



Nome da Empresa: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
(DIEESE)

PROJETO:

PROJETO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA BRA/IICA/03/005 – PARTICIPAÇÃO SOCIAL

NÚMERO DO CONTRATO: **206009**

TEMA: SISTEMA DE INFORMAÇÕES

OBJETIVO DA CONSULTORIA: **DESENVOLVIMENTO DE PESQUISA, ESTUDOS,
DIVULGAÇÃO E SISTEMA DE ACOMPANHAMENTO DAS NEGOCIAÇÕES
COLETIVAS NO MEIO RURAL BRASILEIRO**

PRODUTO 6.2 – RELATÓRIO PARCIAL DA IMPLANTAÇÃO DO SACC-RURAL

NOVEMBRO DE 2007

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	03
ANEXO I - Manual de Codificação das Cláusulas constantes do SACC-DIEESE – Módulo Rural	06
ANEXO II - Relação das Unidades de Negociação selecionadas para compor o SACC- DIEESE – Módulo Rural	33

APRESENTAÇÃO

O presente relatório é um dos produtos previstos no “*Projeto de Cooperação Técnica BRA/IICA/03/005 – Participação Social*” – firmado entre o Instituto Interamericano de Cooperação para a Agricultura (IICA) e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) através do Contrato de Prestação de Serviços nº 206009 –, que tem por objetivo a elaboração de diversos trabalhos sobre o meio rural brasileiro.

Pretende-se, aqui, conforme estipulado no item 6.2 do Plano de Trabalho, prestar contas das atividades realizadas até o momento para o desenvolvimento e implantação do Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas firmadas pelos trabalhadores rurais – SACC-DIEESE – módulo rural –, a ser gerado até o final deste projeto. Para isso, serão descritas as ações já executadas em cada uma das fases definidas no item 6.1 do referido Plano de Trabalho – que especifica as tarefas necessárias para a preparação deste sistema.

Para o cumprimento da fase 1, estavam determinadas as seguintes tarefas:

- 1- Adaptação do sistema e da metodologia;
- 2- Elaboração de proposta de mudanças necessárias ao sistema;
- 3- Ajustes necessários no software e na metodologia para compatibilizá-los às contratações coletivas dos trabalhadores rurais;
- 4- Testes finais no *software* e na metodologia.

No que se refere à metodologia de tratamento das informações, foram examinados o “Manual de Classificação de Cláusulas” – utilizado para o cadastramento e inserção das cláusulas constantes dos acordos e convenções coletivas de trabalho dos setores da indústria, do comércio e dos serviços no SACC-DIEESE – e alguns documentos resultantes das negociações coletivas praticadas no meio rural. Essa análise possibilitou realizar as modificações necessárias no sistema classificatório, de forma a contemplar as especificidades dos salários e condições de trabalho do campo, e elaborar um manual exclusivo para tratar o conteúdo dos instrumentos normativos firmados pelos trabalhadores rurais. Foram efetuados vários exercícios para testar a eficácia dessa nova classificação, até que se chegasse a um modelo capaz de dar conta de todas as particularidades constatadas. O manual resultante desta etapa do trabalho consta do Anexo 1.

Quanto ao sistema, foi criado um módulo específico para o armazenamento dessas informações, que incorporou as adequações metodológicas. Para isso, foram preparadas e inseridas no sistema as tabelas de classificação de cláusulas e outras auxiliares necessárias à caracterização dos instrumentos. Também foram associadas palavras-chave aos tipos de cláusula, de acordo com a metodologia.

É importante observar que, paralelamente a essa operação, o DIEESE vinha realizando o aprimoramento de seus sistemas de coleta, registro e análise de informações sindicais, operação que favoreceu a elaboração de um sistema de registro das negociações rurais ainda mais sofisticado do que seria possível até então.

Os testes finais no *software* para a averiguação de sua eficiência serão realizados após a inserção das cláusulas.

Para a fase 2, foram previstas as seguintes ações:

- 1- Contratação Equipe Técnica para inserção dos dados no sistema;
- 2- Treinamento Equipe Técnica.

Tanto a contratação quanto o treinamento foram efetivados. Para a contratação, selecionou-se um estudante universitário que apresentava os requisitos necessários para o desempenho das funções, a saber: coleta e organização dos acordos e convenções coletivas de trabalho que deverão compor o SACC-DIEESE – módulo rural – e classificação e inserção dos conteúdos e características destes documentos no sistema.

O treinamento constou de duas etapas. Na primeira, foram apresentados os conceitos envolvidos nos processos de negociação coletiva de trabalho, com foco nos seus resultados, ou seja, nos acordos e convenções firmados. Em seguida, procedeu-se à exposição do SACC-DIEESE e à leitura dos manuais utilizados para a classificação das informações a serem inseridas.

A segunda etapa consistiu de um treinamento prático para a operação do sistema, que passou pela codificação do material através da utilização dos manuais e pela inserção das informações.

A fase 3 estipulava:

- 1- Coleta dos documentos resultantes das negociações coletivas dos trabalhadores rurais;
- 2- Codificação dos documentos resultantes das negociações coletivas para inserção no sistema;
- 3- Digitação dos documentos no sistema;
- 4- Revisão dos documentos digitados;
- 5- Supervisão do trabalho de alimentação de dados e de manutenção do sistema.

A realização dessas tarefas foi precedida da seleção das unidades de negociação que devem compor o SACC-DIEESE – módulo rural. Por “unidade de negociação”, entende-se cada núcleo de negociação coletiva entre representantes de trabalhadores e empresários que resulta em documento formalizado entre as partes.

Esta seleção envolveu toda a equipe técnica do DIEESE em nível nacional, que está distribuída em Escritórios Regionais sediados nas seguintes unidades da federação: Bahia, Ceará, Distrito Federal, Espírito Santo, Goiás, Minas Gerais, Pará, Paraíba, Paraná, Pernambuco, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro, Santa Catarina, São Paulo e Sergipe.

Solicitou-se aos supervisores de cada Escritório, a indicação da(s) unidade(s) de negociação que deveria(m) ser acompanhada(s) naquele estado, com base na importância que estas têm na localidade. O critério para a atribuição da importância das unidades escolhidas é o do paradigma, de forma que o painel constituído contemple os acordos e convenções coletivas que parametrizam as negociações regionais e nacionais de cada um dos segmentos que compõem o setor rural.

A partir das respostas obtidas, compôs-se o painel que, em princípio, será acompanhado. No Anexo II, é apresentada a Tabela com a relação das unidades de negociação selecionadas e a especificação de suas principais características, como tipo de documento em que resultam (ACT ou CCT), unidade da federação a qual pertencem e data-base, além do registro dos documentos disponíveis para codificação.

A constituição definitiva do painel ainda depende de algumas consultas a dirigentes sindicais da área para que sejam avaliadas algumas das unidades de negociação sobre as quais ainda pairam algumas dúvidas sobre sua real importância.

Após a organização das informações fornecidas pelos Escritórios Regionais do DIEESE, passou-se à coleta dos acordos e convenções coletivas selecionados, realizada através de técnicos da instituição nas diversas localidades, de contatos diretos com sindicatos de trabalhadores e de consultas à internet.

Paralelamente, iniciou-se o cadastramento, no sistema, de informações sobre as entidades sindicais representativas dos trabalhadores e das empresas que constam dos documentos selecionados, como nome completo, CNPJ, base territorial da representação e segmento contemplado.

Neste momento, está sendo iniciada a etapa de inserção dos documentos no sistema, de forma a constituir a base de dados.

ANEXO I

Manual de Codificação das Cláusulas constantes do SACC-DIEESE – Módulo Rural

SACC-DIEESE

-Módulo Rural-

***SISTEMA DE ACOMPANHAMENTO
DE CONTRATAÇÕES COLETIVAS***

MANUAL DO CODIFICADOR

- CLÁUSULAS -

DIEESE

**Departamento Intersindical de Estatística e
Estudos Socioeconômicos**

SUMÁRIO

<u>NOVEMBRO DE 2007.....</u>	<u>1</u>
<i>TEMA: SALÁRIO E REMUNERAÇÃO.....</i>	<i>12</i>
<u>GRUPO: Reajuste / Correção Salarial.....</u>	<u>12</u>
Reajuste Salarial.....	12
Reajuste Proporcional.....	12
Escala Móvel.....	12
Política Salarial.....	12
<u>GRUPO: Pagamento de Salários.....</u>	<u>12</u>
Pagamento de Salários.....	12
Pagamento do Tempo à Disposição do Empregador.....	12
Pagamento de Férias.....	12
Cálculo de Salários.....	13
Salário Produção e/ou Tarefa.....	13
<u>GRUPO: Salários Mínimos.....</u>	<u>13</u>
Piso Salarial.....	13
Salário Substituição.....	13
Salário Admissão.....	13
<u>GRUPO: Equiparação Salarial.....</u>	<u>13</u>
Isonomia Salarial.....	13
Extensão de Benefícios.....	13
<u>GRUPO: Adicionais e Gratificações.....</u>	<u>14</u>
Hora Extra.....	14
Adicional Noturno.....	14
Repouso Semanal Remunerado.....	14
Adicional por Transferência.....	14
Adicional por Tempo de Serviço.....	14
Adicional ou Gratificação por Função.....	14
Adicional por Penosidade e/ou Turno.....	14
Décimo Terceiro Salário.....	14
Gratificação de Férias.....	14
Prêmios.....	14
Participação nos Lucros e/ou Resultados (PLR).....	14
<u>GRUPO: Salários Indiretos e Auxílios.....</u>	<u>15</u>
Habitação.....	15
Alimentação.....	15
Transporte.....	15
Educação.....	15
Maternidade / Natalidade.....	15
Creche.....	15
Salário Família.....	15
Empréstimos.....	15
Complementação do Auxílio Doença.....	15
Aposentadoria.....	16
Invalidez / Morte / Seguro de Vida / Auxílio Funeral.....	16
Correção de Benefícios.....	16
Assistência Médica.....	16
Auxílio por Dependente Inválido.....	16
Outros Auxílios.....	16
<i>TEMA: CONDIÇÕES DE TRABALHO.....</i>	<i>17</i>
<u>GRUPO: Jornada de Trabalho.....</u>	<u>17</u>
Horário de Trabalho.....	17
Hora In Itinere.....	17
Duração e Distribuição da Jornada de Trabalho.....	17

Prorrogação / Redução com Compensação de Jornada.....	17
Redução de Jornada Sem Redução de Salário.....	17
Redução de Jornada Com Redução de Salário.....	17
Intervalos / Repouso / Alimentação.....	17
Escala de trabalho / turnos.....	17
Licença Maternidade.....	18
Licença Aborto.....	18
Jornada Mulher / Menor / Estudante.....	18
Férias.....	18
Dia da Categoria.....	18
Faltas.....	18
<u>GRUPO: Segurança e Medicina do Trabalho.....</u>	<u>18</u>
Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho.....	18
Segurança no Transporte de Trabalhadores.....	18
Agrotóxicos.....	18
Uniforme.....	18
Equipamentos de Segurança.....	19
Manutenção de Máquinas e Equipamentos.....	19
CIPA.....	19
Estabilidade Cipeiros.....	19
Comissões de Saúde.....	19
Profissionais de Segurança.....	19
Profissionais de Saúde.....	19
Readaptação Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional.....	19
Acompanhamento de Acidentados e/ou Portadores de Doença Profissional.....	19
Apuração de Causas de Acidente de Trabalho.....	19
Adaptação da Função da Gestante.....	19
Local de Trabalho.....	20
Primeiros Socorros.....	20
Insalubridade.....	20
Periculosidade.....	20
Exame Médico.....	20
Outras / Saúde.....	20
<i>TEMA: RELAÇÕES DE TRABALHO.....</i>	<i>21</i>
<u>GRUPO: Processo e Exercício do Trabalho.....</u>	<u>21</u>
Inovações Tecnológicas e Organizacionais.....	21
Qualificação e Formação Profissional.....	21
Estágio / Aprendizizes / Menores.....	21
<u>GRUPO: Contrato de Trabalho.....</u>	<u>21</u>
Mão-de-Obra Temporária / Terceirização.....	21
Contrato por Tempo Parcial.....	21
Seleção e Admissão Externa.....	21
Seleção e Admissão Interna.....	22
Contrato de Experiência.....	22
Carta de Recomendação.....	22
Aviso Prévio.....	22
Demissão.....	22
Contrato por Safra.....	22
Suspensão do Contrato de Trabalho.....	22
Readmissão.....	22
Documentos Funcionais.....	22
Contrato Individual de Trabalho.....	22
Comprovantes e Recibos de Pagamento.....	23
FGTS / PIS/ PASEP.....	23
<u>GRUPO: Situação Funcional.....</u>	<u>23</u>
Plano de Cargos e Salários.....	23
Avaliação de Desempenho / Promoção.....	23
Desvio de Função.....	23

<u>GRUPO: Estabilidade.....</u>	<u>23</u>
Estabilidade Geral.....	23
Política de Manutenção do Emprego.....	23
Estabilidade Gestante / Pai Gestante.....	23
Estabilidade Serviço Militar.....	24
Estabilidade Acidentados e Portadores de Doenças Profissionais.....	24
Estabilidade Doenças não Profissionais.....	24
Estabilidade Aposentadoria.....	24
Estabilidade Aprendiz.....	24
Outras / Estabilidade.....	24
<u>GRUPO: Normas de Pessoal.....</u>	<u>25</u>
Dependentes	25
Punições.....	25
Não Punições.....	25
Ferramentas e Equipamentos de Trabalho.....	25
Licença Sem Remuneração.....	25
Comunicações aos Empregados.....	25
Transferência de Empregado.....	25
Assédio Sexual.....	25
Comércio no Local de Trabalho.....	25
<u>GRUPO: Normas para Contratação de Grupos Específicos.....</u>	<u>26</u>
Deficientes Físicos.....	26
Mão-de-Obra de Faixa Etária Avançada.....	26
Mão-de-Obra Infantil.....	26
Mão-de-Obra Jovem.....	26
<i>TEMA: RELAÇÕES SINDICAIS.....</i>	<i>27</i>
<u>GRUPO: Relação Sindicato / Empresa / Trabalhadores.....</u>	<u>27</u>
Informes do Sindicato.....	27
Acesso ao Local de Trabalho.....	27
Fiscalização do Ministério do Trabalho e Sindicato.....	27
Campanhas de Sindicalização.....	27
Preferência a Candidatos Sindicalizados.....	27
Atestado de Médico do Sindicato.....	27
Contribuição da Empresa ao Sindicato.....	27
Taxa de Rescisão Contratual.....	27
Realização de Eventos Sindicais no Local de Trabalho / Empresa.....	27
Liberação de Empregados para Atividades Sindicais.....	27
Comissões Paritárias.....	28
Contribuição Assistencial / Confederativa.....	28
Contribuição Assistencial Patronal.....	28
Contribuição Associativas ao Sindicato.....	28
<u>GRUPO: Greve.....</u>	<u>28</u>
Greve Ilegal / Abusiva.....	28
Greve Legal.....	28
Dias Parados por Greve.....	28
Procedimentos em Greves.....	28
<u>GRUPO: Representação de Base.....</u>	<u>29</u>
Representante Sindical / Comissões de Representação.....	29
<u>GRUPO: Acesso às Informações.....</u>	<u>29</u>
Informações sobre Acidentes e/ou Doenças do Trabalho.....	29
Informações sobre Pessoal.....	29
Informações sobre Normas de Trabalho.....	29
Informações sobre a Empresa.....	29
Informações sobre Ações Judiciais.....	29
<u>GRUPO: Dirigentes Sindicais.....</u>	<u>29</u>
Diretor de Sindicato.....	29
Dirigentes de Associações.....	30

<u>GRUPO: Mecanismos de Solução de Conflitos.....</u>	<u>30</u>
Acompanhamento do Acordo / Discussão de Assuntos de Interesse.....	30
Câmaras de Entendimento.....	30
Arbitragem Voluntária.....	30
Conciliação.....	30
Recorrência à DRT / TRT.....	30
Extinção de Ações Judiciais.....	30
Ação de Cumprimento.....	30
Liquidação de Ações Trabalhistas.....	30
<u>GRUPO: Normatização da Negociação.....</u>	<u>30</u>
Data-Base.....	30
Extensão / Exclusão de Direitos.....	31
Garantia das Conquistas Anteriores.....	31
Exclusão e/ou Redução de Conquistas	31
Renovação / Rescisão do Acordo.....	31
Regras de Negociação.....	31
Melhores Condições Contratuais.....	31
Discussão de Assuntos já Acordados.....	31
Apreciação de Propostas Apresentadas pela Empresa.....	31
<u>GRUPO: Descumprimento de Lei ou Normas Acordadas.....</u>	<u>31</u>
Atraso no Pagamento de Salários.....	31
Atraso no Pagamento de Verbas Rescisórias.....	31
Atraso no Recolhimento de Contribuições ao Sindicato.....	31
Atraso no Registro do Acordo Coletivo.....	32
Multa por Descumprimento de Acordo.....	32

TEMA: SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

GRUPO: Reajuste / Correção Salarial

- Reajuste Salarial** * *(remuneração) / (reajuste) / aumento real / abono salarial*
- Normas para estabelecimento do patamar salarial.
 - Correção dos salários através de reajustes, produtividade, aumentos, reposições, abonos etc.
 - Critérios para compensação de reajustes passados.
- Reajuste Proporcional** * *(remuneração) / (reajuste)*
- Critérios de correção salarial para os admitidos após a data base ou a celebração do contrato, para estabelecer ou desconsiderar a aplicação da proporcionalidade.
- Escala Móvel** * *(remuneração) / (reajuste)*
- Correção salarial vinculada a indexador.
- Política Salarial** * *(remuneração) / (reajuste) / antecipação*
- Normas para reajustes salariais futuros, por força de legislação ou por política salarial específica de setor/empresa.
 - Salvaguardas em caso de modificações futuras da política salarial.
 - Previsão de que as condições estipuladas pelo acordo substituem a legislação.

GRUPO: Pagamento de Salários

- Pagamento de Salários** * *(remuneração) / (pagamento)*
- Definição das datas de pagamento do salário.
 - Antecipação do pagamento do salário ou de parcela do salário.
 - Local de pagamento.
- Pagamento do Tempo à Disposição do Empregador** * *(remuneração) / (pagamento)*
- Valor e critérios para pagamento das horas à espera do transporte para o local de trabalho.
 - Previsão de remuneração em caso de não haver trabalho por motivos alheios à vontade do trabalhador (chuva, quebra do caminhão etc.).
- Pagamento de Férias** * *(remuneração) / (pagamento) / férias*
- Definição da forma de pagamento do salário relativo às férias.
 - Adiantamento do salário referente ao mês de férias.
 - Formas e critérios de devolução do adiantamento de férias.
 - Critérios de cálculos de férias para comissão, salário-produção ou salário-tarefa.
 - Tudo o que for relativo ao pagamento das férias, exceto gratificações (ver “Gratificação de Férias” – Grupo “Adicionais” – Tema “Salário e Remuneração”).
 - (parcelamento dos dias de férias – classificar em “Férias” – Grupo “Jornada de Trabalho” – Tema “Condições de Trabalho”).

Cálculo de Salários	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(remuneração) / (pagamento) / férias</i> - Critérios para cálculo de salário dos empregados mensalistas, quinzenalistas, semanalistas, diaristas e horistas. - Critérios para cálculo/integração de horas extras, adicionais no cálculo da remuneração, férias, 13º salário, DSR.
Salário Produção e/ou Tarefa	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(remuneração) / (mínimo)</i> - Critérios para cálculo da produção e para fixação do salário-tarefa. - Inclui o cálculo relativo ao período em que o empregado estiver à disposição do empregado. - Critérios para cálculo de salários dos empregados que são remunerados por produção.

GRUPO: Salários Mínimos

Piso Salarial	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(remuneração) / (mínimo)</i> - Remuneração mínima estipulada para os trabalhadores de determinada empresa ou categoria. - Inclui critérios de fixação do piso salarial.
Salário Substituição	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(remuneração) / (mínimo)</i> - Salário a ser pago ao empregado substituto, normalmente igual ao do substituído.
Salário Admissão	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(remuneração) / (mínimo) / admissão</i> - Salário devido ao empregado admitido para a função de um empregado demitido. - Valor estipulado para admissão. - Vinculação do salário do admitido ao valor do salário da função.

GRUPO: Equiparação Salarial

Isonomia Salarial	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(remuneração) / (equiparação)</i> - Garantia de salário igual para trabalho igual. - Não discriminação por atributos pessoais, como raça, cor, sexo ou idade. - (equiparação salarial para correção de desvio de função – classificar em “Desvio de Função” – Grupo “Situação Funcional” – Tema “Relações de Trabalho”).
Extensão de Benefícios	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(remuneração) / (equiparação)</i> - Extensão de benefícios econômicos aos novos empregados. - Inclui não redução ou não supressão de vantagens salariais que vinham sendo pagas aos empregados.

GRUPO: Adicionais e Gratificações

Hora Extra	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(remuneração) / (adicional) / emprego / jornada</i> - Critérios para definição de horas extraordinárias. - Percentual pago à hora adicional em dia de trabalho normal, dia de repouso, feriados etc. - Inclui proibição de horas extras ou critérios para sua realização. - Fornecimento de alimentação quando da prestação de horas extras (incluir também em alimentação).
Adicional Noturno	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(remuneração) / (adicional)</i> - Critérios para definição de horário noturno. - Percentual pago por trabalho em horas noturnas.
Repouso Semanal Remunerado	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(remuneração) / (adicional)</i> - Percentual pago por descanso semanal. - Critérios para desconto do repouso semanal remunerado.
Adicional por Transferência	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(remuneração) / (adicional)</i> - Valor e critérios para pagamento de adicional por transferência para outra localidade. - Inclui ajuda de custo em decorrência de despesas realizadas com transporte, mudanças etc.
Adicional por Tempo de Serviço	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(remuneração) / (adicional)</i> - Valor e critérios para pagamento do adicional relativo ao tempo de trabalho na empresa.
Adicional ou Gratificação por Função	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(remuneração) / (adicional)</i> - Valor e critérios para pagamento de adicional por desempenho de função, atividade especial ou cargo. - Inclui adicional por acúmulo de função.
Adicional por Penosidade e/ou Turno	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(remuneração) / (adicional) / saúde / jornada</i> - Critérios para definição do adicional pela realização de trabalho em condições penosas. - Inclui adicional por jornada de turno e por jornada variável.
Décimo Terceiro Salário	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(remuneração) / (adicional) / saúde / pagamento</i> - Garantias relativas ao 13º salário, como critérios de cálculo, pagamento etc. - Complementação do 13º salário em caso de afastamento por doença. - Concessão de 14º salário ou equivalente.
Gratificação de Férias	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(remuneração) / (adicional) / férias</i> - Valor e critérios do adicional ou gratificação a ser pago por ocasião das férias.
Prêmios	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(remuneração) / (adicional)</i> - Prêmios e gratificações por produtividade, assiduidade etc.
Participação nos Lucros e/ou Resultados (PLR)	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(remuneração) / (adicional) / comissão</i> - Critérios para a definição e aplicação de PLR. - Inclui constituição de comissão para negociação de PLR.

GRUPO: Salários Indiretos e Auxílios

Habitação	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(remuneração) / (auxílio)</i> - Critérios para concessão de auxílio moradia. - Fornecimento de moradia ou subsídio à moradia. - Empréstimo para aquisição de casa própria.
Alimentação	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(remuneração) / (auxílio)</i> - Critérios para concessão de auxílio à alimentação. - Fornecimento de refeições e/ou lanches ou subsídio. - Fornecimento de cesta básica ou subsídio. - Fornecimento de “tickets” refeição, vale-alimentação e outras formas de auxílio alimentar. - Fornecimento de alimentação quando da prestação de horas extras (classificar também em horas extras).
Transporte	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(remuneração) / (auxílio)</i> - Critérios para concessão de auxílio transporte. - Fornecimento de transporte (ou subsídio) sob qualquer forma: carro ou ônibus da empresa, vale-transporte (Decreto 92.180, de 18.12.85) ou passe livre. - Inclui auxílio para deslocamento noturno. - fornecimento de transporte para o local de trabalho.
Educação	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(remuneração) / (auxílio) / estudante</i> - Critérios para concessão de auxílio à educação. - Subsídio à educação. - Fornecimento de material escolar ou subsídio.
Maternidade / Natalidade	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(remuneração) / (auxílio) / mulher</i> - Critérios para concessão de auxílio por nascimento de filho.
Creche	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(remuneração) / (auxílio) / mulher</i> - Critérios para concessão de auxílio creche. - Concessão de creche, ou subsídio, por reembolso, convênio ou outras formas.
Ajuda de Custo	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(remuneração) / (auxílio)</i> - Auxílio referente às despesas realizadas no exercício da função, como diárias de viagem, passagens, combustível etc. - (para transferência de localidade – classificar em “Transferência de Empregados” – Grupo “Normas de Pessoal” – Tema “Relações de Trabalho”).
Salário Família	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(remuneração) / (auxílio)</i> - Auxílio normalmente pago por filho menor de 14 anos de idade.
Empréstimos	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(remuneração) / (auxílio)</i> - Critérios para concessão de empréstimo aos empregados.
Complementação do Auxílio Doença	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(remuneração) / (auxílio) / saúde</i> - Complementação, pelas empresas, do auxílio pago pela Previdência Social, quando do afastamento do empregado por doença. - Inclui critérios para o reajuste desse benefício.

Aposentadoria	<ul style="list-style-type: none">* <i>(remuneração) / (auxílio) / aposentadoria/ demissão</i>- Pagamento de indenização ou de incentivo à aposentadoria.- Reembolso, ao aposentado demitido, de gastos efetuados com assistência médica e/ou contribuição ao INSS.
Invalidez / Morte / Seguro de Vida / Auxílio Funeral	<ul style="list-style-type: none">* <i>(remuneração) / (auxílio) / saúde</i>- Indenização ao empregado que se torna inválido em virtude de acidente ou doença do trabalho.- Auxílio ao empregado vítima de doença ou acidente.- Indenização ou seguro, em caso de morte ao cônjuge ou aos dependentes do empregado.- Seguro de vida.- Auxílio funeral e outros do mesmo gênero.
Correção de Benefícios	<ul style="list-style-type: none">* <i>(remuneração) / (auxílio)</i>- Critérios para correção dos benefícios, como índice e periodicidade para o reajuste.
Assistência Médica	<ul style="list-style-type: none">* <i>(remuneração) / (auxílio) / saúde / demissão</i>- Planos de assistência médica, hospitalar, odontológica.- Reembolso, fornecimento ou subsídio a medicamentos.- Reembolso, fornecimento ou subsídio a próteses, órteses, óculos etc.- Inclui assistência médica para o empregado dispensado.
Auxílio por Dependente Inválido	<ul style="list-style-type: none">* <i>(remuneração) / (auxílio) / saúde</i>- Valor e critérios para concessão de auxílio por filho inválido ou excepcional.
Outros Auxílios	<ul style="list-style-type: none">* <i>(remuneração) / (auxílio)</i>- Gratificações e outros auxílios não previstos anteriormente.

TEMA: CONDIÇÕES DE TRABALHO

GRUPO: Jornada de Trabalho

Horário de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (jornada) / pagamento</i> - Controle de jornada, marcação de ponto. - Adequação da jornada ao horário de transporte. - (liberação do ponto para qualificação profissional, classificar em “Qualificação e Formação Profissional” – Grupo Processo e Exercício do Trabalho – Tema “Condições de Trabalho”). - Adequação do horário para pagamento de salários. - (em caso de liberação do ponto para atividades sindicais, classificar em “Liberação de Empregados para Atividades Sindicais” – Grupo “Relação Sindicato/ Empresa/ Trabalhadores” – Tema “Relações Sindicais”).
Hora In Itinere	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (jornada) / pagamento</i> - Remuneração e critérios.
Duração e Distribuição da Jornada de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (jornada) / qualificação/ trab. parcial</i> - Definição de critérios para determinar a duração e distribuição da jornada normal de trabalho. - Critérios para determinar se reuniões e cursos compõem ou não a jornada de trabalho. (se compuserem, classificar, também em “Qualificação e Formação Profissional” – Grupo “Processo e Exercício do Trabalho – Tema “Relações de Trabalho”). - Critérios para compensação dos sábados. - Regras para compensação de dia(s) de trabalho entre dois feriados. - Garantia de que interrupções da jornada por responsabilidade das empresas não serão compensadas.
Prorrogação / Redução com Compensação de Jornada	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (jornada) / flexível</i> - Definição de critérios para prorrogação e compensação da jornada de trabalho. - Banco de horas. - (compensação de sábados e dias pontes – classificar em “Duração e Distribuição da Jornada” – mesmo grupo e tema).
Redução de Jornada Sem Redução de Salário	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (jornada)</i> - Redução da jornada de trabalho, sem redução do salário.
Redução de Jornada Com Redução de Salário	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (jornada)</i> - Redução da jornada de trabalho, com redução de salário.
Intervalos / Repouso / Alimentação	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (jornada)</i> - Critérios para a fixação de intervalos para repouso e/ou alimentação durante a jornada de trabalho. - Inclui marcação de ponto ou liberação de marcação de ponto nos intervalos. - Inclui intervalos entre jornadas de trabalho.

Escala de trabalho / turnos	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (jornada) / estudante</i> - Critérios para definição de jornada de turno. - Critérios para permuta da escala de turnos, inclusive para estudantes em dia de prova. - Critérios para escala do trabalho aos domingos e feriados. - Critérios de rodízio para repouso aos domingos.
Licença Maternidade	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (jornada) / mulher / adoção</i> - Critérios para licença-maternidade. - Extensão da licença maternidade. - Inclui licença para adoção. - Inclui licença-amamentação.
Licença Aborto	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (jornada) / mulher</i> - Licença em caso de aborto.
Jornada Mulher / Menor / Estudante	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (jornada) / mulher / menor / estudante / adoção</i> - Critérios para fixação ou alteração da jornada da mulher, do menor e do estudante. - Jornada de trabalho especial para empregadas que estejam amamentando. - Definição de intervalos para amamentação. - Jornada flexível para empregados com filhos excepcionais.
Férias	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (jornada) / férias</i> - Critérios para parcelamento do período de férias. - Critérios para início do gozo de férias. - Critérios para concessão de férias coletivas.
Dia da Categoria	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (jornada) / abono</i> - Folga no dia da categoria profissional. - Comemoração do dia da categoria.
Faltas	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (jornada) / licença paternidade / abono / estudante</i> - Definição dos casos em que as faltas serão consideradas justificadas ou abonadas, como: casamento, nascimento de filho, morte na família, prova etc. - Licença paternidade. - Critérios para desconto de faltas não justificadas, atrasos e outros.

GRUPO: Segurança e Medicina do Trabalho

Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (seg med) / (segurança) / saúde</i> - Treinamento dos empregados para evitar acidentes. - Direito de recusa ao trabalho em condições perigosas. - Treinamento em EPs. - Inclui treinamento para o caso de assaltos, inclusive "caixa-executivo", para o setor bancário.
Segurança no Transporte de Trabalhadores	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (seg med) / (segurança)</i> - Estabelecimento das condições de transporte dos trabalhadores e das ferramentas de trabalho. - Qualificação do Motorista Qualidade do veículo.

Agrotóxicos	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (seg med) / (segurança)</i> - Regras para sua utilização. - Proibição de produtos.
Uniforme	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (seg med) / (segurança) / saúde</i> - Fornecimento, por parte das empresas, de uniformes aos empregados. - Inclui também regras para a manutenção dos uniformes.
Equipamentos de Segurança	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (seg med) / (segurança) / saúde</i> - Fornecimento, por parte das empresas, de equipamentos de proteção individual (EPIs), tais como: luvas, botas etc. - Treinamento para uso dos equipamentos.
Manutenção de Máquinas e Equipamentos	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (seg med) / (segurança) / saúde</i> - Manutenção, pelas empresas e/ou empregados, das máquinas e equipamentos de segurança e de trabalho em condições de segurança e de uso.
CIPA	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (seg med) / (segurança) / saúde / cipa</i> - Critérios e normas para instalação e funcionamento da CIPA. - Critérios e condições para viabilizar a atuação dos membros da CIPA. - Inclui todos os compromissos relativos à CIPA.
Estabilidade Cipeiros	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (seg med) / (segurança) / saúde / estabilidade / cipa</i> - Garantia de emprego para os candidatos e/ou membros da CIPA.
Comissões de Saúde	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (seg med) / (segurança) / participação / saúde</i> - Constituição de comissão de saúde para tratar de questões relativas à prevenção de acidentes, doenças e outros assuntos relativos à saúde do trabalhador.
Profissionais de Segurança	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (seg med) / (segurança) / saúde</i> - Contratação de pessoal especializado em segurança e/ou regulamentação de suas atividades.
Profissionais de Saúde	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (seg med) / (medicina) / saúde</i> - Contratação de pessoal especializado em medicina do trabalho e/ou regulamentação de suas atividades. - Refere-se, também, a enfermeiros, assistentes sociais, nutricionistas etc.
Readaptação Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (seg med) / (medicina) / saúde / LER</i> - Manutenção do empregado acidentado ou portador de doença profissional em função compatível com o seu estado. - Condições adequadas para que acidentados do trabalho e/ou portadores de doenças profissionais exerçam suas atividades.
Acompanhamento de Acidentados e/ou Portadores de Doença Profissional	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (seg med) / (medicina) / saúde / AIDS / LER</i> - Comprometimento da empresa no tratamento e/ou controle de portadores de doenças profissionais e/ou acidentados. - Definição de acidentes de trabalho e/ou doenças profissionais.
Apuração de Causas de Acidente de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (seg med) / (medicina) / saúde / comissão</i> - Adoção de medidas para apuração das causas de acidente de trabalho.

Adaptação da Função da Gestante	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (seg med) / (segurança) / (medicina) / saúde / mulher</i> - Remanejamento da gestante para função compatível com o seu estado. - Providências relativas à função da gestante.
Local de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (seg med) / (medicina) / saúde / mulher</i> - Cláusulas relativas às condições do local e do ambiente de trabalho, como:. - Instalação e/ou manutenção de sanitários, bebedouros, locais para alimentação e repouso, bancos para descanso;. - Fornecimento de água potável. - Instalação e/ou manutenção de armários destinados à guarda do vestuário e pertences dos empregados;. - Instalação de local adequado para troca de roupas;. - Fornecimento de leite para os empregados que trabalham em condições insalubres;. - Fornecimento de produtos de higiene, como absorventes, sabonetes etc. - Controle e/ou normatização das condições do ambiente do trabalho, como ruídos, iluminação, ventilação etc. - Local para alimentação. - Banheiros para uso dos trabalhadores.
Primeiros Socorros	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (seg med) / (medicina) / saúde</i> - Pagamento de despesas médico-hospitalares em decorrência de acidentes de trabalho. - Manutenção, no local de trabalho, de médico de plantão e/ou caixa de medicamentos e/ou serviços de primeiros socorros e/ou ambulância e/ou transporte. - garantia de transporte em caso de acidente de trabalho. - garantia de transporte à família quando o empregado morar na propriedade.
Insalubridade	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (seg med) / (segurança) / (medicina) / saúde / adicional</i> - Valor e critérios de pagamento de adicional de insalubridade. - Adoção de medidas de controle da insalubridade.
Periculosidade	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (seg med) (segurança) / (medicina) / saúde / participação / adicional</i> - Valor e critérios de pagamento de adicional de periculosidade. - Adoção de medidas de controle da periculosidade.
Exame Médico	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (seg med) / (medicina) / saúde / admissão / demissão</i> - Exame médico periódico dos empregados. - Exame médico por ocasião da admissão ou dispensa. - Avaliação e acompanhamento dos empregados em licença. - Exames médicos periódicos para empregados que trabalhem em locais insalubres ou que manipulem produtos que podem causar dano à saúde, como agrotóxicos.
Outras / Saúde	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(cond trab) / (seg med) / (medicina) / saúde / comissão / participação / AIDS</i> - Cláusulas sobre saúde que não se enquadram nos códigos anteriores. - Aceitação, pela empresa, de atestado médico que não seja do sindicato. - Política global sobre saúde. - Política global de prevenção à AIDS.

TEMA: RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO: Processo e Exercício do Trabalho

- Inovações Tecnológicas e Organizacionais** * *(rel trab) / (proc trab) / qualificação / automação / emprego / estabilidade / sindicato / sindical*
- Regras e normas para a introdução de inovações tecnológicas e/ou organizacionais, como:
 - treinamento ou reaproveitamento de empregados em caso de desativação de setores e/ou de determinadas atividades da empresa, em virtude da introdução de novas tecnologias.
 - comunicação ao sindicato ou aos trabalhadores, com antecedência, da introdução de novas tecnologias.
 - participação das entidades sindicais e/ou dos trabalhadores quando da introdução de novas tecnologias.
- Qualificação e Formação Profissional** * *(rel trab) / (proc trab) / qualificação*
- Compromisso da empresa em realizar cursos, seminários etc. e/ou treinar pessoal.
 - Permissão da empresa para inscrição dos empregados em cursos, seminários, congressos etc. que visem a melhoria da formação e qualificação profissional.
 - Liberação de ponto para cursos, seminários etc.
 - Garantia de que reuniões e cursos façam parte da jornada de trabalho (neste caso, classificar, também em Duração e Distribuição da Jornada de Trabalho – Grupo “Jornada de Trabalho” – Tema “Condições de Trabalho”).
- Estágio / Aprendizizes / Menores** * *(rel trab) / (proc trab) / qualificação / menor / admissão / estudante / mínimo / remuneração*
- Critérios para realização de estágio para empregados estudantes e seus dependentes.
 - Critérios para seleção e/ou admissão de estagiários e/ou aprendizes.
 - Piso salarial, salário admissão etc. para menores aprendizes.

GRUPO: Contrato de Trabalho

- Mão-de-Obra Temporária / Terceirização** * *(rel trab) / (contrato) / emprego / terceirização*
- Critérios para a contratação de mão-de-obra temporária.
 - Garantias aos trabalhadores temporários.
 - Critérios para a contratação de empresas terceiras.
 - Garantias aos trabalhadores terceirizados.
 - Proibição de contratação de mão-de-obra temporária e/ou terceira.
 - Contrato por Tempo Determinado, estipulado pela Lei 9601/98.
- Contrato por Tempo Parcial** * *(rel trab) / (contrato) / emprego / jornada / trab. parcial*
- Critérios para contratação de mão-de-obra em tempo parcial.

Seleção e Admissão Externa	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel trab) / (contrato) / admissão</i> - Critérios para seleção e admissão de empregados, como concursos, testes etc. - Normas para teste admissional, inclusive garantias aos candidatos, como fornecimento de alimentação. - (casos de recrutamento interno ver “Seleção e Admissão Interna” – mesmo grupo e tema).
Seleção e Admissão Interna	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel trab) / (contrato) / admissão</i> - Critérios para recrutamento interno.
Contrato de Experiência	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel trab) / (contrato) / admissão</i> - Normas para o período de experiência do trabalhador na empresa.
Carta de Recomendação	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel trab) / (contrato) / demissão / admissão</i> - Fornecimento ao empregado, em caso de demissão, de carta de recomendação e/ou de declaração do tempo de serviço. - Não exigência de carta de recomendação por ocasião da admissão.
Aviso Prévio	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel trab) / (contrato) / demissão / emprego</i> - Critérios para fixação e cumprimento do aviso prévio. - Cálculos para o pagamento do aviso prévio. - Garantias aos trabalhadores em aviso prévio.
Demissão	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel trab) / (contrato) / demissão / sindical / emprego / férias / aposentadoria</i> - Critérios para homologação da rescisão contratual e para pagamento das verbas rescisórias. - Acompanhamento da homologação pelo sindicato ou realização da homologação no sindicato. - Critérios para demissão. - Definição de casos de abandono de emprego. - Direito de defesa do trabalhador demitido. - Garantia de direitos na demissão. - Indenização por rescisão do contrato. - Pagamento, pela empresa, das contribuições previdenciárias restantes no caso de demissão sem justa causa. - Fornecimento de carta de dispensa.
Contrato por Safra	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel trab) / (contrato)</i> - Critérios para contratação por safra.
Suspensão do Contrato de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel trab) / (contrato) / demissão</i> - Normas e critérios para adoção da suspensão temporária do contrato de trabalho (<i>lay-off</i>).
Readmissão	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel trab) / (contrato) / admissão / demissão</i> - Critérios para a readmissão de empregados. - Anistia a empregados demitidos. - Contagem do tempo de trabalho anterior à readmissão.

Documentos Funcionais	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel trab) / (contrato)</i> - Definição de prazos para que as empresas façam anotações e/ou registros na CTPS. - Anotações e/ou registros em outros documentos funcionais. - Preenchimento de formulários para a Previdência Social. - Critérios e prazos para devolução de documentos funcionais. - Critérios para apresentação de documentos admissionais.
Contrato Individual de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel trab) / (contrato) / admissão</i> - Fornecimento de cópia do contrato individual de trabalho e documentos referentes ao contrato. - Fornecimento do AAS (Atestado de Afastamento e Salário) e da RSC (Relação de Salários de Contribuição). - Inclui tudo o que se referir ao contrato individual de trabalho.
Comprovantes e Recibos de Pagamento	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel trab) / (contrato)</i> - Fornecimento de recibo de pagamento do salário e critérios para discriminação de valores e descontos efetuados em folha. - Fornecimento, pela empresa, de extrato do FGTS. - Autorização dos trabalhadores para desconto em folha de pagamento (de convênios, serviços subsidiados etc.). - fornecimento do comprovante diário de produção. - (descontos para o sindicato – classificar em “Contribuições Associativas” – Tema “Relações Sindicais” – Grupo “Relação Sindicato/Empresa/Trabalhadores”).
FGTS / PIS/ PASEP	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel trab) / (contrato)</i> - Critérios para cálculo e recolhimento do FGTS e PIS/PASEP. - Critérios para antecipação, retroatividade etc. - (fornecimento de extratos e comprovantes – classificar em “Comprovantes e Recibos de Pagamento” – mesmo grupo e tema).

GRUPO: Situação Funcional

Plano de Cargos e Salários	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel trab) / (PCS) / participação</i> - Critérios para elaboração, definição, atualização e revisão de Plano de Cargos e Salários. - Fornecimento, pela empresa, de informações sobre o PCS vigente. - Critérios e formas de participação dos empregados na definição do PCS.
Avaliação de Desempenho / Promoção	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel trab) / (PCS)</i> - Critérios para avaliação do desempenho do empregado. - Critérios para ascensão funcional. - Fixação do nível salarial.
Desvio de Função	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel trab) / (PCS) / adicional</i> - Critérios proibitórios do desvio de função nas empresas. - Reenquadramento dos empregados desviados da função. - Adicional por desvio de função.

GRUPO: Estabilidade

Estabilidade Geral	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel trab) / (estabilidade) / emprego / demissão</i> - Garantia de emprego e salário a todos os trabalhadores. - Critérios para concessão de estabilidade.
Política de Manutenção do Emprego	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel trab) / (estabilidade) / emprego / demissão</i> - Critérios para manutenção do nível de emprego do setor e/ou empresa.
Estabilidade Gestante / Pai Gestante	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel trab) / (estabilidade) / mulher / emprego / demissão / aborto / adoção.</i> - Garantia de emprego e salário para a empregada gestante. - Garantia de emprego e salário para o empregado cuja mulher está em gestação. - Garantia de emprego e salário para a gestante que tenha sofrido aborto. - Critérios para fixação destas estabilidades.
Estabilidade Serviço Militar	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel trab) / (estabilidade) / emprego / demissão</i> - Garantia de emprego e salário ao empregado durante o período de serviço militar obrigatório.
Estabilidade Acidentados e Portadores de Doenças Profissionais	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel trab) / (estabilidade) / saúde / emprego / demissão</i> - Garantia de emprego e salário ao empregado afastado por acidente ou doença profissional ou que retorne ao trabalho após recuperação. - (doenças não profissionais – classificar em “Estabilidade Acidentados e Portadores de Doenças não Profissionais” – mesmo grupo e tema).
Estabilidade Doenças não Profissionais	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel trab) / (estabilidade) / emprego / saúde / demissão / AIDS</i> - Garantia de emprego e salário ao empregado vítima de doença não decorrente da atividade profissional. - Inclui estabilidade por AIDS. - (doenças profissionais – classificar em “Estabilidade Acidentados e Portadores de Doenças Profissionais” – mesmo grupo e tema).
Estabilidade Aposentadoria	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel trab) / (estabilidade) / aposentadoria / demissão / emprego</i> - Garantia de emprego e salário aos empregados em vias de aposentadoria.
Estabilidade Aprendiz	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel trab) / (estabilidade) / menor</i> - Garantia de emprego e salário ao aprendiz durante o período de aprendizagem.
Outras / Estabilidade	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel trab) / (estabilidade)</i> - Outras cláusulas sobre estabilidade que não se enquadrem nos códigos anteriores.

GRUPO: Normas de Pessoal

Dependentes	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel trab) / (normas)</i> - Critérios para definição de dependentes dos empregados e benefícios referentes a estes.
Punições	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel trab) / (normas) / demissão</i> - Comunicação ao empregado, por escrito, dos motivos das punições, qualquer que sejam estas: demissão por justa causa, suspensão, advertência etc. - Critérios para punições e penalidades correspondentes. - Direito de defesa do empregado punido.
Não Punições	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel trab) / (normas)</i> - Não punição em caso de ajuizamento de ações na Justiça. - Não punição em caso de falhas no trabalho (inclusive por compensação de cheques).
Ferramentas e Equipamentos de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel trab) / (normas)</i> - Fornecimento, pela empresa, de ferramentas e equipamentos de trabalho necessários ao desempenho da atividade. - Critérios para o uso dos equipamentos e ferramentas do próprio empregado. - Regras para o caso de extravio e avaria de material. - Procedimentos em caso de assalto de material em trabalho externo. - Regras para devolução.
Licença Sem Remuneração	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel trab) / (normas)</i> - Concessão de licença sem vencimentos aos empregados. - Critérios para a concessão da licença.
Comunicações aos Empregados	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel trab) / (normas)</i> - Notificação, aos empregados, das normas da empresa. - Inclui todas as comunicações da empresa diretamente aos trabalhadores. - (comunicações ao sindicato – classificar em “Informações sobre Normas de Trabalho” – Grupo “Acesso às Informações das Empresas – Tema “Relações Sindicais”).
Transferência de Empregado	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel trab) / (normas)</i> - Critérios para transferência do empregado de localidade ou para outra empresa do mesmo grupo. - Critérios para transferência de setor, turno, função etc.
Assédio Sexual	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel trab) / (normas)</i> - Definição de procedimentos em caso de ocorrência de assédio sexual.
Comércio no Local de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel trab) / (normas)</i> - Regras para estabelecimento de comércio e comercialização de mercadoria no local de trabalho.

GRUPO: Normas para Contratação de Grupos Específicos

- | | |
|---|--|
| Deficientes Físicos | <ul style="list-style-type: none">* <i>(rel trab) / (grupos)</i>- Critérios para contratação de deficientes físicos. |
| Mão-de-Obra de Faixa Etária Avançada | <ul style="list-style-type: none">* <i>(rel trab) / (grupos) / emprego</i>- Critérios para contratação de empregados com idade mais avançada. |
| Mão-de-Obra Infantil | <ul style="list-style-type: none">* <i>(rel trab) / (grupos)</i>- Proibição de contratação de trabalho infantil. |
| Mão-de-Obra Jovem | <ul style="list-style-type: none">* <i>(rel trab) / (grupos) / emprego</i>- Critérios para contratação de jovens. |

TEMA: RELAÇÕES SINDICAIS

GRUPO: Relação Sindicato / Empresa / Trabalhadores

Informes do Sindicato	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel sind) / (sindicato) / sindical</i> - Afixação, nas empresas, de quadro de avisos para divulgação de informes sindicais. - Critérios para distribuição de material do sindicato.
Acesso ao Local de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel sind) / (sindicato) / sindical</i> - Permissão, aos dirigentes sindicais ou médicos do sindicato, de acesso ao local de trabalho. - Atendimento, pelas empresas, dos representantes dos sindicatos.
Fiscalização do Ministério do Trabalho e Sindicato	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel sind) / (sindicato) / sindical</i> - Critérios para que dirigentes ou representantes sindicais acompanhem e/ou promovam fiscalização do Ministério do Trabalho.
Campanhas de Sindicalização	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel sind) / (sindicato) / sindical</i> - Comprometimento das empresas em promover ou facilitar a sindicalização dos empregados.
Preferência a Candidatos Sindicalizados	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel sind) / (sindicato) / sindical</i> - Preferência para admissão de candidatos sindicalizados. - Obrigatoriedade de sindicalização dos empregados, a fim de garantir os benefícios da contratação coletiva. - Compromisso das empresas em utilizarem o “Balcão de Empregos” do sindicato.
Atestado de Médico do Sindicato	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel sind) / (sindicato) / sindical / saúde / admissão</i> - Reconhecimento, por parte das empresas, de atestado médico do sindicato ou dos convênios mantidos pelo sindicato.
Contribuição da Empresa ao Sindicato	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel sind) / (sindicato) / sindical</i> - Contribuição (em dinheiro ou outras formas) das empresas aos sindicatos, a título de colaboração ou por intermediação de serviços.
Taxa de Rescisão Contratual	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel sind) / (sindicato) / sindical</i> - Autorização para que os sindicatos que homologarem rescisões contratuais cobrem uma taxa das empresas pelo serviço.
Realização de Eventos Sindicais no Local de Trabalho / Empresa	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel sind) / (sindicato) / sindical</i> - Critérios para realização de assembléias ou reuniões no local de trabalho - Critérios para realização de eleições no local de trabalho.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel sind) / (sindicato) / sindical / jornada</i> - Liberação dos empregados do expediente para participação em atividades sindicais, como assembléias e eleições. - Liberação para fiscalização em eleições sindicais. - Não prorrogação da jornada de trabalho em dias de realização de assembléias sindicais. - (em caso de liberação do ponto para qualificação profissional, classificar em “Qualificação e Formação Profissional” – Grupo “Processo e Exercício do Trabalho” – Tema “Relações Sindicais”).
Comissões Paritárias	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel sind) / (sindicato) / sindical / jornada</i> - Comissões compostas por trabalhadores e empresários para discussão de questões relativas ao setor/categoria.
Contribuição Assistencial / Confederativa	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel sind) / (sindicato) / sindical</i> - Recolhimento, por parte dos trabalhadores, de contribuições às entidades sindicais representativas. - Taxa negocial. - (contribuições de sindicalizados – classificar em “Contribuições Associativas ao Sindicato” – mesmo grupo e tema).
Contribuição Assistencial Patronal	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel sind) / (sindicato) / sindical</i> - Recolhimento de contribuição assistencial, pelas empresas, ao sindicato patronal.
Contribuição Associativas ao Sindicato	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel sind) / (sindicato) / sindical</i> - Desconto, em folha de pagamento, de contribuições dos sindicalizados ao sindicato (mensalidades, convênios etc.). - Não desconto do imposto sindical. - (contribuições definidas por acordo ou convenção coletiva e válidas para toda a categoria – classificar em “Contribuição Assistencial / Confederativa”).

GRUPO: Greve

Greve Ilegal / Abusiva	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel sind) / (greve) / sindical</i> - Sentença emitida pela Justiça do Trabalho que decreta a paralisação ilegal ou abusiva.
Greve Legal	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel sind) / (greve) / sindical</i> - Sentença emitida pela Justiça do Trabalho que decreta a paralisação legal.
Dias Parados por Greve	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel sind) / (greve) / sindical</i> - Critérios para pagamento, desconto ou compensação dos dias parados em decorrência de greve. - Não punição aos grevistas. - Readmissão de grevistas.

- Procedimentos em Greves** * *(rel sind) / (greve) / sindicato / sindical*
- Procedimentos das empresas face aos grevistas ou empregados que participaram de mobilizações.
 - Criação de normas e regras para o caso de greves.
 - Compromissos e procedimentos do sindicato durante greves, como regulamentação de piquetes, manutenção da produção, manutenção de equipamentos etc.

GRUPO: Representação de Base

- Representante Sindical / Comissões de Representação** * *(rel sind) / (representação) / sindical / estabilidade / jornada / OLT*
- Instituição e/ou regulamentação de Comissões de trabalhadores.
 - Instituição ou regulamentação de representantes ou delegados sindicais.
 - Instituição ou regulamentação de comissões de negociação compostas por trabalhadores.
 - Definição de atribuições, formas de participação, critérios de escolha etc. dessas representações.
 - Garantias aos representantes, como liberação para exercício das atividades, abono de ponto, estabilidade etc.
 - (não inclui PLR).

GRUPO: Acesso às Informações

- Informações sobre Acidentes e/ou Doenças do Trabalho** * *(rel sind) / (comunicação) / saúde / sindical / segurança*
- Comunicação ao sindicato de todos os casos de acidentes e/ou doenças de trabalho ocorridos no exercício da função.
- Informações sobre Pessoal** * *(rel sind) / (comunicação) / sindical / política*
- Fornecimento aos sindicatos de informações referentes aos empregados, como admissão, demissão e outros dados funcionais.
 - Envio aos sindicatos de informações da RAIS (Lei 4923).
 - lista dos funcionários admitidos na safra.
- Informações sobre Normas de Trabalho** * *(rel sind) / (comunicação) / sindical*
- Comunicação aos sindicatos das normas de trabalho.
 - Garantia de participação dos sindicatos na aplicação ou alteração destas normas.
 - Inclui outras comunicações das empresas aos sindicatos não previstas anteriormente.
 - (comunicações das empresas aos trabalhadores – classificar em “Comunicações aos Trabalhadores”).
 - (comunicações sobre novas tecnologias – classificar em “Inovações Tecnológicas e/ou Organizacionais”).
- Informações sobre a Empresa** * *(rel sind) / (comunicação) / sindical*
- Fornecimento aos sindicatos de informações referentes às empresas, como dados econômicos, financeiros, de produção, processo de trabalho etc.
 - Critérios para auditoria nas empresas.
- Informações sobre Ações Judiciais** * *(rel sind) / (comunicação) / sindical*
- Fornecimento, pela empresa, de cálculos e demais informações para facilitar o curso das ações judiciais movidas pelo sindicato.

GRUPO: Dirigentes Sindicais

- Diretor de Sindicato** * *(rel sind) / (dirigentes) / sindical / demissão/ estabilidade*
- Critérios para concessão, aos diretores de sindicatos, de garantias trabalhistas, como estabilidade, licença remunerada, abono de faltas, liberação da jornada de trabalho.
- Dirigentes de Associações** * *(rel sind) / (dirigentes) / sindical / demissão / estabilidade*
- Concessão de direitos aos dirigentes de associações e/ou extensão a estes de direitos relativos aos dirigentes sindicais.

GRUPO: Mecanismos de Solução de Conflitos

- Acompanhamento do Acordo / Discussão de Assuntos de Interesse** * *(rel sind) / (conflito) / sindical*
- Realização de reuniões periódicas entre as partes para acompanhamento e aplicação da convenção ou do acordo coletivo e/ou para discussão de questões de interesse.
- Câmaras de Entendimento** * *(rel sind) / (conflito) / sindical / comissão / participação*
- Comissões com a finalidade de solucionar e dirimir dúvidas e conflitos trabalhistas.
 - Inclui composição e normas para eleição e funcionamento das Comissões.
- Arbitragem Voluntária** * *(rel sind) / (conflito) / sindical*
- Recorrência à arbitragem privada, na hipótese de divergências entre as partes.
- Conciliação** * *(rel sind) / (conflito) / sindical*
- Compromisso entre as partes de tentar a conciliação.
- Recorrência à DRT / TRT** * *(rel sind) / (conflito) / sindical*
- Compromisso entre as partes de recorrência à mediação da DRT/TRT, em caso de impasse.
 - Inclui nomeação da DRT para fiscalização do cumprimento do acordo.
 - Inclui arquivamento do acordo na DRT.
- Extinção de Ações Judiciais** * *(rel sind) / (conflito) / sindical*
- Compromisso da empresa ou do sindicato em extinguir ações judiciais.
- Ação de Cumprimento** * *(rel sind) / (conflito) / sindical*
- Reconhecimento, pelas empresas, da legitimidade dos sindicatos para o ajuizamento de ação de cumprimento, independentemente de outorga de poderes dos empregados, bem como de juntada de relação dos mesmos.
- Liquidação de Ações Trabalhistas** * *(rel sind) / (conflito) / sindical*
- Pagamento de indenização, a fim de liquidar as ações trabalhistas individuais e coletivas existentes.

GRUPO: Normatização da Negociação

Data-Base	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel sind) / (negociação) / sindical</i> - Alteração ou manutenção da data-base da contratação da categoria.
Extensão / Exclusão de Direitos	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel sind) / (negociação) / sindical</i> - As partes pactuam a extensão, a integração e a ratificação das cláusulas da convenção ou do dissídio ao acordo coletivo. - Definição de condições específicas para outras localidades ou setores. - Definição de limites para a aplicação do acordo ou convenção coletiva. - Definição dos empregados abrangidos pelo acordo coletivo.
Garantia das Conquistas Anteriores	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel sind) / (negociação) / sindical</i> - Revalidação de conquistas já negociadas.
Exclusão e/ou Redução de Conquistas	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel sind) / (negociação) / sindical / retrocesso</i> - Retirada de conquistas/cláusulas.
Renovação / Rescisão do Acordo	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel sind) / (negociação) / sindical</i> - Definição de critérios ou normas para renovação, revisão ou rescisão do acordo. - Inclui rescisão do acordo anterior quando da alteração da data-base.
Regras de Negociação	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel sind) / (negociação) / sindical</i> - Regras e procedimentos da empresa e entidade de trabalhadores sobre o processo de negociação. - Inclui compromisso de elaborar contrato coletivo de trabalho. - Inclui divulgação do contrato coletivo de trabalho. - Inclui que a validade do acordo depende da participação do sindicato.
Melhores Condições Contratuais	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel sind) / (negociação) / sindical</i> - Prevalência das condições mais favoráveis, quando houver acordo e convenção coletiva na mesma base. - Inclui a prevalência das condições mais favoráveis no caso de alterações futuras na legislação. - Inclui que contrato individual de trabalho não pode contrariar o acordo ou convenção coletiva.
Discussão de Assuntos já Acordados	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel sind) / (negociação) / sindical</i> - Normas para discussão, durante a vigência do acordo, de assuntos acordados. - Definição de que não será(ão) discutido(s) assunto(s) acordado(s).
Apreciação de Propostas Apresentadas pela Empresa	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel sind) / (negociação) / sindicato / sindical</i> - Normas para apreciação de propostas da empresa.

GRUPO: Descumprimento de Lei ou Normas Acordadas

Atraso no Pagamento de Salários	<ul style="list-style-type: none"> * <i>(rel sind) / (penalidades) / remuneração / pagamento</i> - Percentual ou quantia fixa devida pela empresa, aos empregados, no caso de atraso no pagamento dos salários.
--	---

Atraso no Pagamento de Verbas Rescisórias	<ul style="list-style-type: none">* <i>(rel sind) / (penalidades) / demissão</i>- Percentual ou quantia fixa devida pela empresa, aos empregados, no caso de atraso no pagamento das verbas rescisórias, por sua responsabilidade.
Atraso no Recolhimento de Contribuições ao Sindicato	<ul style="list-style-type: none">* <i>(rel sind) / (penalidades) / sindical</i>- Percentual ou quantia fixa devida pela empresa, ao sindicato, no caso de atraso no recolhimento das contribuições assistenciais ou associativas.
Atraso no Registro do Acordo Coletivo	<ul style="list-style-type: none">* <i>(rel sind) / (penalidades) / sindical</i>- Penalização à parte responsável por eventuais atrasos no registro do acordo ou convenção coletiva.
Multa por Descumprimento de Acordo	<ul style="list-style-type: none">* <i>(rel sind) / (penalidades) / sindical</i>- Multa por infração às normas estabelecidas em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

ANEXO II

Relação das Unidades de Negociação selecionadas para compor o SACC-DIEESE –
Módulo Rural

Tabela 1- Unidades de Negociação selecionadas para compor o SACC- DIEESE – Módulo Rural

TIPO	UNIDADE DE NEGOCIAÇÃO	UF	REGIÃO	DATA-BASE	Documentos Coletados			
					2004	2005	2006	2007
CCT	Trab. Rurais – Cana de Goiás	GO	CO	Mai	X	X	X	X
CCT	Trab. Rurais – Pecuária de Rio Verde e Região	GO	CO	Abr				X
CCT	Trab. Rurais – Rio Verde – Goiás- Agricultura	GO	CO	Jun				X
CCT	Trab. Rurais – Agropecuários e Extração Mineral de Mato Grosso do Sul	MS	CO	Jul				X
ACT	Trab. Rurais – Óleo de dendê de Tailândia/PA	PA	N	Mai	X			
CCT	Trab. Rurais – Cana de Alagoas	AL	NE	Nov			X	
ACT	Trab. Rurais – Agrovale de Juazeiro e região	BA	NE	Mai				X
CCT	Trab. Rurais – Agricultura e Pecuária da Bahia	BA	NE	Jun				X
CCT	Trab. Rurais – Agricultura de Ibicoara e Região	BA	NE	Jun				X
CCT	Trab. Rurais – Hortifruticultura do Vale do São Francisco/BA	BA	NE	Fev	X	X	X	X
CCT	Trab. Rurais – Caju de Aracati e região	CE	NE	Out	X			
CCT	Trab. Rurais – Agricultura de Quixeré e Região	CE	NE	Set			X	
CCT	Trab. Rurais – Cana da Paraíba	PB	NE	Out			X	
CCT	Trab. Rurais – Cana de Pernambuco	PE	NE	Out	X	X	X	
CCT	Trab. Rurais – Cana de Pernambuco e Bahia – Hortifruticultura	PE	NE	Fev	X	X	X	
CCT	Trab. Rurais – Cana do Rio Grande do Norte	RN	NE	Out			X	
CCT	Trab. Rurais – Fruticultura do Rio Grande do Norte	RN	NE	Set	X	X	X	
CCT	Trab. Rurais – Cana de Sergipe	SE	NE	Nov			X	
ACT	Trab. Rurais – Cana de Astorga e região	PR	S	Mai	X	X	X	X
CCT	Trab. Rurais – Vacaria/RS	RS	S	Set	X	X	X	
CCT	Trab. Rurais – Uruguaiana e Barra do Quaraí/RS	RS	S	Jun	X	X	X	
CCT	Trab. Rurais – Bagé, Hulha Negra, Candiota e região/RS	RS	S	Jun	X	X	X	
ACT	Trab. Rurais – Agricultura de Canoinhas/SC	SC	S	Mai				X
CCT	Trab. Rurais – Agricultura de Monte Carlo	SC	S	Mai				X
ACT	Trab. Rurais – Agricultura do Bom Retiro/SC	SC	S	Mai				X
CCT	Trab. Rurais – Erva Mate e Lenha de Irani	SC	S	Mai				X
CCT	Trab. Rurais – Agricultura de São Joaquim	SC	S	Jun				X
ACT	Trab. Rurais – Lages	SC	S	Mai				X
CCT	Trab. Rurais – Agricultura de Fraiburgo	SC	S	Jul				X
CCT	Trab. Rurais – Urubici/SC	SC	S	Jun				X
CCT	Trab. Rurais – Agricultura do Espírito Santo	ES	SE	Mai				X
ACT	Trab. Rurais – Cana de Canápolis	MG	SE	Abr			X	
ACT	Trab. Rurais – Cana de Campo Florido e Região	MG	SE	Mai			X	

TIPO	UNIDADE DE NEGOCIAÇÃO	UF	REGIÃO	DATA-BASE	Documentos Coletados			
					2004	2005	2006	2007
CCT	Trab. Rurais – Cana de Goiás	GO	CO	Mai	X	X	X	X
ACT	Trab. Rurais – Cana de Capinópolis	MG	SE	Jul			X	
ACT	Trab. Rurais – Cana de Santa Juliana	MG	SE	Jul			X	
ACT	Trab. Rurais – Cana de Ituiutaba	MG	SE	Jan				X
ACT	Trab. Rurais – Agricultura de V & M Florestal LTDA	MG	SE	Ago	X		X	
CCT	Trab. Rurais – Agricultura Machado e Região	MG	SE	Mai			X	
CCT	Trab. Rurais – Agricultura de Paraguaçu	MG	SE	Mar			X	
ACT	Trab. Rurais – Cana de Pompéu	MG	SE	Mar	X			
CCT	Prod. Rurais – Leite de Campos	RJ	SE	ND				
CCT	Trab. Rurais – Cana de Campos	RJ	SE	Mar				X
CCT	Trab. Rurais – Cultura Diversificada e Pecuária de São Paulo	SP	SE	Out			X	
CCT	Trab. Rurais – Cana de São Paulo	SP	SE	Mai	X	X	X	X
CCT	Trab. Rurais – Laranja de São Paulo	SP	SE	Jul	X	X	X	

- checar importância
- negociação não mais praticada
- pesquisar segmento contemplado

Tabela 2- Distribuição das Unidades de Negociação selecionadas por região geográfica e unidade da federação

REGIÃO / UF	Unidades de Negociação	
	Número	%
NORTE	1	2,2%
AM	0	0,0%
AP	0	0,0%
PA	1	2,2%
RO	0	0,0%
RR	0	0,0%
TO	0	0,0%
NORDESTE	13	28,9%
MA	0	0,0%
CE	2	4,4%
PI	0	0,0%
RN	2	4,4%
PB	1	2,2%
PE	2	4,4%
AL	1	2,2%
SE	1	2,2%
BA	4	8,9%
CENTRO-OESTE	4	8,9%
GO	3	6,7%
MT	0	0,0%
MS	1	2,2%
DF	0	0,0%
SUDESTE	15	33,3%
MG	9	20,0%
ES	1	2,2%
SP	3	6,7%
RJ	2	4,4%
SUL	12	26,7%
RS	3	6,7%
SC	8	17,8%
PR	1	2,2%
TOTAL	45	100,0%