

Nesta edição volvemos as atenções para as peculiaridades da contratação do aprendiz. Os demais assuntos tratados, e igualmente importantes, estão indicados abaixo:

DA CONTRATAÇÃO DO APRENDIZ	01
EMPRESAS LTIDAS. AINDA SOFREM COM A ADAPTAÇÃO AO IFRS	03
OS CONTRATOS INTERNACIONAIS	04
A CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS	04
NOTÍCIAS EM DESTAQUE	05

DA CONTRATAÇÃO DO APRENDIZ

I - Introdução

Dando tratamento especial aos jovens, e visando a inserção destes no mercado de trabalho, criou-se a figura do aprendiz (antes chamado de menor aprendiz).



Por aprendiz entende-se o trabalhador maior de 14 e menor de 24 anos de idade, sujeito à formação técnico-profissional, que celebra contrato de aprendizagem e está matriculado em Serviços Nacionais de Aprendizagem (SESI/SENAI), em outras entidades autorizadas por lei ou em entidades parceiras do sistema.

O contrato será ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a 2 anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz formação técnico-profissional compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

II – Trabalho Noturno e/ou Insalubre/Perigoso

Cabe também destacar que a Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso XXXIII, prevê a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 e de qualquer trabalho aos menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos.

Apesar da proibição prevista na Carta Maior, a contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes entre 14 e 18 anos. Exceção à regra será quando **a)** as atividades práticas da aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento, sujeitando os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado; **b)** a lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização vedada para pessoa com idade inferior a dezoito anos; e **c)** a natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes.

Desta forma, nas situações descritas acima, os empregadores em cujos estabelecimentos sejam desenvolvidas atividades em ambientes e/ou funções proibidas a menores de 18 anos, deverão contratar, para essas atividades ou funções, aprendizes na faixa etária entre 18 e 24 anos. Não se pode esquecer que o aprendiz maior de 18 anos que labore em ambiente insalubre ou perigoso ou cuja jornada seja cumprida em horário noturno faz jus ao recebimento do respectivo adicional.

III – Deveres e Obrigações

A formação técnico-profissional do aprendiz deve respeitar alguns princípios, dentre os quais se destacam **a)** garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular; **b)** atividade compatível com o desenvolvimento

do adolescente; **c)** horário especial para o exercício das atividades.

E sendo um contrato especial, a sua validade pressupõe algumas outras condições, tais como **a)** anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS); **b)** a matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio; **c)** inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional; e **d)** existência de programa de aprendizagem, desenvolvido através de atividades teóricas e práticas. O contrato deverá, ainda, indicar: **a)** o termo inicial e final, que devem coincidir com o início e término do curso de aprendizagem, previstos no respectivo programa; **b)** o curso, com indicação da carga horária teórica e prática, obedecidos os critérios estabelecidos pela Portaria MTE nº 615/2007; **c)** a jornada diária e semanal, de acordo com a carga horária estabelecida no programa de aprendizagem; e **d)** a remuneração mensal.

Sabe-se que a busca por aprendizes não consistem em tarefa fácil, especialmente pela incompatibilidade de algumas atividades com os cursos ofertados. Assim, na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional, tais como a) as escolas técnicas de educação, b) as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

IV – Obrigatoriedade de Contratação

As empresas que tenham pelo menos 7 empregados são obrigados a empregar número de aprendizes equivalente entre a 5% e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento. Importante alertar que o cálculo do número de aprendizes a serem contratados terá por base o total de trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de 18 anos.

Do cálculo acima referido são excluídos **a)** as funções que, em virtude de lei, exigam formação

profissional de nível técnico ou superior; **b)** as funções caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II do art. 62 e § 2º do art. 224, ambos da CLT; **c)** os trabalhadores contratados sob o regime de trabalho temporário instituído pela Lei nº 6.019/1974; e **d)** os aprendizes já contratados.

V – Microempresas e Empresas de Pequeno Porte

As microempresas e empresas de pequeno porte, inclusive as optantes pelo Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional), estão dispensadas do cumprimento da cota de aprendizagem, nos termos da lei.

