

CONSURT Relações do Trabalho

INFORME ESTRATÉGICO



Boas Práticas Sindicais - 6ª Edição

Fevereiro/2021

A presente edição apresentará, inicialmente, um balanço das negociações coletivas ocorridas em 2020, com informações obtidas por meio do Boletim do Salariômetro de janeiro de 2021.

Após, serão apresentadas sugestões de cláusulas que podem ser objeto de negociação coletiva, com a finalidade de pactuar acordos coletivos ou convenções coletivas de trabalho, entre empresa e sindicato da categoria profissional, ou entre sindicatos representativos das categorias econômica e profissional, respectivamente. Tais cláusulas foram extraídas de instrumentos coletivos, com algumas alterações e adaptações aos textos.

Dentre as cláusulas, podem ser ressaltadas as que tratam sobre a dispensa do exame médico demissional, a compensação dos dias 24 e 31 de dezembro e a segunda e terça-feira de Carnaval, a proibição de utilização de aparelho celular e aparelhos similares durante a jornada de trabalho, dentre outros assuntos.

É possível ser procedido ajuste às cláusulas citadas no presente informe às necessidades de sindicatos e empresas, desde que atendam às exigências legais, mais especificamente o previsto nos artigos 611-A e 611-B da CLT, e no art. 7º da Constituição Federal, de 1988.

Ao final, serão tratados importantes e atuais temas de interesse de sindicatos e indústrias, em especial sobre a possibilidade de utilização da mediação do Ministério Público do Trabalho para situações de impasse na negociação coletiva, e sobre a boa prática sindical denominada "Comunidades de RH ativas no WhatsApp", que foi uma das vencedoras da 5ª edição do Prêmio Melhores Práticas Sindicais, realizado pela Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp), em parceria com outras federações.

Após a leitura, em havendo dúvidas, e para maiores informações, entre em contato com o CAS, Centro de Apoio aos Sindicatos, da FINDES, ou encaminhe uma mensagem eletrônica para o correio eletrônico cas@findes.org.br.

1. Balanço dos resultados das negociações coletivas ocorridas em 2020.

Será apresentado, a seguir, um balanço dos resultados das negociações coletivas ocorridas em 2020, com informações obtidas por meio do Boletim do Salariômetro de janeiro de 2021.

Conforme informado na 5ª Edição do Boas Práticas Sindicais, o Projeto Salariômetro é uma iniciativa da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas - FIFE para disponibilizar informações e análises sobre o mercado de trabalho brasileiro. Para a obtenção dos dados divulgados pelo Salariômetro foram analisados 40 (quarenta) resultados de negociações coletivas, coletados na página eletrônica do Sistema Mediador, do Ministério da Economia.

Observação

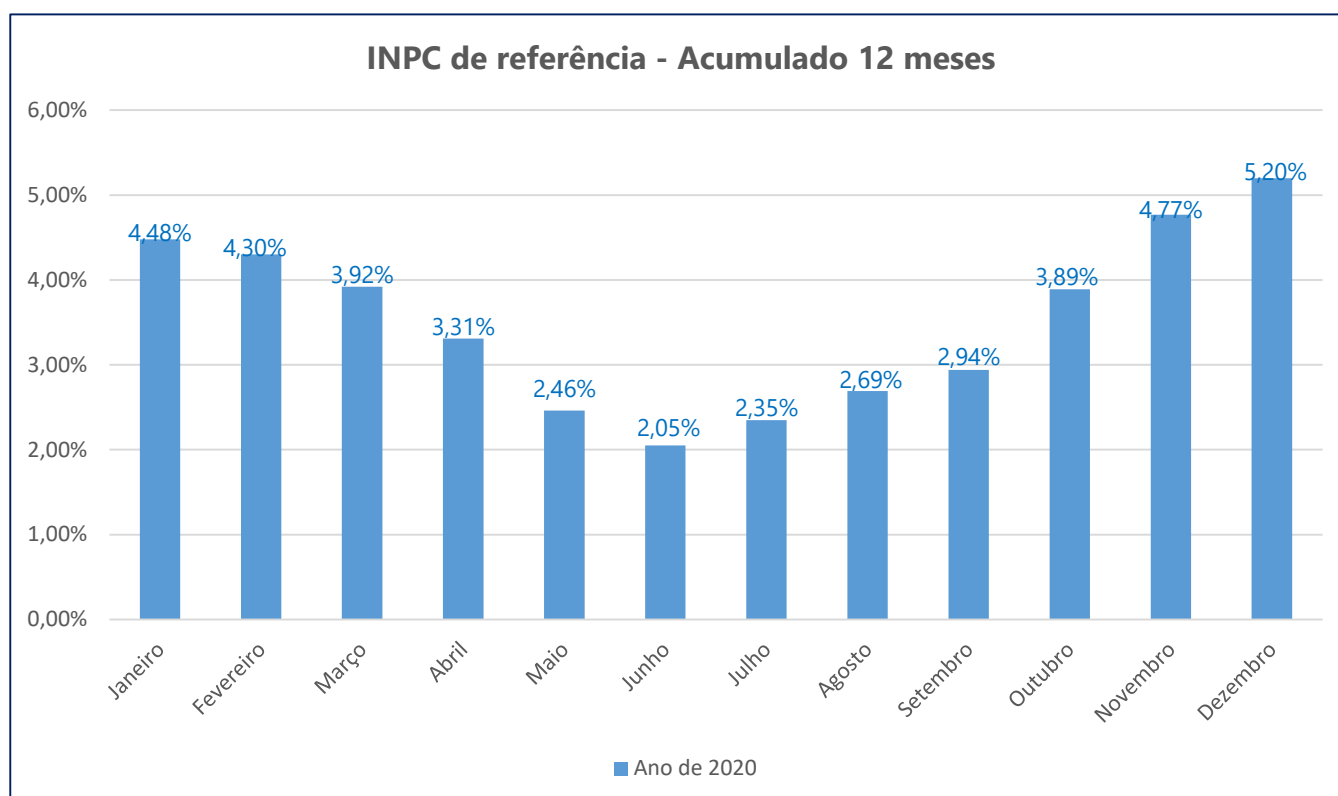
A íntegra do Boletim do Salariômetro do mês de janeiro de 2021 pode ser acessada em http://salarimetro.fipe.org.br/assets/boletins/pdfs/boletim_2021_01.pdf

No mês de janeiro de 2021 o Boletim do Salariômetro publicou o balanço do ano de 2020, apresentando um importante comparativo com os resultados do ano de 2019, na qual se destacam os dados e informações a seguir:

a) Reajuste salarial mediano.

Houve uma redução de 12,5% em relação ao reajuste salarial mediano, passando de 4% em 2019 para 3,5% em 2020. E enquanto o INPC médio de 2019 foi de 3,7%, o de 2020 foi de 3,5%, ou seja, houve uma redução de 5,4%.

| Resultado | 2019 | 2020 |
|--|------|------|
| Reajuste salarial mediano: redução de 12,5% no comparativo entre 2019 e 2020 | 4,0% | 3,5% |
| INPC médio: redução de 5,4% no comparativo entre 2019 e 2020 | 3,7% | 3,5% |



Observação

O mês indicado no quadro acima é o da data-base, e o percentual se refere à inflação acumulada até o mês anterior, que normalmente é utilizado como referência nas negociações coletivas.

b) Piso salarial mediano.

Houve um aumento de 4,2% em relação ao piso salarial mediano para empregados com jornada de trabalho entre 40 e 44 horas semanais, passando de R\$ 1.218,00 em 2019 para R\$ 1.269,00 em 2020. Já em relação ao valor do salário mínimo houve um aumento de 4,7%, passando em R\$ 998,00 em 2019 para R\$ 1.045,00 em 2020.

| Resultado | 2019 | 2020 |
|--|--------------|--------------|
| Piso salarial mediano (40 a 44 horas semanais): aumento de 4,2% no comparativo entre 2019 e 2020 | R\$ 1.218,00 | R\$ 1.269,00 |
| Salário mínimo: aumento de 4,7% no comparativo entre 2019 e 2020 | R\$ 998,00 | R\$ 1.045,00 |

c) Vale alimentação mediano.

Houve um aumento de 3% em relação ao valor mediano do vale alimentação, passando de R\$ 255,00 em 2019 para R\$ 263,00 em 2020. E enquanto o benefício esteve presente em 24,6% das negociações coletivas de 2019, em 2020 houve uma redução de 12,1%, estando presente em 21,6% das negociações.

| Resultado | 2019 | 2020 |
|---|------------|------------|
| Vale alimentação mediano: aumento de 3% no comparativo entre 2019 e 2020 | R\$ 255,00 | R\$ 263,00 |
| Percentual de presença nas negociações coletivas: redução de 12,1% no comparativo entre 2019 e 2020 | 24,6% | 21,6% |

d) Vale refeição mediano.

Houve um aumento de 2,4% em relação ao valor mediano do vale refeição, passando de R\$ 21,00 em 2019 para R\$ 22,00 em 2020. E enquanto o benefício esteve presente em 17,6% das negociações coletivas de 2019, em 2020 houve um aumento de 1,4%, estando presente em 17,8% das negociações.

| Resultado | 2019 | 2020 |
|--|-----------|-----------|
| Vale refeição mediano: aumento de 2,4% no comparativo entre 2019 e 2020 | R\$ 21,00 | R\$ 22,00 |
| Percentual de presença nas negociações coletivas: aumento de 1,4% no comparativo entre 2019 e 2020 | 17,6% | 17,8% |

e) Adicional de hora extra mediano.

No geral, o adicional de hora extra permaneceu em 50%. Em 2020 houve uma redução de 38% no número de negociações que ajustaram banco de horas, passando de 11.981 negociações em 2019 para 7.373 em 2020, e o prazo mediano de compensação se manteve estável em 6 meses.

| Resultado | 2019 | 2020 |
|--|--------|-------|
| Adicional de hora-extra mediano | 50% | 50% |
| Número de negociações de banco de horas: redução de 38% no comparativo entre 2019 e 2020 | 11.891 | 7.373 |

Observação

O percentual de 50% (cinquenta por cento), aplicado sobre o valor do salário-hora normal, é o mínimo exigido pelo inciso XVI do art. 7º da Constituição Federal de 1988 e pelo § 3º do art. 58-A da CLT, não sendo permitido negociar percentual inferior, mas somente superior (inciso X do art. 611-B da CLT).

Neste aspecto, torna-se desnecessário negociar percentual igual a 50% (cinquenta por cento), visto que já é o mínimo legalmente exigido.

f) Contribuição sindical trabalhista.

Houve uma redução de 4,9% em relação ao valor mediano da contribuição para sindicatos de trabalhadores, passando de R\$ 139,00 em 2019 para R\$ 133,00 em 2020. E enquanto a contribuição sindical esteve presente em 57% das negociações coletivas do ano de 2019, em 2020 houve uma redução de 10,2%, estando presente em 51,2% das negociações.

| Resultado | 2019 | 2020 |
|--|------------|------------|
| Contribuição sindical trabalhista (valor mediano anualizado): redução de 4,9% no comparativo entre 2019 e 2020 | R\$ 139,00 | R\$ 133,00 |
| Contribuição sindical trabalhista – % de presença nas negociações: redução de 10,2% no comparativo entre 2019 e 2020 | 57,0% | 51,2% |

g) Contribuição sindical patronal.

Houve um aumento de 20% em relação ao valor mediano da contribuição para sindicatos de empresas, passando de R\$ 500,00 em 2019 para R\$ 600,00 em 2020. E enquanto a contribuição sindical patronal esteve presente em 11,9% das negociações coletivas do ano de 2019, em 2020 houve uma redução de 2,2%, estando presente em 11,6% das negociações.

| Resultado | 2019 | 2020 |
|--|------------|------------|
| Contribuição sindical patronal (valor mediano anualizado): aumento de 20% no comparativo entre 2019 e 2020 | R\$ 500,00 | R\$ 600,00 |
| Contribuição sindical patronal - % de presença nas negociações: redução de 2,2% no comparativo entre 2019 e 2020 | 11,9% | 11,6% |

h) Benefícios de vida e saúde.

Foi identificado um crescimento no percentual de presença dos benefícios de vida e saúde nas negociações coletivas:

- **Plano de aposentadoria complementar:** houve um acréscimo de 3,5%, passando de 0,7% em 2019 para 0,8% em 2020;
- **Seguro de vida:** houve um acréscimo de 10,7%, passando de 24% em 2019 para 26,6% em 2020;
- **Plano de saúde:** houve um acréscimo de 11%, passando de 20,3% em 2019 para 22,5% em 2020;
- **Plano odontológico:** houve um acréscimo de 18,7%, passando de 9,4% em 2019 para 11,2% em 2020;
- **Convênio farmácia:** houve um acréscimo de 32,3%, passando de 4,7% em 2019 para 6,3% em 2020.

Porém, em relação a todos os benefícios de vida e saúde houve uma significativa redução no número de negociações coletivas, sendo:

- Menos 32% em relação ao **plano de aposentadoria complementar;**
- Menos 27,2% em relação ao **seguro de vida;**
- Menos 27% em relação ao **plano de saúde;**
- Menos 22% em relação ao **plano odontológico;** e
- Menos 13% em relação ao **convênio farmácia.**

| Resultados | 2019 | 2020 |
|--|-------|-------|
| Plano de aposentadoria complementar – % de presença nas negociações coletivas | 0,7% | 0,8% |
| Plano de aposentadoria complementar – número de negociações: redução de 32% no comparativo entre 2019 e 2020 | 272 | 185 |
| Seguro de vida – % de presença nas negociações coletivas | 24,0% | 26,6% |
| Seguro de vida – número de negociações: redução de 27,2% no comparativo entre 2019 e 2020 | 8.988 | 6.541 |
| Plano de saúde – % de presença nas negociações coletivas | 20,3% | 22,5% |
| Plano de saúde – número de negociações: redução de 27% no comparativo entre 2019 e 2020 | 7.580 | 5.532 |
| Plano odontológico – % de presença nas negociações coletivas | 9,4% | 11,2% |
| Plano odontológico – número de negociações: redução de 22% no comparativo entre 2019 e 2020 | 3.526 | 2.752 |
| Convênio farmácia – % de presença nas negociações coletivas | 4,7% | 6,3% |
| Convênio farmácia – número de negociações: redução de 13% no comparativo entre 2019 e 2020 | 1.775 | 1.544 |

2. Sugestões de cláusulas que podem ser objeto de negociação coletiva.

Importante ressaltar que nas negociações coletivas as partes devem observar as previsões do art. 611-A da CLT, que dispõe sobre os direitos individuais dos trabalhadores que podem ser negociados, e as previsões do art. 611-B da CLT, que prevê sobre os direitos que não podem ser objeto de negociação coletiva, constituindo objeto ilícito de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, seja no caso de supressão ou mesmo de redução de direitos trabalhistas.

A seguir, serão apresentadas sugestões de cláusulas que podem ser objeto de negociação coletiva:

▪ **Cláusula... – Dispensa de realização do exame médico demissional.**

Fica dispensada a realização de exame médico demissional quando o último exame médico ocupacional houver sido realizado a menos de 270 (duzentos e setenta) dias, para empresas enquadradas no grau de risco 01 e 02, ou a menos de 180 (cento e oitenta) dias, para empresas enquadradas no grau de risco 03 e 04, do Quadro I da Norma Regulamentadora 4, NR-4, conforme disposições da Norma Regulamentadora 7, NR-7.

Observação

Segundo o item 7.4.3.5, da NR-7, em regra, o exame médico demissional será obrigatoriamente realizada em até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato de trabalho, exceto quando o último exame médico ocupacional houver sido realizado em até 135 (cento e trinta e cinco) dias, para as empresas de grau de risco 1 e 2, e em até 90 (noventa) dias para as empresas de grau de risco 3 e 4, conforme o Quadro I da NR-4, que trata sobre a Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE com o correspondente Grau de Risco – GR, para fins de dimensionamento do SESMT.

Portanto, se o trabalhador se submeteu a exame periódico, de retorno ao trabalho ou de mudança de função, nos 135 (cento e trinta e cinco) dias anteriores à rescisão contratual, para as empresas de grau de risco 1 e 2, e nos 90 (noventa) dias anteriores à rescisão contratual, para as empresas de grau de risco 3 e 4, e foi considerado apto para o exercício da função que vinha ocupando, estará dispensado da realização do exame médico demissional.

Tal período de tempo pode ser ampliado mediante negociação coletiva.

Isso é o que prevê o item 7.4.3.5.1, da NR-7, na qual as empresas enquadradas no grau de risco 1 ou 2, conforme o Quadro I da NR-4, poderão ampliar o prazo de dispensa da realização do exame demissional em mais 135 (cento e trinta e cinco) dias, em decorrência de negociação coletiva, assistida por profissional indicado de comum acordo entre as partes ou por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho.

Da mesma forma, o item 7.4.3.5.2, da NR-7 prevê que as empresas enquadradas no grau de risco 3 ou 4, segundo o Quadro I da NR 4, também poderão ampliar o prazo de dispensa da realização do exame demissional em mais 90 (noventa) dias, em decorrência de negociação coletiva assistida por profissional indicado de comum acordo entre as partes ou por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho.

▪ **Cláusula... - Realização do exame médico demissional.**

Acordam as partes a ampliação do prazo de dispensa da realização do exame demissional, a contar da data da realização do último exame ocupacional, para 270 (duzentos e setenta) dias para empresas enquadradas no grau de risco 01 e 02, e 180 (cento e oitenta) dias para empresas enquadradas no grau de risco 03 e 04, do Quadro I da Norma Regulamentadora 4, NR-4, conforme disposições da Norma Regulamentadora 7, NR-7.

Observação

A presente cláusula é uma variação do texto da cláusula anterior.

▪ **Cláusula... - Calendário de compensação de dias não trabalhados.**

Fica estabelecido que os dias 24 e 31 de dezembro de cada ano, quando coincidirem com dias normais de trabalho, e os dias de Carnaval, segunda e terça-feira do mês de fevereiro, poderão ser compensados pelo empregador, inclusive com a utilização de banco de horas ou mesmo para compensação dentro do mesmo mês.

Parágrafo único. Na compensação, a empresa poderá adotar o banco de horas positivo, onde o empregado irá prestar previamente horas excedentes à quantidade normal de trabalho, para compensar os dias 24 e 31 de dezembro e a segunda e terça-feira de Carnaval, ou mesmo a adoção do banco de horas negativo, onde o empregado deixará de prestar serviços nos citados dias, para compensar as horas após a ocorrência de tais períodos. A empresa poderá elaborar um calendário de antecipação ou de compensação de horas de trabalho, ressaltando que poderão ser acrescidas até duas horas à jornada normal de trabalho, que não poderá ultrapassar o limite máximo de dez horas diárias de trabalho.

Observação

Em regra, os dias de Carnaval, segunda e terça-feira do mês de fevereiro, não são considerados feriado, mas ponto facultativo para servidores públicos. Portanto, são dias normais de trabalho para empregados de empresas privadas. Mas nada obsta que as empresas compensem as horas de trabalho de tais dias.

A presente cláusula apresenta duas possibilidades: a adoção do banco de horas positivo, onde o empregado presta previamente horas excedentes à quantidade normal de trabalho, para compensar o trabalho que seria prestado nos dias 24 e 31 de dezembro e nos dias de Carnaval; e a adoção do banco de horas negativo, onde o em-

-pregado presta previamente horas excedentes à quantidade normal de trabalho, para compensar o trabalho que seria prestado nos dias 24 e 31 de dezembro e nos dias de Carnaval; e a adoção do banco de horas negativo, onde o empregado deixa de prestar serviços nos dias 24 e 31 de dezembro e na segunda e terça-feira de Carnaval, para compensar as horas após a ocorrência de tais períodos.

A empresa pode elaborar um calendário de antecipação ou mesmo de compensação de horas de trabalho.

Importante destacar que o banco de horas para a compensação em, no máximo, seis meses não depende de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, mas pode ser ajustado diretamente entre empregador e empregado, mediante acordo individual. Somente é exigido acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho para compensação em, no máximo, um ano.

Também não depende de negociação coletiva, mas somente de acordo individual, a compensação de jornada de trabalho para compensação dentro do mesmo mês, ou seja, o empregado deixa de prestar serviços na segunda e terça-feira de Carnaval, e compensa as horas dentro do mês de fevereiro, por exemplo.

▪ **Cláusula... – Adoção de banco de horas.**

Fica autorizada a adoção de banco de horas tanto para compensação de horas excedentes à jornada normal de trabalho, quanto para antecipação de horas de trabalho para compensação futura, não podendo ser ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias de trabalho.

Parágrafo primeiro. Em ambas as hipóteses a compensação das horas deverá ocorrer no período máximo de um ano, contado a partir da data da assinatura do presente instrumento coletivo.

Parágrafo segundo. Ao final do prazo previsto no parágrafo anterior, as horas não compensadas deverão ser pagas como extraordinárias, com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho, porém, em havendo saldo negativo de horas, o valor correspondente a tais horas não poderá ser descontado no salário mensal do empregado.

Observação

O § 2º do art. 59 da CLT prevê a possibilidade de adoção do banco de horas, onde o excesso de horas de trabalho de um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia.

Quando a compensação for ocorrer no período máximo de seis meses, o banco de horas poderá ser ajustado pelo empregador diretamente com cada empregado, por meio de um acordo individual (§ 5º do art. 59 da CLT). Porém, para a compensação em período superior a seis meses, até o limite de um ano, o inciso II do art. 611-A da CLT exige que esteja previsto em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

▪ **Cláusula... - Acordos coletivos**

É facultado às empresas estabelecerem acordos coletivos de trabalho com o sindicato laboral, objetivando ajustar condições distintas das previstas na presente convenção coletiva de trabalho.

Observação

A Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467, de 2017, alterou o art. 20 da CLT. O texto anterior previa que “as condições estabelecidas em convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo”. O novo texto prevê que “as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”, independentemente de serem mais ou menos favoráveis para os trabalhadores. Portanto, o acordo coletivo de trabalho pode ser utilizado nas situações em que a empresa não tiver como cumprir com as condições e exigências contidas na convenção coletiva de trabalho, como, por exemplo, quando houver risco de o aumento salarial afetar a existência do negócio. Por meio do acordo coletivo poderá ser ajustada uma condição mais condizente com a situação e realidade da empresa.

▪ **Cláusula... - Utilização de aparelho celular e acessórios durante a jornada de trabalho.**

Exceto nos períodos de intervalo intrajornada, legalmente destinados ao descanso ou alimentação dos empregados, não é permitido o uso de telefone celular, “smartphone”, “tablet” e dispositivos similares, durante a jornada de trabalho, para acesso à “internet”, redes sociais, aplicativos de mensagens, jogos eletrônicos, músicas, ou qualquer outro uso que não seja ligação de voz.

Parágrafo primeiro. O uso inadequado dos aparelhos e dispositivos citados poderá ensejar a aplicação de punição disciplinar pela empresa ao empregado infrator.

Parágrafo segundo. Os empregadores poderão realizar campanhas educativas de uso responsável do celular e aparelhos similares.

Parágrafo terceiro. Os empregadores poderão afixar, em local visível, aviso de proibição de uso de telefone celular, “smartphone”, “tablet” ou dispositivos similares, assim como informar os horários permitidos e as áreas consideradas seguras.

Observação

Atualmente, verifica-se a tendência de inclusão de cláusulas coletivas disciplinando, restringindo ou simplesmente proibindo a utilização de celulares ou aparelhos eletrônicos com jogos, acesso a redes sociais ou músicas, durante a execução de tarefas no horário de trabalho.

O impacto do uso não gerenciado de tais dispositivos pode significar prejuízo para as empresas.

Primeiro, pelo desperdício de tempo decorrente do fato de trabalhadores utilizarem seus aparelhos celulares para uso pessoal durante a jornada de trabalho, empregando parte do tempo de trabalho em atividades não relacionadas às suas funções.

Segundo que isso pode ocasionar a perda de foco, comprometendo o rendimento, principalmente nas funções que exigem maior atenção para serem realizadas.

Até o momento, inexistente lei tratando especificamente sobre o assunto, porém a CLT é expressa ao prever que, em regra, considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada ("caput" do art. 4 da CLT). Isto significa que durante a jornada de trabalho o empregado estará à disposição do empregador, bem como sob suas ordens.

Assim, uma alternativa para as empresas é adotar um **Regulamento ou Regimento Interno**, estabelecendo as regras de utilização do telefone celular e aparelhos similares durante a jornada de trabalho.

Em tais casos, o empregador pode se valer de seu poder diretivo, estabelecendo regras que deverão ser cumpridas pelo grupo de empregados durante a jornada de trabalho, sob pena de aplicação de punição disciplinar, como advertência, suspensão, e até mesmo a dispensa por justa causa por ato de indisciplina, ou seja, por descumprimento de uma ordem geral direcionada pelo empregador a todos os empregados. Tudo isso deverá estar explícito no Regulamento Interno.

Nesse aspecto, pode transcrito o acórdão abaixo do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Estado do Paraná, que convalidou a justa causa aplicada ao empregado que descumpriu a norma estabelecida pelo empregador:

"JUSTA CAUSA. PROIBIÇÃO DO USO DE APARELHO CELULAR. LICITUDE DA REGRA. DESCUMPRIMENTO REITERADO PELO EMPREGADO. INDISCIPLINA CONFIGURADA. Inclui-se no poder diretivo do empregador o estabelecimento de regras e padrões de conduta a serem seguidos pelos seus empregados durante os horários de trabalho, dentre os quais a lícita proibição do uso de aparelho celular. Licitude que decorre justamente do fato de não ser um direito do empregado o uso de celular durante a jornada. Há diversos aspectos da contratualidade envolvidos nesse uso de aparelho pessoal do empregado. Evidentemente, enquanto utiliza o celular, o empregado está deixando de trabalhar, ou seja, direcionando seu tempo para atividade diversa daquela para a qual foi contratado - e remunerado. Além da questão do tempo suprimido do trabalho, com seus efeitos diretos e indiretos intra partes - como produtividade, segurança, qualidade do serviço - não há como se olvidar o reflexo coletivo que o uso pode vir a gerar sobre a conduta dos demais empregados, que podem, evidentemente,

sentirem-se autorizados a também utilizar o aparelho, gerando, tal circunstância, um padrão comportamental que ultrapassaria o interesse meramente individual de cada trabalhador, para alcançar, diretamente, a empregadora, enquanto organizadora de meios de produção. Como os riscos do empreendimento cabem ao empregador, nos termos do artigo 2º da CLT, absolutamente lícita, pois, a regra restritiva imposta pela ré. Regra descumprida por diversas vezes pelo autor, em claro ato de indisciplina, devidamente punido de forma gradual e imediata, sem qualquer mudança de conduta por parte do autor, o que confirma a adequação da penalidade máxima aplicada. Sentença mantida. CNJ: 0001751-80.2015.5.09.0661. TRT: 08562-2015-661-09-00-6 (RO)".

▪ **Cláusula... - Da contribuição sindical patronal.**

Os empregadores integrantes do segmento da indústria da ..., filiados ao sindicato patronal, que possuam empregados na data-base da presente convenção coletiva de trabalho, contribuirão com o valor estabelecido na faixa abaixo, de conformidade com seu enquadramento, baseado no valor do capital social ou do patrimônio líquido, o que for maior:

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

Parágrafo Primeiro. A contribuição tem como objetivo o custeio da negociação coletiva que ensejou o presente ajuste coletivo, bem como para manutenção de outras atividades sindicais patronais.

Parágrafo segundo. O pagamento da quantia deverá ser efetuado em guia própria, com vencimento em ... de ... [dia e mês], de cada ano, que poderá ser acessada no "site" do sindicato patronal, ou encaminhada via correio eletrônico, caso solicitado.

Observação

O valor da contribuição patronal foi estipulado pelo inciso III do art. 580 da CLT. Para os empregadores, o valor é proporcional ao capital social, mediante a aplicação de alíquotas, conforme a seguinte tabela progressiva:

- Capital social de até 150 vezes o maior valor de referência (MVR): alíquota de 0,8%;
- Capital social acima de 150 até 1.500 vezes o MVR: alíquota de 0,2%;
- Capital social acima de 1.500 até 150.000 vezes o MVR: alíquota de 0,1%;
- Capital social acima de 150.000 até 800.000 vezes o MVR: alíquota de 0,02%.

O MVR é estabelecido pelo Poder Executivo, e atualmente está em R\$ 19,0083. E segundo o § 3º do art. 580 da CLT, foi fixada em 60% (sessenta por cento) do maior valor-de-referência, 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 (oitocentas mil) vezes o maior valor-de-referência, para efeito do cálculo da contribuição máxima.

Importante destacar que alguns sindicatos elaboram sua própria tabela de contribuição sindical.

A partir da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467, de 2017, os empregadores poderão optar pelo recolhimento da contribuição sindical patronal, não havendo mais a obrigatoriedade de pagamento.

3. Temas de interesse de sindicatos e empresas.

- **Possibilidade de adoção da mediação do Ministério Público do Trabalho para situações de impasse na negociação coletiva.**

A mediação é instrumento efetivo de pacificação social, resolução e prevenção de litígios, controvérsias e conflitos.

A fim de contribuir para a solução pacífica de tais situações, o Ministério Público do Trabalho recebe e processa pedidos de mediação, para auxiliar na solução de conflitos surgidos quando da negociação coletiva.

Recentemente, isso ocorreu com determinada categoria de trabalhadores de indústrias do Estado do Espírito Santo, onde surgiu impasse quanto ao percentual de reajuste salarial.

Na ocasião, o sindicato que representa os trabalhadores pretendia a aplicação do percentual de 5% (cinco por cento), enquanto o sindicato que representa as empresas estava oferecendo o INPC de 2,46% (dois vírgula quarenta e seis por cento).

Como havia sido ajustado no início da negociação, a representação dos trabalhadores oficiou o Ministério Público do Trabalho no ES (MPT-ES), para auxiliar na solução do impasse.

Instaurado o procedimento de mediação, de forma virtual, por meio da plataforma Zoom, o Procurador do Trabalho no Espírito Santo abriu a sessão de mediação, passando inicialmente a palavra ao representante dos trabalhadores, e após para o representante das indústrias, ocasião em que ambos puderam apresentar suas posições e justificativas.

Em seguida, houve a oitiva em separado de cada representante, sem que um pudesse ter acesso aos argumentos apresentados pelo outro. Como a sessão de mediação era "on-line", cada parte teve que se retirar da sala virtual no momento em que a outra fosse ouvida, retornando, após, por meio de novo "link" de acesso.

Em seguida, o Procurador do Trabalho reuniu as partes e apresentou uma proposta de solução para o impasse, que foi levada à assembleia dos trabalhadores e das empresas. Em ambas assembleias foi aprovado o termo de reajuste proposto pelo MPT-ES.

Segundo representante do sindicato patronal, aquele foi o quarto ano seguido que houve a necessidade de utilização da mediação do Ministério Público do Trabalho no ES (MPT-ES), e em sua avaliação, a experiência foi muito tranquila, e facilitou a defesa da proposta na assembleia, sendo que em todas as ocasiões foram aceitos os termos propostos pelo MPT-ES.

O aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho de 2020 foi assinado em dezembro de 2020, com vigência de doze meses, prevendo reajuste salarial linear de 3% (três por cento), com correção igual nos pisos salariais.

Para o representante do sindicato patronal "o estabelecimento prévio de estratégias de negociação é fundamental para se manter as tratativas, mesmo com a mediação do Ministério Público do Trabalho, levando alternativas diante dos impasses que naturalmente ocorrem".

Observação

Na página do Ministério Público do Espírito Santo na "internet" há um espaço específico para se requerer a mediação de conflitos coletivos. Segue o endereço eletrônico: <https://peticaoamento.prt17.mpt.mp.br/mediacao/>

O procedimento é simples, e a parte requerente deverá prestar informações básicas como um resumo do conflito, o Município onde ocorreu o fato, os dados do requerente e do requerido, o envio de documentos etc.

▪ **Prêmio melhores práticas sindicais: Comunidades de RH ativas no WhatsApp.**

Na 5ª edição do Prêmio Melhores Práticas Sindicais de 2019, com divulgação do resultado no ano de 2020, realizado pela Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp), com outras federações, uma vencedora foi a boa prática sindical apresentada pelo Sindicato da Indústria de Artigos e Equipamentos Odontológicos, Médico e Hospitalares do Estado de São Paulo – SINAEMO, intitulado “Comunidades de RH ativas no WhatsApp”, com o objetivo de integrar virtualmente as comunidades de recursos humanos das empresas associadas, entre si, e ao sindicato patronal.

Para tanto, foi criado um grupo no WhatsApp para que as empresas associadas pudessem interagir reciprocamente, visando tratar de assuntos administrativos e podendo solicitar e receber orientação trabalhista e sindical do SINAEMO.

Como pontos fortes da boa prática foram destacados os seguintes: comunicação instantânea com os participantes, os quais recebem convites, convocações, notícias, legislação e matérias integrantes à pauta de relacionamento com o sindicato patronal, além de poderem trocar informações com os demais profissionais integrantes do Grupo sobre temas gerais de recursos humanos.

E como pontos fracos foram destacados os seguintes: apesar dos esforços do sindicato em multiplicar, quase diariamente, informações pertinentes a essa especialidade, somente 55 recursos humanos das 140 empresas associadas estão integrando o grupo. Como resultado, observou-se que: o grupo virtual fortaleceu o projeto de aproximação que o sindicato planejou para sua base associada; as respostas imediatas a diversos tipos de postagens sinalizam acompanhamento constante por parte dos seus membros; além disso, surpreenderam-se com a agilidade das respostas às consultas e relatos de situações relevantes, pois o sindicato também acompanha, minuto a minuto, as movimentações do grupo visando agilizar o apoio prometido.

Marco Antonio Redinz

Especialista de Relações do Trabalho da Defesa de Interesses da Indústria

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho