisfação de prestação alimentícia tem como protagonista o Estado, ente organizacional que deve fugir a radicalismos.** Cabe-lhe, isto sim, zelar pela preservação da ordem natural das coisas, que **não se compatibiliza com deliberação que tem por finalidade colocar de joelhos os servidores, ante o fato de a vida econômica ser impiedosa, nem se coaduna com o rompimento do vínculo mantido.** A greve tem como conseqüência a suspensão dos serviços, mostrando-se ilógico jungi-la - como se fosse fenômeno de mão dupla, como se pudesse ser submetida a uma verdadeira Lei de Talião - ao não-pagamento dos salários, ao afastamento da obrigação de dar, de natureza alimentícia, que é a satisfação dos salários e vencimentos, inconfundível com a obrigação de fazer. A assim não se entender, **estar-se-á negando, repita-se, a partir de um ato de força descomunal, desproporcional, estranho, por completo, ao princípio da razoabilidade, o próprio direito de greve, a eficácia do instituto,** no que voltado a alijar situação discrepante da boa convivência, **na qual a parte economicamente mais forte abandona o campo da racionalidade, do interesse comum e ignora o mandamento constitucional relativo a preservação da dignidade do trabalhador.** Num País que se afirma democrático, e de todo inadmissível que aquele que optou pelo exercício de um direito seja deixado a míngua, para com isso e a partir disso, acuado e incapaz de qualquer reação, aceitar regras que não lhe servem, mas que, diante da falta de alternativas, constarão do .acordo. Vê-se, portanto, o quão impertinente afigura-se a suspensão do pagamento em questão, medida de caráter geral a abranger não só os diretamente ligados no movimento, como também aqueles que, sob o ângulo da mais absoluta conveniência, da solidariedade quase que involuntária, viram-se atingidos pelo episódio. A greve suspende a prestação dos serviços, mas não pode reverter em procedimento que a inviabilize, ou seja, na interrupção do pagamento dos salários e vencimentos. A conseqüência da perda advinda dos dias de paralisação há de ser definida uma vez cessada a greve. Conta-se, para tanto, com o mecanismo dos descontos, a elidir eventual enriquecimento indevido, se é que este, no caso, possa se configurar. **Para a efetividade da garantia constitucional de greve, deve ser mantida a equação inicial, de modo a se confirmar a**

Caye, Neme, Nakada & Silva Advogados Associados - OAB nº 1845

Travessa Francisco Leonardo Truda, nº 98, conjunto 74 - Centro - Porto Alegre/RS - CEP 90010-050

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital nº 302819000. www.projust.adv.br CNPJ: 05.114.183/0001-90

<https://pje.trt4.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.jspx?em=2661462817045169300000005510196>

Num. f8a4777 - Pág. 13

Número do documento: 14102817045169300000005510196

Délcio Caye	Luis Fernando Cassou	Manoela Ramos
Mauro Neme	Shana Guterres	Priscila Raffainer
Ana Rita Nakada	Sandro Cariboni	Rafaela Gaspary
Cláudio Mika da Silva	Cristian Fabris	Deize Carnelos
	Roberta Possebom	Hélen Vega
		Karine Gularte
		Daniel Freire



seriedade que se espera do Estado, sob pena de prevalecer o domínio do irracional, a força pela força. É tempo de considerar que a ferocidade da repressão gera resistências, obstaculizando a negociação própria a boa convivência, a constante homenagem aos parâmetros do Estado Democrático de Direito. **A falta de repasse de verbas as universidades resulta na realização da justiça com as próprias mãos**, na formalização de ato omissivo conflitante com a autonomia administrativa e de gestão financeira prevista no artigo 207 da Constituição Federal, havendo-se o Ministério da Educação no mister de gerenciar as folhas de pagamento do pessoal. Por isso mesmo, a suspensão de ato judicial que garantiu tal repasse não pode ser tida como enquadrável na ordem jurídica em vigor, de vez que antecipa definição que não esta sequer submetida, em ação própria, ao Judiciário. **Assim, descabe potencializar o fato de o direito de greve, assegurado constitucionalmente aos servidores, não se encontrar regulado, mesmo que passados mais de dez anos da promulgação da Carta de 1988. Vale frisar que, enquanto isso não acontece, tem-se não o afastamento, em si, do direito, mas a ausência de balizas que possam, de alguma forma, moldá-lo.** O que cumpre pesar é a inexistência de um dos pressupostos a suspensão da liminar - ameaça de **grave lesão a ordem pública e administrativa**. Aliás, sob esse aspecto, o risco maior, levando-se em conta a busca do entendimento e a autonomia universitária, esta, justamente, na supressão do repasse de verba as universidades. 3. Ante o juízo de retratação, reconsidero a decisão proferida, restabelecendo, por via de consequência, a plena eficácia da liminar deferida pelo Superior Tribunal de Justiça nos autos do Mandado de Segurança n. 7.971-DF. Com isso, arrefecidos os ânimos, aguarda-se a desejável composição de interesses, com a normalização das atividades curriculares. 4. Publique-se. Brasília, 30 de outubro de 2001. Ministro MARCO AURELIO Presidente” . (Grifou-se).

O texto é bastante claro e há de imperar no caso dos autos, no sentido de que, em persistindo alguma dúvida quanto a ser devido ou não o pagamento, que a demandada busque a via judicial própria para permitir-lhe não proceder aos pagamentos, pois é certa a inexistência de preceptivo legal permissor do desconto de salários em razão de greve.

Caye, Neme, Nakada & Silva Advogados Associados - OAB nº 1845

Travessa Francisco Leonardo Truda, nº 98, conjunto 74 - Centro - Porto Alegre/RS - CEP 90010-050

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital nº 30289000 - PJE - PIA - CORRÊA RINTO NAKADA - CNPJ: 05.114.183/0001-90

https://pje.trt4.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.jspx?doc=14102817045169300000005510196

Num. f8a4777 - Pág. 14

Número do documento: 14102817045169300000005510196

Délcio Caye	Luis Fernando Cassou	Manoela Ramos
Mauro Neme	Shana Guterres	Priscila Raffainer
Ana Rita Nakada	Sandro Cariboni	Rafaela Gaspary
Cláudio Mika da Silva	Cristian Fabris	Deize Carnelos
	Roberta Possebom	Hélen Vega
		Karine Gularte
		Daniel Freire



Destarte, em se tratando de paralisação coletiva dos trabalhos, a lei de greve prevê a suspensão dos contratos de trabalho, pelo que, no mínimo, acaso entendido como devido o não pagamento dos dias de paralisação, este deverá ser na qualidade de dias não trabalhados pela suspensão do contrato e jamais como falta injustificada. A diferença não é somente semântica, conquanto na segunda hipótese ocorrem maiores prejuízos ao trabalhador, tais como não pagamento do repouso semanal remunerado, cômputo para o cálculo dos dias de férias e não frequência nas avaliações funcionais, por exemplo. Daí que se reclama, sucessivamente, no mínimo, que o desconto não seja como falta injustificada, vedando-se as conseqüências decorrentes desta.

V. DA INDISPENSABILIDADE DA ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA. NECESSIDADE DE MEDIDA LIMINAR INAUDITA ALTERA PARS

De tudo o que dos autos consta, resta indubitoso que se encontram presentes os pressupostos ensejadores da concessão da antecipação da tutela.

O *periculum in mora* pela evidente proximidade do desconto sobre a remuneração dos substituídos que participam da greve, em curso, dos empregados da demandada, o que implica não só em indevida invasão sobre seus patrimônios jurídicos pessoais, mas sobretudo lesão irreparável de suas sobrevivências e de suas famílias, na medida em que, no mais das vezes, as remunerações dos empregados constituem-se em suas únicas fontes de sustento.

Com efeito, a natureza alimentar dos salários é bastante a permitir o deferimento da liminar. O tipo de demanda que ora se apresenta é daquelas que, em não se concedendo liminar, o objeto já se terá perdido, haja vista que o mês terá passado sem que o valor necessário à manutenção da qualidade de subsistência tenha ingressado no patrimônio financeiro dos substituídos.

Caye, Neme, Nakada & Silva Advogados Associados - OAB nº 1845

Travessa Francisco Leonardo Truda, nº 98, conjunto 74 - Centro - Porto Alegre/RS - CEP 90010-050

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital nº 30289000 - PIRE - PIA - CORRÊA RINTO NAKADA - CNPJ: 05.114.183/0001-90

https://pje.trt4.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.jspx?doc=14102817045169300000005510196

Número do documento: 14102817045169300000005510196

Num. f8a4777 - Pág. 15

Délcio Caye	Luis Fernando Cassou	Manoela Ramos
Mauro Neme	Shana Guterres	Priscila Raffainer
Ana Rita Nakada	Sandro Cariboni	Rafaela Gaspary
Cláudio Mika da Silva	Cristian Fabris	Deize Carnelos
	Roberta Possebom	Hélen Vega
		Karine Gularte
		Daniel Freire



Ressalte-se aqui ainda, que a próxima folha de pagamento deve ser paga até o PRIMEIRO dia de NOVEMBRO, fato que demonstra, uma vez mais, a urgência do deferimento da liminar.

O *fumus boni juris* pela imensas, diversas e profundas lesões à Constituição Federal, aos princípios gerais de direito e à própria Lei nº 7.783/89 consubstanciam.

Trata-se tão somente de buscar provimento jurisdicional para que a CONTAX assegure aos empregados a percepção integral de suas respectivas remunerações, devendo, conforme expresse comando legal, tal questão ser resolvida, na negociação coletiva, por arbitragem ou em eventual Dissídio Coletivo.

Por fim, resta justificar o porquê da concessão da liminar *inaudita altera pars*.

Tal se dá, Excelência, pela proximidade do fechamento da folha de pagamento. Com isso, é indubitável que a abertura de prazo prévio para a empresa **acarretaria a CONCRETUDE DO ATO E A CONSOLIDAÇÃO DAS LESÕES APONTADAS**, restando aos substituídos, então, somente aguardar o moroso rito da reparação para a percepção dos valores que tiverem sido inconstitucionalmente usurpados de suas remunerações.

A clareza dos dispositivos em estudo e o conseqüente corte a ser efetivado pela empresa ré evidenciam, indubitavelmente, o direito dos substituídos. Está cristalino, ante toda a exposição, o **fumus boni juris**, bem como o **periculum in mora**, que a ausência de pagamento gerará inobliterável prejuízo à economia doméstica, ante sua **natureza alimentícia**.

Caye, Neme, Nakada & Silva Advogados Associados - OAB nº 1845

Travessa Francisco Leonardo Truda, nº 98, conjunto 74 - Centro - Porto Alegre/RS - CEP 90010-050

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital nº 302819000. www.projust.adv.br CNPJ: 05.114.183/0001-90

Num. f8a4777 - Pág. 16

Número do documento: 14102817045169300000005510196

Délcio Caye	Luis Fernando Cassou	Manoela Ramos
Mauro Neme	Shana Guterres	Priscila Raffainer
Ana Rita Nakada	Sandro Cariboni	Rafaela Gaspary
Cláudio Mika da Silva	Cristian Fabris	Deize Carnelos
	Roberta Possebom	Hélen Vega
		Karine Gularte
		Daniel Freire



VI. DO PEDIDO

ISSO POSTO, requer o Sindicato:

- A) a concessão, **com URGÊNCIA, já que a próxima folha de pagamento deverá ser paga até o PRIMEIRO dia do mês de NOVEMBRO**, medida liminar, *inaudita altera pars*, antecipatória dos efeitos da tutela, em favor dos substituídos, para **que a reclamada se abstenha de efetuar o desconto dos dias e benefícios (vale-refeição/alimentação), enfim qualquer prejuízo salarial e remuneratório decorrente da deflagração do movimento grevista pelos substituídos**, impedindo, assim, que decorram efeitos financeiros consumando de fato, por ato unilateral, o que a Lei de Greve, por seu artigo 7º, determina que seja objeto de acordo, arbitragem ou decisão judicial, determinando-se, em conseqüência, que seja efetuado o pagamento referente ao mês OUTUBRO de 2014 em sua integralidade, sem quaisquer descontos relativo a greve, assim como nos meses subseqüentes, até a solução do conflito coletivo abstendo-se a demandada de impor aos substituídos qualquer sanção ou restrição em razão da greve até a solução do Dissídio Coletivo de Greve;
- B) em caso de concessão de liminar, determinar, também com URGÊNCIA, seja notificada a demandada, por oficial de justiça plantonista, acerca do conteúdo da liminar concedida na forma da alínea anterior, bem assim da necessidade da adoção de todas as providências tendentes ao seu fiel cumprimento, na sede da demandada informada na inicial;
- C) determinar a citação do demandado, para contestar, querendo, a presente ação, sob as penas da Lei;

Caye, Neme, Nakada & Silva Advogados Associados - OAB nº 1845

Travessa Francisco Leonardo Truda, nº 98, conjunto 74 - Centro - Porto Alegre/RS - CEP 90010-050

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital nº 302819000 - NITA-CORRÊA-PINTO-NAKADA - CNPJ: 05.114.183/0001-90

https://pje.trt4.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.jspx?doc=14102817045169300000005510196

Número do documento: 14102817045169300000005510196

Num. f8a4777 - Pág. 17

Délcio Caye

Luis Fernando Cassou

Manoela Ramos

Mauro Neme

Shana Guterres

Priscila Raffainer

Ana Rita Nakada

Sandro Cariboni

Rafaela Gaspary

Cláudio Mika da Silva

Cristian Fabris

Deize Carnelos

Hélen Vega

Karine Gularte

Daniel Freire



D) aplicação de multa no valor diário de R\$ 100.000,00, ou em valor a ser arbitrado por este MM Juízo, para o caso de descumprimento da decisão;

E) no mérito, JULGAR PROCEDENTES OS PEDIDOS formulados na presente AÇÃO CIVIL COLETIVA, confirmando-se ou concedendo-se, conforme o caso, a tutela antecipatória antes requerida, para o efeito de:

D1) determinar que a demandada abstenha-se, em definitivo, de proceder a quaisquer descontos sobre a remuneração dos substituídos por motivo de participação em greve, até a solução do conflito coletivo;

D2) caso tenham sido levadas a cabo descontos e/ou anotações em registros funcionais, condenar o réu a restituir os valores suprimidos a esse título, com juros e correção monetária.

D3) na inesperada hipótese de ser entendido devido ou legítimo o desconto, que o seja na qualidade de dia não laborado por suspensão do contrato e não como falta injustificada, abstendo-se a empregadora reclamada de considerar assim para os fins de cálculo e pagamento do descanso semanal remunerado, férias, avaliações funcionais, gratificações e quaisquer outros direitos que decorram da frequência do trabalhador.

D4) pagamento de multa no valor diário de R\$ 100.000,00, ou em valor a ser arbitrado por este MM Juízo, para o caso de descumprimento da decisão;

Délcio Caye	Luis Fernando Cassou	Manoela Ramos
Mauro Neme	Shana Guterres	Priscila Raffainer
Ana Rita Nakada	Sandro Cariboni	Rafaela Gaspary
Cláudio Mika da Silva	Cristian Fabris	Deize Carnelos
	Roberta Possebom	Hélen Vega
		Karine Gularte
		Daniel Freire



REQUER, ainda, seja condenado o demandado aos ônus da sucumbência, notadamente custas e honorários advocatícios ou de assistência judiciária, bem como a concessão do benefício da Lei nº 5584/90 ao sindicato autor (credencial anexa), e em benefício dos substituídos.

REQUER a produção de todos os meios de prova em direito admitidos, em especial a documental.

REQUER, finalmente, sejam as intimações expedidas exclusivamente em nome da Dra. Ana Rita Nakada, OAB/RS 40.895.

Dá-se a causa o valor de R\$ 29.000,00 para fins de alçada.

Nestes termos, pede deferimento.

Porto Alegre, 28 de outubro de 2014.

P.p

Ana Rita Nakada, OAB/RS 40.895

Sandro Cariboni, OAB/RS 48.298



TERMO DE PETICIONAMENTO EM PDF

AUTUAÇÃO: [ANA RITA CORREA PINTO NAKADA, SIND DOS TRAB EM EMP DE TELEC E OP MESAS TELEF EST
R G S] x [C O N T A X - M O B I T E L S . A .]

PETICIONANTE: ANA RITA CORREA PINTO NAKADA

Nos termos do artigo 1º do Ato número 423/CSJT/GP/SG, de 12 de novembro de 2013, procedo à juntada, em anexo, de petição em arquivo eletrônico, tipo “Portable Document Format” (.pdf), de qualidade padrão “PDF-A”, nos termos do artigo 1º, § 2º, inciso II, da Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006, e em conformidade com o parágrafo único do artigo 1º. do Ato acima mencionado, sendo que eventuais documentos que a instruem também serão anexados.

28 de outubro de 2014

ANA RITA CORREA PINTO NAKADA