

“Estudo sobre as garantias Relativas ao Exercício da Ação Sindical e à organização dos trabalhadores asseguradas em Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho”

PRODUTO 2:

Relatório conclusivo, contendo as tabelas com a distribuição das cláusulas sindicais contidas nos acordos e convenções coletivas no ano de 2008

Contrato de Prestação de Serviços - OIT / DIEESE

Março de 2010

DIEESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	3
1. METODOLOGIA	5
2. QUADRO DAS GARANTIAS PARA A AÇÃO SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA	9
2.1. Garantias à ação sindical dos trabalhadores	11
2.2. Garantias às entidades sindicais e seus representantes	13
2.3. Garantias relativas à negociação coletiva	15
3. ANEXOS	18
Principais Convenções da OIT sobre a organização sindical e negociação coletiva	19
Temas, grupos e tipos de cláusulas do SACC-DIEESE	22

INTRODUÇÃO

No âmbito internacional, são consideradas práticas antissindicais aquelas que contrariam os direitos expressos nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a liberdade de organização sindical e o direito à negociação coletiva. As Convenções da OIT que tratam diretamente do tema são: Convenções 87 e 98 sobre a liberdade sindical e a negociação coletiva; Convenção 135 sobre a proteção dos representantes sindicais; Convenção 154 sobre o incentivo à negociação coletiva; Convenções 11 e 141 sobre direito de associação dos trabalhadores rurais e seu papel no desenvolvimento econômico e social; e Convenção 151 sobre o direito à organização e negociação coletiva de trabalhadores da função pública. Também pode ser citada a Convenção 158, relativa ao término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, por proibir demissões de trabalhadores em função de sua filiação sindical ou participação em atividades sindicais fora do horário de trabalho, entre outros motivos.

As Convenções da OIT são tratados multilaterais, de caráter normativo, que podem ser ratificadas pelos países membros da Organização. Para seu cumprimento, os países que as ratificam devem adotar medidas legais que assegurem a sua aplicação. Atualmente, o Brasil é signatário de cinco das oito Convenções citadas: as Convenções 11, 98, 135, 141 e 154. As Convenções 87 e 151 não foram ratificadas e a Convenção 158, ratificada em 1995, foi denunciada no ano seguinte¹. Destas, as Convenções 151 e 158 se encontram hoje no Congresso Nacional para apreciação

Em que pesem as proteções legais existentes, diariamente os trabalhadores brasileiros sofrem, com maior ou menor intensidade, impedimentos para o exercício da liberdade sindical e da negociação coletiva. Por essa razão, as centrais sindicais CGTB – Central Geral dos Trabalhadores do Brasil, CTB – Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil, CUT – Central Única dos Trabalhadores, Força Sindical, NCST – Nova Central Sindical de Trabalhadores e UGT – União Geral dos Trabalhadores, com a assessoria técnica do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e apoio do Secretariado de Atividade para os Trabalhadores – ACTRAV/OIT, constituíram o Comando das Centrais para o Combate às Práticas Antissindicais – fórum de discussão, análise e denúncia das práticas antissindicais ocorridas no território nacional.

¹ Um resumo das Convenções citadas e dados sobre sua adoção pelo Brasil são apresentados em quadro específico, anexado ao final do texto.

É possível entender o conceito de práticas antissindicais para além dos parâmetros estabelecidos pelas convenções da OIT e legislação nacional. Em sentido amplo, práticas antissindicais são aquelas que, “direta ou indiretamente, cerceiam, desvirtuam ou impedem a legítima ação sindical em defesa e promoção dos interesses dos trabalhadores”. Contudo, a definição dos atributos da legítima ação sindical e, por conseguinte, de quais práticas devem ser consideradas antissindicais pode variar no tempo e conforme o ator social que o enuncia. Sabe-se que todo conceito é uma construção histórica, fruto de disputas políticas, econômicas ou acadêmicas. Os direitos sociais são um bom exemplo. Um pesquisador que analisasse a história dos direitos sociais observaria na sua gênese os conflitos, dissensos e negociações que assistiram a sua formulação. Por essa razão, é no âmbito das negociações entre empresas e entidades sindicais de trabalhadores que o presente estudo buscará uma concepção viva de práticas antissindicais. Este trabalho tem como objetivo elaborar uma tipologia de cláusulas contra as práticas antissindicais a partir da identificação das principais garantias à ação sindical dos trabalhadores brasileiros e de suas entidades representativas presentes em acordos e convenções coletivas de trabalho registrados no Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletiva do DIEESE (SACC-DIEESE) e também apresentar o nível de disseminação dessas garantias no conjunto dos documentos registrados no sistema para o ano de 2008.

Acrescente-se, por fim, que a história do movimento sindical confunde-se com a história do reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e de sua ampliação. Conhecer a história de lutas do movimento sindical é reconhecer parte da história dos direitos sociais.

1. METODOLOGIA

Para a construção de uma tipologia de cláusulas sobre garantias contra as práticas antissindicais será utilizada a metodologia de registro e análise de cláusulas estabelecida no SACC-DIEESE.

O SACC-DIEESE é um sistema desenvolvido para o cadastramento de documentos que definem as condições de trabalho das diversas categorias profissionais e que resultam das negociações coletivas entre empregados e empregadores ou de decisão da Justiça do Trabalho, incluindo, portanto, acordos coletivos, convenções coletivas e sentenças normativas².

De 1993, ano de implantação do sistema, até 2002, o sistema foi composto por documentos resultantes da negociação coletiva de trabalho de 94 unidades de negociação³ ao ano, que contemplavam, aproximadamente, trinta categorias profissionais – pertencentes aos setores industrial, comercial e de serviços – e catorze Unidades da Federação das regiões Sul, Sudeste, Nordeste e Centro-Oeste. Em 2003, a base de dados do SACC-DIEESE foi ampliada para 220 unidades de negociação ao ano, passando a abranger cerca de cinquenta categorias profissionais em dezoito Unidades da Federação de todas as regiões geográficas do país (Tabela 1). Na ampliação do sistema foram incluídos contratos resultantes de algumas negociações de trabalhadores rurais e de empresas estatais, cujos instrumentos normativos apresentam diferenças significativas em relação aos demais.

A constituição do painel procurou contemplar os acordos e convenções coletivas paradigmáticos para as negociações no Brasil, em nível regional, setorial ou nacional, de forma a permitir a difusão das principais garantias contratuais resultantes desses processos. Isso foi possível graças à estrutura nacional do DIEESE, presente em todas as regiões geográficas do território brasileiro e em entidades sindicais representativas de trabalhadores dos mais diversos setores da economia.

² Acordos coletivos são contratos celebrados entre entidades sindicais representativas de trabalhadores e uma ou mais empresas; convenções coletivas são contratos celebrados entre entidades sindicais representativas de categorias patronais e de trabalhadores e sentenças normativas são o resultado de julgamento de dissídios coletivos pelos tribunais do trabalho. Para efeitos de exposição, serão utilizadas, indistintamente, as expressões: contratos, contratos de trabalho, documentos e instrumentos

³ Por unidade de negociação, entende-se cada núcleo de negociação coletiva entre representantes de trabalhadores e de empregadores, que pretende resultar na regulamentação das condições de remuneração e de trabalho. Para exemplificar, podem-se citar os metalúrgicos do estado de São Paulo, que têm cinco contratos coletivos incluídos no SACC-DIEESE, negociados separadamente por dois grupos de entidades sindicais representativas de trabalhadores com três grupos de entidades sindicais patronais de diferentes sub-ramos da atividade econômica. Quando se tratar da exposição das cláusulas, essas serão tratadas como cinco unidades de negociação.

TABELA 1
Distribuição das unidades de negociação que compõem o painel fixo de negociações do SACC-DIEESE, por setor, atividade econômica e região geográfica

Setor / Atividade Econômica	Região						TOTAL
	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Nacional	
Comércio	1	7	2	5	6	-	21
Atacadista / Varejista	-	-	-	3	-	-	19
Minérios e Derivados de Petróleo	-	-	-	2	-	-	2
Indústria	3	22	7	43	32	5	112
Alimentação	-	1	2	2	7	-	12
Artefatos de Borracha	-	1	-	2	-	-	3
Construção e Mobiliário	-	7	1	5	2	-	15
Extrativa	-	-	-	1	-	1	2
Fiação e Tecelagem	-	4	-	3	4	-	11
Gráfica	-	-	1	2	2	-	5
Metalúrgica	1	1	-	13	7	-	22
Papel	-	1	-	2	1	-	4
Química e Farmacêutica	-	2	-	2	3	1	8
Urbana	2	4	2	7	4	3	22
Vestuário	-	1	1	3	2	-	7
Vidros	-	-	-	1	-	-	1
Rural	1	3	1	2	4	-	11
Serviços	6	15	5	24	16	10	76
Bancários	-	-	-	-	-	3	3
Comunicação	-	3	2	9	5	1	20
Educação	1	2	1	1	2	-	7
Processamento de Dados	1	1	-	2	1	-	7
Saúde	-	2	-	1	2	2	5
Segurança e Vigilância	-	2	1	1	1	-	5
Transporte	3	3	1	5	2	4	18
Turismo e Hospitalidade	1	2	-	5	3	-	11
TOTAL	11	47	15	74	58	15	220

Fonte: DIEESE. SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

Para o tratamento das cláusulas contidas nos instrumentos normativos foi desenvolvida uma metodologia de classificação específica. Nesse sistema, todas as cláusulas constantes de um acordo ou convenção coletiva de uma unidade de negociação pertencente ao painel fixo são cadastradas segundo um modelo próprio de classificação, organizado em três níveis hierárquicos: temas, grupos e tipos de cláusula. Esse modelo permite a comparação de documentos de categorias profissionais diferentes, dado que cláusulas de conteúdos semelhantes são registradas sob um mesmo título (os tipos de cláusulas) e organizadas, segundo proximidade de conteúdo, primeiramente em grupos e, em seguida, em temas. Atualmente, o sistema conta com 222 tipos de cláusula, distribuídos em 33 grupos e 6 grandes temas⁴.

Os temas que organizam a tipologia de cláusulas do SACC-DIEESE são:

⁴ A relação dos temas, grupos e tipos de cláusulas utilizados no SACC-DIEESE é apresentada ao final do texto, na seção dos Anexos.

- **Salário e Remuneração**, que reúne as cláusulas que definem valores, prazos e formas de pagamento de todos os itens remuneratórios do contrato coletivo, tais como reajustes salariais, pisos salariais, salários indiretos, auxílios, adicionais e gratificações.
- **Condições de Trabalho**, que reúne as cláusulas sobre a jornada de trabalho – duração, extensão e critérios para a compensação, por exemplo – e sobre segurança e medicina do trabalho.
- **Relações de Trabalho**, que reúne as cláusulas que regulamentam a relação entre trabalhador e empresa, como contrato de trabalho, critérios para admissão e demissão, situação funcional e normas de pessoal.
- **Relações Sindicais**, que reúne as cláusulas que tratam da relação entre entidades sindicais de trabalhadores e empresas e estabelecem parâmetros e garantias para a ação sindical dos trabalhadores e a negociação coletiva.
- **Gestão e Participação**, que reúne as cláusulas que tratam da participação de trabalhadores e entidades sindicais na gestão das empresas ou na formulação de suas políticas.
- **Normas Específicas de Profissão**, que reúne as cláusulas que preveem normas ou garantias exclusivas a determinadas profissões, tais como trabalhadores rurais, professores, jornalistas e marítimos.

Soma-se a esse modelo hierárquico de classificação de cláusulas do SACC-DIEESE, um modelo flexível de classificação via indexação de conteúdos por meio de palavras-chave. Dentre os diversos empregos que a classificação por palavras-chave permite, o principal é a identificação de questões não redutíveis ao formato de classificação por tipo de cláusula. Por meio desse recurso, por exemplo, é possível identificar as garantias relativas ao trabalho da mulher, sejam elas atinentes a questões salariais, de emprego, saúde ou condições de trabalho, pesquisando cláusulas com palavra-chave “mulher”.

