



Confederação Nacional da Indústria

CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA



# Negociação Coletiva

O QUE É E POR QUE  
VALORIZÁ-LA

Brasília, 2016



# Negociação Coletiva

O QUE É E POR QUE  
VALORIZÁ-LA

**Brasília, 2016**

**CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI**

*Robson Braga de Andrade*

Presidente

**Diretoria de Desenvolvimento Industrial**

*Carlos Eduardo Abijaodi*

Diretor

**Diretoria de Comunicação**

*Carlos Alberto Barreiros*

Diretor

**Diretoria de Educação e Tecnologia**

*Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti*

Diretor

**Diretoria de Políticas e Estratégia**

*José Augusto Coelho Fernandes*

Diretor

**Diretoria de Relações Institucionais**

*Mônica Messenberg Guimarães*

Diretora

**Diretoria de Serviços Corporativos**

*Fernando Augusto Trivellato*

Diretor

**Diretoria Jurídica**

*Hélio José Ferreira Rocha*

Diretor

**Diretoria CNI/SP**

*Carlos Alberto Pires*

Diretor



Confederação Nacional da Indústria

CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA



# Negociação Coletiva

O QUE É E POR QUE  
VALORIZÁ-LA

Brasília, 2016

©2016. CNI – Confederação Nacional da Indústria.

Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida, desde que citada a fonte.

CNI

Gerência Executiva de Jornalismo

---

C748n

Confederação Nacional da Indústria.

Negociação coletiva : o que é e por que valorizá-la / Confederação Nacional da Indústria. – Brasília : CNI, 2016.

36 p. : il.

1. Negociação Coletiva. 2. Direito do Trabalho. I. Título.

CDU: 331.1

---

**CNI**

*Confederação Nacional da Indústria*

*Setor Bancário Norte*

*Quadra 1 – Bloco C*

*Edifício Roberto Simonsen*

*70040-903 – Brasília – DF*

*Tel.: (61) 3317-9000*

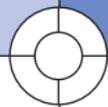
*Fax: (61) 3317-9994*

*<http://www.portaldaindustria.com.br/cni/>*

*Serviço de Atendimento ao Cliente – SAC*

*Tels.: (61) 3317-9989 / 3317-9992*

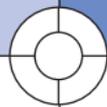
*sac@cni.org.br*



# SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	7
AS LEIS DO TRABALHO E A CLT .....	9
NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA LEGISLAÇÃO.....	11
OS INSTRUMENTOS COLETIVOS.....	15
DIREITOS OU BENEFÍCIOS?.....	17
O QUE PODE SER NEGOCIADO?.....	19
NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM NÚMEROS.....	23
A LITIGIOSIDADE E O DIREITO DO TRABALHO .....	25
ENTÃO, QUAL É O PROBLEMA?.....	27
A QUESTÃO DA ULTRATIVIDADE .....	29
A EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL.....	31
O TRABALHADOR E A FLEXIBILIDADE .....	33
A POSIÇÃO DA CNI .....	35





# APRESENTAÇÃO

A negociação coletiva é um dos instrumentos mais relevantes do Direito do Trabalho. Prestigia empresas e trabalhadores, representados por seus sindicatos, com a responsabilidade de ajustar interesses e encontrar soluções negociadas compatíveis com a realidade em que se insere a atividade produtiva.

Na prática, é o mecanismo pelo qual os trabalhadores podem contribuir na definição das regras que regerão o seu dia a dia no ambiente de trabalho. Mais importante, é um meio para o amadurecimento das relações de trabalho, pelo qual se privilegia o entendimento entre as partes, em detrimento do conflito judicial.

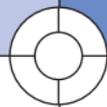
A negociação coletiva é uma forma de superação de conflito que desempenha função política e social de grande relevância. De fato, ao incentivar o diálogo, ela tem uma atuação terapêutica sobre o conflito entre capital e trabalho e possibilita que as próprias categorias econômicas e profissionais disponham sobre as regras às quais se submeterão, garantindo aos empregados um sentimento de valor e participação.

**Ministro Luís Roberto Barroso,**  
voto no julgamento do RE 590415 (30/04/2015)

Na economia contemporânea, confere agilidade a setores produtivos de adequarem-se a mudanças abruptas de conjuntura, encontrando saídas negociadas que contribuam para a preservação do emprego e a redução do impacto social típicos de períodos prolongados de crise.

Reconhecer o protagonismo de empresas e trabalhadores nas negociações, aliás, está na essência do modelo de democracias consolidadas e conta com o aval e estímulo da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Embora previsto na Constituição de 1988, o reconhecimento pleno de acordos e convenções coletivos não encontra segurança, tendo sido rotina a anulação de cláusulas legitimamente negociadas.





## AS LEIS DO TRABALHO E A CLT

As leis do trabalho costumam seguir dois modelos no mundo. De um lado, países que buscam normatização autônoma, em que inserem nas leis as normas mais gerais e as proteções básicas ao trabalhador, deixando para a negociação coletiva os detalhes das relações de trabalho. À legislação estatal, reservam-se os direitos essenciais, como salário mínimo e jornada máxima, ou as regras a serem observadas na negociação coletiva.

Do outro, os países que buscam prever na lei os pormenores dos contratos de trabalho, sem fazer distinção entre setores e/ou atividades econômicas, por exemplo. Há pouco espaço para negociação e produção de normas privadas e a solução de conflito sofre a tutela do Estado, a exemplo da França e da Espanha. No Brasil, optou-se pelo segundo modelo.

Publicada em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é a legislação que rege o Direito do Trabalho, estendendo-se por mais de 900 artigos que disciplinam as relações entre empresas e trabalhadores. Apesar de ter sofrido algumas atualizações, a CLT manteve sua estrutura rígida, permanecendo à margem dos avanços nas formas de trabalho e produção decorrentes dos progressos da tecnologia.

Somam-se a isso, entre outros, portarias e instruções normativas do Ministério do Trabalho (MTE) e súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), totalizando mais de 2,4 mil regras para as relações trabalhistas. Só em 2015, por exemplo, foram editadas 87 novas regras para o mundo do trabalho, o equivalente a uma nova norma a quase quatro dias, impondo novas obrigações ao setor produtivo, muitas vezes sem ponderar seus impactos em termos de custos acessórios ou sobre a viabilidade do cumprimento de cada nova norma.



# NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA LEGISLAÇÃO

O reconhecimento do instrumento coletivo, fruto da negociação, está previsto na Constituição Federal, no art. 7º, dentro do Capítulo dos Direitos Sociais. Ao lado das garantias de salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), férias, repouso semanal, entre outros, figura no rol de direitos que visam à melhoria da condição social do trabalhador.

A seguir, constam as principais referências legais sobre negociação coletiva na legislação brasileira.

## Constituição Federal

- Sobre os direitos dos trabalhadores, que visem à melhoria de sua condição social:
  - Art. 7º, inciso XXVI: “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.
- Sobre o papel dos sindicatos nas negociações:
  - Art. 8º, inciso III: “ao sindicato cabe a defesa dos direitos dos interesses coletivos ou individuais da categoria”;
  - Art. 8º, inciso VI: “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”.

## Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

- Art. 611: “Convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulem condições

de trabalho aplicáveis ao âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”;

- **Art. 611, § 1º:** “É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho”;
- **Art. 611, § 2º:** “As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações”.

## Organização Internacional do Trabalho (OIT)

- **Sobre os direitos de sindicalização e de negociação coletiva:**
  - **Convenção nº 98/1949** (ratificada pelo Brasil em 1952):
    - Art. 4º: “Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego”.
- **Sobre o fomento à negociação coletiva:**
  - **Convenção nº 154/1981** (ratificada pelo Brasil em 1992):
    - Art. 5º – 1: “Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva”;

- Art. 8º: “As medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concebidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva”.

## Supremo Tribunal Federal (STF)

Mais recentemente, a valorização da negociação coletiva foi reforçada na jurisprudência brasileira, a partir de decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), de 30 de abril de 2015. No Acórdão do RE 590415/SC, o relator do processo, ministro Luís Roberto Barroso, conclui o seu voto da seguinte forma:

As normas paternalistas, que podem ter seu valor no direito individual, são as mesmas que atrofiam a capacidade participativa do trabalhador no âmbito coletivo e que amesquinham a sua contribuição para a solução dos problemas que o afligem. É através do respeito aos acordos negociados coletivamente que os trabalhadores poderão compreender e aperfeiçoar sua capacidade de mobilização e de conquista, inclusive de forma a defender a plena liberdade sindical. Para isso é preciso, antes de tudo, respeitar sua voz.<sup>1</sup>

---

1 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 590.415 Santa Catarina. Direito do trabalho. Acordo coletivo. Plano de dispensa incentivada. Validade e efeitos. p. 28. Brasília: STF, 2015. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE590415Voto.pdf>>. Acesso em: 1º set. 2016.



# OS INSTRUMENTOS COLETIVOS

Fundamentados no art 7º da Constituição Federal e nos arts. 611 a 617 da CLT, os instrumentos coletivos firmados como fruto da negociação são os acordos coletivos e as convenções coletivas de trabalho. Sua função é definir as condições de trabalho a serem aplicadas aos contratos individuais de uma categoria econômica. Ambos instrumentos possuem prazo de duração de, no máximo, dois anos.

## Acordo coletivo

- **Quem envolve:** sindicato de uma categoria profissional com uma ou mais empresas de categoria econômica correspondente;
- **Alcance:** as obrigações acordadas afetam os contratos de trabalho apenas da empresa signatária e dos trabalhadores representados pelo sindicato que realizou o acordo.

## Convenção coletiva

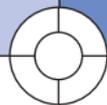
- **Quem envolve:** sindicato de uma categoria profissional com o sindicato patronal da categoria econômica correspondente;
- **Alcance:** as obrigações acordadas afetam todas as empresas e todos os trabalhadores da base territorial dos sindicatos de empregadores e de trabalhadores.

## Como são firmados acordos e convenções?

Por deliberação de assembleia-geral convocada para esse fim, consoante disposto no estatuto da entidade sindical.

## Por que a negociação é o instrumento mais adequado?

- Decorre de demanda espontânea de trabalhadores, empresa ou de setor econômico;
- É voluntária e só avança conforme a disposição de ajustar condições de trabalho específicas, com respeito aos direitos e às garantias constitucionais;
- Exige concessões recíprocas de empresas e de trabalhadores;
- Estabelece disposições espontâneas próprias a serem cumpridas pelas partes durante a vigência do acordo, à parte da lei;
- Se a negociação falha, prevalece a disposição da lei.



## DIREITOS OU BENEFÍCIOS?

A distinção entre o que são efetivamente os direitos trabalhistas consagrados na Constituição e na CLT e os benefícios decorrentes das relações do trabalho é importante para entender o potencial alcance da negociação coletiva.

Direitos	Benefícios	Algumas cláusulas negociadas
Salário mínimo	Banco de horas	Tempo de intervalo
13º salário	Vale-alimentação	Duração e compensação de horas
Férias	Plano de saúde	<i>Home office</i>
FGTS	Plano de Previdência	Redução de jornada e salário
INSS	Auxílio ou bolsa de estudo	
Seguro-desemprego	Auxílio-creche	
Negociação coletiva		



# O QUE PODE SER NEGOCIADO?

Devido ao detalhismo e ao rigor da legislação brasileira, poucos aspectos das relações de trabalho podem ser efetivamente negociados por empresas e sindicatos laborais. Segundo diagnóstico do Fórum Nacional do Trabalho (FNT), foro tripartite que concluiu seus trabalhos em 2004, “a grande maioria das categorias conseguiu, no máximo, instituir pisos salariais comuns e aspectos básicos da jornada de trabalho”.<sup>2</sup>

Enquanto tal patamar civilizatório mínimo (de direitos trabalhistas) deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas.