VI – Direitos Trabalhistas do Aprendiz

Ao aprendiz são assegurados os seguintes direitos, além de outros destinados aos empregados em geral: a) salário-mínimo/hora; b) jornada de trabalho de 6 horas diárias; c) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); d) férias; e) vale-transporte; f) 13º salário; g) repouso semanal remunerado; h) benefícios previdenciários.

Ao empregado aprendiz é garantido o salário mínimo /hora, salvo condição mais benéfica, entendida esta como sendo aquela fixada no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, onde se especifique o salário mais favorável ao aprendiz, bem como o piso regional de que trata a Lei Complementar nº 103/2000, a qual autoriza os Estados e o Distrito Federal a instituir, mediante lei de iniciativa do Poder Executivo, o piso salarial de que trata o inciso V do art. 7º da Constituição Federal para os empregados que não tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

VII – Jornada de trabalho do aprendiz

A jornada de trabalho do aprendiz não excederá 6 horas diárias, podendo, neste caso, envolver atividades teóricas e práticas ou apenas uma delas, observadas as seguintes condições: a) a duração da jornada poderá ser de até 8 horas para os aprendizes

que já tiverem completado o ensino fundamental, desde que nestas sejam incluídas obrigatoriamente atividades teóricas, em proporção que deverá estar prevista no contrato e no programa de aprendizagem; b) são vedadas, em qualquer caso, a prorrogação e a compensação da jornada, inclusive nas hipóteses previstas nos incisos I e II do art. 413, da CLT; c) a fixação do horário do aprendiz deverá ser feita pela empresa em conjunto com a entidade formadora, obedecendo-se a carga horária estabelecida no programa de aprendizagem; d) as atividades da aprendizagem devem ser desenvolvidas em horário que não prejudique a frequência à escola do aprendiz com idade inferior a 18 anos, nos termos do art. 427, da CLT e do art. 63, inciso III, do Estatuto da Criança e do Adolescente, considerado, inclusive o tempo necessário para o seu deslocamento; e) aplica-se à jornada do aprendiz, prática ou teórica, o disposto nos artigos. 66 a 72, da CLT; f) a jornada semanal do aprendiz, inferior a 25 horas, não caracteriza trabalho em tempo parcial de que trata o art. 58-A da CLT.

VIII – Das férias

As férias do aprendiz com idade inferior a 18 anos devem coincidir, obrigatoriamente, com um dos períodos de férias escolares, em conformidade com o § 2º, do art. 136, da CLT, sendo vedado o parcelamento, nos termos do § 2º, do art. 134, da CLT. Já as férias do aprendiz com idade igual ou superior a 18 anos devem coincidir, preferencialmente, com as férias escolares, em conformidade com o art. 25, do Decreto nº 5.598/2005.

IX – Outras questões correlatas

Afora ao que exposto acima, vale destacar que ao aprendiz: a) é assegurado o direito ao benefício da Lei nº 7.418/1985, que institui o vale-transporte; b) as convenções e acordos coletivos somente serão aplicadas quando expressamente previsto e desde que não excluam ou reduzam o alcance dos dispositivos tutelares que lhes são aplicáveis; c) é assegurado o 13º salário; seguro-desemprego em razão de rescisão antecipada do contrato de aprendizagem por motivo de cessação da atividade empresarial, falecimento do empregador constituído em firma individual e falência da empresa; repouso semanal remunerado, auxílio-doença, aposentadoria etc.;

d) está sujeito aos descontos das contribuições sindicais e previdenciárias e ao imposto de renda que será retido na fonte, da mesma forma que os demais empregados da empresa onde trabalha; e) deve ser normalmente informado e incluído no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) e na Relação Anual de Informações Sociais (Rais) por parte da empresa contratante.

Por Cristiano Cezar Sanfelice

EMPRESAS LTDAS AINDA SOFREM COM A ADAPTAÇÃO AO IFRS



Como já era de conhecimento antecipado, as empresas de responsabilidade limitada (as chamadas s Ltdas) teriam mais dificuldades em se adaptar às exigências das novas regulamentações impostas pela legislação no tocante ao modelo de apresentação das demonstrações financeiras, de acordo com os moldes do IFRS (International Financial Reporting Standards).

Estas novas exigências não atingem apenas os profissionais ligados diretamente à elaboração das demonstrações, mas também aos demais setores da empresa que, inequivocamente, terão de se readaptar com o objetivo de darem mais qualidade aos seus resultados, bem como, obtê-los com maior eficiência. Entretanto, esta tarefa cabe não somente ao(s) contador(es) da Empresa, mas também à todos os demais líderes de setores que, sob a orientação da alta administração, se voltarão a obter da melhor forma seus resultados gerenciais sem que prejudiquem suas próprias operacionalizações.

Pesquisa divulgada, no início da implementação em 2009, pela Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras (Fipecafi) mostrou que a contabilidade da grande maioria das empresas de capital fechado, especificamente 85% delas, ainda caminhavam com dificuldades. Os dados, na época, foram obtidos no levante de informações para desenvolvimento do Troféu Transparência, produzido em parceria com a Associação Nacional dos Executivos de Finanças (Anefac)

e Serasa Experian. Agora aguardamos ansiosos novos números para verificarmos a evolução destas mesmas empresas.

Evidentemente que, desde antes do início da vigência da lei 11.638 as Cias estão se mobilizando e se preparando para estas exigências sabiamente incluídas em nosso ordenamento jurídico. Entretanto até hoje é notória a dificuldade que a maioria das nossas empresas brasileiras têm em atender à estas obrigações sem que isso se torne uma tormenta à administração.

Além da própria lei 11.638, também temos as diversas inovações tecnológicas trazidas pela Receita Federal do Brasil com a inserção gradativa de obrigações eletrônicas como o SPED, as já conhecidas obrigações acessórias e os diversos serviços administrativos que hoje são possíveis de serem realizados sem a necessidade de se dirigir à RFB.

Vale lembrar também que cada vez mais o trabalho dos consultores empresariais (e aqui englobo, contadores, auditores, advogados, administradores e engenheiros) tem acumulado mais força e importância com estas mudanças que o nosso país atravessa no mundo empresarial. Uma mudança de caráter evolutivo que a longo prazo somente beneficiará a economia nacional.

Por Luciano Fabian Passos

OS CONTRATOS INTERNACIONAIS

Os contratos internacionais têm tido grande relevância na sociedade brasileira, seja entre duas empresas, entre consumidor e fornecedor e até mesmo entre pessoas físicas. Para que isso ocorra, basta que o domicílio das partes contratantes ou o local de execução do serviço estejam separados pela fronteira de um país.

As relações contratuais muito se assemelham com os contratos nacionais. Contudo, a atenção a alguns elementos devem ser firmadas com maior cautela, tais como as relativas à constituição, conteúdo e efeitos das obrigações. Aliás, a determinação das leis e as formas para discussão das cláusulas do contrato internacional.

A legislação aplicável, conforme doutrina majoritária, será da execução do contrato. No

entanto, independente da lei a ser aplicada, algumas situações são previstas em muitos países, como exemplo os princípios de boa-fé, probidade e a teor da teoria da imprevisão, hard ship clause que impõe limites a cláusula rebus sic stantibus. A teoria precitada permite a resolução contratual quando houver situações não anteriormente previsíveis que possam acarretar prejuízo a alguma das partes, tais como os contratos de seguro, importação e exportação.

Quando da discussão de um contrato internacional, será analisada as cláusulas de foro, tempo e moeda. O contrato poderá eleger um foro ou que a solução dos conflitos seja analisada por um tribunal arbitral. A cláusula arbitral prevê que as partes deliberam, de modo irretroatável, submeter ao árbitro a solução de um litígio relativos a direitos patrimoniais disponíveis.

O tempo do contrato tem como objetivo definir o prazo para entrega de uma mercadoria, ou o período da prestação dos serviços. A cláusula que visa estipular o tempo garante às partes contratantes a boa execução do contato, bem como pena se houver atraso na obrigação do objeto contratual.

Por Tammy Zulauf Foti

A CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS



Conforme estabelece a Lei nº 8213/91, artigo 93, todas as empresas com mais de 100 (cem) empregados está obrigada a contratar trabalhadores portadores de necessidade especial.

Foi a Lei nº 10.098 de 2000, regulamentada pelo Decreto nº 3.298 de 1999, que definiu as cotas de inclusão (2% para as empresas com 100 a 200 empregados, 3% no caso de 201 a 500, 4% para as que têm entre 501 e 1.000 e 5% para aquelas com mais de 1.000 trabalhadores). Todavia, é muito comum encontrar empresas que simplesmente desconhecem a regra e não cumprem a cota.

Em razão de tal descumprimento, o Ministério do Trabalho e empresa, através das suas delegacias, e até mesmo o Ministério Público

do Trabalho têm reforçado a fiscalização e aumentando o número de intimações para que as empresas efetivamente se adéquem ao preceito legal.

Ocorre que, apesar de nobre o objetivo da lei em proporcionar a oportunidade de trabalho para os deficientes físicos, o maior obstáculo não está no oferecimento de vagas, mas sim na falta de qualificação dos trabalhadores, o que, na prática, impossibilita o cumprimento das cotas.

Importante destacar que o descumprimento das cotas pode implicar em elevadas multas, que variam entre R\$ 1.195,13 a R\$ 119.512,33.

Vale desde já lembrar que as micro e pequenas empresas não estão isentas de tal obrigação, a não ser pelo número de funcionários. Normalmente as micro e pequenas empresas não chegam a possuir mais de 100 funcionários, e por isso acabam não se preocupando com a norma.

Em contrapartida, existe aqueles estudiosos (advogados e professores) que entendem que a obrigação legal está na disponibilização da vaga, não existindo descumprimento se ela não for preenchida. Segundo este controvertido entendimento, bastaria a empresa ofertar a vaga, e não sofreria penalidade caso a oferta não fosse preenchida (inadequação do candidato ao perfil da empresa, por exemplo).

Certo que, muito embora não tenham sido as vagas preenchidas, as empresas devem demonstrar que se esforçaram para o ingresso de pessoas deficientes. Devem, portanto, se resguardar de eventuais autuações. Pode servir como meio de prova anúncios em jornal local, ofícios para SRT, INSS, sindicatos de classe/laboral, visando a divulgação da vaga ofertada, procedimento este que demonstra o interesse da empresa em preencher as vagas/cota.

Segundo comentários do Ministério do Trabalho e Emprego, extraído do manual *A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho*, as normas nacionais conceituam deficiência, como uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla, que incapacite a pessoa para o exercício de atividades normais da vida e que em razão dessa incapacitação, a pessoa tenha dificuldades de inserção social. No

mesmo manual está esclarecido que as pessoas com visão monocular, surdez em um ouvido, com deficiência mental leve, ou deficiência física que não implique impossibilidade de execução normal das atividades do corpo, não são consideradas hábeis ao fim pretendi pela lei de cotas.

Assim sendo, chamamos a atenção para que o departamento de recursos humanos observe as exigências legais. Nos próximos informativos estaremos apresentando outros detalhes da norma, visando sanar eventuais dúvidas.

Por Cristiano Cezar Sanfelice

NOTÍCIAS EM DESTAQUE

1 – Supremo Tribunal Federal julga constitucional inclusão do ICMS na sua própria base de cálculo



O Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) ratificou, ontem, quarta-feira (18), por maioria de votos, jurisprudência firmada em 1999, no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 212209, no sentido de que é constitucional a inclusão do valor do Imposto sobre Operações relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestação de Serviços de Transporte Interestadual, Intermunicipal e de Comunicação (ICMS) na sua própria base de cálculo.

A decisão foi tomada no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 582461, interposto pela empresa Jaguar Engenharia, Mineração e Comércio Ltda. contra decisão do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo (TJ-SP), que entendeu que a inclusão do valor do ICMS na própria base de cálculo do tributo - também denominado "cálculo por dentro" - não configura dupla tributação nem afronta o princípio constitucional da não cumulatividade.

No caso específico, a empresa contestava a aplicação, pelo governo de São Paulo, do disposto no artigo 33 da Lei paulista nº 6.374/89, segundo o qual o montante do ICMS integra sua própria base de cálculo.

A íntegra desta notícia pode ser acessada no site do escritório (www.sbadvocacia.com.br).

Fonte: Supremo Tribunal Federal

2 - Reconhecida a natureza salarial de valores pagos sob falso título de prêmio

Acompanhando o voto do desembargador Júlio Bernardo do Carmo, a 4ª Turma do TRT-MG manteve a sentença que reconheceu a natureza salarial da parcela Top Premium, oferecida ao empregado por uma administradora de consórcios, que efetuou o pagamento de forma habitual e permanente ao longo do período contratual, estando esta vinculada à produção do empregado.

A administradora de consórcios argumentou que a parcela intitulada Top Premium tem caráter indenizatório e, por isso, não deveria entrar no cálculo de outros direitos trabalhistas devidos ao empregado. De acordo com a empresa, o pagamento da verba era eventual. Era um meio utilizado pelos fornecedores com a finalidade de fomentar a venda dos produtos comercializados no estabelecimento patronal, não se inserindo na remuneração. Porém, o relator não concordou com esse argumento. Em seu voto, o magistrado explicou que os prêmios, quando oferecidos com fins de recompensa pela eficiência na prestação dos serviços, assiduidade no comparecimento ao trabalho e melhor forma de execução, constituem gratificação de incentivo e não ostentam natureza salarial.

Portanto, conforme frisou o magistrado, quando a parcela tem o objetivo de incentivar e recompensar atributos individuais e o bom desempenho no cumprimento das obrigações cotidianas, sua concessão depende da circunstância concreta de se aferir a ação pessoal do empregado em relação à empresa, estipulando o empregador, via de regra, as condições necessárias para a concessão do benefício. Desde que oferecido com as características que configuram sua verdadeira natureza jurídica, o prêmio não deve ser conceituado como salário, traduzindo, antes, verdadeira liberalidade patronal, pontuou o julgador.

Entretanto, existem situações em que os valores pagos sob falso título de prêmio correspondem à remuneração de serviços. Nessa circunstância, o magistrado ressalta que os

valores deverão ser conceituados como salário, para todos os efeitos legais. Analisando a realidade do contrato, o relator salienta que não importa a nomenclatura dada à parcela, já que, conforme ficou comprovado no processo, os valores Top Premium foram pagos em razão da execução do contrato de trabalho, em decorrência das vendas realizadas, ostentando natureza salarial e integrando, dessa forma, a remuneração. Acompanhando esse posicionamento, a Turma negou provimento ao recurso da empresa. (Autos 0000229-73.2010.5.03.0139 RO)

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

3 - Recolhimento de contribuição sindical não atinge inativos



O desconto e recolhimento da contribuição sindical compulsória dos inativos não são legítimos. O entendimento é da Segunda Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) ao julgar o recurso especial interposto pela Federação dos Sindicatos de Servidores Municipais do Rio Grande do Sul contra decisão do Tribunal de Justiça do Estado (TJRS).

O TJRS reconheceu a ilegitimidade do recolhimento compulsório da contribuição sindical dos inativos. Contra essa decisão, a Federação recorreu ao STJ sustentando que outros tribunais reconhecem a legitimidade do desconto e recolhimento da contribuição sindical compulsória dos servidores públicos municipais estatutários, inclusive dos inativos, independentemente do regime jurídico que estabeleça o vínculo.

Em seu voto, o ministro Mauro Campbell Marques, relator do caso, destacou que a contribuição sindical é devida por todos os trabalhadores de determinada categoria, inclusive pelos servidores públicos civis, independentemente da sua condição de servidor público celetista ou estatutário.

Entretanto, o ministro assinalou que a obrigação de recolher a contribuição sindical não atinge os inativos, uma vez que não mais integram a categoria funcional pela inexistência de vínculo com os órgãos da

administração pública federal, estadual e municipal, direta e indireta.

“Impõe-se considerar que, apesar de a própria Constituição Federal assegurar o seu direito de participação nas organizações sindicais, o inativo somente está vinculado a um regime previdenciário, já que, a partir da data da aposentadoria, extingue-se o vínculo do servidor com o município”, afirmou o relator.

Fonte: Superior Tribunal de Justiça

4 - Gravidez não garante estabilidade durante contrato de experiência



A 6ª Turma do Tribunal do Trabalho do Rio Grande do Sul (TRT-RS) manteve a sentença que negou estabilidade provisória a uma gestante despedida antes do término do contrato de experiência.

Em primeiro grau, o juiz Luciano Ricardo Cembranel, da 2ª Vara do Trabalho de Passo Fundo, já havia julgado a ação improcedente. No seu entendimento, a gravidez no curso de um contrato de experiência não converte a relação de trabalho em contrato de prazo indeterminado.

A autora recorreu, mas a 6ª Turma do TRT-RS confirmou a decisão. Para os desembargadores, houve apenas a rescisão de um contrato de experiência, e não uma despedida arbitrária ou sem justa causa da empregada. Conforme a relatora do acórdão, desembargadora Maria Inês Cunha Dornelles, prevalece, neste caso, o caráter excepcional do contrato, com prazo determinado.

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

5 – Negociação Coletiva – Indústria Moveleira



Em continuidade aos trabalhos visando a celebração da Convenção Coletiva de Trabalho 2011/2012 que regulará as relações entre empresas e trabalhadores do ramo madeireiro e moveleiro, no dia 23/05/2011 foi realizada mais uma mesa redonda entre os Sindicatos laborais, representados pela FETRACONSPAR, e os

Sindicatos das Indústrias do ramo de Madeira e Móveis.

Após longa discussão, chegou-se a um consenso em relação às cláusulas econômicas, especificamente. A categoria, que possui data base em 1º de maio, deverá aplicar reajuste geral de 7% (sete por cento), respeitar o piso mínimo salarial de R\$ 765,60 (setecentos e cinquenta e seis reais e sessenta centavos), bem como aplicar salários mínimos de R\$ R\$ 836,00 mensal para o profissional nível I, R\$ 910,80 mensal para o profissional nível II e R\$ R\$ 1062,60 para o encarregado/supervisor.

Na avaliação do advogado Cristiano Cezar Sanfelice, representante e negociador do Sindicato da Indústria do Mobiliário e Marcenaria do Estado do Paraná - SIMOV, o índice de reajuste geral de 7% (sete por cento) atende perfeitamente aos anseios dos trabalhadores e projeção das empresas para o ano 2011/2012.

O advogado lembra, ainda, que o Piso do Salário Regional no Estado do Paraná foi reajustado em 6,9%, ou seja, em consonância com a inflação do período, diferentemente do que ocorrido nos anos anteriores em que os reajustes eram superiores a 14% (quatorze por cento). Isso demonstra uma maior consciência do governo para com as empresas e até mesmo respeito para com as negociações coletivas.

Outro avanço importante, para ambas as partes envolvidas, foi a inclusão de norma que regula a Portaria nº 1510 do MTE. Foi instituída uma cláusula permitindo a flexibilização do Cartão Ponto Eletrônico, conforme permitido pela Portaria 373 do MTE: *“As partes aqui convenientes, em consonância com o que dispõe a Portaria nº 373 do MTE, publicada no DOU no dia 28 de fevereiro de 2011 e com o intuito de criar meios alternativos para controle de jornada dos trabalhadores, estabelecem que as empresas poderão adotar as seguintes medidas para registro da jornada: a) registro manual; b) registro mecânico; c) registro eletrônico, qualquer que seja o equipamento utilizado, independente de fabricação e modelo. Parágrafo único: fica dispensado o registro na entrada e saída do intervalo para alimentação”.*