Para a elaboração do quadro das principais garantias contra as práticas antissindicais presentes nos contratos coletivos de trabalho assinados no Brasil foram considerados todos os tipos de cláusulas do SACC-DIEESE que abordam a questão das garantias sindicais aos trabalhadores e suas entidades representativas e sobre o processo de negociação coletiva de trabalho. Foram considerados, portanto, os tipos de cláusulas previstos no tema Relações

Sindicais e os tipos pertencentes aos outros temas, passíveis de serem classificados com as palavras-chave “sindical” (referente à ação sindical dos trabalhadores) e “sindicato” (referente às entidades sindicais de trabalhadores).

Para a determinação do grau de disseminação de cada garantia contra as práticas antissindicais foram considerados todos os acordos e convenções coletivas registrados no SACC-DIEESE em 2008. A escolha desse ano decorre do fato de ser, dentre os últimos, o que apresenta o maior número de negociações do painel registrado. Assim, foram considerados os instrumentos normativos resultantes de 181 negociações coletivas, o que representa 82% do painel fixo do SACC-DIEESE (Tabela 2).

TABELA 2
Número de unidades de negociação com instrumentos normativos registrados no SACC-DIEESE em 2008, por setor e atividade econômica

Setor / Atividade Econômica	Unidades de Negociação		Painel fixo
	Nº	% do painel fixo	
Comércio	20	95,2	21
Atacadista / Varejista	18	94,7	19
Minérios e Derivados de Petróleo	2	100,0	2
Indústria	92	82,1	112
Alimentação	9	75,0	12
Artefatos de Borracha	2	66,7	3
Construção e Mobiliário	13	86,7	15
Extrativa	2	100,0	2
Fiação e Tecelagem	9	81,8	11
Gráfica	5	100,0	5
Metalúrgica	19	86,4	22
Papel	3	75,0	4
Química e Farmacêutica	6	75,0	8
Urbana	19	86,4	22
Vestuário	5	71,4	7
Vidros	0	0,0	1
Rural	6	54,5	11
Serviços	63	82,9	76
Bancários	3	100,0	3
Comunicação	18	90,0	20
Educação	7	100,0	7
Processamento de Dados	6	85,7	7
Saúde	3	60,0	5
Segurança e Vigilância	5	100,0	5
Transporte	13	72,2	18
Turismo e Hospitalidade	8	72,7	11
TOTAL	181	82,3	220

Fonte: DIEESE. SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

2. QUADRO DAS GARANTIAS PARA A AÇÃO SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A primeira etapa do trabalho de elaboração de um quadro de garantias contratuais referentes à ação sindical dos trabalhadores e à negociação coletiva consistiu na apreciação de todos os tipos de cláusulas previstos no Manual de Classificação do SACC-DIEESE e na seleção daquelas cujo registro metodológico previsse alguma garantia diretamente relacionada ao objeto do estudo. Em geral, as cláusulas selecionadas nesta etapa do trabalho pertenciam ao tema Relações Sindicais.

Em seguida, procedeu-se à seleção dos tipos de cláusulas que, embora não estivessem diretamente relacionados ao tema em questão, tratam de garantias que poderiam ser estendidas para o âmbito das relações sindicais. Assim, foram selecionados os tipos de cláusulas que previam garantias contra medidas discriminatórias das empresas em relação aos seus empregados quanto a emprego, remuneração e condições de trabalho, como Isonomia Salarial, Igualdade de Oportunidades e Não Punições, entre outros.

A partir da seleção dos tipos de cláusula, passou-se à organização do material segundo o escopo da garantia, que resultou em um modelo de classificação em três grupos, a saber: garantias à ação sindical dos trabalhadores, garantias às entidades sindicais e seus representantes; e garantias relativas à negociação coletiva, conforme Quadro 1, a seguir.

Nas próximas seções serão apresentadas as principais características de cada grupo, com a descrição dos tipos de cláusulas, e tabelas sobre o nível de disseminação de cada garantia entre os instrumentos normativos registrados no SACC-DIEESE em 2008.

QUADRO 1
Garantias para a ação sindical e negociação coletiva

TIPO	Modalidade	Cláusulas do SACC-DIEESE
Garantias à ação sindical dos trabalhadores	Na contratação	- Preferência a candidatos sindicalizados - Seleção e admissão externa / interna
	Sobre a remuneração	- Isonomia salarial
	Sobre as relações de trabalho em geral	- Assédio moral - Hábeas-Data - Igualdade de oportunidades - Não Punição (por participação de greve) - Promoção - Transferência
	Sobre a jornada de trabalho Outras garantias	- Liberação de empregados para atividades sindicais - Reconhecimento do direito de sindicalização
Garantias às entidades sindicais e seus representantes	Específicas a dirigentes e representantes sindicais	- Associação de funcionários (garantias ao funcionário) - Comissão de fábrica (garantias ao membro da comissão) - Diretor de sindicato - Dirigentes de associações - Estabilidade cipeiros ⁽¹⁾ - Representante sindical (garantias ao representante)
	Acesso à base	- Campanhas de sindicalização - Informe do sindicato - Utilização do espaço e/ou serviço da empresa
	Direito à informação	- Informações sobre acidentes e/ou doenças do trabalho - Informações sobre a empresa - Informações sobre ações judiciais - Informações sobre normas de trabalho - Informações sobre pessoal
	Fiscalização do local de trabalho	- Acesso ao local de trabalho - Fiscalização do Ministério do Trabalho e sindicato
	Assistência à base	- Atestado de médico do sindicato - Ação de cumprimento
	Financiamento	- Contribuição assistencial / confederativa - Contribuição associativa ao sindicato - Contribuição da empresa ao sindicato - Atraso no recolhimento de contribuições ao sindicato
Garantias relativas à negociação coletiva	Fóruns, comissões e outros espaços de negociação	- Acompanhamento do acordo / discussão de assuntos de interesse - Associação de funcionários - Câmaras de entendimento - CIPA - Comissão de fábrica - Comissões de representação - Comissões de saúde - Comissões paritárias - Discussão de assuntos já acordados
	Processo de negociação	- Arbitragem voluntária - Conciliação - Reconhecimento de entidade sindical - Recorrência à SRTE ⁽²⁾ / TRT ⁽³⁾ - Regras de negociação
	Cumprimento de acordos	- Multa por descumprimento de acordo
	Greves	- Dias parados por greve - Procedimentos em greves

Notas: (1) Membro de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA

(2) Superintendência Regional do Trabalho e Emprego

(3) Tribunal Regional do Trabalho

2.1. Garantias à ação sindical dos trabalhadores

Como garantias à ação sindical dos trabalhadores, foram consideradas as cláusulas que visam restringir o poder das empresas para punir ou constranger seus empregados em razão de sua ação ou filiação sindical.

Embora importantes, as garantias para a ação sindical dos trabalhadores não compõem um grupo específico de cláusulas no SACC-DIEESE. São, antes, garantias complementares a cláusulas de escopo mais amplo. Em geral, as garantias à ação sindical dos trabalhadores são observadas em cláusulas pertencentes aos temas Salário e Remuneração (Isonomia Salarial), Relações de Trabalho (critérios para admissão, promoção e transferência de local de trabalho, entre outras) e Condições de Trabalho (basicamente relacionadas à jornada de trabalho, como a liberação para atividade sindical).

As garantias para a ação sindical dos trabalhadores não são muito frequentes nos acordos registrados no SACC-DIEESE. Em 2008, apenas 59 unidades de negociação (33% do total) apresentaram alguma garantia a respeito – a maior parte quanto à liberação de empregados para atividades sindicais (36 negociações). Não houve registro de instrumentos sobre garantias sindicais relativas à Isonomia Salarial, Seleção e Admissão Externa/Interna, Promoção, Igualdade de Oportunidades e Assédio Moral.

TABELA 3
Número e percentual de unidades de negociação com registro de cláusulas com garantias sobre a ação sindical dos trabalhadores no SACC-DIEESE em 2008

Cláusula	Nº	%
Na contratação	17	9,4
Preferência a candidatos sindicalizados / Balcão de empregos	17	9,4
Seleção e admissão externa / interna	0	0,0
Sobre remuneração	0	0,0
Isonomia salarial	0	0,0
Sobre as relações de trabalho em geral	14	7,7
Assédio moral (relacionado à ação sindical do trabalhador)	0	0,0
Habeas-Data	10	5,5
Igualdade de oportunidades	0	0,0
Não punição (por participação em greve)	4	2,2
Promoção	0	0,0
Transferência	1	0,6
Sobre a jornada de trabalho	36	19,9
Liberação de empregados para atividades sindicais	36	19,9
Outras garantias	1	0,6
Reconhecimento do direito de sindicalização	1	0,6
Total	59	32,6

Fonte: DIEESE. SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

A experiência do movimento sindical brasileiro ensina que um dos principais recursos adotados pelas empresas para constranger a ação sindical dos trabalhadores é a ameaça de demissão. Contribui para esse fato a ausência de legislação nacional que coíba a prática da demissão injustificada, salvo a de dirigentes sindicais e outros representantes dos trabalhadores legalmente instituídos. Por essa razão, são mais frequentes cláusulas sobre estabilidade no emprego que reproduzem o direito estabelecido em lei que aquelas referentes ao trabalhador sem esse tipo de vínculo com suas entidades representativas. Ademais, quando observadas, as garantias de estabilidade restringem-se a momentos pontuais da negociação coletiva, como após o encerramento de greves ou assinatura de contratos coletivos, e mediante prazo determinado. No SACC-DIEESE, apenas quatro negociações em 2008 traziam disposições relativas ao tema (não punição por participação em greve).

Outra prática antissindical difundida é a discriminação dos trabalhadores quanto à sua contratação. Nesse sentido, são importantes as negociações que conseguem assegurar garantias que visem à eliminação dessa prática. São dessa natureza as cláusulas que comprometem as empresas a dar preferência à contratação de empregados sindicalizados ou a consultar o balcão de empregos mantido pelas entidades sindicais de trabalhadores.

Também é comum a prática de impedir ou dificultar a realização de atividades sindicais, através do expediente da extensão da jornada ou da não liberação do ponto dos trabalhadores em dias de assembleia da categoria e eleição no sindicato. Por essa razão, algumas categorias profissionais buscam assegurar em seus contratos de trabalho garantias expressas a respeito.

Em certos casos, as ações discriminatórias das empresas podem se dar na forma de retaliações, como a transferência de posto de trabalho ou a não promoção do trabalhador que tiver atuação sindical. A adoção de cláusula sobre os temas representaria importante avanço para a liberdade de ação sindical. Cláusulas de *Hábeas-Data*, que asseguram ao trabalhador o acesso às informações contidas em sua ficha funcional da empresa, também representam uma importante garantia contra possíveis medidas discriminatórias.

Por fim, devem-se destacar algumas práticas antissindicais mais graves, como aquelas que afetam diretamente a saúde do trabalhador, como o assédio moral. No SACC-DIEESE, garantias contra o assédio moral são relativamente novas e ainda pouco difundidas entre as categorias e não houve registro de nenhuma associada às práticas antissindicais.

2.2 Garantias às entidades sindicais e seus representantes

No SACC-DIEESE, o grupo das garantias às entidades sindicais e seus representantes é composto por um conjunto expressivo de cláusulas. Na classificação proposta, elas foram reunidas em seis modalidades, a saber: específicas a dirigentes e outros representantes sindicais; acesso à base; direito à informação; fiscalização do local de trabalho; assistência à base; e financiamento.

Conforme pode ser observado na Tabela 4, a seguir, é possível localizar em quase todas as unidades de negociação ao menos uma garantia relativa ao grupo. No entanto, o nível de disseminação de cada cláusula não corresponde ao do grupo como um todo. Apenas 5 das 23 relacionados estão presentes em mais da metade dos acordos considerados – três referentes a formas de financiamento da entidade sindical, uma referente a informes dos sindicatos e uma referente a garantias a diretor de sindicato.

TABELA 4
Número e percentual de unidades de negociação com registro de cláusulas com garantias às entidades sindicais e seus representantes no SACC-DIEESE em 2008

Cláusula	Nº	%
Específicas a dirigentes e representantes sindicais	137	75,7
Associação de funcionários	1	0,6
Comissão de fábrica	3	1,7
Diretor de sindicato	130	71,8
Dirigentes de associações	0	0,0
Estabilidade a cipeiros	13	7,2
Representante sindical	48	26,5
Acesso à base	132	72,9
Campanhas de sindicalização	50	27,6
Informe do sindicato	121	66,9
Utilização do espaço e/ou serviço da empresa	9	5,0
Direito à informação	103	56,9
Informações sobre acidentes e/ou doenças do trabalho	66	36,3
Informações sobre a empresa	16	8,8
Informações sobre ações judiciais	1	0,6
Informações sobre normas de trabalho	16	8,8
Informações sobre pessoal	65	35,9
Fiscalização do local de trabalho	75	41,4
Acesso ao local de trabalho	68	37,6
Fiscalização do Ministério do Trabalho e sindicato	10	5,5
Assistência à base	89	49,2
Ação de cumprimento	21	11,6
Atestado de médico do sindicato	79	43,6
Financiamento	165	91,2
Contribuição assistencial / confederativa	139	76,8
Contribuição associativa ao sindicato	119	65,7
Contribuição da empresa ao sindicato	26	14,4
Atraso no recolhimento de contribuições ao sindicato	103	56,9
Total	180	99,4

Fonte: DIEESE. SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

As cláusulas relativas a dirigentes e representantes sindicais referem-se, em geral, às garantias de emprego e liberação do trabalho para o exercício da atividade sindical. Desse conjunto, a mais frequente é a que se refere ao diretor de sindicato, o que pode ser explicado, em parte, pela existência de proteção legal à sua a esta atividade, o que facilita sua inserção em acordos e convenções coletivas de trabalho.

O livre acesso à base representa outro elemento importante da negociação de garantias às entidades sindicais de trabalhadores. Fazem parte desse conjunto de garantias as que asseguram a circulação de informes do sindicato dentro da empresa, através da cessão de painéis ou quadros de avisos, e a utilização de espaços e serviços da empresa, como salas, auditórios, serviços de som e de informática, entre outros recursos, para diversas finalidades, tais como a realização de assembléias e eleições sindicais. Outra cláusula importante prevista no SACC-DIEESE diz respeito ao comprometimento das empresas em promover ou facilitar as campanhas de sindicalização das entidades de trabalhadores. Por meio dessas garantias, os sindicatos asseguram não só um importante canal de comunicação com sua base, como também instrumentos para o seu fortalecimento enquanto entidade representativa dos trabalhadores.

O fornecimento de informações das empresas às entidades sindicais de trabalhadores representa outra garantia importante para a ação sindical das entidades de classe dos trabalhadores. No SACC-DIEESE estão previstos cinco tipos de cláusula a respeito, que são:

- Informações sobre normas de trabalho – comunicação ao sindicato sobre as normas de trabalho adotadas pelas empresas
- Informações sobre pessoal – dados sobre número de trabalhadores empregados, registro de admissão e demissão e outros dados funcionais;
- Informações sobre acidentes e doenças do trabalho – comunicação ao sindicato dos casos de acidentes de trabalho ou doenças profissionais ocorridos na empresa;
- Informações sobre a empresa – dados econômicos, financeiros e de produção da empresa; e
- Informações sobre ações judiciais – fornecimento de informações necessárias para facilitar o curso de ações judiciais movidas pelo sindicato

Complementarmente, são observadas cláusulas que reforçam o papel fiscalizador das

entidades sindicais, como acesso de dirigentes sindicais ou médicos do sindicato aos locais de trabalho e fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego promovida pelas entidades sindicais de trabalhadores, com a sua participação ou não.

Ainda foram observadas cláusulas que asseguram a prestação de serviços dos sindicatos junto à base. Destas destacam-se dois tipos principais: as que obrigam as empresas a reconhecer os atestados médicos fornecidos pelos sindicatos ou por convênios mantidos por eles; e as que reconhecem a legitimidade dos sindicatos em ajuizar processos – ajuizamento de ação de cumprimento – independentemente de outorga de poderes dos empregados.

Por fim, são observadas cláusulas que versam sobre o financiamento dos sindicatos, tais como contribuições associativa e assistencial dos trabalhadores, e cláusulas que estabelecem a contribuição patronal aos sindicatos de trabalhadores, geralmente relacionadas a uma finalidade específica, como manutenção de programas de qualificação profissional geridos pelas entidades laborais.

2.3. Garantias relativas à negociação coletiva

As garantias relativas à negociação coletiva compõem o terceiro e último grupo de cláusulas contra as práticas antissindicais. Neste grupo, assim como nos anteriores, partiu-se do suposto que toda cláusula dirigida às entidades sindicais ou à prática sindical pode ser considerada uma garantia contra as práticas antissindicais. Nesse sentido, foram selecionadas para esse grupo não apenas os tipos de cláusulas com garantias substantivas para a negociação coletiva – como os que asseguram a constituição de espaços de negociação –, mas também os mais procedimentais – que tratam dos trâmites de um processo de negociação. No entanto, foram desconsideradas as cláusulas que apenas caracterizam os documentos resultantes da negociação, como abrangência dos instrumentos normativos, vigência e data-base.

As garantias relativas à negociação coletiva foram reunidas em quatro modalidades, a saber: fóruns, comissões e outros espaços de negociação; processo de negociação; cumprimento de acordos; e greves. No SACC-DIEESE, as cláusulas desse grupo estão presentes em quase todos os instrumentos normativos analisados. Porém, quando avaliadas uma a uma, nota-se que, à exceção da cláusula sobre multa por descumprimento de acordo, as demais não são tão difundidas.

TABELA 5
Número e percentual de unidades de negociação com registro de cláusulas com garantias à negociação coletiva registradas no SACC-DIEESE em 2008

Cláusula	Nº	%
Fóruns, comissões e outros espaços de negociação	143	79,0
Acompanhamento do acordo / discussão de assuntos de interesse	56	30,9
Associação de funcionários	1	0,6
Câmaras de entendimento	57	31,5
CIPA	83	45,9
Comissão de fábrica	3	1,7
Comissão paritária	17	9,4
Comissões de representação	48	26,5
Comissões de saúde	29	16,0
Discussão de assuntos já acordados	14	7,7
Processo de negociação	117	64,6
Arbitragem voluntária	2	1,1
Conciliação	28	15,5
Reconhecimento de entidade sindical	8	4,4
Recorrência à SRTE/TRT	74	40,9
Regras de negociação	59	32,6
Cumprimento de acordos	143	79,0
Multa por descumprimento de acordo	143	79,0
Greves	14	7,7
Dias parados por greves	5	2,8
Procedimentos em greves	9	5,0
Total	179	98,9

Fonte: DIEESE. SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

Um dos aspectos importantes da negociação de garantias à negociação coletiva é o da constituição e manutenção de espaços de negociação. Os espaços podem ser permanentes, como o são as comissões de fábrica e associações de funcionários, ou transitórios, como o são, em geral, as comissões temáticas e para acompanhamento de acordos. Sabe-se da grande dificuldade do movimento sindical brasileiro em estabelecer comissões de fábrica ou em local de trabalho, o que pode ser observado pelo pequeno número de unidades de negociação do SACC-DIEESE que acordam cláusulas a respeito. Por essa razão, foram também consideradas as comissões de saúde e Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) como espaços de atuação sindical, uma vez que, embora não sejam propriamente espaços de negociação, na falta desses podem cumprir essa função.

Dentre as garantias específicas ao processo de negociação, há que se destacar as que visam assegurar a sua boa consecução – como o reconhecimento mútuo das partes, a definição de regras para a negociação e compromissos de busca do consenso, mediante

entendimento entre as partes ou através de mediação externa. Não menos importantes são as cláusulas que asseguram sanções quando da inobservância dos acordos. Sem estas, todas as cláusulas acordadas em um instrumento normativo seriam passíveis de descumprimento e o processo de negociação invalidado. Não à toa, as multas por descumprimento de acordo são as mais frequentes deste grupo.

Outra modalidade de garantia à negociação coletiva refere-se à ocorrência de greves, entendidas aqui como etapa do processo de negociação. A esse respeito, estão previstas no SACC-DIEESE cláusulas específicas sobre procedimentos em greves, que vem a ser os compromissos firmados entre empresas e sindicatos quando da deflagração de movimentos paretistas – o que pode assegurar aos trabalhadores uma certa normatividade sobre a reação patronal –, e cláusulas sobre os dias parados por greve. Embora pouco frequentes, o que pode ser explicado pelo fato de serem, na maior parte das vezes, cláusulas acordadas somente quando da ocorrência de greves, são importantes garantias à ação sindical e à negociação coletiva.

3. ANEXOS

Principais Convenções da OIT sobre o a organização sindical e negociação coletiva

CONVENÇÃO	TÍTULO	PRINCIPAIS DIREITOS	ADOÇÃO PELA OIT	SITUAÇÃO NO BRASIL
11	Sobre os direitos de associação e de coligação dos trabalhadores agrícolas	<ul style="list-style-type: none">• Direito de associação e coligação do trabalhador rural idênticos ao dos trabalhadores da indústria.	12 de novembro de 1921	Ratificada e promulgada em 1957
87	Sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical	<ul style="list-style-type: none">• Trabalhadores e entidades patronais têm o direito de constituírem organizações de sua escolha, assim como de se filiarem nessas organizações, sem necessidade de autorização prévia.• Direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente os seus representantes, organizar a sua gestão e a sua atividade e formular o seu programa de ação.• Direito a não sofrer intervenção de autoridades públicas suscetíveis de limitar a liberdade de ação sindical descrita na convenção.• Direito de conformarem-se ou filiarem-se a entidades de grau superior, como federações, confederações e mesmo organizações internacionais de classe.	9 de julho de 1948	Não ratificada
98	Sobre a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva	<ul style="list-style-type: none">• Direito dos trabalhadores de gozar de adequada proteção contra atos de discriminação com relação a seu emprego, em especial quanto à sujeição à condição de que não se filie ou deixe de ser membro de um sindicato, e quanto à demissão ou prejuízo de outra maneira por sua filiação a um sindicato ou por sua participação em atividades sindicais.• Proteção contra atos de ingerência de organizações patronais em organizações de trabalhadores, e destas naquelas, quanto à sua constituição, funcionamento e administração.	1º de julho de 1949	Ratificada em 1952 e promulgada em 1953
135	Relativa aos representantes dos trabalhadores	<ul style="list-style-type: none">• Proteção aos representantes dos trabalhadores nas empresas.• Direito a licenciamento para o exercício de atividades sindicais.• Direito a facilidades nas empresas para o cumprimento rápido e eficiente da função de representante sindical.	23 de junho de 1971	Ratificada em 1990 e promulgada em 1991

CONVENÇÃO	TÍTULO	PRINCIPAIS DIREITOS	ADOÇÃO PELA OIT	SITUAÇÃO NO BRASIL
141	Sobre as organizações de trabalhadores rurais e seu papel no desenvolvimento econômico e social	<ul style="list-style-type: none">• Reconhecimento da importância das organizações dos trabalhadores rurais para o desenvolvimento econômico e social.• Direito de constituírem organizações de sua escolha, assim como de se filiarem nessas organizações, sem necessidade de autorização prévia.• Direito aos princípios da liberdade sindical: organizações deverão ser independentes e de caráter involuntário, e não deverão ser submetidas a qualquer ingerência, coação ou medida repressiva.• Obrigatoriedade do Estado de encorajar a organização de trabalhadores rurais, eliminando os obstáculos que se impõem à sua constituição.	23 de junho de 1975	Ratificada em 1994 e promulgada em 1995
151	Relativa à proteção do direito de organização e aos processos de fixação das condições de trabalho da função pública	<ul style="list-style-type: none">• Estende as garantias previstas nas convenções 98 e 135 para os trabalhadores da administração pública, a saber: proteção contra atos de discriminação que acarretem em violação da liberdade sindical.• Independência das entidades sindicais face às autoridades públicas (financiamento ou ingerência),• Concessão de facilidades ao dirigente para o cumprimento da função de representante sindical, sem prejuízo do funcionamento eficaz da administração pública.• Promoção da negociação das condições de trabalho entre as partes, resolução de conflitos de forma independente e imparcial.	27 de junho de 1978	Não ratificada

CONVENÇÃO	TÍTULO	PRINCIPAIS DIREITOS	ADOÇÃO PELA OIT	SITUAÇÃO NO BRASIL
154	Sobre o incentivo à negociação coletiva	<ul style="list-style-type: none"> • Direito à negociação coletiva a todos os empregadores e todas as categorias trabalhadores, podendo existir modalidades particulares de aplicação do direito aos trabalhadores da administração pública, às forças armadas e à polícia. • Devem ser objetos da negociação coletiva a fixação das condições de trabalho e emprego; a regulação das relações entre empregadores e trabalhadores; e a regulação regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores. • Deve ser estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as partes. • Os órgãos e procedimentos de resolução de conflitos trabalhistas devem contribuir para o estímulo a negociação coletiva. 	19 de junho de 1981	Ratificada em 1992 e promulgada em 1994
158	Sobre término da relação de trabalho por iniciativa do empregador	<ul style="list-style-type: none"> • Exigência de causa justificadora para término de contrato de trabalho, relacionada à capacidade ou comportamento do trabalhador ou baseada em necessidades de funcionamento da empresa. • Dentre os motivos que não constituirão causa justificadora, encontram-se ser filiado a sindicato ou participar de atividade sindical; ser candidato a representante dos trabalhadores ou atuar ou ter atuado nessa qualidade; e apresentar queixa contra o empregador por violações de leis ou regulamentos. • Exigência às empresas de informar as entidades sindicais representativas dos trabalhadores a intenção de demitir um ou parte dos seus empregados, a fim de permitir a averiguação, pela entidade sindical, da legalidade das razões. 	22 de junho de 1982	Ratificada em 1995, promulgada em 1996 e denunciada no mesmo ano

Fonte: OIT; MTE - Ministério do Trabalho e Emprego
 Elaboração: DIEESE

Temas, grupos e tipos de cláusulas do SACC-DIEESE

TEMA: SALÁRIO E REMUNERAÇÃO	
<p>GRUPO: Reajuste / Correção Salarial <i>Escala Móvel</i> <i>Política Salarial</i> <i>Reajuste Proporcional</i> <i>Reajuste Salarial</i></p> <p>GRUPO: Pagamento de Salários <i>Cálculo de Salários</i> <i>Pagamento de Férias</i> <i>Pagamento de Salários</i></p> <p>GRUPO: Salários Indiretos e Auxílios <i>Ajuda de Custo</i> <i>Alimentação</i> <i>Aposentadoria</i> <i>Assistência Médica</i> <i>Auxílio por Dependente Inválido</i> <i>Complementação do Auxílio Doença</i> <i>Correção de Benefícios</i> <i>Creche</i> <i>Educação</i> <i>Empréstimos</i> <i>Habitação</i> <i>Invalidez/ Morte / Seguro de Vida / Auxílio Funeral</i> <i>Maternidade / Natalidade</i> <i>Órgão de Seguridade</i> <i>Outros Auxílios</i> <i>Salário Família</i> <i>Transporte</i></p>	<p>GRUPO: Adicionais e Gratificações <i>Adicional Noturno</i> <i>Adicional ou Gratificação por Função</i> <i>Adicional por Penosidade e/ou Turno</i> <i>Adicional por Tempo de Serviço</i> <i>Adicional por Transferência</i> <i>Décimo Terceiro Salário</i> <i>Gratificação de Férias</i> <i>Hora Extra</i> <i>Licença Prêmio / Ano Sabático</i> <i>Outras Gratificações</i> <i>Participação nos Lucros e/ou Resultados (PLR)</i> <i>Prêmios</i> <i>Repouso Semanal Remunerado</i> <i>Sobreaviso</i></p> <p>GRUPO: Salários Mínimos <i>Piso Salarial</i> <i>Salário Admissão</i> <i>Salário Produção e/ou Tarefa</i> <i>Salário Profissional</i> <i>Salário Substituição</i> <i>Soldada Base</i></p> <p>GRUPO: Equiparação Salarial <i>Extensão de Benefícios</i> <i>Isonomia Salarial</i></p>

TEMA: CONDIÇÕES DE TRABALHO	
<p>GRUPO: Jornada de Trabalho <i>Dia da Categoria</i> <i>Duração e Distribuição da Jornada de Trabalho</i> <i>Faltas</i> <i>Férias</i> <i>Horário de Trabalho</i> <i>Intervalos / Repouso / Alimentação</i> <i>Jornada de Turno / Escala de Revezamento</i> <i>Jornada Mulher / Menor / Estudante</i> <i>Licença Maternidade</i> <i>Prorrogação/Redução com Compensação de Jornada</i> <i>Redução de Jornada com Redução de Salário</i> <i>Redução de Jornada sem Redução de Salário</i></p>	<p>GRUPO: Segurança e Medicina do Trabalho <i>Acompanhamento Acidentado/Portador Doença Prof.</i> <i>Adaptação da Função da Gestante</i> <i>Apuração de Causas de Acidente de Trabalho</i> <i>CIPA</i> <i>Comissões de Saúde</i> <i>Equipamentos de Segurança</i> <i>Estabilidade Cipeiros</i> <i>Exame Médico</i> <i>Insalubridade</i> <i>Local de Trabalho</i> <i>Manutenção de Máquinas e Equipamentos</i> <i>Outras / Saúde</i> <i>Periculosidade</i> <i>Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho</i> <i>Primeiros Socorros</i> <i>Profissionais de Saúde</i> <i>Profissionais de Segurança</i> <i>Readaptação Acidentado / Portador Doença Prof.</i> <i>Uniforme</i></p>

TEMA: RELAÇÕES DE TRABALHO**GRUPO: Processo e Exercício do Trabalho**

*Estágio / Aprendiz / Menores
Inovações Tecnológicas e Organizacionais
Qualificação e Formação Profissional*

GRUPO: Contrato de Trabalho

*Aviso Prévio
Carta de Recomendação
Comprovantes e Recibos de Pagamento
Contrato de Experiência
Contrato Individual de Trabalho
Contrato por Tempo Parcial
Demissão
Documentos Funcionais
FGTS / PIS / PASEP
Mão de Obra Temporária / Terceirização
Readmissão
Seleção e Admissão Externa
Seleção e Admissão Interna
Suspensão do Contrato de Trabalho*

GRUPO: Situação Funcional

*Atribuições da Função
Avaliação de Desempenho / Promoção
Desvio de Função
Plano de Cargos e Salários*

GRUPO: Normas para Contratação de Grupos Específicos

*Deficientes Físicos
Mão de Obra de Faixa Etária Avançada
Mão de Obra Jovem
Mão de Obra Presidiária*

GRUPO: Estabilidade

*Estabilidade Acidentados/Portadores Doenças Prof.
Estabilidade Aposentadoria
Estabilidade Aprendiz
Estabilidade Doenças não Profissionais
Estabilidade Geral
Estabilidade Gestante / Pai Gestante
Estabilidade Serviço Militar
Outras / Estabilidade
Política de Manutenção do Emprego*

GRUPO: Normas de Pessoal

*Assédio Moral
Assédio Sexual
Comunicações aos Empregados
Controle Externo do Trabalho
Dependentes
Ferramentas e Equipamentos de Trabalho
Igualdade de Oportunidades
Licença sem Remuneração
Medidas contra a Violência no Ambiente de Trabalho
Não Punições
Punições
Revista de Pessoal
Transferência de Empregado*

GRUPO: Trabalho Ilegal ou em Condições Degradantes

*Medidas contra a Exploração da Mão de Obra Infantil
Medidas contra a Exploração Sexual
Medidas contra o Trabalho Escravo
Promoção do Trabalho Decente*

TEMA: RELAÇÕES SINDICAIS	
<p>GRUPO: Relação Sindicato / Empresa / Trabalhadores</p> <p><i>Acesso ao Local de Trabalho</i> <i>Atestado de Médico do Sindicato</i> <i>Campanhas de Sindicalização</i> <i>Contribuição Assistencial / Confederativa</i> <i>Contribuição Assistencial Patronal</i> <i>Contribuição Associativa ao Sindicato</i> <i>Contribuição da Empresa ao Sindicato</i> <i>Fiscalização do Ministério do Trabalho e Sindicato</i> <i>Garantias contra Ações Anti-Sindicais</i> <i>Informes do Sindicato</i> <i>Liberação de Empregados para Atividades Sindicais</i> <i>Preferência a Candidatos Sindicalizados</i> <i>Reconhecimento de Entidade Sindical</i> <i>Taxa de Rescisão Contratual</i> <i>Utilização do Espaço e/ou Serviços da Empresa</i></p> <p>GRUPO: Greve</p> <p><i>Dias Parados por Greve</i> <i>Greve Ilegal / Abusiva</i> <i>Greve Legal</i> <i>Procedimentos em Greves</i></p> <p>GRUPO: Representação de Base</p> <p><i>Associação de Funcionários</i> <i>Comissão de Fábrica</i></p> <p><i>Representante Sindical / Comissões de Representação</i></p> <p>GRUPO: Acesso às Informações</p> <p><i>Hábeas-data</i> <i>Informações sobre a Empresa</i> <i>Informações sobre Acidentes/Doenças do Trabalho</i> <i>Informações sobre Ações Judiciais</i> <i>Informações sobre Normas de Trabalho</i> <i>Informações sobre Pessoal</i> <i>Ouvidoria</i></p>	<p>GRUPO: Dirigentes Sindicais</p> <p><i>Diretor de Sindicato</i> <i>Dirigentes de Associações</i></p> <p>GRUPO: Mecanismos de Solução de Conflitos</p> <p><i>Ação de Cumprimento</i> <i>Acompanhamento do Acordo</i> <i>Aprovação do Governo</i> <i>Arbitragem Voluntária</i> <i>Câmaras de Entendimento</i> <i>Conciliação</i> <i>Extinção de Ações Judiciais</i> <i>Liquidação de Ações Trabalhistas</i> <i>Recorrência à DRT / TRT</i></p> <p>GRUPO: Normatização da Negociação</p> <p><i>Apreciação de Propostas Apresentadas pela Empresa</i> <i>Data-Base / Vigência</i> <i>Discussão de Assuntos já Acordados</i> <i>Exclusão / Redução de Conquistas</i> <i>Extensão / Exclusão de Direitos</i> <i>Garantia das Conquistas Anteriores</i> <i>Melhores Condições Contratuais</i> <i>Regras de Negociação</i> <i>Renovação / Rescisão do Acordo</i></p> <p>GRUPO: Descumprimento de Lei ou Normas Acordadas</p> <p><i>Atraso no Pagamento de Décimo Terceiro Salário</i> <i>Atraso no Pagamento de Férias</i> <i>Atraso no Pagamento de Salários</i> <i>Atraso no Pagamento de Verbas Rescisórias</i> <i>Atraso no Recolhimento de Contribuições ao Sindicato</i> <i>Atraso no Registro do Acordo Coletivo</i> <i>Descumprimento de Acordo</i></p>

TEMA: GESTÃO / PARTICIPAÇÃO	
<p>GRUPO: Participação na Direção da Empresa</p> <p><i>Administração / Superintendência</i> <i>Chefias / Cargos de Confiança</i> <i>Direção</i> <i>Direção de Órgãos de Seguridade</i></p> <p>GRUPO: Órgãos de Participação dos Empregados</p> <p><i>CCQ / Organização do Trabalho</i> <i>Comissão Paritária</i> <i>Conselho de Representantes Sindicais</i> <i>Outras Formas de Participação</i></p>	<p>GRUPO: Participação na Política da Empresa</p> <p><i>Normas de Relacionamento com a Sociedade</i> <i>Normas de Relacionamento com Acionistas</i> <i>Normas de Relacionamento com o Governo</i> <i>Participação nas Diretrizes da Empresa</i> <i>Política Administrativa</i> <i>Política da Empresa para Greves e Manifestações</i> <i>Política de Geração de Empregos</i> <i>Política de Pessoal</i> <i>Política de Segurança da Empresa</i> <i>Política Ecológica</i> <i>Política Social da Empresa</i></p>

TEMA: NORMAS ESPECÍFICAS DE PROFISSÕES**GRUPO: Jornalistas / Radialistas**

Código de Ética
Direitos Autorais
Matéria Paga
Utilização de Matérias

GRUPO: Marítimos

Avulsos
Etapa / Pescadores
Serviços de Estiva
Tripulação

GRUPO: Portuários

Guarda Portuária

GRUPO: Profissões Diferenciadas

Normas Específicas de Profissão

GRUPO: Professores

Atividade Extra-Classe
Carga Horária
Contratação por Tempo Determinado
Janelas
Recesso Escolar
Supressão de Disciplinas

GRUPO: Rurais

Comércio no Local de Trabalho
Lei do Sítio

GRUPO: Turismo e Hospitalidade

Gorjeta