Ministro Luís Roberto Barroso,  
voto no julgamento do RE 590415

A rigor, os direitos individuais (salário mínimo, FGTS, 13º salário, duração de 44 horas semanais, férias) não poderiam ser negociados. Mas o direito coletivo admitiria amplo espaço para negociação, modulando a aplicação dos direitos a especificidades por setor econômico, localização geográfica, conjuntura econômica etc.

Nessa linha, seguem exemplos de cláusulas que adquiririam força de lei e ficariam livres do risco de anulação judicial, quando negociadas de forma legítima.

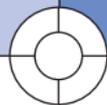
---

2 BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Diagnóstico das relações de trabalho no Brasil**. Brasília: MTE, 2004.

Cláusula	O que está na Lei	Negociações possíveis
Férias	30 dias por ano	<p>Fracionamento em três períodos de dez dias.</p> <p>Possibilidade de fracionamento para maiores de 50 anos.</p>
Intervalo	Mínimo de 1 hora e máximo de 2 horas, podendo ser ampliado mediante negociação coletiva e reduzido apenas por autorização do MTE.	<p>Redução do intervalo intrajornada para período inferior a 1 hora, com compensação no fim do expediente.</p> <p>Intervalo acima de 2 horas, conforme previsto na CLT.</p>
Duração do trabalho	44 horas semanais	<p>Turnos ininterruptos de revezamento superiores a 6 horas de trabalho, com compensação na mesma semana.</p> <p>Compensação de horas extras acumuladas em períodos de elevada demanda.</p>
Home office e trabalho remoto	CLT não distingue trabalho realizado dentro ou fora do ambiente da empresa	<p>Adoção de formas alternativas de ponto (celular, registro remoto) para controle de jornada, eventuais horas extras ou cálculo de adicional noturno.</p> <p>Não incidência de adicional noturno em caso de jornada de trabalho não definida, ficando a critério do empregado escolher a hora de exercer suas tarefas.</p>

Cláusula	O que está na Lei	Negociações possíveis
Registro de ponto	Ponto eletrônico em empresas com mais de dez funcionários	Adoção de formas alternativas de ponto (celular, registro remoto) naquelas atividades que não exigem presença física do empregado na empresa. Dispensa do controle de ponto.
Horas <i>in itinere</i> (deslocamento)	Considera-se jornada de trabalho o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, quando se tratar de local de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornecer a condução	Em empresas situadas em locais de difícil acesso e o transporte for fornecido pela empregadora, estipula-se um valor médio de remuneração aos trabalhadores pelo tempo de deslocamento. Nos casos em que a empresa fornece o transporte de forma voluntária, eximi-la de computar a hora de deslocamento na jornada.
Entrada e saída do trabalho	Os 5 minutos que antecedem a jornada e os 5 minutos que a sucedem não são computados como horas trabalhadas	Permitir negociação de tempo razoável, levando-se em conta variáveis como: tempo de deslocamento dentro da empresa até próprio local de trabalho; tempo para vestir uniforme ou equipamentos de proteção. Em empresas que fornecem café da manhã, tempo da refeição não seria computado, uma vez que o empregado não está à disposição do empregador.





# NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM NÚMEROS

O engajamento em negociação coletiva não é novo nas relações do trabalho no mundo, e no Brasil isso não é diferente. A diversidade do setor produtivo brasileiro, as especificidades regionais e a conjuntura econômica são fatores que, juntos e em medidas variáveis, levam empresas e trabalhadores a buscar ajustes que sejam mutuamente benéficos.

Os números do MTE comprovam que a negociação está presente nas relações do trabalho no Brasil, na forma de acordos e/ou convenções coletivas (veja as tabelas a seguir). Pode-se dizer que empresas e seus empregados, por meio de seus sindicatos, buscam, de forma espontânea, o diálogo para ajustar interesses e estipular as condições e rotinas de trabalho para os dois anos seguintes.

## Instrumentos coletivos firmados no Brasil e na indústria

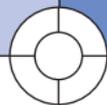
Instrumento	2012	2013	2014	2015
<b>Acordos coletivos</b>	<b>40.974</b>	<b>41.387</b>	<b>40.703</b>	<b>34.092</b>
Indústria	17.794	17.977	18.497	15.615
<b>Convenções coletivas</b>	<b>8.442</b>	<b>8.328</b>	<b>7.812</b>	<b>6.619</b>
Indústria	2.399	2.290	2.184	1.764
<b>Total</b>	<b>49.416</b>	<b>49.715</b>	<b>48.515</b>	<b>40.711</b>
Total indústria	20.193	20.267	20.681	17.379

Fonte: CNES/MTE.

## Instrumentos coletivos: número médio de cláusulas negociadas

Instrumento	2012	2013	2014	2015
<b>Acordos coletivos</b>	<b>21,4</b>	<b>21,4</b>	<b>21,5</b>	<b>22,3</b>
Indústria	20,9	21,9	21,7	22,4
<b>Convenções coletivas</b>	<b>43,3</b>	<b>44,2</b>	<b>45,1</b>	<b>45,2</b>
Indústria	42,6	44	43,7	43,8
<b>Média</b>	<b>23,8</b>	<b>23,9</b>	<b>24</b>	<b>24,8</b>
Média indústria	22,4	23,2	23,1	23,6

Fonte: CNES/MTE.



# A LITIGIOSIDADE E O DIREITO DO TRABALHO

O excesso de rigidez e o anacronismo de diversos aspectos das leis do trabalho, que não abarcam as novas formas de produzir e as possibilidades de trabalho decorrentes do avanço da tecnologia, são fatores que fomentam a judicialização da relação entre empresas e trabalhadores, mesmo quando estes são capazes de encontrar soluções pactuadas e mutuamente benéficas.

O reiterado descumprimento de acordos provoca seu descrédito como instrumento de solução de conflitos coletivos e faz com que a perspectiva do descumprimento seja incluída na avaliação dos custos e dos benefícios de se optar por essa forma de solução de conflito, podendo conduzir à sua não utilização ou à sua oneração, em prejuízo dos próprios trabalhadores.

**Ministro Luís Roberto Barroso,**  
voto no julgamento do RE 590415

## Números da Justiça do Trabalho

**EM 2014**

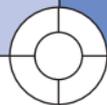
O Brasil tinha  
**49,5 milhões de trabalhadores**  
no mercado formal.

Na Justiça do Trabalho,  
tramitavam  
**8,4 milhões de processos**,  
sendo:

**47,6%** de casos novos;  
**52,4%** pendentes de anos  
anteriores.

Isso equivale a  
**1 processo trabalhista**  
para cada  
**6 trabalhadores**  
com carteira assinada.

**Fontes:** C775j Justiça em números 2015: ano-base 2014/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2015.  
Elaboração da CNI.



## ENTÃO, QUAL É O PROBLEMA?

Apesar do respaldo constitucional, do prestígio do tema em convenções da OIT e na jurisprudência do STF, a negociação coletiva tem enfrentado ambiente de crescente insegurança jurídica. Anulações de instrumentos coletivos, firmados sem vícios de consentimento (dolo, fraude e coação, por exemplo), têm sido recorrentes, muitas vezes contrariando a vontade dos próprios trabalhadores.

Há múltiplos casos em que a Justiça do Trabalho, provocada por trabalhadores ou pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), por entender que certas cláusulas de acordo ou convenção representam retrocesso nas conquistas ou até violação de direitos, anulam apenas tais itens, mantendo válidas as cláusulas contendo as concessões feitas pela empresa ou pelo sindicato patronal.

Conforme argumento do ministro Teori Zavascki, no julgamento que firmou jurisprudência sobre a validade de instrumentos coletivos:

Considerando a natureza eminentemente sinalagmática do acordo coletivo, a anulação de uma cláusula tão sensível como essa demandaria certamente a ineficácia do acordo em sua integralidade, inclusive em relação às cláusulas que beneficiam o empregado.<sup>3</sup>

---

3 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 590.415 Santa Catarina. Direito do trabalho. Acordo coletivo. Plano de dispensa incentivada. Validade e efeitos. Brasília: STF, 2015. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE590415Voto.pdf>>. Acesso em: 1º set. 2016.



# A QUESTÃO DA ULTRATIVIDADE

Em 14 de setembro de 2012, o pleno do TST deu nova redação à Súmula 277, alterando, de forma radical, a antiga jurisprudência da Corte, dando novo entendimento sobre a eficácia dos instrumentos coletivos. O quadro a seguir resume a mudança repentina no entendimento do TST.

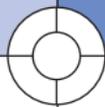
	Doutrina e jurisprudência antiga	Súmula 277 do TST
Contrato individual de trabalho	Cláusulas estipuladas em acordos e convenções coletivas não se incorporam ao contrato individual de trabalho, já que têm validade apenas na duração do instrumento coletivo.	Cláusulas estipuladas nos instrumentos coletivos passam a integrar o contrato individual de trabalho, mesmo depois de expirado o instrumento coletivo.
Prazo de vigência	Validade de convenções e acordos coletivos não pode ser superior a dois anos (art. 613, inciso II, e art. 614, § 3º, da CLT).	Indefinida. Cláusulas só poderão ser alteradas ou suprimidas por nova negociação coletiva.

Em suma, a negociação coletiva, que busca harmonizar interesses de empresas e trabalhadores, levando-se em conta fatores estruturais e conjunturais existentes no momento de diálogo, passa a ter efeito perene. Na prática, concessões feitas em ciclo de crescimento econômico tornam-se direito adquirido para a categoria afetada pelo instrumento coletivo, com as seguintes consequências para as relações do trabalho:

- **Desestímulo a novas negociações:** a concessão de qualquer tipo de benefício além daqueles previstos em lei poderão tornar-se permanentes, integrados ao contrato individual de trabalho;
- **Desequilíbrio na categoria:** negociações novas não mais começam em patamar de igualdade, uma vez que empregados antigos têm vantagens asseguradas que novos não possuem;
- **Retrocesso nas negociações:** tendência de substituição de cláusulas benéficas, concedidas em época econômica favorável, sob risco de se tornarem insustentáveis em tempos de crise.

Temos de reconhecer que os ajustes coletivos perderão, muito depressa, sua utilidade, na composição dos interesses da empresa e de seus empregados, se suas disposições aderirem irremissivelmente ao contrato individual de trabalho. Depois de uma ou duas convenções coletivas, pouca coisa restará a ser disciplinada [...]. Além disso, as empresas relutarão em concluir tais pactos coletivos, por temerem consequências que se tornem imutáveis.

Eduardo Gabriel Saad,  
CLT Comentada – 37ª Edição



# A EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL

Há controvérsias sobre a origem da negociação coletiva, mas é indiscutível ser prática recorrente no mundo moderno, com experiências suficientes para que se traçar um quadro preciso do modelo adotado por grande parte dos países desenvolvidos.

Na maioria dos sistemas de relações do trabalho da Europa, a praxe é o diálogo social, com reconhecimento pleno dos instrumentos firmados entre representações de trabalhadores e de empresas. Alguns exemplos mostram como se compatibiliza a negociação coletiva e a proteção do trabalhador.

## Nova Zelândia

Desde 1991, a legislação permite que os trabalhadores escolham o tipo de negociação que desejam fazer, seja ela coletiva ou individual, com ou sem sindicato.

## Alemanha

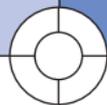
Quase todos os aspectos do contrato de trabalho são acertados por negociação coletiva, indicativo de um sindicalismo forte e de um sistema maduro de relações do trabalho.

## Canadá

A autonomia para negociar é o foco do modelo de negociação coletiva e a legislação abre espaço para que empregados e empregadores ajustem regras de acordo com o setor em que atuam.

## Estados Unidos

Ampla espaço e liberdade para negociação, tendo como marca a primazia dos “ganhos finais”, modelo que também é conhecido como “sindicalismo de resultado”.



# O TRABALHADOR E A FLEXIBILIDADE

Apesar dos entraves ao reconhecimento pleno da negociação coletiva no Brasil, a possibilidade de escolher as rotinas de trabalho mais maleáveis tem amplo apoio na população, mesmo que isso signifique flexibilizar a legislação trabalhista.

A pesquisa "Retratos da sociedade: flexibilidade no mercado de trabalho", da CNI em parceria com o Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística (Ibope), revela os principais anseios e desafios para que alguns avanços ocorram. Conheça as principais conclusões a seguir.

## Horário de trabalho

Poder escolher horários diferentes de entrada e saída, conforme necessidade:

### 71% dos brasileiros gostariam de ter flexibilidade

#### Mercado formal

38% têm flexibilidade

#### Mercado informal

76% têm flexibilidade

## Local de trabalho

Poder trabalhar de casa ou em locais alternativos, quando necessário:

### 73% dos brasileiros gostariam de ter flexibilidade

#### Mercado formal

42% têm flexibilidade

#### Mercado informal

74% têm flexibilidade

## Fracionamento de férias

Poder dividir as férias em mais de dois períodos:

**53% dos brasileiros gostariam de ter flexibilidade**

## Horário de almoço

Poder reduzir o horário de almoço para sair mais cedo:

**58% dos brasileiros gostariam de poder entrar em acordo com o chefe**

## Compensação de horas

Poder trabalhar mais horas por dia em troca de folgas:

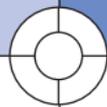
**63% dos brasileiros gostariam de poder entrar em acordo com a empresa**

**Fonte:** Retratos da sociedade: flexibilidade no mercado de trabalho (CNI/Ibope). Disponível em: <[http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamadas/RetratosDaSociedadeBrasileira\\_29\\_Flexibilidade.pdf](http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamadas/RetratosDaSociedadeBrasileira_29_Flexibilidade.pdf)>. Acesso em 6 de setembro de 2016.

**Obs.:** Foram ouvidas 2.002 pessoas de 140 municípios entre 18 e 21 de setembro de 2015.

A proteção que o Processo do Trabalho defere ao trabalhador não pode chegar ao ponto de assemelhar-se à tutela ou curatela, em que a vontade do representado se faz pelo representante. Se assim se agir, nunca haverá maturidade do trabalhador nem respeito e seriedade às suas declarações, pois ficará submetido a um processo de alienação permanente que não lhe permitirá jamais transformar-se num cidadão consciente e plenamente capaz.

Desembargador Antônio Alvares da Silva,  
voto no TRT-3-RO-2394/01



## A POSIÇÃO DA CNI

O fortalecimento e a valorização da negociação coletiva são avanços fundamentais na agenda de modernização das relações de trabalho no Brasil. No entanto, promover ajustes que reflitam interesses e necessidades de trabalhadores e empresas são atualmente uma empreitada de risco. Esbarram na rigidez da legislação trabalhista, sobretudo na CLT, prestes a completar 73 anos e que apresenta os sinais da idade, e no excesso de protecionismo das instituições do trabalho que frequentemente anulam cláusulas coletivas, mesmo que sem qualquer questionamento quanto a vício de vontade de trabalhadores ou de empresas.

Há um descompasso entre o Brasil de 1943 e o Brasil moderno. Quando a CLT foi publicada, a economia era de base agrária e havia forte movimento migratório do campo para as cidades, na busca por empregos no incipiente processo de industrialização. O legislador partiu da premissa de que o trabalhador é hipossuficiente ou incapaz de não ser compelido pela empresa a agir contra sua vontade.

Dessa forma, apenas com uma legislação rígida e um Estado presente é possível assegurar a proteção e os direitos do trabalho. Hoje, contudo, esse descompasso entre legislação e realidade é obstáculo para as relações do trabalho que conjuguem proteção ao trabalhador, produtividade e competitividade.

Além de conferir agilidade de adaptação a períodos adversos da economia, a negociação coletiva permite a empresas e trabalhadores definirem as regras e condições de trabalho que regerão o seu dia a dia, pelo ajuste de interesses e necessidades. Mais importante, é um meio para o amadurecimento das relações de trabalho, pelo qual se privilegia o entendimento entre as partes, em detrimento do conflito judicial.

## Ganhos decorrentes da negociação coletiva

- **Aumento da produtividade:** a possibilidade de se estabelecer rotinas e condições de trabalho específicas a cada setor econômico propiciaria melhor aproveitamento da estrutura produtiva, conjugado ao atendimento do desejo de empregados de melhor organizar o próprio tempo;
- **Agilidade para adaptação à realidade econômica:** assim como um bom momento da economia propicia conquistas, tempos de crise exigem que empresas adequem-se à realidade para enfrentar dificuldades. Ajustes rápidos, feitos em comum acordo, podem ajudar na preservação de empregos e na preparação para a retomada do crescimento;
- **Melhoria do ambiente de trabalho:** a negociação das rotinas e condições de trabalho fortalece o diálogo entre empresas e trabalhadores e contribui para a construção de soluções equilibradas e benéficas para os dois lados. Também pode aumentar a satisfação da equipe, ao definir rotinas flexíveis que busquem o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional;
- **Reduz o conflito judicial:** o recurso sistemático à Justiça do Trabalho gera custo para toda sociedade. A negociação coletiva privilegia o diálogo social, além de contribuir para o amadurecimento das relações do trabalho.

## **CNI**

### **DIRETORIA DE RELAÇÕES INSTITUCIONAIS – DRI**

*Mônica Messenberg Guimarães*

Diretora de Relações Institucionais

### **Gerência Executiva de Relações do Trabalho**

*Sylvia Lorena Teixeira de Sousa*

Gerente Executiva de Relações do Trabalho

*Andreia Carvalho*

*Aretha Amorim Cury Corrêa*

*Clovis Veloso de Queiroz Neto*

*Desirée Gonçalo Timo*

*Eduardo Albuquerque SantAnna*

*Larissa Nascente Guimarães Leston*

*Lucas Marinho Lima*

*Mariana Vieira Pimenta*

*Pablo Rolim Carneiro*

*Rafael Ernesto Kieckbusch*

*Reinaldo Felisberto Damacena*

*Tairo Felipe Gomes*

Equipe Técnica

### **DIRETORIA DE COMUNICAÇÃO – DIRCOM**

*Carlos Alberto Barreiros*

Diretor de Comunicação

### **Gerência Executiva de Jornalismo**

*Rodrigo Jose de Paula e Silva Caetano*

Gerente Executivo de Jornalismo

**Gerência Executiva de Publicidade e Propaganda – GEXPP**

*Carla Gonçalves*

Gerente Executiva de Publicidade e Propaganda

*André Augusto Dias*

Produção Editorial

**DIRETORIA DE SERVIÇOS CORPORATIVOS – DSC**

*Fernando Augusto Trivellato*

Diretor de Serviços Corporativos

**Área de Administração, Documentação e Informação – ADINF**

*Maurício Vasconcelos de Carvalho*

Gerente Executivo de Administração, Documentação e Informação

*Alberto Nemoto Yamaguti*

Normalização

---

*Editorar Multimídia*

Revisão Ortográfica

*Editorar Multimídia*

Projeto Gráfico e Diagramação





*Confederação Nacional da Indústria*

**CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA**