

MOBILIZAR PARA CONQUISTAR



NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Informações Gerais

1947
2012
65
ANOS
senge
MINAS GERAIS
Construindo a cidadania

APOIO

 **CREA-MG**
Conselho Regional de Engenharia
e Arquitetura de Minas Gerais

Índice

Apresentação	3
Origens da Negociação Coletiva	5
O que é a Negociação Coletiva	6
Convenção Coletiva X Acordo Coletivo	7
Convenção Coletiva de Trabalho	8
Acordo Coletivo de Trabalho	9
Dissídio Coletivo	10
Data-base	11
Principais datas-base da Engenharia	12
Pauta de Reivindicações	13
Direito de Greve	14
Assembleia Geral	15
Reunião Setorial	17
Contribuições	18
Salário Mínimo Profissional	21
Anexos	
Salário Mínimo Profissional (Lei 4.950-A/66)	22
Constituição Federal - Trechos escolhidos	24
Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - Trechos escolhidos	28
Diretoria do Senge-MG	32
Endereços e telefones úteis	35

Apresentação

A Negociação Coletiva é o objetivo principal do sindicato, conforme art. 8º, inciso VI, da Constituição Federal. O Sindicato de Engenheiros no Estado de Minas Gerais (Senge-MG), enquanto sindicato de profissional liberal, passou a ter, inquestionavelmente, esta responsabilidade após a edição da Lei Federal 7.316/85, que equiparou os sindicatos de profissionais aos sindicatos de categorias profissionais diferenciadas.

Garantir os direitos e conquistas dos engenheiros e engenheiras é o principal objetivo do Senge-MG nas negociações coletivas realizadas durante todo o ano. Ao longo do tempo, com a participação da categoria, o Sindicato tem consolidado e ampliado a sua participação em diversas campanhas que resultaram em convenções e acordos coletivos de trabalho com diversos sindicatos patronais e empresas e instituições públicas e privadas. A atual luta do Sindicato nas mesas de negociação tem sido garantir as conquistas históricas, preservar o valor real dos salários e que os bons resultados alcançados pelas empresas sejam compartilhados pela categoria.

O Senge-MG, também, mantém firme a bandeira do Salário Mínimo Profissional, lutando em todos os níveis para que esta conquista seja respeitada tanto no setor privado, quanto no setor público.

Nesta cartilha, apresentamos os principais conceitos que estão presentes na Negociação Coletiva.

Raul Otávio da Silva Pereira
Presidente do Senge-MG
Gestão 2010-2013

Origens da Negociação Coletiva

A Negociação Coletiva teve origem nos Estados Unidos e na Europa e trouxe várias vantagens tanto para os empregados quanto para os empregadores, tais como:

- para o **empregador** era uma forma pacífica de negociação, sem perigos de ocorrência de greves;
- para o **empregado** era o reconhecimento, pelo empregador, da legitimidade e representatividade do sindicato nas negociações, com a consequente conquista de novos direitos para os trabalhadores;
- para o **Estado** era uma forma de não interferência, em que as próprias partes buscavam a solução de seus conflitos, culminando com um instrumento de paz social.

O que é a Negociação Coletiva

Segundo as convenções nº 151, 154, 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Negociação Coletiva compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte o empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, visando:

1. fixar as condições de trabalho e de emprego;
2. regular as relações entre empregadores e trabalhadores;
3. regular as relações entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

A Negociação Coletiva é, pois, uma forma de ajuste de interesses entre as partes. Trata-se de um procedimento que visa superar divergências entre trabalhadores e empregadores, tendo como resultado final a Convenção Coletiva ou o Acordo Coletivo de Trabalho.

Convenção X Acordo

Nossa legislação procurou diferenciar a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), que é pactuada entre sindicatos, do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), que é realizado entre o sindicato profissional e a empresa ou empresas.

O ponto em comum da Convenção e do Acordo Coletivo é que neles são estipuladas condições de trabalho que serão aplicadas aos contratos individuais dos trabalhadores, tendo, portanto, efeito normativo.

A diferença é que o Acordo Coletivo é feito entre uma ou mais empresas e o sindicato da categoria profissional e a Convenção Coletiva é o pacto realizado entre sindicato da categoria profissional, de um lado, e sindicato da categoria econômica, de outro.



Reunião entre os sindicatos de trabalhadores e a Copasa, em 2011, para a negociação do Acordo Coletivo de Trabalho

Convenção Coletiva de Trabalho

As negociações em nível de categoria resultam em convenções coletivas de trabalho aplicáveis a todos os empregadores e a todos os empregados, sócios ou não dos sindicatos, do setor de atividade em que a negociação se desenvolver.

De acordo com o art. 611 da CLT:

“Convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.”

No Brasil, a expressão convenção coletiva surgiu com o Decreto nº 21.761 de 1932, tendo por base uma lei francesa de 1919, e possuía efeito normativo para toda a categoria profissional e econômica.

Acordo Coletivo de Trabalho

As negociações em nível de empresa resultam em acordos coletivos cujo âmbito de aplicação é menor: é a empresa ou as empresas que participaram da negociação, ou seja, são os pactos entre uma ou mais empresas com o sindicato da categoria profissional, em que são estabelecidas condições de trabalho, aplicáveis a essas empresas.

Nos termos do § 1º do art. 611 da CLT:

“É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.”

A Constituição de 1988, art. 7º, 8º e 114º reconhece não apenas as Convenções Coletivas, mas também os Acordos Coletivos de Trabalho. As Constituições anteriores reconheciam apenas as Convenções Coletivas, porém, os acordos já aconteciam, na prática, desde o decreto nº 229 de 1967.

Dissídio Coletivo

É o processo que julga a negociação coletiva de trabalho, quando frustradas as negociações. O processo é judicial, da competência do Tribunal Regional do Trabalho (TRT), se tratar de empresa regional, e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), se for empresa de âmbito interestadual ou nacional.

O termo Dissídio Coletivo muitas vezes é usado erroneamente para se referir à data-base. O Dissídio só ocorre quando não há possibilidade de acordo até a data-base entre as partes, ou seja, patrões e trabalhadores, levando a questão à Justiça do Trabalho, conforme art. 114º, § 1º e 2º, da CF.

Sendo o processo levado a julgamento, caberá à Justiça do Trabalho promulgar uma sentença normativa que terá vigência em lugar do acordo. Na Assembleia em que se aprova a pauta de reivindicações, geralmente também se aprova a autorização para a instauração de dissídio coletivo na Justiça do Trabalho, caso este venha a ser necessário.

Sentença Normativa de Trabalho

É o instrumento normativo substitutivo do acordo ou convenção coletiva, quando a negociação é frustrada e a questão é decidida em processo de dissídio coletivo.



Audiência de conciliação no TRT-MG

Data-base

No Brasil, data-base refere-se à data de início da vigência do ACT ou CCT, que pode ter duração de 1 ou, no máximo, 2 anos, conforme Art. 614, § 3º da CLT. No período que antecede a data-base, patrões e empregados, representados pelos sindicatos, se reúnem para repactuar os termos dos seus contratos coletivos de trabalho. Nesta época, os trabalhadores podem, de maneira coletiva através do sindicato, reivindicar a revisão de salário para repor as perdas inflacionárias, a manutenção de determinadas cláusulas do acordo, além de incluir novas cláusulas.

Por serem fruto de acordo entre as partes (patrões e empregados), as data-base podem variar conforme a categoria profissional, caindo sempre no dia 1º de cada mês. O trabalhador pode se informar sobre qual é a data-base de sua categoria no Senge-MG.

A data-base de uma categoria também serve como momento de início da aquisição dos direitos trabalhistas decorrentes de um acordo ou convenção coletivos. Por exemplo, se uma determinada categoria tem data-base em 1º maio, mas os patrões e empregados desta categoria só fecham o acordo em novembro, os direitos acordados deverão ser cumpridos de forma retroativa, contando a partir do momento da data-base, neste caso, a partir do dia 1º de maio. Isso evita que o empregador tente adiar ao máximo o acordo. Mesmo que o acordo demore a sair, seus efeitos devem incidir sobre tempo pretérito.

Principais datas-base da Engenharia

EMPRESA/SINDICATO	DATA-BASE	RAMO ATIVIDADE	PERÍODO AGE's	PERÍODO NEGOCIAÇÃO
SINDUSCON-JF	1º ABR	CONS. CIVIL	01 A 28 FEV	01/MAR A 01/ABR
BHTRANS	1º MAI	PÚBL. MUNICIPAL	01 A 31 MAR	01/ABR A 01/MAI
COPASA	1º MAI	ÁGUA / ESGOTO	01 A 31 MAR	01/ABR A 01/MAI
COPASA PREVIMINAS	1º MAI	ÁGUA / ESGOTO	01 A 31 MAR	01/ABR A 01/MAI
EMATER	1º MAI	PÚBL. MUNICIPAL	01 A 31 MAR	01/ABR A 01/MAI
PBH - URBEL	1º MAI	PÚBL. MUNICIPAL	01 A 31 MAR	01/ABR A 01/MAI
PREF. JUIZ DE FORA	1º MAI	PÚBL. MUNICIPAL	01 A 31 MAR	01/ABR A 01/MAI
SINAENCO	1º MAI	ENG. CONSULTIVA	01 A 31 MAR	01/ABR A 01/MAI
FIEMG	1º OUT	METALÚRGICO	01 A 30 AGO	01/SET A 01/OUT
CEMIG	1º NOV	IND. ENERGÉTICA	01 A 30 SET	01/OUT A 01/NOV
FURNAS	1º NOV	IND. ENERGÉTICA	01 A 30 SET	01/OUT A 01/NOV
GERDAU AÇOMINAS	1º NOV	SIDERURGIA	01 A 30 SET	01/OUT A 01/NOV
GERDAU AÇOMINAS PREVIDÊNCIA	1º NOV	SIDERURGIA	01 A 30 SET	01/OUT A 01/NOV
SICEPOT-MG	1º NOV	CONS. PESADA	01 A 30 SET	01/OUT A 01/NOV
SINDUSCON-MG	1º NOV	CONS. CIVIL	01 A 30 SET	01/OUT A 01/NOV
GASMIG	1º DEZ	DIST. DE GÁS	01 A 31 OUT	01/NOV A 01/DEZ

Pauta de Reivindicações

A Pauta de Reivindicações é o documento que contém a proposta de modificação e inserção de cláusulas no Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, devendo ser enviada às empresas 60 dias antes da data-base. A Pauta de Reivindicações é construída a partir de Assembleias feitas entre os trabalhadores.

A Pauta de Reivindicações serve para nortear as negociações entre Sindicato e Empresa, que poderá resultar no ACT ou CCT, além de exprimir os anseios da categoria representada. Quanto maior a participação dos trabalhadores na elaboração da pauta, maior a possibilidade de ela efetivamente representar seus anseios.



A assembleia é o órgão máximo de deliberação nas negociações coletivas: define a pauta de reivindicações e aprova o acordo ou convenção coletiva de trabalho (Foto: AGE dos engenheiros da Cemig)

Direito de Greve

Garantido no Brasil pela Constituição Federal de 1988, o direito de greve consiste em reconhecer, em benefício dos trabalhadores, o direito de paralisar suas atividades visando que o prejuízo imposto ao patrão equilibre as forças no curso da negociação coletiva de trabalho.

Lei de Greve

A lei 7.783 de 1989, ou Lei de Greve, dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais e regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Isso na teoria. Na prática, a lei 7.789/89 restringe o exercício da greve, uma vez que institui limites para esta atividade em serviços essenciais.

Art. 11. Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Parágrafo único. São necessidades inadiáveis, da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.



Trabalhadores da Copasa em greve - 2011

Assembleia Geral

Conforme Artigo 13º, do Estatuto do Senge-MG, a Assembleia Geral é o órgão soberano do Sindicato e tem entre as suas atribuições:

- fixar as contribuições, anuidades e/ou mensalidades, formas de pagamento e cobrança;
- definir a pauta de reivindicações e o processo de renovação dos instrumentos normativos de trabalho;
- decidir sobre a deflagração de greves gerais ou setorializadas por empresa, e os interesses a serem defendidos por este meio, dentre outros deveres do Sindicato.

Convocação pela Diretoria Executiva

As assembleias gerais, ordinárias e extraordinárias são convocadas pela Diretoria Executiva. Estas assembleias poderão ser amplas ou restritas à parcela da categoria e sua convocação deverá ser através de edital publicado em jornal de grande circulação ou em veículo de comunicação próprio do Sindicato, garantindo-se que, na medida do possível, sejam informados todos os locais de trabalho. As assembleias devem ser dirigidas por membro da Diretoria Executiva do Sindicato, ou quem por ela for designado.

As Assembleias convocadas para votação de pauta de reivindicações, autorização para negociação coletiva de trabalho e/ou instauração de Dissídio Coletivo, e para deliberarem sobre deflagração de greve, serão insta-

ladas com quorum de 50% (cinquenta por cento) dos associados em geral ou 50% (cinquenta por cento) dos associados na empresa ou empresas, a cujo quadro se restrinja o âmbito das deliberações, em primeira convocação e, em segunda convocação, uma hora depois, com qualquer número de interessados.

Compreende-se como interessados, os trabalhadores da categoria profissional representada que, trabalhando sob vínculo empregatício em qualquer empresa ou entidade jurídica, no caso das assembléias de caráter geral, ou os profissionais empregados da empresa ou empresas, a cujo âmbito se restrinja o alcance das deliberações da assembleia, no caso de assembleias gerais setorializadas.

Convocação pelos associados

Os Associados também podem, de acordo com o disposto no artigo 8º, inciso V, do Estatuto do Senge-MG, requerer, mediante justificativa e com o mínimo de 10% dos associados quites da categoria como um todo ou 50% dos associados quites por empresa, a convocação de Assembleia Geral Extraordinária. Neste caso, o requerimento deverá especificar seus objetivos e fundamentos estatutários, sob pena de ser indeferido de pleno pela Diretoria Executiva, sendo vedada a convocação para tratar de matéria que tenha sido objeto de deliberação anterior pela Assembleia Geral. A Assembleia Geral Extraordinária convocada desta forma somente se instalará com a presença obrigatória de 2/3 (dois terços) dos solicitantes. A Assembleia Geral Extraordinária convocada na forma do inciso V deste artigo somente se instalará com a presença obrigatória de 2/3 (dois terços) dos solicitantes, sendo vedada a convocação para tratar de matéria que tenha sido objeto de deliberação anterior pela Assembleia Geral.

Reunião Setorial

Reunião setorial é aquela realizada especificamente com os trabalhadores de um setor da empresa/entidade.

A reunião setorial serve como local para que os trabalhadores possam discutir sobre o andamento das campanhas/negociações e discutir sobre qualquer outra questão de interesse da categoria. Além disso, a reunião setorial é um instrumento utilizado pelo sindicato para captar as opiniões dos trabalhadores que está representando sobre os avanços e/ou retrocessos conseguidos até determinado ponto do processo de negociação. Diferentemente da assembleia, a reunião setorial não tem caráter deliberativo.



Engenheiros da Cemig participam de reunião setorial na sede do Senge-MG, para discutir os caminhos da campanha salarial

Contribuições

Para que o Senge-MG possa funcionar em sua capacidade máxima e possa, dessa forma, atuar nas negociações coletivas que envolvem os profissionais da engenharia e lutar para garantir direitos e manter conquistas, ele depende da contribuição de cada engenheiro e engenheira.

Atualmente, existem três tipos de contribuição que são de natureza distinta. São elas: a Contribuição Sindical, a Anuidade Social e a Contribuição Negocial.

Contribuição Sindical

O Imposto Sindical, criado e instituído pelo decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passou a ser denominado de Contribuição Sindical pelo decreto-lei nº 27 de 14 de novembro de 1966 e está previsto nos artigos 578 e 580 da CLT. A Contribuição Sindical é uma obrigação devida por todos que integram uma categoria econômica, profissional ou de uma profissão liberal, em favor da entidade sindical representativa da mesma categoria ou profissão. A Nota Técnica nº 11/2010/SRT do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE esclarece que o valor da Contribuição Sindical devida por todos os trabalhadores, inclusive o profissional liberal, entre eles, os engenheiros, é o equivalente a um dia de salário a ser descontado no mês de março de cada ano.

A Contribuição Sindical tem caráter tributário e é obrigatória, independente da filiação ao Sindicato ou da vontade dos contribuintes. Ela é reco-

lhida mediante GRCS (Guia de Recolhimento de Contribuição Sindical) fornecida pelas entidades sindicais ou é descontada em folha, pelas empresas. De acordo com os art. 588 e 589 da CLT, a quantia arrecadada é dividida da seguinte forma: 60% é destinado ao sindicato, 15% à Federação, 5% à Confederação, 10% à central sindical a que a entidade é filiada e 10% é destinado à Conta Especial Empregos e Salários (CEES) do Ministério do Trabalho e Emprego.

Contribuição Negocial

A Contribuição Negocial, também conhecida como Desconto Negocial ou Contribuição de Fortalecimento Sindical, é opcional e deve ser aprovada em Assembleia Geral. Não pode ser superior a 3,3% da remuneração total mensal e está prevista no inciso IV do art. 8º da Constituição Federal. Essa contribuição é destinada a auxiliar financeiramente as entidades sindicais e advém de cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa e constitui um dever dos profissionais pertencentes à categoria em razão de custos despendidos para a conquista dos benefícios nas negociações coletivas.

No entanto, os trabalhadores têm direito à oposição ao desconto desta contribuição. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o trabalhador deve ter um prazo de no mínimo 15 dias após o registro do acordo ou convenção no MTE para se opor ao desconto em seu contra-cheque. A oposição deve ser feita através de envio de carta manuscrita ao sindicato representativo informando a sua discordância com relação ao desconto negocial. O sindicato, por sua vez, deve informar à empresa a relação dos trabalhadores que não concordaram com o referido desconto, devendo

a empresa efetuar o desconto somente daqueles trabalhadores que não enviaram sua oposição.

Anuidade Social

Para os fins legais, os sindicatos se equivalem às associações civis sem fins lucrativos. Como associações, são formados por um quadro de filiados, que contribuem, por adesão livre e espontânea, com mensalidades ou anuidades para a manutenção da estrutura sindical, cujos valores e forma de cobrança são definidos em Assembleia Geral do sindicato.

A Contribuição Social ou Anuidade Social, no caso do Senge-MG, é a contribuição que os engenheiros e engenheiras pagam, anualmente, quando se tornam associados ao Senge-MG, por sua livre opção. O valor dessa contribuição é definido anualmente, em Assembleia Geral Extraordinária (AGE), realizada pelo Sindicato, e divulgado posteriormente pelo Senge-MG.



O presidente do Senge-MG, Raul Otávio, entrega iPad da promoção Anuidade Social Premiada de 2011 ao engenheiro sorteado, Mário César de Sá Horta

Salário Mínimo Profissional

Uma das principais bandeiras de luta do Senge-MG durante as negociações coletivas das quais participa é o cumprimento da Lei 4.950-A, de 1966 (anexo), que institui o Salário Mínimo Profissional para diversas categorias, entre elas a dos engenheiros. A lei determina que sejam pagos 8,5 salários mínimos para os engenheiros e engenheiras que tiverem uma jornada de trabalho diária de 8 horas. Para uma jornada de 7 horas, o piso salarial deve ser de 7,25 salários mínimos e para uma jornada de 6 horas devem ser pagos 6 salários mínimos. Abaixo de 6 horas, o piso deve ser proporcional ao número de horas trabalhadas diariamente.

Engenheiros e engenheiras que recebem salário inferior ao piso estabelecido pela lei podem denunciar a empresa contratante entrando em contato com o Senge-MG pelos telefones (31)3271-7355 ou 0800-283-1451. A denúncia é feita de forma anônima.

Tabela para cálculo do Salário Mínimo Profissional

DIFERENTES JORNADAS DE TRABALHO TRABALHO DIÁRIO DIURNO		
6 HORAS	7 HORAS	8 HORAS
6 SALÁRIOS MÍNIMOS	7,25 SALÁRIOS MÍNIMOS	8,50 SALÁRIOS MÍNIMOS

Anexos

Salário Mínimo Profissional (Lei 4.950-A/66)

Dispõe sobre a remuneração de profissionais diplomados em Engenharia, Química, Arquitetura, Agronomia e Veterinária.

Faço saber que o Congresso Nacional aprovou e manteve, após veto presidencial, e eu, Auro Moura Andrade, Presidente do Senado Federal de acordo com o disposto no § 4º, do art. 70, da Constituição Federal, promulgo a seguinte lei:

Art. 1º O salário mínimo dos diplomados pelos cursos regulares superiores mantidos pelas Escolas de Engenharia, de Química, de Arquitetura, de Agronomia e de Veterinária é fixado pela presente lei.

Art. 2º O salário mínimo fixado pela presente lei é a remuneração mínima obrigatória por serviços prestados pelos profissionais definidos no art. 1º, com relação de emprego ou função, qualquer que seja a fonte pagadora.

Art. 3º Para os efeitos desta lei as atividades ou tarefas desempenhadas pelos profissionais enumerados no art. 1º são classificadas em:

- a) atividades ou tarefas com exigência de 6 (seis) horas diárias de serviço;
- b) atividades ou tarefas com exigência de mais de 6 (seis) horas diárias de serviço.

Parágrafo único. A jornada de trabalho é a fixada no contrato de trabalho ou determinação legal vigente.

Art. 4º Para os efeitos desta lei os profissionais citados no art. 1º são classificados em:

- a) diplomados pelos cursos regulares superiores mantidos pelas Escolas de Engenharia, de Química, de Arquitetura, de Agronomia e de Veterinária com curso universitário de 4 (quatro) anos ou mais.

b) diplomados pelos cursos regulares superiores mantidos pelas Escolas de Engenharia, de Química, de Arquitetura, de Agronomia e de Veterinária com curso universitário de menos de 4 (quatro) anos.

Art. 5º Para a execução das atividades e tarefas classificadas na alínea “a” do art. 3º fica fixado o salário-base mínimo de 6 (seis) vezes o maior salário-mínimo comum vigente no País, para os profissionais relacionados na alínea “a”, do art. 4º e de 5 (cinco) vezes o maior salário-mínimo comum vigente no País, para os profissionais da alínea “b” do art. 4º.

Art. 6º Para a execução de atividades e tarefas classificadas na alínea “b”, do art. 3º, a fixação do salário-base mínimo será feita tomando-se por base o custo da hora fixado no art. 5º desta lei, acrescidas de 25% (vinte e cinco por cento) as horas excedentes das 6 (seis) diárias de serviço.

Art. 7º A remuneração do trabalho noturno será feita na base da remuneração do trabalho diurno, acrescida de 25% (vinte e cinco por cento).

Art. 8º Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, 22 de abril de 1966; 145º da Independência e 78º da República.

AURO MOURA ANDRADE - Presidente do Senado Federal.

(1) - NOTA - O Congresso Nacional, após veto presidencial, manteve o art. 82 da lei nº 5.194, de 24 de dezembro de 1966 (D.O. 27-12-1967), cuja redação é a seguinte: “Art. 82. As remunerações iniciais dos engenheiros, arquitetos e engenheiros-agrônomo, qualquer que seja a fonte pagadora, não poderão ser inferiores a 6 (seis) vezes o salário-mínimo da respectiva região”. As partes mantidas foram publicadas no “Diário Oficial” da União de 24-4-1967. - Os engenheiros de operação foram incluídos no âmbito desta lei por força do disposto no decreto-lei nº 241, de 28 de fevereiro de 1967 (D.O, 28-2-1967).

- A resolução nº 12/71, do Senado Federal, suspendeu, por inconstitucionalidade, a execução da lei nº 4.950-A em relação aos servidores públicos sujeitos ao regime estatutário (D.O 8-6-1971).

Constituição Federal

DOS DIREITOS SOCIAIS

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

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

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

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

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

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

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

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

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

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

- XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;
- XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
- XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
- XXIV - aposentadoria;
- XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;
- XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

a) (Revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25.05.00).

b) (Revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25.05.00).

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

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

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

DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

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

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

DOS TRIBUNAIS E JUÍZES DO TRABALHO

Art. 114 - Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

§ 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º - Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.

Consolidação das Leis do Trabalho - CLT

DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Da Fixação e do Recolhimento da Contribuição Sindical

Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de “contribuição sindical”, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo.

Art. 579. A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do Sindicato representativo da mesma categoria ou profissão, ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591.

Art. 580. A contribuição sindical será recolhida, de uma só vez, anualmente, e consistirá:

- I - Na importância correspondente à remuneração de 1 (um) dia de trabalho, para os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração;
- II - Para os agentes ou trabalhadores autônomos e para os profissionais liberais, numa importância correspondente a 30% (trinta por cento) do maior valor-de-referência fixado pelo Poder Executivo, vigente à época em que é devida a contribuição sindical, arredondada para Cr\$ 1,00 (um cruzeiro) a fração porventura existente;

III - Para os empregadores, numa importância proporcional ao capital social da firma ou empresa, registrado nas respectivas Juntas Comerciais ou órgãos equivalentes, mediante a aplicação de alíquotas, conforme a seguinte Tabela progressiva.

Classes de Capital	Alíquota %
1. Até 150 vezes o maior valor-de-referência.....	0,8%
2. Acima de 150, até 1.500 vezes o maior valor-de-referência.....	0,2%
3. Acima de 1.500, até 150.000 vezes o maior valor-de-referência.....	0,1%
4. Acima de 150.000, até 800.000 vezes o maior valor-de-referência.....	0,02%

§ 1º A contribuição sindical prevista na Tabela constante do item III deste artigo corresponderá à soma da aplicação das alíquotas sobre a porção do capital distribuído em cada classe, observados os respectivos limites.

§ 2º Para efeito do cálculo de que trata a Tabela progressiva inserta no item III, deste artigo, considerar-se-á o valor-de-referência fixado pelo Poder Executivo, vigente à data de competência da contribuição, arredondando-se para Cr\$ 1,00 (um cruzeiro) a fração porventura existente.

§ 3º É fixado em 60% (sessenta por cento) do maior valor-de-referência, a que alude o parágrafo anterior, a contribuição mínima devida pelos empregadores, independentemente do capital social da firma ou empresa, ficando, do mesmo modo, estabelecido o capital equivalente a 800.000 (oitocentos mil) vezes o maior valor-de-referência, para efeito do cálculo da contribuição máxima, respeitada a Tabela progressiva constante do item III.

§ 4º Os agentes ou trabalhadores autônomos e os profissionais liberais, organizados em firma ou empresa, com capital social registrado, recolherão a con-

tribuição sindical de acordo com a Tabela progressiva a que se refere o item III.

§ 5º As entidades ou instituições que não estejam obrigadas ao registro de capital social considerarão como capital, para efeito do cálculo de que trata a Tabela progressiva constante do item III deste artigo, o valor resultante da aplicação do percentual de 40% (quarenta por cento) sobre o movimento econômico registrado no exercício imediatamente anterior, do que darão conhecimento à respectiva entidade sindical ou a Delegacia Regional do Trabalho, observados os limites estabelecidos no § 3º deste artigo.

§ 6º Excluem-se da regra do § 5º as entidades ou instituições que comprovarem, através de requerimento dirigido ao Ministério do Trabalho, que não exercem atividade econômica com fins lucrativos.

Art. 588. A Caixa Econômica Federal manterá conta corrente intitulada “Depósitos da Arrecadação da Contribuição Sindical”, em nome de cada uma das entidades sindicais beneficiadas, cabendo ao Ministério do Trabalho cientificá-la das ocorrências pertinentes à vida administrativa dessas entidades.

§ 1º Os saques na conta corrente referida no caput deste artigo far-se-ão mediante ordem bancária ou cheque com as assinaturas conjuntas do Presidente e do Tesoureiro da entidade sindical.

§ 2º A Caixa Econômica Federal remeterá, mensalmente, a cada entidade sindical, um extrato da respectiva conta corrente, e, quando solicitado, aos órgãos do Ministério do Trabalho.

Art. 589. Da importância da arrecadação da contribuição sindical serão feitos os seguintes créditos pela Caixa Econômica Federal, na forma das instruções que forem expedidas pelo Ministro do Trabalho.

I - 5% (cinco por cento) para a Confederação correspondente;

II – 10% para a CUT;

III – 10% para o Ministério do Trabalho e Emprego;

IV - 15% (quinze por cento) para a Federação;
V - 60% (sessenta por cento) para o Sindicato respectivo.

DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

Art. 614. Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho nos demais casos.

§ 1º As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo.

§ 2º As cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixadas de modo visível, pelos Sindicatos convenientes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo.

§ 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos.

Diretoria do Senge-MG

Gestão 2010/2013

DIRETORIA EXECUTIVA

Presidente: Raul Otávio da Silva Pereira

1º Vice-Presidente: Krisdany Vinícius Santos de Magalhães Cavalcante

2º Vice-presidente: Nilo Sérgio Gomes

1º Tesoureiro: Antônio Iatesta

2ª Tesoureira: Glauci Any Gonçalves Macedo

Secretário Geral: Rubens Martins Moreira

1º Secretário: Fátima Regina Rêlo Costa

DIRETORIAS DEPARTAMENTAIS

Diretor de Aposentados: Wanderley Acosta Rodrigues

Diretor de Ciência e Tecnologia: Anderson Silva de Aguiar

Diretor de Assuntos Comunitários: Anderson Luiz de Figueiredo

Diretor de Imprensa: Tércio de Sales Moraes

Diretor Administrativo: Cláudio Neto Fonseca

Diretora de Assuntos Jurídicos: Gabriele Rodrigues Cabral

Diretor Saúde e Segurança do Trabalhador: Gilmar Cortês Sálvio Santana

Diretor de Relações Intersindicais: José Flávio Gomes

Diretor Negociações Coletivas: Júlio César de Lima

Diretor de Interiorização: Pedrinho da Mata

Diretor Sócio-econômico: Sérgio Teixeira Soares

Diretor de Promoções Culturais: Antonio José Betel Ribeiro Gomes

DIRETORIA REGIONAL NORTE NORDESTE

Diretor Administrativo: Antônio Carlos Souza

Diretores Regionais: Anildes Lopes Evangelista, Guilherme Augusto Guimarães Oliveira, Jessé Joel de Lima, João Gilberto de Souza Ribeiro, Rômulo Buldrini Filogônio

DIRETORIA REGIONAL SUL

Diretor Administrativo: Fernando de Barros Magalhães

Diretores Regionais: Antônio Azevedo, Arnaldo Rezende de Assis, Carlos José Rosa, Gladyston Rodrigues Carvalho, Nelson Gonçalves Filho, Nelson Benedito Franco, Ney Lopes Procópio, Robson Monte Raso Braga

DIRETORIA REGIONAL ZONA DA MATA

Diretor Administrativo: João Vieira de Queiroz Neto

Diretores Regionais: Sílvio Rogério Fernandes, Carlos Alberto de Oliveira Joppert, Eduardo Barbosa Monteiro de Castro, Francisco de Paula Lima Netto, Maria Angélica Arantes de Aguiar Abreu, Paulo César de Lima

DIRETORIA REGIONAL TRIÂNGULO

Diretor Administrativo: Élcio Barreto Borges

Diretores Regionais: Ismael Figueiredo Dias da Costa Cunha, Antônio Borges Resende, Jean Marcus Ribeiro, João Carlos Moreira Gomes, Marco Túlio Marques Machado, Luciano Lopes Veludo, Clóvis Scherner, Wilton Freitas Mendes, Norberto Carlos Nunes de Paula

DIRETORIA REGIONAL VALE DO AÇO

Diretor Administrativo: José Couto Filho

Diretores Regionais: Alberto Carlos da Silva Junior, Daniel Linhares Carlesso, Ildon José Pinto, Cláudio Luiz Maciel Junqueira

DIRETORIA REGIONAL CAMPO DAS VERTENTES

Diretor Administrativo: Wilson Antônio Siqueira

Diretores Regionais: Néelson Henrique Nunes de Sousa, Domingos Palmeira Neto

DIRETORIA REGIONAL CENTRO

Diretor Administrativo: Dorivaldo Damacena

Diretores Regionais: Carlos Henrique Amaral Rossi, Cláudio Lúcio Fonseca, Francisco de Paula Mariano, Élder Gomes dos Reis, Éderson Bustamante, Evaldo de Souza Lima, Iocanan Pinheiro de Araújo Moreira, Jairo Ferreira Fraga Barrioni, José Maurício Andrade Ferreira, Júnia Márcia Bueno Neves, Antônio Lombardo, Antônio Cury, Luiz Antônio Lobo de Abreu, Marcelo dos Reis Lopes, Marcelo de Camargos Pereira, Marcelo Fernandes da Costa, Maria José Maciel Ribeiro, Mário Evaristo Borges, Maurício Fernandes da Costa, Orlando José Garcia Dangla, Paulo Roberto Magalhães, Teodomiro Matos Bicalho, Vicente de Paulo Alves Lopes Trindade, Adevaldo Rodrigues de Souza, Alfredo Marques Diniz, Arnaldo Alves de Oliveira, Clóvis Geraldo Barroso, Abelardo Ribeiro de Novaes Filho, Fernando Augusto Villaça Gomes, Hamilton Silva, Luiz Carlos Sperandio Nogueira, Waldyr Paulino Ribeiro Lima

CONSELHO FISCAL

Augusto Cesar Santiago e Silva Pirassinunga, Getúlio Soares de Almeida, Ruy Lopes Teixeira Filho, José Tarcísio Caixeta, Lúcio Fernando Borges

Endereços e telefones úteis

Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE/MG)

Rua Tamoios, 596 - Centro
CEP 30120-050 - Belo Horizonte-MG
Telefone: (31) 3270-6100

Procuradoria Regional do Trabalho em Belo Horizonte - 3ª Região

Rua Bernardo Guimarães, 1.615 - Funcionários
CEP 30140-081 - Belo Horizonte - MG
Telefone: (31) 3304-6200

Tribunal Regional do Trabalho - 3ª Região (TRT)

Av. Getúlio Vargas, 225 - Funcionários
CEP 30112-900 - Belo Horizonte-MG
Telefone: (31) 3228-7000

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócioeconômicos (Dieese)

Rua Curitiba, 1.269 - 9º andar - Centro
CEP 30170-121 - Belo Horizonte-MG
Telefone: (31) 3222-9395

Ficha técnica

Esta cartilha foi preparada pela Diretoria de Negociações Coletivas do Sindicato de Engenheiros no Estado de Minas Gerais, com o apoio da Assessoria de Comunicação Social

DIRETORIA DE NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Diretor de Negociações Coletivas

Júlio César Lima

Coordenadora

Valéria Arruda

Colaboradores

Marco Aurélio Alves e Karla Gonçalves

ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL

Assessor de Comunicação

Miguel Ângelo Tôrres Teixeira

Jornalista

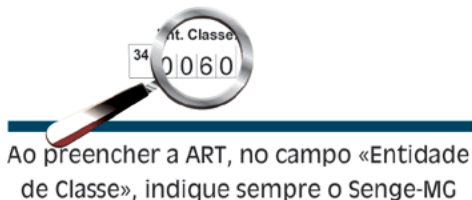
Luiza Nunes

ARTE FINAL:

Viveiros Editoração

IMPRESSÃO:

Gráfica Imprimaset



Ao preencher a ART, no campo «Entidade de Classe», indique sempre o Senge-MG



SINDICATO DE ENGENHEIROS NO ESTADO DE MINAS GERAIS

Rua Araguari, 658 • Barro Preto • CEP: 30190-110
Belo Horizonte-MG • Tel.: (31) 3271.7355 • Fax: (31) 3546.5151
sengemg@sengemg.org.br • www.sengemg.org.br • Twitter: @SengeMG

DIRETORIA REGIONAL ZONA DA MATA

Rua Halfeld, 414/1.209 • CEP: 36010-900 • Juiz de Fora-MG
Tel.: (32) 3217.7451 • Telefax: (32) 3215.1325
sengezm@sengemg.org.br