



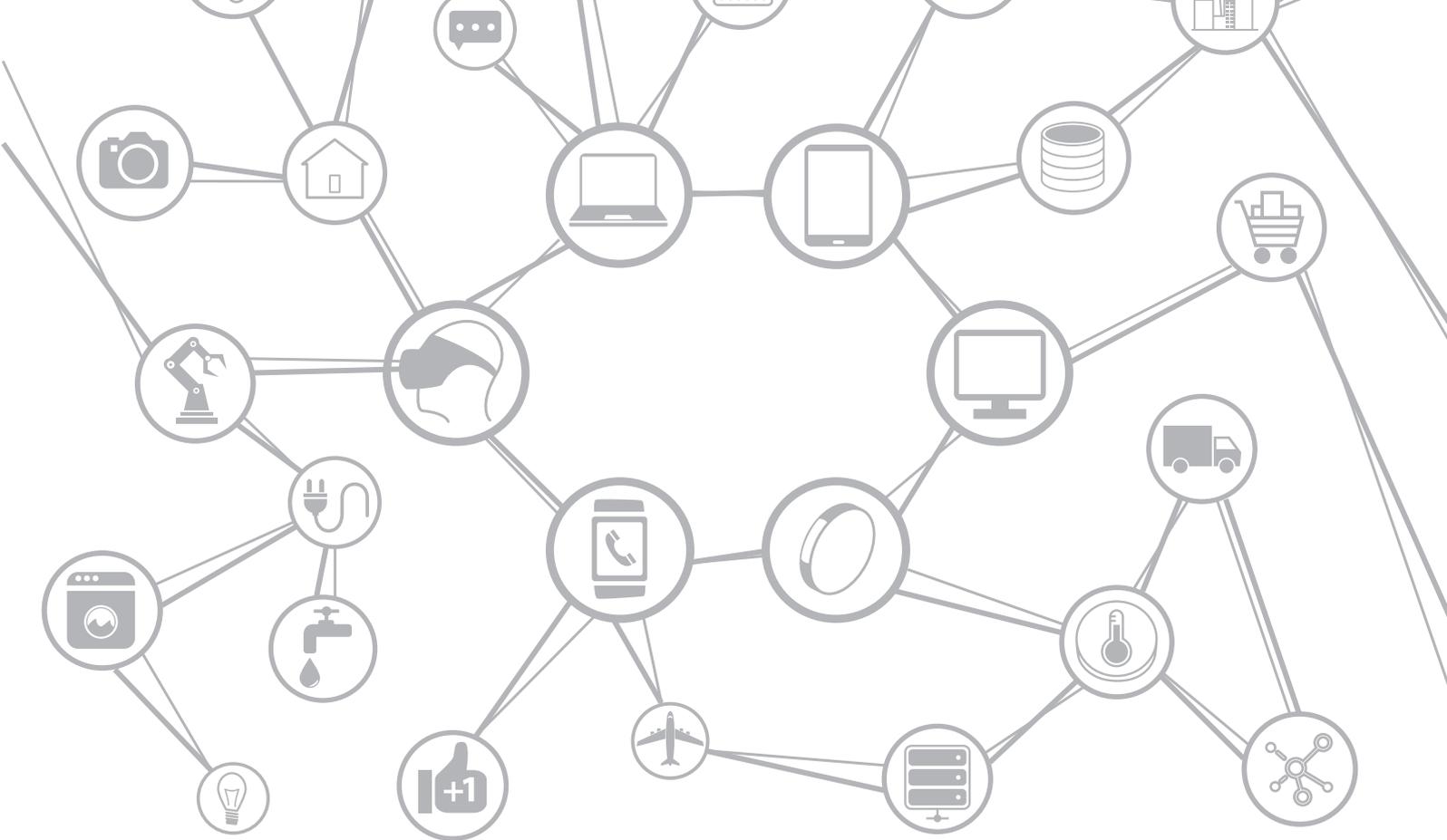
NOVOS DESAFIOS, MUITAS POSSIBILIDADES:

legislação e prática da **negociação coletiva** - Lei 13.467 de 2017

CNI

Confederação Nacional da Indústria

CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA



NOVOS DESAFIOS, MUITAS POSSIBILIDADES:

legislação e prática da **negociação coletiva** – Lei 13.467 de 2017

Brasília
2018

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



NOVOS DESAFIOS, MUITAS POSSIBILIDADES:

legislação e prática da **negociação coletiva** - Lei 13.467 de 2017

CNI

Confederação Nacional da Indústria

CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA

© 2018. CNI – Confederação Nacional da Indústria.

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

CNI

Diretoria de Relações Institucionais – DRI
Gerência Executiva de Relações do Trabalho

FICHA CATALOGRÁFICA

C748n

Confederação Nacional da Indústria.

Novos desafios, muitas possibilidades : legislação e prática da negociação coletiva – lei nº 13.467 de 2017 / Confederação Nacional da Indústria. – Brasília : CNI, 2018.

79 p.

1.Negociação coletiva. 2. Lei 13.467. 3. Brasil. 4. Legislação. I. Título.

CDU: 331.1

CNI

Confederação Nacional da Indústria

Sede

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	6
SUMÁRIO EXECUTIVO	8
INTRODUÇÃO - A IMPORTÂNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA	10
1. O QUE É NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	12
1.1 Vantagens da Negociação Coletiva	14
1.2 A negociação coletiva e a organização sindical no Brasil	15
2. OS INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO – CONVENÇÃO COLETIVA E ACORDO COLETIVO.....	18
2.1 Prevalência da ACT em relação à CCT.....	19
3. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.....	20
3.1 Constituição Federal.....	21
3.2 Convenções 98 e 154 da OIT	22
3.3 A CLT e o fortalecimento da negociação coletiva pela Lei nº 13.467/2017 (“reforma trabalhista”).....	23
3.4 Elementos essenciais de Convenções Coletivas e de Acordos Coletivos de Trabalho.....	27
4. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA PRÁTICA – ASPECTOS IMPORTANTES PARA UM PROCESSO EFICIENTE E BEM SUCEDIDO.....	32
4.1 Pré-requisitos para um processo de negociação.....	34
4.2 Elementos da Negociação.....	34
4.3 Componentes do processo	37
5. O BOM NEGOCIADOR	44
5.1 Características e atitudes de um bom negociador.....	45
5.2 Tipos de negociação	46
6. O PAPEL DAS LIDERANÇAS NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS.....	48
CONCLUSÃO	50
REFERÊNCIAS.....	54
ANEXOS – LEGISLAÇÃO	58
Anexo A - Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.....	59
Anexo B - Consolidação Das Leis Do Trabalho - CLT	62
Anexo C - Lei de Greve	70
Anexo D - Convenção Nº 98 da OIT.....	73
Anexo E - Convenção 154 da OIT	76

APRESENTAÇÃO



Os cenários econômico e social se apresentam cada vez mais desafiadores. Os ritmos das mudanças e da necessidade de adaptação de práticas e comportamentos frente às novidades, que surgem em um mundo cada vez mais interligado, exigem respostas mais ágeis da sociedade e das suas empresas.

A modernização da legislação trabalhista brasileira, realizada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Lei nº 13.467/2017), conhecida como a “reforma trabalhista”, é marco em prol da sociedade brasileira neste cenário desafiador. Isso porque ela dá condições mínimas necessárias no âmbito das relações do trabalho para que o país tenha oportunidades de enfrentar o aumento da competição no mercado global, reagindo positivamente aos desafios que surgem e continuarão surgindo nesse processo.

Essa nova Lei, em vigor desde novembro de 2017, tem como estrutura central o fortalecimento de um dos mais importantes mecanismos utilizados atualmente no mundo para relações do trabalho adequadas aos desafios da nova sociedade: a negociação coletiva, especialmente pela previsão de que o negociado prevalece sobre o legislado.

A percepção da importância da referida mudança se confirma por dados de pesquisa da CNI, divulgada em dezembro de 2017, sobre a visão dos empresários industriais acerca da Lei nº 13.467/2017. Nessa pesquisa, na qual foram ouvidas mais de 3 mil indústrias de todos os setores e regiões, a prevalência do negociado sobre o legislado foi apontada como a medida mais importante da reforma trabalhista por 62% das indústrias que têm bom conhecimento da reforma¹.

É claro que o fortalecimento da negociação coletiva aumenta os desafios de todos os que participam de seu processo. Mas, ainda que a responsabilidade dos envolvidos em negociações coletivas tenha aumentado com a Lei nº 13.467/2017, os ganhos possíveis superam os novos desafios: abrem-se novas oportunidades de ajuste da regulação trabalhista, possibilita-se o fortalecimento das entidades sindicais por meio do exercício da negociação coletiva, e permite-se a criação de um ambiente de confiança, coesão social e redução de conflitos no trabalho.

Para que se possa extrair o melhor resultado das possibilidades abertas pelo fortalecimento da negociação coletiva, é necessário que as empresas e seus negociadores se preparem. Essa preparação abrange dois principais elementos: conhecer e entender a nova legislação, com as possibilidades e limites que ela impõe; e aprofundar-se nas melhores técnicas e práticas de negociação, para que em uma mesa de negociação seja possível alcançar o resultado almejado e benéfico a todos.

É por ter isso em perspectiva que a CNI preparou o presente documento, que traz tanto uma análise das inovações normativas trazidas pela Lei nº 13.467/2017 à negociação coletiva, como também um conjunto de elementos das melhores práticas e técnicas de negociação coletiva.

O objetivo é que o presente documento auxilie na compreensão e na preparação para o novo cenário de negociação coletiva, pois a utilização adequada das possibilidades abertas pela Lei nº 13.467/2017 representa alcançar a autonomia, há muito almejada, de que empresas e os empregados estabeleçam suas condições de trabalho, permitindo ao país um ambiente de trabalho mais coeso, dialogado, produtivo e benéfico a todos.

Robson Braga de Andrade

Presidente da CNI

1 CNI. **Sondagem Especial 70 - Reforma Trabalhista**. Brasília, Ano 18, número 3, 2017. Disponível em <http://www.portaldaindustria.com.br/estatisticas/sondesp-70-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 23/01/2018.

A negociação coletiva é o mais importante instrumento das relações do trabalho. Por meio dela se permite que empregados e empresas estabeleçam, de comum acordo, regulação específica, flexível, ágil e moderna, adequada para as diferentes realidades de trabalho existentes.

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como a “reforma trabalhista”, traz o importante fortalecimento da negociação coletiva ao estabelecer explicitamente a prevalência do negociado sobre o legislado, desde que observadas as condições mínimas estabelecidas na lei. Com isso, abrem-se importantes oportunidades para as relações do trabalho, entre elas:

- Prevenção e solução de conflitos no âmbito das relações entre empregados e empregador;
- Equilíbrio nas relações do trabalho;
- Sustentabilidade nas relações do trabalho;
- Soluções adequadas e flexíveis para as partes;
- Estabelecimento de benefícios mútuos e aumento da produtividade do ambiente de trabalho;
- Clareza normativa;
- Segurança jurídica.

Nesse contexto, o presente documento objetiva auxiliar as empresas, os sindicatos empresariais e seus negociadores a obterem o melhor resultado da abertura dessas oportunidades, aumentando a possibilidade de se alcançar, pela negociação coletiva, ganhos de produtividade e competitividade, redução de conflitos, e condições de trabalho adaptadas às necessidades de trabalho, com benefícios para empregados e empresas.

Para tanto, aborda-se no documento aspectos essenciais para o bom desenvolvimento da negociação coletiva no contexto atual, entre eles os aspectos normativo e técnico-prático.

Em relação ao aspecto normativo, o documento discorre sobre as novas nuances da legislação sobre negociação coletiva, visando a que empresas e seus negociadores conheçam a nova lei de forma a aplicá-la adequadamente.

No aspecto técnico, trata do conjunto de melhores práticas e experiências acerca do processo negocial. Para tanto, aborda-se os principais pré-requisitos da negociação (como predisposição para a busca de entendimento, postura ética, relacionamento, sistema de informações); elementos da negociação (como poder, tempo e informações) e componentes do processo negocial (como pauta de reivindicação, equipe de apoio, plano de contingência, atas de reunião e o documento que formaliza o acordo).

Este documento também desenvolve outros dois aspectos técnico-práticos para a negociação: as habilidades pessoais necessárias para que uma pessoa se torne um bom negociador, e o papel das lideranças empresariais nas negociações coletivas.

O fortalecimento dos ajustes coletivos de trabalho traz, ao mesmo tempo, novos desafios e novas possibilidades para a negociação, o que exigirá o aumento do compromisso das partes na busca pelo comum acordo. Esse cenário demandará capacitação para que se alcance um resultado otimizado na negociação.

É necessário, assim, que as empresas, os sindicatos empresariais e seus representantes continuamente se capacitem e se qualifiquem para participar de negociações coletivas. O presente documento faz parte dos esforços da CNI nesse sentido.

A negociação coletiva é o mais importante instrumento das relações do trabalho, pois permite, de comum acordo entre os principais interessados – empregados, representados por seus sindicatos, e empresas, diretamente ou representadas por seus sindicatos – o estabelecimento de regulação específica, flexível, ágil e moderna para as diversas realidades de trabalho existentes, o que é essencial no mundo moderno.

A sociedade se alterou profundamente nas últimas décadas. Um dos grandes impactados e, ao mesmo tempo, propulsores dessa mudança é o mundo do trabalho e da produção. Entre os fatores que levaram a essa revolução podem ser citados a diversificação dos modos e necessidades de trabalho, a velocidade do desenvolvimento e da aplicação de novas tecnologias, o aumento da produção compartilhada em cadeias de empresas (muitas vezes de âmbito mundial) e a mutação na expectativa das pessoas sobre carreira e desenvolvimento profissional.

*A negociação coletiva
é o mais importante
instrumento das relações
do trabalho*

Ao mesmo tempo, viu-se, com a globalização, a formação de mercados mundiais e, com isso, a necessidade das empresas se tornarem mais produtivas, mais ágeis em tomadas de decisão e de adaptação em seus modelos produtivos e organizacionais, e mais competitivas nos mercados interno e externo. Sem essas características, a empresa e os empregos relacionados a ela não se mantêm.

Esses acontecimentos impulsionaram alterações na regulação das relações de trabalho no mundo. A perspectiva desta regulação, que antes era de uniformidade e de abrangência para o maior número de empregados, empresas e setores econômicos, foi sendo instada a alterar-se para um modelo que permita uma regulação adaptada para específicas realidades de trabalho, tanto por setores e regiões, como também no nível das empresas. Ou seja, no lugar de regras uniformes e de larga abrangência, o movimento ocorrendo no mundo é de regras cada vez mais adaptadas para realidades únicas de trabalho.

O Brasil, país de variados setores produtivos e realidades regionais de vida e de trabalho, também se viu envolvido nas mudanças de perspectiva mencionadas. Tanto é que a legislação trabalhista brasileira de tamanho único, uniformemente abrangente para quase todos os empregos formais, foi sendo desafiada, pelas necessidades de adaptações a realidades setoriais e regionais de trabalho e de produção, a abrir espaços para ajustes específicos adequados às diferentes realidades produtivas, a fim de contribuir para um ambiente de trabalho coeso, eficiente, produtivo, como menos conflitos e propulsor de competitividade.

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como a “reforma trabalhista”, é resultado de todo esse processo no Brasil. Além de diversas mudanças em tópicos específicos das relações do trabalho, ela trouxe, como estrutura central da modernização trabalhista, o fortalecimento da negociação coletiva, pois estabeleceu explicitamente a prevalência do negociado sobre o legislado. Com isso, tem-se a permissão expressa para empregados e empresas negociarem condições de trabalho específicas, que valerão por determinado período de tempo ou circunstância, atendendo às diversas necessidades e realidades do setor produtivo e dos trabalhadores.

Diante dessa nova realidade para as relações do trabalho e, principalmente, para a negociação coletiva no Brasil, o presente documento busca apresentar as mudanças realizadas, bem como a importância delas, e impulsionar a preparação de organizações e seus profissionais para que as negociações coletivas tornem-se de fato instrumentos de adequações e flexibilidade no trabalho, de redução de conflitos, aumento de produtividade e alcance de competitividade.

Saber negociar é fundamental nas novas relações de trabalho

A negociação coletiva é a principal forma de ajuste de interesses entre um ou mais sindicatos de trabalhadores e um ou mais sindicatos de empregadores (ou uma ou mais empresas), com o fim de estabelecer condições de trabalho que atendam aos interesses mútuos por determinado período de tempo ou de circunstâncias específicas de determinadas categorias econômica e profissional.

A negociação coletiva é a oportunidade de construir novos caminhos

Trata-se, portanto, do instrumento que prestigia empresas e empregados, dando-lhes a responsabilidade de ajustar interesses e encontrar soluções negociadas sobre as normas laborais às quais se submeterão. É, assim, o mecanismo pelo qual essas partes podem contribuir na definição de regras que regerão o seu dia a dia no ambiente de trabalho.

De forma prática, por meio da negociação coletiva, empresas e trabalhadores podem estabelecer um instrumento coletivo de trabalho (Convenção Coletiva de Trabalho – CCT ou Acordo Coletivo de Trabalho - ACT²) contendo normas, direitos, obrigações, rotinas, condições, entre outros, ajustando o interesse comum entre as partes.

MUNDO MODERNO DO TRABALHO



² Maiores detalhes sobre a Convenção Coletiva e sobre o Acordo Coletivo de Trabalho serão apresentados no item 2 deste documento.

1.1 VANTAGENS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Por ser um mecanismo pautado no diálogo, na boa-fé e na busca de interesses e soluções comuns, a negociação e os instrumentos coletivos surgidos a partir dela (CCTs e ACTs) têm diversas vantagens em relação a outras formas de regulamentação das relações de trabalho, tais como:

a) **Prevenção e solução de conflitos no âmbito das relações entre empregados e empregador.**

Por ser fundada no diálogo, a negociação coletiva permite a criação de um ambiente de coesão e de estabelecimento de objetivos comuns, reduzindo o potencial de conflitos e mesmo permitindo o estabelecimento de seus métodos de resolução, caso eles ocorram;

b) **Equilíbrio nas relações do trabalho.** As partes da negociação coletiva se vinculam de forma espontânea e autônoma às normas laborais negociadas, impulsionando um cumprimento espontâneo e equilibrado das obrigações;

c) **Sustentabilidade nas relações do trabalho.** Uma vez que as normas laborais coletivas são estabelecidas para realidades específicas e de acordo com as particularidades do trabalho, da produção e das condições sociais e econômicas (entre outras) das partes que participaram do processo de negociação e do momento do ajuste final, a perspectiva é que proporcionem sustentabilidade para as relações de trabalho e para a própria empresa;

d) **Soluções adequadas e flexíveis para empregados e empregador.** Ao contrário da legislação imposta pelo Estado, de tamanho único, são normas modernas, dinâmicas e de tamanho adequado para a realidade de cada setor, região ou empresa e para os empregados envolvidos, prestigiando cada realidade produtiva e de trabalho completamente diferentes entre si;

e) **Estabelecimento de benefícios mútuos e aumento da produtividade do ambiente de trabalho.** Permite a adequação das condições, benefícios, direitos e deveres de trabalho que mutuamente beneficie empregados e empregadores, permitindo inclusive o estabelecimento de rotinas no trabalho que aumentem a produtividade;

A importância da negociação coletiva

“Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, **os direitos que o 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, trecho do voto do acórdão do STF-RE 590415/SC).

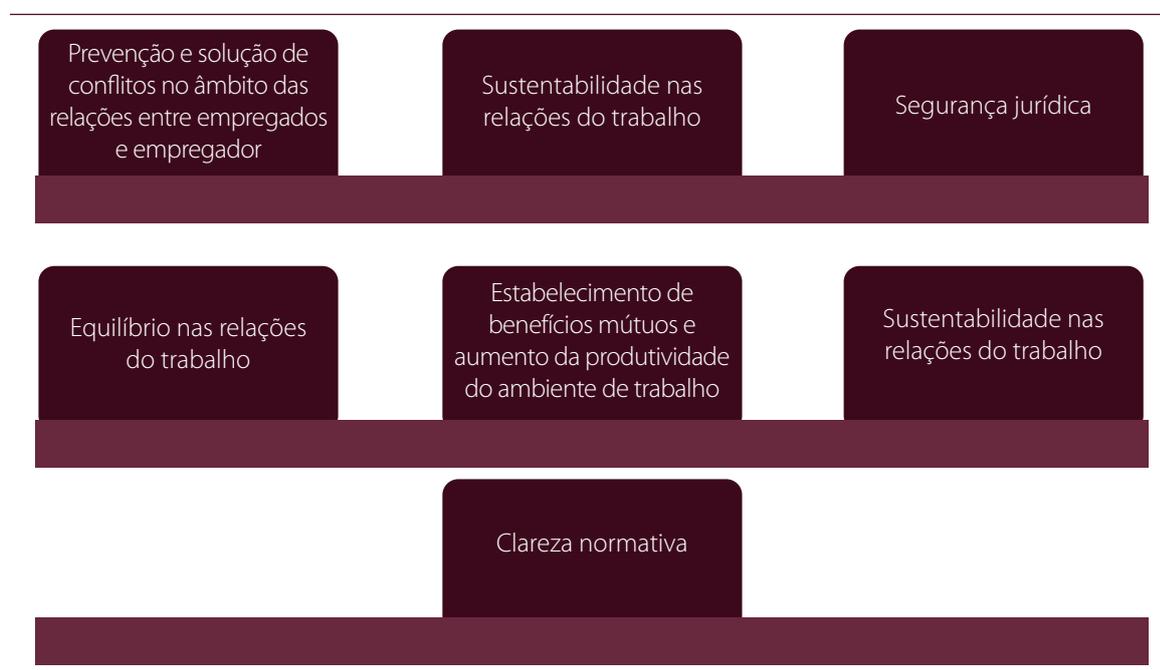
A importância da negociação coletiva

“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, trecho do voto do acórdão do STF-RE 590415 /SC.

- f) **Clareza normativa.** Ao ser estabelecido pelas partes na negociação, o texto escrito do instrumento coletivo terá o significado dado por aqueles que o elaboraram, e não por uma interpretação de uma terceira pessoa fora da relação (como um juiz interpretando uma lei). Além disso, os meios de sanar eventuais dúvidas sobre a norma coletiva podem ser estabelecidos pelas próprias partes signatárias do instrumento coletivo;
- g) **Segurança jurídica.** Aumenta-se a confiabilidade de que empregados e empregadores estão aplicando adequadamente a norma, pois estabelecida por elas mesmas, de forma específica, por meio do diálogo, permitindo ter-se previsibilidade e calculabilidade efetiva sobre as obrigações existentes nas relações de trabalho.

Em suma, a negociação coletiva estimula soluções com ganhos recíprocos às partes envolvidas com foco na produtividade, em ganhos remuneratórios e em benefícios para os trabalhadores e para a competitividade.



1.2 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A ORGANIZAÇÃO SINDICAL NO BRASIL

A estrutura sindical tem papel essencial nas negociações coletivas, razão pela qual é necessário conhecer suas características e sua organização, haja vista que o artigo 8º, VI, da Constituição brasileira estabelece ser “obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”. Por isso, ainda que de forma simplificada, é necessário conhecer alguns dos principais pontos dessa estrutura.

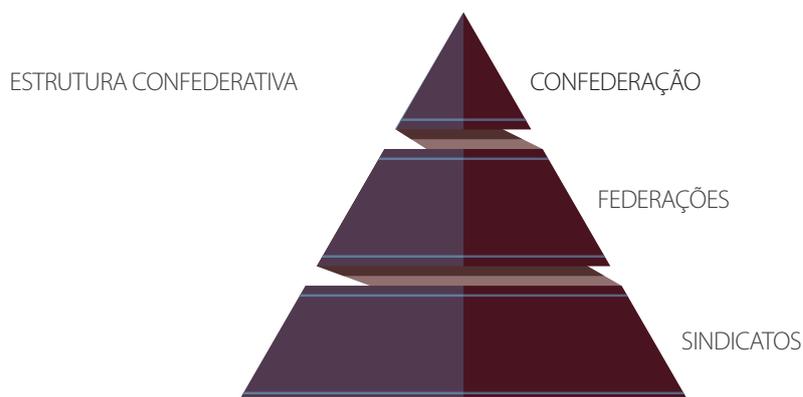
a) Características da organização sindical brasileira

Resumidamente, a estrutura sindical brasileira é estabelecida de forma confederativa e piramidal, onde na base estão os sindicatos, que se vinculam às Federações em nível estadual, vinculados

às Confederações em nível nacional. Essas estruturas se dividem em categorias econômicas (empresariais) e em categorias profissionais (empregados). Assim:

- **Na base estão os Sindicatos**, entidades sindicais de primeiro grau que reúnem empresas das mesmas categorias econômicas ou similares ou conexas, ou empregados da mesma categoria profissional ou similares ou conexas, que atuam em um ou vários municípios, no Estado ou nacionalmente. Os sindicatos representam determinada categoria (profissional ou econômica) em sua base territorial (art. 511 da CLT), que não pode ser inferior à área de um município (art. 8º, II da CF).
- **Na parte central estão as Federações**, criadas por pelo menos cinco sindicatos podendo ser estaduais, interestaduais ou nacionais, e que representam, na sua base territorial (art. 534, §2º da CLT), todas as categorias (profissionais ou econômicas) constantes do plano representativo da respectiva Confederação;
- **No topo estão as Confederações**, entidades de terceiro grau de âmbito nacional, constituídas por, no mínimo, três federações. Elas representam, no território nacional, todas as categorias (profissionais e econômicas) relacionadas ao seu respectivo plano de representação (CLT, arts. 535 e 577).

SISTEMA CONFEDERATIVO DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL HOJE



O alcance dessa organização é o princípio constitucional da Unicidade Sindical, o qual veda a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categorias profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município (art. 8º, II da Constituição Federal).

Portanto, os elementos básicos desse modelo são: categoria, território e

As Centrais Sindicais

Ao lado da estrutura sindical dos trabalhadores estão as Centrais Sindicais, que são associações civis, compostas por organizações sindicais de trabalhadores, com função legal de “coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas” e de “participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores” (art. 1º, I e II da Lei nº 11.648/2008).

Dica: é importante conhecer a qual Central está filiado o sindicato no qual estão vinculados os trabalhadores de suas empresas, pois elas têm orientações estratégicas distintas quanto à negociação coletiva.

exclusividade de representação em qualquer grau (independentemente de filiação), o que significa que, para um mesmo território, apenas um sindicato (ou federação, ou confederação) pode representar uma determinada categoria profissional ou econômica.

Unicidade sindical

No modelo constitucional da unicidade sindical, uma empresa ou um empregado pode filiar-se ou não a um sindicato, e este a uma federação, e esta a uma confederação (art. 8º, V, CF). Mas, querendo fazê-lo, obrigatoriamente será ao sindicato ao qual está vinculado, pois esta vinculação é automática à entidade sindical que abrange a categoria da atividade econômica ou atividade profissional em seu plano confederativo.

b) O papel dos sindicatos

Participar obrigatoriamente das negociações coletivas de trabalho e defender os direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, são papéis fundamentais dos sindicatos definidos na Constituição Federal (art. 8º, III e IV da CF). Outro papel que se destaca é o assistencial, isto é, os sindicatos têm também a função complementar de prestar assistência e serviços aos representados.



2 OS INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO – CONVENÇÃO COLETIVA E ACORDO COLETIVO



A partir de uma negociação coletiva bem sucedida, que demanda a participação da estrutura sindical (sintetizada no tópico precedente), é necessário que as partes formalizem por escrito o seu acordo em um instrumento coletivo. Este pode ser de dois tipos, a depender dos signatários e abrangências do documento: Convenção Coletiva de Trabalho – CCT, ou Acordo Coletivo de Trabalho – ACT:

- **Convenção Coletiva de Trabalho - CCT** é o instrumento resultado de uma **negociação coletiva intersindical**, isto é, realizada entre sindicatos de categorias profissionais (empregados) e os sindicatos das respectivas categorias econômicas (empregadores). As normas coletivas formalizadas por meio de CCT vinculam os empregados (e seus contratos de trabalho) de todas as categorias – profissionais e econômicas – que formalizaram o instrumento.
- **Acordo Coletivo de Trabalho – ACT** é o instrumento resultado de uma **negociação coletiva realizada pelo sindicato de determinada categoria profissional com uma ou mais empresas** da respectiva categoria econômica. As normas coletivas formalizadas por meio de ACT vinculam os empregados (e seus contratos de trabalho) no âmbito da empresa ou das empresas acordantes.

	CCT	ACT
Partes	Sindicato profissional (categoria profissional) e Sindicato empresarial (categoria econômica)	Sindicato profissional e empresa (ou grupo de empresas)
Âmbito de abrangência	Abrange todas as categorias –profissional e econômica – representadas pelos sindicatos convenientes.	Abrange somente os empregados da(s) empresa(s) acordante(s)

2.2 PREVALÊNCIA DA ACT EM RELAÇÃO À CCT

Uma ACT pode ser formalizada em um mesmo local, com a abrangência para uma mesma categoria (ou parte dela) já abrangida por uma CCT, e vice-versa. Assim, para os mesmos contratos de trabalho, poderiam existir duas normas coletivas vigentes, mas potencialmente conflitantes. Esses possíveis conflitos, no entanto, são resolvidos pela redação atual do artigo 620 da CLT, o qual dispõe que “as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”.

Portanto, na existência de uma ACT e uma CCT vigentes e aplicáveis aos mesmos contratos de trabalho, nos termos do que dispõe a lei vigente tem prevalência a ACT, por ser mais específica para determinada categoria profissional em determinada empresa³.

Atenção

CLT. Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho **sempre** prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

³ O artigo 620 da CLT foi alterado pela Lei 13.467/2017 (conhecida por Reforma Trabalhista). Antes da entrada em vigor dessa lei, em 11/11/2017, vigia o que se chamava de “princípio do conglobamento”, ou seja, prevalecia o instrumento coletivo de trabalho (CCT ou ACT) mais favorável ao trabalhador. Tal norma causava insegurança jurídica, pois até que sobreviesse uma decisão definitiva da Justiça do Trabalho sobre um eventual conflito, o que poderia acontecer muito depois do fim da vigência das ACTS e das CCTs conflitantes, não haveria certeza sobre qual norma coletiva prevaleceria.

3 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA



A negociação coletiva não é novidade no Brasil e ela já está prevista na legislação brasileira há muito tempo. Nesse sentido, desde a redação original do artigo 611 da CLT se previa o “contrato coletivo de trabalho” de forma semelhante à atual Convenção Coletiva de Trabalho.

Ao longo do tempo, diversos debates no país passaram a tratar da negociação coletiva, culminando na Lei nº 13.467/2017 (a “reforma trabalhista”), que desde 11/11/2017, quando se iniciou sua vigência, incluiu expressamente na CLT que **a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei.**

De toda forma, todo aquele que participa do processo de negociação coletiva deve conhecer a legislação que trata da negociação coletiva no Brasil, que é: a Constituição Federal, as Convenções 98 e 154 da OIT e a CLT (com as novidades introduzidas pela reforma trabalhista)⁴.



3.1 CONSTITUIÇÃO FEDERAL

O principal fundamento da negociação coletiva no país é a Constituição Federal de 1988. Além de prever o modelo de organização sindical e a obrigatoriedade de participação do sindicato nas negociações coletivas (art. 8º), nela foram reconhecidos os acordos coletivos e as convenções coletivas, inclusive enumerando algumas hipóteses de sua aplicação (art. 7º):

Constituição Federal, Art. 7º

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

.....

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

⁴ Nos Anexos serão disponibilizados os textos de todas as legislações citadas aplicáveis às negociações coletivas.

A negociação coletiva, a Constituição e o STF (RE 590.415/SC)

Em 30/04/2015 o Supremo Tribunal Federal – STF, em decisão do Tribunal Pleno, por unanimidade, deu provimento, com reconhecimento de repercussão geral, ao Recurso Extraordinário nº 590.415/SC, que buscava a validade de cláusula de quitação ampla e irrestrita ao contrato de emprego, em caso de adesão livre e espontânea de empregado a Plano de Demissão Voluntária – PDV criado por Acordo Coletivo de Trabalho.

Nessa decisão, o mais importante precedente da Corte Constitucional brasileira sobre negociação coletiva até agora, seu Relator, Ministro Luís Roberto Barroso, ressaltou que a Constituição Federal prestigiou a autonomia coletiva de vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas por meio da negociação coletiva, em linha com a tendência mundial de crescente papel dos mecanismos de negociação coletiva.

“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, trecho do voto condutor do acórdão do STF-RE 590415 /SC, julgado em 30/04/15)

(Mais informações a esse respeito estão disponíveis no documento: “Negociação Coletiva – análise da jurisprudência do TST após o precedente do STF no RE 590.415/SC e antes da Lei 13.467/17”, publicado pela CNI em 2018, disponível em <http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho>)

3.2 CONVENÇÕES 98 E 154 DA OIT

O Brasil também ratificou duas Convenções fundamentais da OIT em matéria de negociação coletiva, quais sejam: as Convenções 98 e 154⁵. Elas destacam a necessidade de que os países fomentem e valorizem as negociações coletivas como meio eficaz para estabelecer as condições do trabalho e reduzir conflitos.

Em ambas as Convenções se expressa que os países e suas autoridades públicas devem estimular a negociação coletiva para todas as categorias de empregadores e de trabalhadores:

Convenção 98.

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.

⁵ A Convenção 98, de 1949, foi ratificada pelo Brasil em 1952; e a Convenção 154, de 1981, foi ratificada pelo Brasil em 1992. Ambas estão vigentes no país.

Convenção 154.

Artigo 5º

1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.
2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:
 - a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que se aplique a presente Convenção;
 - b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a), b) e c) do artigo 2 da presente Convenção;
 - c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimento acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;
 - d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;
 - e) os órgãos e os procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.

Artigo 8º

As medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concedidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva.

3.3 A CLT E O FORTALECIMENTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PELA LEI Nº 13.467/2017 [“REFORMA TRABALHISTA”]



Além do marco legal sobre negociação coletiva anteriormente mencionado, em 11 de novembro de 2017 foi aprovada a Lei nº 13.467/2017, a qual prevê, em suma, que as normas coletivas têm prevalência sobre a lei enquanto estiverem vigentes. Com isso, reforçou-se o papel da negociação coletiva como instrumento de diálogo, ganhos de produtividade, benefícios e competitividade⁶ e, sobretudo, buscou-se estabelecer balizas na utilização dessa ferramenta, inclusive para se ter segurança jurídica.

O reforço ao papel da negociação coletiva vem na esteira de seu ganho de importância em todo o mundo, isso porque se tem reconhecido que os processos legislativos não conseguem acompanhar a dinâmica mutável da realidade produtiva e da dinâmica da economia, nem conseguem espelhar adequadamente as demandas dos trabalhadores e os interesses dos empregadores.

Por isso, abre-se espaço para que as próprias partes, de forma autônoma, estabeleçam as regras aplicáveis à determinada atividade, região ou setor e anseio dos trabalhadores, alcançando ajustes fundamentais para a realidade trabalhista. Vejamos a seguir as principais inovações da Lei 13.467 em prol da negociação coletiva.

a) Prevalência do negociado sobre o legislado – o que PODE ser negociado

A Lei 13.467/2017, em vigor desde 11 de novembro de 2017, fortalece, valoriza e reconhece a negociação coletiva como instrumento de gestão das relações do trabalho, especialmente por **estabelecer a prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo sobre a lei** (art. 611-A), durante seu período de vigência, **ressalvados direitos cuja negociação coletiva não pode ser realizada tendendo à redução ou à supressão no rol taxativo** (art. 611-B), buscando dar, portanto, maior segurança jurídica.

O artigo 611-A inserido na CLT pela referida lei traz uma **lista exemplificativa** (abaixo) que reforça a validade e a sobreposição sobre a lei de diversas negociações coletivas que já eram comumente realizadas.

Necessário destacar que o referido **rol é exemplificativo**. Portanto, **outras condições de trabalho não incluídas nele podem ser igualmente negociadas, observados, entretanto, os limites estabelecidos no artigo 611-B da CLT**, que estabelece o rol taxativo de matérias que são entendidas como objeto ilícito de negociação coletiva, o que será abordado no próximo tópico.

⁶ Antes da Lei 13.467/2017, a negociação coletiva enfrentou dificuldades no Brasil, enfraquecendo-a como instrumento de pacificação das relações de trabalho e de busca por consenso entre empregados e empregadores em torno de suas condições de trabalho e de produção. Essas dificuldades tiveram como principal causa a desconfiança de parcela de importantes instituições do mundo do trabalho, como o Judiciário Trabalhista e o Ministério Público do Trabalho – MPT, que muitas vezes entendiam necessário considerar inválidas cláusulas de negociações coletivas livremente negociadas, por vezes com apoio de súmulas de jurisprudência do TST, entre as quais: redução do intervalo intrajornada (Súmula 437, II), elástico dos minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho (Súmula 449), compensação de jornada em atividade insalubre (Súmula 85, VI), incidência do adicional de periculosidade de eletricitários sobre o salário básico (Súmula 191), fixação do adicional de periculosidade proporcionalmente ao tempo de exposição à condição perigosa (Súmula 364, II).

Tal cenário motivou a aprovação da Lei 13.467/2017, que tem como um de seus cerne principais o fortalecimento e reconhecimento da negociação coletiva, estabelecendo, entre outros, que no exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico (agente capaz, objeto lícito, forma presente ou não defesa em lei) e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Outro aspecto de suma importância nessa questão é a previsão expressa (art. 611-B, parágrafo único da CLT) de que as **regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, podendo, dessa forma, ser objeto de negociação coletiva.**

O que PODE ser negociado – rol EXEMPLIFICATIVO do art. 611-A da CLT

- Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- Banco de horas anual;
- Intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- Adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE);
- Plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- Regulamento empresarial;
- Representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- Teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- Modalidade de registro de jornada de trabalho;
- Troca do dia de feriado;
- Enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, inclusive com possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- Prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- Participação nos lucros ou resultados da empresa.

b) Prevalência do negociado sobre o legislado – o que NÃO PODE ser negociado

Enquanto o artigo 611-A da CLT traz o rol exemplificativo do que pode ser objetivo de negociação coletiva, o artigo 611-B da CLT traz uma extensa lista de direitos e garantias que não podem ser objeto de negociação coletiva⁷ tendente a sua redução ou a sua supressão, constituindo-se, portanto, de objeto ilícito da negociação. Dessa forma, mesmo que a negociação coletiva sobre esses temas tenha sido realizada de forma livre e espontânea por agentes capazes de negociação, não serão válidas.

⁷ Essa lista reflete o artigo 7º da Constituição Federal, que prevê os direitos fundamentais dos trabalhadores urbanos e rurais.

O que NÃO PODE ser negociado – rol exemplificativo do art. 611-B da CLT

- Normas de identificação profissional, inclusive as anotações na CTPS;
- Seguro-desemprego;
- FGTS;
- Salário mínimo;
- 13º salário;
- Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- Salário-família;
- Repouso semanal remunerado;
- Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal;
- Número de dias de férias devidas ao empregado;
- Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- Licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- Licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo de no mínimo 30 dias, nos termos da lei;
- Normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do MTb;
- Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- Aposentadoria;
- Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- Ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
- Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
- Medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
- Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
- Liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
- Direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
- Definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
- Tributos e outros créditos de terceiros;
- As disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 da CLT que tratam da proteção do trabalho da mulher.

c) Outras proteções criadas pela Lei 13.467/2017 para a negociação coletiva

Além da expressa prevalência do negociado sobre o legislado, a Lei 13.467/2017 inovou também em outras proteções para a livre negociação coletiva, e que completam o pacote que torna esse instrumento o fio condutor da modernização trabalhista realizada.

Proteções à livre negociação coletiva – LEI 13.467/2017

- **A Justiça do Trabalho**, ao analisar convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, **observará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico**, isto é, agente capaz, objeto lícito, forma prescrita ou não defesa em lei (art. 611-A, §1º e art. 8º, §3º, ambos da CLT).
- A Justiça do Trabalho e as demais autoridades públicas deverão respeitar o **Princípio da Intervenção Mínima na Autonomia da Vontade Coletiva** (art. 611-A, §1º e art. 8º, §3º, ambos da CLT).
- **Regras sobre duração do trabalho e intervalos podem ser objeto de negociação coletiva**, por não se tratarem de saúde, higiene e segurança do trabalho (art. 611-B, parágrafo único).
- **A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não é motivo para sua nulidade, uma vez que não se trata de um vício do negócio jurídico**. A única exceção a essa regra é quanto ao pacto para reduzir salário ou jornada de trabalho, o qual deve prever obrigatoriamente a proteção dos empregados atingidos pela redução contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do ACT ou do CCT (art. 611-A §§2º e 3º).
- **Caso exista cláusula compensatória** (contrapartida recíproca) **é obrigatória sua anulação conjunta** se uma ação coletiva for sucedida na anulação de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho (art. 611-A, §4º).
- **Vedada a ultratividade** das normas coletivas de trabalho (art. 614, §3º).
- Os **sindicatos subscritores dos instrumentos coletivos são obrigados a participarem de ações coletivas que objetivem a anulação de cláusulas coletivas** - litisconsórcio passivo necessário (art. 611-A, §5º).

Portanto, vê-se que o novo marco legal sobre negociação coletiva do Brasil reconheceu efetivamente esse importante instrumento das relações do trabalho. Mas com o fortalecimento, com sua prevalência sobre a legislação, novos desafios se lançam para as empresas, os sindicatos e os negociadores. É de suma importância, assim, conhecer e entender os elementos essenciais para a validade de uma negociação coletiva, bem como conhecer, entender e aplicar o conhecimento sobre os processos e melhores práticas de negociação coletiva. Tais questões serão desenvolvidas nos próximos tópicos.

3.4 ELEMENTOS ESSENCIAIS DE CONVENÇÕES COLETIVAS E DE ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

O fortalecimento da negociação coletiva, tornando-a prevalente sobre a lei durante seu período de vigência, representa a necessária abertura para a adaptabilidade das regulações e condições de trabalho. Contudo, ao mesmo tempo, isso **atrai uma maior responsabilidade de sindicatos e de empresas em formalizar conteúdos e cumprir outras formalidades mínimas** estabelecidos na lei para os instrumentos coletivos – CCTs e ACTs.

a) Itens formais dos instrumentos coletivos

A CLT, especialmente no artigo 613, estabelece um rol de itens a constarem nos instrumentos coletivos de trabalho, entre eles:

- a) **Designação dos Sindicatos convenientes ou dos sindicatos e empresas acordantes.** É necessário que conste no instrumento normativo a designação completa de todos os convenientes e acordantes, que se obrigarão a cumprir o que foi pactuado (CLT, art. 613, I);
- b) **Prazo de vigência.** Deve ser registrado no instrumento coletivo o seu prazo de vigência, que sempre será de no máximo dois anos. Esse prazo pode ser firmado por período inferior, sendo comum, por exemplo, o prazo de um ano (CLT art. 613, II e 614, §3º);
- c) **Designação das categorias ou classes dos trabalhadores abrangidos** (art. 613, III);
- d) **Condições de trabalho ajustadas para reger durante o período de vigência do ACT ou da CCT.** O instrumento coletivo deve conter, de forma clara, condições, ajustes, cláusulas e compromissos assumidos para a vigência, de forma a não permitir restar dúvidas sobre o que foi estabelecido pelas partes (CLT, art. 613, IV);
- e) **Normas para a conciliação de divergências surgidas entre os convenientes ou acordantes em relação à aplicação dos dispositivos do instrumento coletivo.** A própria CLT abre espaço para que as divergências, conflitos de entendimento e de execução da CCT ou do ACT sejam resolvidos por mecanismo eleito (mediação, arbitragem, outros) pelas próprias partes, o que deve estar incluso no instrumento coletivo (CLT, art. 613, V);
- f) **Disposições sobre o processo de prorrogação e revisão total ou parcial.** Sindicatos e empresas podem estabelecer normas para prorrogar ou revisar o instrumento coletivo (CLT, art. 613, VI);
- g) **Direitos e deveres dos empregados e empresas** (art. 613, VII CLT)
- h) **Penalidades para os sindicatos convenientes, empregados e empresas em caso de violação aos dispositivos do instrumento.** Deverão constar do instrumento coletivo as penalidades aplicadas a quem deixar de cumprir, no todo ou em parte, o que foi pactuado (art. 613, VIII CLT);

Vigência dos instrumentos coletivos e o fim da ultratividade das normas coletivas

Conforme disposto no artigo 614, §3º da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/17, as convenções e os acordos coletivos de trabalho têm duração máxima de dois anos, "sendo vedada a ultratividade".

Com a Lei 13.467/2017, a ultratividade tem, portanto, uma definição expressa de inaplicabilidade, não podendo normas coletivas ter efeito após o fim de sua vigência.

Caberão às partes, portanto, observar atentamente os prazos de vigência de seus instrumentos coletivos e, em tempo hábil, se houver opção por isso, formalizar um novo instrumento coletivo mantendo, ou alterando, as condições de trabalho definidas pelo acordo ou pela convenção coletiva cuja vigência está se esgotando.

No caso específico da negociação coletiva sobre redução de jornada e de salários, o que normalmente ocorre em hipóteses de crises econômicas do setor ou mesmo da empresa, a Lei 13.467/2017 inclui como requisito para o acordo coletivo ou a convenção coletiva:

- i) **Proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.** Essa previsão é obrigatória apenas em caso de ACT ou de CCT estabelecendo a redução de salário ou de jornada de trabalho (conforme inserida pela Lei 13.467/2017 - **art. 611-B, §3º**).

Importante – Proteção contra dispensa

Caso seja negociada redução de jornada ou de salários, é obrigatória a inclusão de cláusula de proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do acordo coletivo ou da convenção coletiva de trabalho (art. 611-B, §3º da CLT).

A inobservância ou falta de atenção a tais requisitos essenciais pode resultar na invalidade de um instrumento coletivo.

b) Outros elementos importantes

Outros elementos devem também ser observados para que se reduza o risco de questionamento do instrumento coletivo ou de suas cláusulas, especialmente os elementos essenciais dos negócios jurídicos⁸, quais sejam:

- a) **Agente capaz.** Sindicatos devem estar com seu registro sindical em conformidade com a legislação aplicável, representando sua categoria profissional ou econômica na base territorial. Além disso, os signatários dos instrumentos coletivos devem ter mandato adequado, tanto por parte das empresas como pelos sindicatos;
- b) **Objeto lícito possível, determinado ou determinável.** Especialmente deve ser observado o rol de objetos ilícitos de negociação coletiva, conforme estabelecido no artigo 611-B, o que foi tratado no tópico 3.3;
- c) **Forma prescrita.** CCTs e ACTs são atos formais e, portanto, devem ser escritos⁹.

⁸ Conforme dispõe o artigo 8º, §3º da CLT:

Art. 8º, § 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

⁹ Para depósito do instrumento coletivo, conforme disposto no artigo 614 da CLT, o Ministério do Trabalho tem requerido a utilização do Sistema Mediador, acessível pelo endereço: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>

Além disso, para celebrar ACT ou CCT os sindicatos devem respeitar os respectivos estatutos acerca da assembleia e quorum necessários para tal deliberação¹⁰. Caso não observado (ou comprovado) esse requisito, a jurisprudência da Justiça do Trabalho tem entendido, de forma geral, que não é válida a assembleia para deliberação a respeito da legitimidade da atuação da entidade sindical na negociação coletiva.

Cláusulas compensatórias ou de contrapartida recíproca

O artigo 611-A, §2º, incluído na CLT pela Lei 13.467 de 2017, estabelece:

“a inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico”.

Mas, se existente a cláusula compensatória (contrapartida recíproca), ela deverá ser anulada caso seja procedente ação anulatória de cláusula de CCT ou de ACT (art. 611-A, §4º da CLT)

DICA: mesmo não obrigatória, é recomendável a inserção de cláusulas compensatórias, no ACT ou no CCT, para reforçar o equilíbrio do instrumento coletivo.

SUSTENTABILIDADE PROTEÇÃO
 DINAMISMO **DIÁLOGO** ESFORÇO COMUM
 EQUILÍBRIO BOA-FÉ EFICIÊNCIA PRODUTIVIDADE
NEGOCIAÇÃO COLETIVA PROTEÇÃO
 MODERNIDADE MODERNIDADE COMPETITIVIDADE
 ACORDO CONFIANÇA BENEFÍCIOS **CONSENSO**
 PREVENÇÃO DE CONFLITOS **FLEXIBILIDADE MELHOR AMBIENTE DE TRABALHO**

¹⁰ Conforme o artigo 612 da CLT, para celebrar ACT ou CCT os sindicatos devem respeitar deliberação de assembleia geral convocada para esse fim, em **conformidade com os respectivos estatutos**. Para terem validade, as assembleias devem:

- Em 1ª convocação, ter o comparecimento de no mínimo 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, em caso de CCT, ou dos interessados, em caso de ACT;
- Em 2ª convocação, ter o comparecimento de no mínimo 1/3 dos associados da entidade, em caso de CCT, ou dos interessados, em caso de ACT. Caso a entidade sindical tenha mais de 5.000 (cinco mil) associados, o quórum de comparecimento e votação será de 1/8 dos associados.



4 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA PRÁTICA - ASPECTOS IMPORTANTES PARA UM PROCESSO EFICIENTE E BEM SUCEDIDO



Conhecidas as principais inovações e disposições mínimas relativas às negociações coletivas, e os requisitos gerais para sua formalização por meio de acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho, é necessário ter em mente que o processo de negociação tem diversas nuances práticas para que seja bem sucedido e, dessa forma, consiga traduzir na realidade as oportunidades abertas caso seja utilizado de forma eficiente.

Tais nuances tornam-se ainda mais importantes ao se perceber que a Lei 13.467/2017, por prever que o negociado prevalece sobre o legislado, aumenta a responsabilidade e os desafios de todos os que participam do processo de negociação. A tendência é que as negociações tenham processos ainda mais detalhados, envolvendo maiores cautelas de todas as partes. No entanto, ao se superar tais dificuldades, a possibilidade das partes chegarem a soluções conjuntas que compatibilizem seus interesses tem o potencial real de geração de benefícios a todos, fazendo valer a pena passar por esse desafio.

Prepare-se para a forma e o mérito da negociação

Diante disso, a seguir são apresentados alguns dos principais aspectos práticos para o caminho de negociações coletivas de sucesso, capazes de influenciar positivamente no alcance de compromissos que representem o interesse efetivo dos envolvidos no processo de negociação.

A partir da tendência de um sistema trabalhista mais negocial, é importante estar preparado para os novos desafios, tais como:

- Mais negociação com novos e variados temas
- Negociações mais complexas, exigindo constante preparo e atualização dos negociadores
- Fortalecimento do Acordo Coletivo de Trabalho
- Novos modelos de representação dos empregados
- Moderna gestão de pessoas, considerando inclusive o perfil de diferentes gerações de empregados
- Dirigentes sindicais laborais cada vez mais preparados
- Necessidade de sustentabilidade dos negócios e das relações de trabalho
- Valorização da competência e do mérito
- Influência de redes sindicais globais
- Demanda por maior compartilhamento de informações nas relações de trabalho

4.1 PRÉ-REQUISITOS PARA UM PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO

Uma negociação coletiva bem-sucedida começa a ser delineada antes mesmo do início de seu efetivo processo, avaliando-se pré-requisitos comportamentais e técnicos das partes envolvidas. Tais condições, é claro, não só podem como devem ser observadas ao longo do tempo, mas quanto mais aderente a tais condições a parte estiver, melhor serão as chances de uma negociação eficiente e eficaz.

Entre os principais pré-requisitos para a negociação, podem ser citados:

PREDISPOSIÇÃO PARA A BUSCA DE ENTENDIMENTO – premissa básica e fundamental para solucionar conflitos e alcançar solução compartilhada.

POSTURA ÉTICA – ética e respeito pela outra parte são valores básicos nas relações sociais.

CONHECIMENTO E ANÁLISE DOS FATOS ENVOLVIDOS – realização de leitura do cenário e dos fatos da pré-negociação e também daqueles que vão ocorrendo durante o processo.

BOM RELACIONAMENTO – o bom relacionamento se constrói ao longo do tempo e é necessário para o alcance de negociações bem sucedidas, pois é impossível a convergência de interesses entre pessoas e entidades que se percebem como inimigas. Bom relacionamento não significa concordância sobre tudo ou ausência de opiniões adversas, significa respeito e confiança de que é possível dialogar para alcançar soluções comuns.

COMPETÊNCIA NEGOCIAL – negociação é uma arte, mas que pode ser aprendida e aprimorada com treinamento e capacitação. A sociedade atual é cada vez mais negocial, rejeitando imposições unilaterais. Por isso, é preciso influenciar e ser influenciado, convencer e ser convencido, ajustar regras de convivência e práticas, na vida comum e no mundo dos negócios.

BOM SISTEMA DE COMUNICAÇÕES – a negociação representando pessoas/grupos coletivos, formada por interesses e pretensões comuns, demanda que os representados tenham conhecimento prévio das posições que serão defendidas, dos objetivos a serem buscados e daquilo que é ou foi possível alcançar durante o processo de negociação. A ausência dessa transmissão de informações e apreciação dos dados existentes em conjunto com os representados pode acarretar rejeição a questões que foram estabelecidas pelos representantes durante a negociação.

4.2 ELEMENTOS DA NEGOCIAÇÃO

Alguns elementos existem em todos os processos de negociação, se revelando de suma importância nas negociações coletivas, pois influenciam, direta e indiretamente no andamento, ritmo e tomada de decisões a fim de se alcançar um acordo.

Entre esses elementos podem ser citados:

a) Poder

É necessário avaliar com precisão o poder das partes envolvidas na negociação, buscando-se ter uma visão mais precisa possível sobre suas limitações, percepções que os outros têm sobre esse poder, sobre sua autoridade, pois às vezes a sua dimensão não corresponde à realidade.

A negociação coloca as partes envolvidas em igualdade de condição. Mas o equilíbrio pode se alterar com habilidade, capacitação dos negociadores, engajamento e empoderamento da base representada, deslocando o fiel da balança nesse processo para um lado ou para o outro.

PODER

Entre as formas de manifestação do Poder, podemos citar:

- Poder de correr riscos
- Poder de fazer concessão
- Poder de negar
- Poder de paralisar as atividades de negociação ou as operações de uma empresa
- Poder de estabelecer compromisso
- Poder de investir
- Poder de recompensar e punir
- Poder do precedente

O poder muda ao longo do tempo e equilibra-se sobre fatores diversos. Ele pode ser utilizado para alcançar uma posição mais adequada, mas sempre é necessário se questionar sobre a conveniência de seu uso e os riscos envolvidos na tomada de decisão. Arriscar envolve uma mistura de coragem e bom senso, avaliando se os benefícios prováveis do sucesso valem o preço a ser pago em eventual fracasso.

b) Tempo

O tempo é um elemento igual para todos. Contudo, ele varia de negociação para negociação, e também afeta as partes de diferentes maneiras durante o processo. Mesmo que as pessoas não mudem, as circunstâncias envolvidas mudam com o passar do tempo.

Por isso, é importante avaliar com antecedência e perspectiva realista os limites de tempo existentes, a capacidade e a necessidade de acelerar ou reduzir o ritmo do processo, a possibilidade de ultrapassar um prazo. Também é necessário reavaliar tais aspectos durante o processo de negociação, bem como ponderar sobre como eles afetam, ou estão afetando, a outra parte.

TEMPO

- Limite – tenha em mente seu limite de tempo. Revelá-lo tem a capacidade de diminuir seu poder
- Prazos – avalie sempre a conveniência de cumpri-los ou ultrapassá-los e os impactos de uma demora além do que aparentemente seria o prazo final. Lembre-se que o outro lado também tem prazos e limites
- Escolha quando discutir o que. O mais importante fica para o final, de forma a aumentar a capacidade de avaliação dos custos e impactos das cláusulas já acordadas ao longo do tempo e do custo a ser assumido pelas normas coletivas em ajuste.

c) Informações

Poder e tempo são fundamentais e são baseados também em informações. Além disso, a existência ou a ausência de informações pode aumentar ou reduzir o poder em uma negociação.

Na sociedade atual a maioria das pessoas tem acesso facilitado a informações sobre os acontecimentos no mundo, inclusive o empresarial. Está cada dia mais fácil ter acesso a balanços, inovações, decisões de investimento, entre outros.

Com isso, aumenta-se a sensação de que a outra parte envolvida na negociação sabe muito mais sobre você e suas necessidades do que você sabe sobre ela e as necessidades dela. Essa sensação é recíproca.

Mapeamento dos fatores internos e externos é fundamental para qualquer negociação

Quanto mais informações uma parte tiver sobre a outra parte envolvida na negociação, como reais prioridades e necessidades, prazos e eventuais pressões existentes, a posição no processo torna-se mais favorável (PODER). E, quanto mais cedo for iniciada a busca dessas informações (TEMPO), provavelmente será mais fácil consegui-las.

Outro fator relacionado às informações é que, na realidade empresarial, há interdependência na tomada de decisões, o que é ainda mais importante para decisões coerentes e adequadas em negociações coletivas. Gerenciamento de dados e informações pertinentes a cada questão e a cada pauta envolvida no processo negocial são valiosos auxiliares.

Necessário ter em perspectiva que um negociador dificilmente estará totalmente preparado para a negociação, mas quanto mais informações relevantes ele tiver, mais bem preparado estará.

INFORMAÇÕES

- Reúna o máximo de informações possível sobre o negócio, a economia (inclusive histórico de índices econômicos), a situação do mercado interno e externo, normas coletivas existentes, situação do segmento e suas perspectivas, questões jurídicas relacionadas, faixas salariais do mercado, e pessoas na negociação, entre outras. Equipes multidisciplinares de apoio auxiliam muito na obtenção de informações
- Analise o comportamento da Justiça do Trabalho em eventuais dissídios coletivos, e também sobre temas específicos da pauta de negociação
- Avalie o clima organizacional e as expectativas dos colaboradores
- Busque conhecer a situação política da outra parte, pois pode influenciar na forma como entrará no processo de negociação
- Anote os argumentos importantes da parte adversa, bem como os seus próprios argumentos acerca de temas e itens de pauta

Outras fontes importantes de informação podem ser obtidas durante o processo negocial por meio da observação das chamadas “deixas”, que podem ser classificadas em 3 tipos:

- Não intencionais (os chamados atos falhos)
- Verbais (entonação ou ênfase ao transmitir uma mensagem)
- Comportamentais (expressões faciais, olhares, gestos)

O treinamento e a experiência podem dar ao negociador a capacidade de discernir entre a deixa real e a tentativa de dissimular certa situação.

4.3 COMPONENTES DO PROCESSO

Os processos de negociação têm seus componentes essenciais, que devem ser conhecidos, analisados, observados e utilizados para que se caminhe em direção à realização de uma negociação coletiva bem-sucedida.

A melhor negociação é aquela em que as partes saem satisfeitas com o resultado.

É claro que a complexidade, a amplitude e o nível de dedicação a cada um desses componentes é variável em função da realidade por trás da negociação, e também depende do próprio andamento do processo negocial. No entanto, ao serem utilizados adequadamente, tendem a facilitar a negociação atual e também as próximas negociações.

Os principais componentes de cada processo de negociação são:

A prática da negociação deve ser sistematizada para se obter o melhor resultado

a) Planejamento

A negociação, sendo um processo, tem começo, meio e fim, além de objetivos a serem alcançados. A realização de um planejamento que leve em consideração tais etapas e também fatores externos ao processo, como fatores políticos, jurídicos, econômicos e mercadológicos, tanto atuais como futuros, é aspecto fundamental para facilitar o alcance do melhor resultado possível.

É preciso ter um olhar mais amplo na negociação: mapear aspectos sociais, políticos, econômicos, além dos legais.

É necessário, portanto, negociar não só com a visão sobre o que aconteceu no passado, como analisar e planejar tendo em vista o ambiente atual e também um exercício de prospecção do futuro. Realizar um bom planejamento, com ações táticas e estratégicas, é base para o sucesso.

Aspectos fundamentais do Planejamento

- Análise da pauta de reivindicações
- Situação da empresa e/ou do segmento
- Cronograma esperado (mas adaptável) para discussões
- Definição dos negociadores e apoiadores da negociação
- Diagnóstico do ambiente organizacional ou do ambiente laboral médio do setor econômico
- Estratégia de negociação
- Objetivos da negociação
- Limites da negociação e pontos possíveis de concessão para fechamento de uma negociação
- Custos do acordo e de um eventual “não acordo”

b) Sistema de Comunicação

É de fundamental importância ter um bom sistema de comunicação em funcionamento, abrangendo o público interno (empregados) e externo (instituições e sociedade de um modo geral), principalmente quando estão envolvidos em produtos e serviços disponibilizados a esses públicos. Caso não exista um sistema de comunicação, é importante desenvolvê-lo.

A proatividade na informação aos públicos envolvidos reduz o risco de necessariamente ter que neutralizar informações prejudiciais ou errôneas fornecidas pela outra parte e ainda ter que informar, com atraso, descumprindo o seu objetivo de assegurar uma comunicação íntegra, veloz e transparente.

Deve-se sempre atentar para o compromisso com a verdade, pois a perda da confiança do comunicador é tão ou mais negativa que a existência de informações prejudiciais, mesmo quando errôneas.

Outro desafio da comunicação é quanto à forma: foco, rapidez, simplicidade e objetividade. Essas são palavras-chave para alcançar o público a quem se quer comunicar, especialmente os empregados.

Dentro dessas perspectivas, há diversas atitudes que auxiliam a boa comunicação, enquanto outras atrapalham.

Comunicação: o que fazer	Comunicação: o que NÃO fazer
<ul style="list-style-type: none"> • Compreender e respeitar os interlocutores (empatia) • Expressar-se de forma simples • Ouvir atentamente • Usar recursos apropriados para a comunicação • Rapidez • Foco • Simplicidade • Objetividade 	<ul style="list-style-type: none"> • Não assumir a responsabilidade • Improvisar • Ambiguidade nas mensagens • Evitar responder e dar “feedback” • Privilegiar a forma em detrimento do conteúdo • Subestimar emoções das partes e dos interessados • Perder o momento da comunicação (“time”)

c) Plano de Contingências

Em toda negociação coletiva, especialmente aquelas de data-base, é preciso estar preparado para um eventual insucesso. Em caso de inexistência de acordo, os benefícios e compromissos assumidos em ACT ou CCT anteriores cessam automaticamente. Com isso, devem ser observados apenas aqueles benefícios e condições de trabalho previstos em Lei, principalmente, porque a Lei 13.467/2017 explicitamente dispôs que é “vedada a ultratividade¹¹”, ou seja, é vedada a permanência dos direitos e deveres previstos no instrumento coletivo após o fim de sua vigência.

¹¹ Vide quadro “Vigência dos instrumentos coletivos e o fim da ultratividade das normas coletivas”.

Investir na negociação e no diálogo traz os melhores resultados, principalmente a médio e longo prazo.

As consequências de uma negociação que não se completa adequadamente podem ser várias, mas três se destacam:

- Acordo “perde-ganha”, onde uma parte sente-se prejudicada no acordo, o que via de regra gera ressentimentos e um desejo de “acerto de contas futuro”;
- O impasse, o que gera diversas consequências para o meio ambiente negocial, para o clima organizacional e para a gestão de pessoas (com possíveis dificuldades jurídicas);
- Instalação de greve.

Em vista disso, é importante investir na preparação de um plano de contingência para gerenciar eventuais situações negativas.

Entre os principais pontos a serem analisados na preparação de um **plano de contingência**, que, mesmo sendo a última alternativa, deve existir, estão:

(i) **Premissas da empresa em situação de greve** – as premissas são guias de comportamento, ação e decisão. Tê-las identificado claramente auxilia inclusive na transmissão de informações de forma adequada ao(s) público(s) envolvido(s)

(ii) **Estrutura especial de organização e funcionamento** – em caso de paralisação, impedimento de acesso às instalações ou outras consequências que prejudiquem a atividade econômica, importante identificar as alternativas organizacionais práticas, alternativas técnicas e mesmo possibilidades jurídicas para minimizar os impactos negativos. A estrutura organizacional de funcionamento da empresa em situação de crise deve ser muito enxuta, envolvendo pessoas e funções capazes de manter minimamente as atividades, inclusive as operacionais, com segurança. Isso é básico para decisões rápidas, objetivas e coerentes com o momento.

Arbitragem e Dissídio Coletivo

Mesmo com eventual insucesso na negociação dos itens das pautas de reivindicação, as partes podem entrar em acordo para a escolha de formas de resolução do impasse formado. Duas das mais comuns são a arbitragem e o dissídio coletivo, previstos no artigo 114, §§ 1º e 2º da Constituição Federal:

Art. 114.....

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

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, **é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica**, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, **bem como as convencionadas anteriormente.**

Ambas as soluções deixam a decisão sob a responsabilidade de pessoa ou instituição fora da relação negocial, inclusive com o poder de impor algum item recusado pelas partes.

Outro aspecto importante dessa opção, especialmente a do Dissídio Coletivo, é que a Justiça do Trabalho terá como mínimo para a decisão as cláusulas do instrumento coletivo anterior como ponto de partida para a decisão.

O plano de contingência é para ser utilizado apenas em casos extremos.

Investir no diálogo e na negociação é mais positivo do que ter que se utilizar de medidas de crise.

(iii) **Nível de estoques/suprimentos** – conferir o nível de estoques e de suprimentos e planejar sua adequação prévia caso exista risco de paralisação de atividades. Isso deve incluir suprimentos alimentares em caso de necessidade última de permanência na empresa de pessoas dentro da estrutura operacional.

(iv) **Atendimento a clientes** – identificar as possibilidades de atendimento aos clientes (o como) e de comunicação e planejamento conjunto de alternativas. Os clientes podem ou não compreender a contingência. Mas a falta de informações impede qualquer tipo de compreensão e fidelidade comercial futura.

(v) **Planos específicos de trabalho** – analisar e construir as alternativas organizacionais e estruturais para suportar períodos de dificuldades ocasionados por uma negociação mal sucedida, às vezes com impedimento de acessos, considerando:

- A operação específica
- As ferramentas de apoio operacional
- A segurança interna e a externa
- O apoio logístico
- Os mecanismos de comunicação

(vi) **Ações no pós-greve** – para o caso de uma greve que não foi possível ser evitada, é de suma importância um plano para o retorno às atividades, contendo indicativos de como se dará a retomada das operações, de como gerenciar as relações interpessoais e seu desgaste, bem como a própria revisão do plano de contingência.

d) Pautas de Reinvidicações

É habitual que o início das negociações coletivas aconteça com a apresentação formal de uma extensa pauta de reivindicações do sindicato laboral para as empresas ou para os sindicatos empresariais. É necessária a análise de todos os itens da pauta, mesmo sabendo que alguns são mais aderentes às necessidades e desejos diretos dos empregados, enquanto outros são questões mais vinculadas às perspectivas e estratégias dos sindicatos laborais e de seus próprios dirigentes.

Por isso, é preciso avaliar cuidadosamente e de forma serena quais são os temas possíveis de serem atendidos (e limites), se há alternativas (e quais seriam), e identificar tudo aquilo que não seria possível atender no processo.

Também é recomendável que as próprias empresas e/ou os sindicatos empresariais tenham a sua própria pauta de reivindicações. O momento da apresentação dela pode variar de acordo com a estratégia ou a praxe da negociação, podendo se dar previamente ao início das reuniões de negociação, ou mesmo no momento apropriado durante as discussões de temas correlatos da pauta laboral.

e) Comissão de Negociação (bancada) e Assessorias

Nas negociações coletivas, as partes são representadas por bancadas, compostas por pessoas com poderes legais de representação, condução da negociação e formalização dos instrumentos coletivos.

É muito importante que as empresas e os sindicatos sejam representados por profissionais capacitados e bem treinados, pois os negociadores sindicais laborais costumam ser pessoas muito bem treinadas e experientes nesse processo.

Limites de negociação – conhecendo seus limites e possibilidades

Para uma negociação coletiva adequada, eficiente e bem sucedida, é de suma importância que os negociadores de cada parte (empresarial ou laboral) tenham clara delegação e percepção dos seus limites para a negociação.

Assumir um compromisso sem poder honrá-lo pode emperrar a negociação atual e comprometer as futuras.

Por isso, caso o negociador necessite, para êxito do processo negocial, ultrapassar os limites autorizados, é necessário que se retorne às instâncias de deliberação para consultas sobre a revisão de tais limites.

Não é possível assumir compromissos que não se tem autorização a fazer. A boa-fé e o cumprimento dos compromissos são fundamentais, como dito, para o sucesso atual e futuro das negociações.

Participando como apoio técnico (hipótese mais comum e recomendável) ou diretamente na mesa de negociação, as bancadas normalmente são apoiadas por uma equipe técnica multidisciplinar formada por especialistas na discussão interna a cada uma das áreas técnicas específicas, tais como nas áreas jurídica, econômica, de saúde e segurança, entre outras. É importante que esse apoio esteja disponível na fase de preparação, durante e após as negociações.

É recomendável que as diretorias e os escalões superiores da empresa sejam preservados, inclusive para que exista uma instância a recorrer em situações críticas de impasse.

f) A reunião de “Modus Vivendi”

A reunião inicial de negociação, também conhecida como a “Reunião de *Modus Vivendi*”, é possivelmente a mais importante para que o processo negocial seja bem sucedido.

Na reunião de “*Modus Vivendi*” é que as partes estabelecem o planejamento das negociações. Entre os pontos fundamentais a serem acordados na referida reunião, com registro formal em ata, estão:

- a) Composição (quantitativa) das bancadas (negociadores e assessores)
- b) Presença ou não de imprensa e gravações durante as reuniões
- c) Calendário, horário e local das reuniões
- d) Ordem de discussão dos assuntos (pautas)
- e) **Declaração formal de que as propostas feitas e preliminarmente acertadas durante o processo negocial não têm caráter definitivo, condicionadas que estão à celebração final do ajuste.**

Outro ponto que costuma ser tratado na “reunião de *Modus Vivendi*”, mas para o qual não há prejuízo caso seja discutido posteriormente, é a definição sobre a possível utilização de arbitragem ou de dissídio coletivo em caso de eventual impasse¹².

g) O acordo

O processo de negociação se conclui com o fechamento do acordo da negociação coletiva. Essa etapa tem também elementos essenciais a serem observados. Além disso, após a formalização, as partes envolvidas no acordo têm também atribuições importantes, conforme será mencionado a seguir.

- (i) **O fechamento** – O efetivo fechamento do acordo da negociação coletiva se dá apenas após a aprovação pelas instâncias de decisão das partes (assembleias dos empregados, assembleias dos empregadores, em caso de CCT, ou diretoria das empresas, em caso de ACT). Por exemplo, mesmo que na última reunião da mesa de negociação tenha se chegado a um acordo, a assembleia dos empregados ou dos empregadores pode recusar seus termos.

Normalmente após a aprovação na assembleia, as partes voltam para um último encontro da mesa de negociação para consignar a aprovação em uma “Ata Final da Negociação”.

- (ii) **A redação** – Provavelmente a tarefa mais árdua, porém de suma importância para que o instrumento coletivo represente efetivamente o acordo de vontade das partes.

A importância das Atas de Reunião

As atas de reunião são instrumentos formais que comprovam no mínimo os principais aspectos envolvidos em uma reunião de negociação. Podem ser mais extensas e detalhadas, ou conter só as principais informações e deliberações. Mas são instrumentos de memória e de compromisso capazes de manter a confiança no processo. Por isso, recomenda-se que sejam formalizadas (assinadas) ao final de todas as reuniões (e não posteriormente).

Importante destacar que as atas devem ser a base da comunicação e informação aos representados nas negociações. Elas mesmas podem ser o instrumento da comunicação.

Recomenda-se que contenham apenas os dados e fatos da negociação, evitando-se o registro de questões não vinculadas diretamente ao próprio processo, como discursos políticos, críticas pessoais ou a instituições, entre outros.

Entre os principais elementos que devem constar de uma ata estão:

- a) Envolvidos no processo (empresas e sindicatos) e pessoas que compõem a bancada
- b) Data e local da reunião e da próxima reunião, se já designada
- c) Caso se trate da reunião do “Modus Vivendi”, os elementos nela firmados
- d) Compromissos firmados pelas partes.

¹² Mais informações a esse respeito estão disponíveis no quadro “Arbitragem e Dissídio Coletivo”.

- (iii) Nesse momento, o mais recomendável é que as assessorias jurídicas das partes participem ativamente na busca de uma redação visando ao máximo de clareza e segurança possíveis para o documento escrito.
- (iv) Nesse procedimento é necessário que os responsáveis pela redação, bem como os negociadores, estejam atentos ao máximo para garantir que o documento escrito seja fiel aos pontos e compromissos acordados pelos negociadores. **A redação deve representar com fidelidade a intenção negociada pelas partes.**
- (v) **O registro formal do instrumento** – A CLT, em seu artigo 614, exige o depósito de uma via do ACT ou do CCT para fins de registro e arquivo no Ministério do Trabalho. Atualmente, o depósito é feito pelo Sistema Mediador, acessível pelo endereço: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.
- (vi) **A divulgação** – Como um processo posterior ao fechamento do acordo, não estabelecido em lei, mas muito relevante para que se mantenha a credibilidade do processo negocial, a ampla divulgação e disponibilização dos compromissos assumidos para todos (sindicatos de empregados e de empregadores, empresas e empregados) é fundamental. Com isso, se potencializa o comprometimento de todos com os resultados.
- (vii) **O acompanhamento** – Outro processo relevante após o fechamento do acordo é o monitoramento, durante toda a vigência do instrumento coletivo, do cumprimento dos compromissos assumidos. É necessário defender o que foi acordado mesmo em situações adversas, pois outras negociações coletivas certamente serão realizadas e, para sua eficiência, ter credibilidade é fundamental.

5 O BOM NEGOCIADOR



Respeito e inclusão são fundamentais para se ter uma negociação com resultado ganha-ganha

Conhecer as atuais nuances da legislação sobre negociação coletiva, suas possibilidades, seus limites, suas características e o que não é permitido e deve ser evitado é essencial para uma negociação coletiva bem sucedida. Capacitação e treinamento nas questões práticas de uma negociação coletiva é outro elemento essencial para que esse instrumento seja eficiente para alcançar os fins almejados por todos os que entram no processo negocial.

Ao lado desses elementos, outro aspecto fundamental para uma negociação de sucesso está ligado à figura do negociador e às suas atitudes em relação ao processo. Nesse sentido, serão abordados abaixo um rol de atitudes e abordagens de um negociador eficiente.

5.1 CARACTERÍSTICAS E ATITUDES DE UM BOM NEGOCIADOR

Todo bom negociador tem a clara percepção de que capacitação, preparação e domínio do negócio objeto da negociação são fundamentais e que nunca estará totalmente pronto para o processo, pois sempre haverá circunstâncias não previstas. Ao unir essa percepção com algumas características e boas práticas, o potencial de sucesso aumenta.

Nesse sentido, diversas características e atitudes que comumente auxiliam no trabalho de um negociador, facilitando sua entrada e atuação no processo, são listadas. Trata-se de um rol não exaustivo, que pode ser complementado por novas práticas e por uma avaliação acerca do ambiente da negociação e das características personalíssimas do negociador.

Características e atitudes de um bom negociador

- Separe as pessoas das questões (problemas) colocadas na mesa de negociação
- Tente enxergar a situação geral e a da negociação na perspectiva da outra parte
- Seja firme na defesa de seus interesses, mas afável com as pessoas
- Dê mais importância ao futuro do que ao passado
- Anote os argumentos importantes
- Mostre que tem limites, sem explicitá-los
- Veja a negociação como um processo contínuo no qual nenhum item é imutável (estabeleça isso na reunião de “Modus Vivendi”)
- Veja a negociação como um processo que se repete (você provavelmente se encontrará com seus interlocutores em outras negociações)
- Coloque o problema antes de oferecer soluções
- Busque sempre primeiro perguntar e buscar respostas, ao invés de afirmar e impor sua opinião
- Pondere e seja acessível às ponderações
- Tente descobrir o interesse fundamental da outra parte e como harmonizá-lo
- Identifique interesses comuns
- Harmonize os interesses diferentes
- Insista em critério objetivos fundados em dados
- Evite sempre reagir a explosões emocionais ou com explosões emocionais. O foco são decisões e acordos racionais, não decisões impensadas

- Tenha mente aberta para perceber novas alternativas
- Desenvolva alternativas que atendam às necessidades da outra parte
- Seja flexível e capaz de definir, com rapidez, metas e interesses mútuos
- Jamais ceda por pressão. Valorize o diálogo
- Seja cooperativo e procure benefícios mútuos
- Seja competitivo e não perca de vista seus objetivos
- Não tente manipular pessoas. A confiança é fundamental
- Deixe sempre uma saída em caso de impasses
- Não tente convencer, a todo momento, o oponente de que o ponto de vista dele está errado e que deve ser mudado
- Concentre-se nos seus objetivos e nas metas da organização
- Continuamente estude e adquira conhecimentos técnicos

5.2 TIPOS DE NEGOCIAÇÃO

Outro aspecto fundamental para um bom negociador é saber que uma negociação bem-sucedida não é aquela em que a parte que representa sai em vantagem em relação à outra parte. Esse tipo de negociação costuma gerar ressentimentos, prejudicar o cumprimento do resultado da negociação atual, além de gerar pressão e aumentar as dificuldades para as negociações futuras.

A prática tem demonstrado que dois são os principais resultados em negociações, sendo aconselhável sempre buscar a do segundo tipo, chamada ganha-ganha.

Tipos de negociação pelo seu resultado

Ganha-perde: é a negociação de “soma-zero”, isto é, o que uma parte ganha significa necessariamente que a outra parte perderá. Portanto, é aquela negociação em que se objetiva ganhar, em detrimento da obtenção de um resultado positivo para a outra parte.

Uma das principais características desse tipo de negociação é o estabelecimento de posições iniciais extremas, com pedidos intransigentes, que afetam a expectativa da outra parte. Os negociadores, assim, têm muito pouca capacidade e autoridade para fazer concessões que representem mudanças efetivas em relação à posição original.

A tendência nesse tipo de negociação é de deterioração das relações.

Ganha-ganha: é a negociação de soma positiva, nas quais os benefícios são distribuídos entre as partes, que procuram por soluções conjuntas para suas expectativas. Objetiva, portanto, alcançar um consenso entre ambas as partes, de modo a firmar acordos vantajosos para todos, sem vencedores ou vencidos.

Entre as características principais desse tipo de negociação estão:

- Posições iniciais que representam ponto de partida, estando as partes abertas a discussões e mudanças
- Confiança que sustenta uma relação na qual cada negociador acredita na honestidade e confiabilidade do interlocutor
- Estabelecimento de compromissos mútuos para se chegar a um consenso e firmar um acordo aceito por todos



Além da prática, do papel do negociador e do cenário legal da negociação coletiva, também é importante para o processo a forma como as lideranças se engajam na organização (empresa ou conjunto de empresas), especialmente em relação ao clima organizacional.

O clima organizacional tem influência no resultado da negociação. Quanto pior for o clima organizacional em uma empresa ou grupo de empresas, mais difícil será a negociação, pois a empresa inicia o processo em posição de desvantagem em relação ao sindicato dos empregados, que ali está na perspectiva de conseguir melhorias nas condições de trabalho para o empregado.

Bom clima organizacional é a chave para o sucesso das empresas, pois influencia diretamente no aumento da produtividade e também no êxito das negociações coletivas de trabalho. Nesse sentido, as lideranças internas (em todos os níveis) das empresas têm um papel fundamental.

Práticas da liderança em prol de um bom clima organizacional

- Medir e monitorar o clima organizacional
- Entender o que os seus liderados e demais colaboradores esperam e/ou necessitam
- Ter em mente que o importante é o que é certo, não quem está certo
- Oferecer oportunidades e desafios aos empregados e colaboradores
- Criar ambiente de confiança
- Administrar com justiça
- Manter a coerência nas atitudes
- Lidar com mudanças culturais
- Ter e mostrar respeito para com as pessoas
- Administrar com base nos valores da organização
- Ser exemplo



CONCLUSÃO^N



O presente documento buscou explorar dois elementos fundamentais para as negociações coletivas no país: os aspectos legais da nova regulamentação trabalhista, e os aspectos técnico-práticos da negociação para o alcance dos melhores resultados para todos os envolvidos em uma negociação.

Isso porque a modernização das relações do trabalho realizada no ano de 2017 pela Lei 13.467 (a chamada reforma trabalhista), embora tenha abrangido diversos pontos fundamentais para uma nova regulamentação do trabalho, teve como elemento central o fortalecimento da negociação coletiva. Tal se dá porque a prática negocial permite uma harmonização entre produtividade e competitividade, proteção do trabalhador e redução da litigiosidade trabalhista, o que é de suma importância para o crescimento econômico e o desenvolvimento social do Brasil.

Conforme explorado no presente documento, a valorização da negociação coletiva foi feita, especialmente, por meio da previsão de que o negociado prevalece sobre o legislado durante seu período de vigência. Esse fortalecimento, ao mesmo tempo em que representa novos desafios, é também uma abertura para possibilidades que há muito tempo eram vislumbradas, mas não se materializavam.

Ora, até a reforma trabalhista, o modelo da regulação das relações do trabalho no Brasil pode ser descrito como uma pirâmide invertida. Seu extenso topo forma-se da legislação oriunda do Estado (CLT e outras leis), a qual desce a detalhes na regulação reduzindo o espaço de adaptações que as partes necessitam. Em sequência na pirâmide, a parte central, também ampla, tem-se na delimitação de diversas questões trabalhistas por meio de autoridades públicas como Judiciário trabalhista, Ministério do Trabalho e Ministério Público do Trabalho. E o espaço residual, uma reduzida ponta, está preenchido pela regulamentação livremente negociada pelas partes, especialmente por meio de negociações coletivas.

A reforma trabalhista abre a importante chance de que essa relação se inverta, e as possibilidades de melhorias vislumbradas se materializem. Na visão para esse almejado futuro tem-se uma regulamentação do trabalho no Brasil composta principalmente por um amplo topo formado por normas autônomas, livremente negociadas de boa-fé pelas partes, portanto com regras adaptadas para cada realidade de trabalho e produção. A segunda parte seria formada pela legislação estatal, formando uma zona central residual, abrangendo apenas o que não é alcançado por normas coletivas. E a ponta da pirâmide seria formada pelo espaço reduzido de intervenção das autoridades públicas nas relações de trabalho.

É necessário perceber, no entanto, que para a materialização desse futuro é necessário enfrentar desafios. Buscou-se assim, no presente documento, auxiliar empresas, sindicatos empresariais e seus representantes com elementos que permitam que as empresas e seus negociadores façam frente aos dois principais desafios, quais sejam:

- **Conhecer detalhadamente a nova legislação trabalhista, especialmente aquela relacionada à negociação coletiva, aplicando-a de boa fé.** Um conhecimento efetivo das regras, e a busca de sua aplicação visando ao melhor ajuste para empregados e para empresas, é um dos alicerces que trazem a solidez necessária para relações do trabalho adequadas às necessidades da sociedade e da economia, bem como adaptadas às demandas criadas por novas tecnologias, mudança do perfil da população e necessidade de mobilidade e flexibilidade;

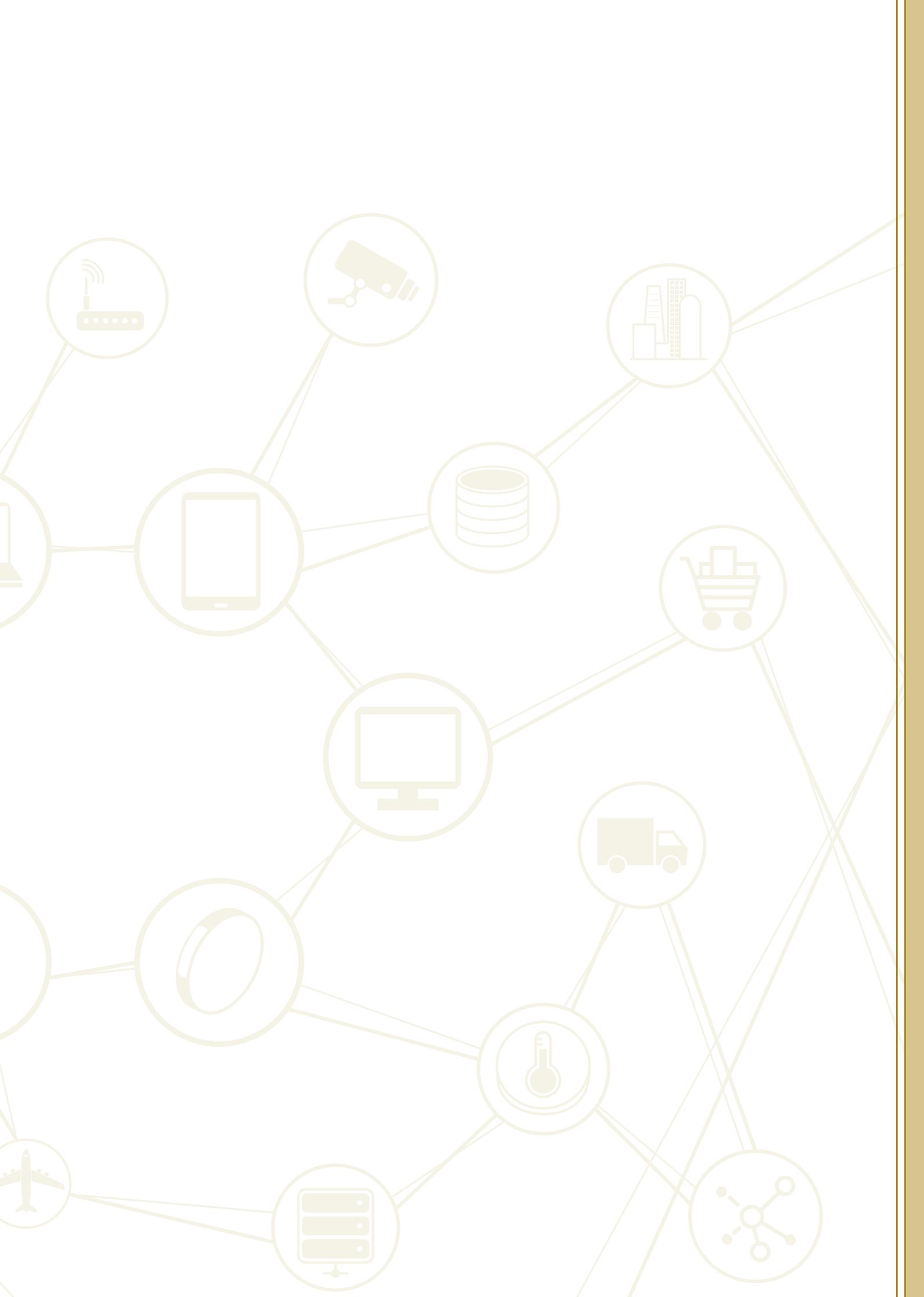
- **Realizar negociações coletivas que alcancem os melhores resultados para empresas e empregados, utilizando-se das melhores técnicas e práticas negociais.** Toda negociação, especialmente as coletivas, têm diversos elementos técnicos que auxiliam para que o melhor resultado seja alcançado. A abertura das possibilidades de ajustes coletivos demanda esforço e visão do negociador e de seus representantes sobre a importância de investir em conhecimentos, e entender que um acordo bem realizado é muito melhor do que qualquer conflito, seja grande, seja pequeno. Esse é o segundo alicerce para a solidez das relações de trabalho reguladas por meio da autonomia coletiva da vontade.

Portanto, para que a visão de futuro das relações de trabalho no Brasil seja materializada, ou seja, para que sejam mais autônomas e adequadas às necessidades das partes nas relações de trabalho, agregando produtividade, competitividade e proteção, é necessário entender e atuar em um cenário em que todos terão mais responsabilidades por suas decisões e suas ações.

É claro se tratar de um ambiente desafiador, que exigirá o aumento do compromisso das partes na busca pelo comum acordo. Assim, esperam-se conversas negociais mais intensas e detalhadas, exigindo novos comportamentos sobre a negociação, e uma percepção do cenário atual, com a compreensão das possibilidades do futuro. Com isso, será possível optar pela melhor via de atuação na realidade de trabalho de cada setor, região, e estrutura empresarial.

Mesmo havendo desafios, têm-se hoje as perspectivas mais animadoras há muito tempo para as relações do trabalho no Brasil, valendo investir nas possibilidades que surgem a partir de agora.





REFERÊNCIAS



CARNEIRO, Pablo Rolim. **Negociação coletiva**: reflexões sobre as mudanças de perspectivas do Instituto no Mundo e no Brasil. In: MENDES, Gilmar Ferreira;

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Modernização Trabalhista: lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017**: panorama anterior posterior à aprovação. Brasília: CNI, 2017. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/publicacoes/modernizacao-trabalhista-lei-n-13467-de-13-de-julho-de-2017-panorama-anterior-e-posterior-aprovacao-exibir/>>. Acesso em 26 jan. 2018.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Negociação coletiva**: o que é e porque valorizá-la. Brasília: CNI, 2016. Disponível em <<http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/publicacoes/negociacao-coletiva-o-que-e-e-por-que-valoriza-la-exibir/>>. Acesso em: 26 jan. 2018.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Negociação sindical**. Brasília: CNI, 2009. (Coleção Cartilha Liderança Empresarial Sindical, 05).

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Negociações coletivas**: valorizar para modernizar. Brasília: CNI, 2014. Disponível em <<http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/publicacoes/34-negociacao-coletiva-valorizar-para-modernizar-exibir/>>. Acesso em: 26 jan. 2018.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. Sondagem especial, 70: reforma trabalhista. **Indicadores CNI**, Brasília, ano 18, n. 3, dez. 2017. Disponível em: <https://static-cms-si.s3.amazonaws.com/media/filer_public/6f/88/6f88ae5e-2b15-4459-b9a5-3f84dc2ca030/sondespecial_reformatrabalhista_dezembro2017.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2017.

FILHO, Ives Gandra (Coords.). **2º Caderno de Pesquisas Trabalhistas**. Porto Alegre: Paixão, 2017.

FISHER, Roger. A arte de negociar. **HSM Management**, São Paulo, n. 5, p. 24-30, nov./dez., 1997.

FONSECA, Rodrigo Dias (Coord.). **Reforma trabalhista comentada**: lei nº 13.467 de 2017: análise de todos os artigos. Florianópolis: Empório do Direito, 2017.

FULLER, George. **Estratégias do negociador**. Rio de Janeiro: LTC, 1993.

HAYTER, Susan (Ed). **The role of collective bargaining in the global economy**: negotiating for social justice. Geneva: Edward Elgar Publishing and International Labour Organization, 2011.

KARRAS, Chester L. **Effective negotiating**: workbook and discussion guide. Los Angeles: Center for Effective Negotiating, 1976.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARANHÃO, Délio; SUSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA, Lima; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. v. 1.

MARCONDES, Odino. **Como chegar a excelência em negociação**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1993.

MARTINS COLAIÁCOVO, Juan Luis. **Negociação moderna**: teoria e prática. Blumenau: FURB, 1997.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. A reforma trabalhista no Brasil. In: MENDES, Gilmar Ferreira e MARTINS FILHO, Ives Gandra (Coords.). **2º Caderno de Pesquisas Trabalhistas**. Porto Alegre: Paixão, Porto Alegre: 2017.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Métodos alternativos de solução de conflitos laborais: viabilizar a jurisdição pelo prestígio à negociação coletiva. **Revista LTr**, São Paulo, v. 79, n. 7, jul/2015.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Reflexões com vistas à modernização da legislação trabalhista por ocasião dos 75 anos da justiça do trabalho no Brasil. In: MENDES, Gilmar Ferreira e MARTINS FILHO, Ives Gandra (Coord.). **1º Caderno de Pesquisas Trabalhistas**, Porto Alegre: Lex Magister, 2017.

MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. **Negociação coletiva**: tratamento teórico e prática. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 31, n.4, p. 49-62, out./dez., 1991.

MIRANDA, Fernando Hugo Rabello. **A descentralização da negociação coletiva**: compreendendo o fenômeno por meio de uma análise comparada da experiência brasileira, francesa e alemã. **Revista LTR**, v. 76, n. 12, dez. 2013. São Paulo: LTr, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

PATTON, Bruce; URY, William; FISHER, Roger. **Como chegar ao sim**: a negociação de acordos sem concessões. 2. ed. Rio de Janeiro: Imago, 2005.

PINTO, Eder Paschoal. **Negociação orientada para resultados**. São Paulo: Atlas, 1992.

RECK, Ross R.; LONG, Brian G. **A negociação ganha-ganha**: como negociar acordos favoráveis e duradouros. São Paulo: Saraiva, 1991.

ROCHA, Andréa Presas. **Dissídios coletivos**: modificações introduzidas pela Emenda Constitucional nº 45 de 2004. Jus navegandi, edição nº 996. [S.l.]: 24 de março de 2006.

SCHOONMAKER, Alan N. **Negotiate to win**: gaining the psychological edge. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1989.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**: análise da lei nº 13.467 de 2017. São Paulo, Revista dos Tribunais, 2017.

SPARKS, Donald B. **A dinâmica da negociação efetiva**: como ser bem-sucedido através de uma abordagem ganha-ganha. São Paulo: Nobel, 1992.

URY, William. Muito além do não. **HSM Management**, São Paulo, n. 8, p. 70-74, maio/jun., 1998.

URY, William. **Supere o não**: negociando com pessoas difíceis. São Paulo: Best Seller, 1991.



ANEXOS - LEGISLAÇÃO



ANEXO A

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988¹³

CAPÍTULO II DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015)

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

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

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

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

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

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

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

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

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

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

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

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

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

13 Fonte: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em janeiro de 2018.

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

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

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)

a) (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)

b) (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)

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

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

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

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

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

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013)

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

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

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

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

ANEXO B

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT¹⁴

(DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943)

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)(Vigência)

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)(Vigência)

TÍTULO VI

CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

(Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais emprêsas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da emprêsa ou das acordantes respectivas relações de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias

¹⁴ Fonte: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em janeiro de 2018.

a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - banco de horas anual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VI - regulamento empresarial; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

X - modalidade de registro de jornada de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XI - troca do dia de feriado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

XIII - (Revogado Medida Provisória nº 808, de 2017)

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes necessários, em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, vedada a apreciação por ação individual. (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - salário mínimo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

V - valor nominal do décimo terceiro salário; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VIII - salário-família; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IX - repouso semanal remunerado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XI - número de dias de férias devidas ao empregado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

- XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XIX - aposentadoria; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 612 - Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para êsse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acôrdo, e, em segunda, de 1/3 (um têrço) dos mesmos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Parágrafo único. O “quorum” de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 613 - As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatòriamente: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

I - Designação dos Sindicatos convenientes ou dos Sindicatos e empresas acordantes; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

II - Prazo de vigência; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenientes por motivos da aplicação de seus dispositivos; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

VI - Disposições sôbre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

VII - Direitos e deveres dos empregados e emprêsas; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

VIII - Penalidades para os Sindicatos convenientes, os empregados e as emprêsas em caso de violação de seus dispositivos. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Parágrafo único. As convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenientes ou as emprêsas acordantes, além de uma destinada a registro. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 614 - Os Sindicatos convenientes ou as emprêsas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acôrdo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º As Convenções e os Acôrdos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixados de modo visível, pelos Sindicatos convenentes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 615 - O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de Convenção ou Acôrdo ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de Assembléia Geral dos Sindicatos convenentes ou partes acordantes, com observância do disposto no art. 612. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º O instrumento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação de Convenção ou Acôrdo será depositado para fins de registro e arquivamento, na repartição em que o mesmo originariamente foi depositado observado o disposto no art. 614. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º As modificações introduzidos em Convenção ou Acôrdo, por força de revisão ou de revogação parcial de suas cláusulas passarão a vigorar 3 (três) dias após a realização de depósito previsto no § 1º. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º Verificando-se recusa à negociação coletiva, cabe aos Sindicatos ou empresas interessadas dar ciência do fato, conforme o caso, ao Departamento Nacional do Trabalho ou aos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, para convocação compulsória dos Sindicatos ou empresas recalcitrantes. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º No caso de persistir a recusa à negociação coletiva, pelo desatendimento às convocações feitas pelo Departamento Nacional do Trabalho ou órgãos regionais do Ministério de Trabalho e Previdência Social, ou se malograr a negociação entabulada, é facultada aos Sindicatos ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 3º - Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 424, de 21.1.1969)

§ 4º - Nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 617 - Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acôrdo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato

representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assuma a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º Para o fim de deliberar sobre o Acôrd, a entidade sindical convocará assembléia geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 612. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 618 - As empresas e instituições que não estiverem incluídas no enquadramento sindical a que se refere o art. 577 desta Consolidação poderão celebrar Acôrdos Coletivos de Trabalho com os Sindicatos representativos dos respectivos empregados, nos termos deste Título. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 619. Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acôrd Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 621. As Convenções e os Acordos poderão incluir entre suas cláusulas disposição sobre a constituição e funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da empresa e sobre participação, nos lucros. Estas disposições mencionarão a forma de constituição, o modo de funcionamento e as atribuições das comissões, assim como o plano de participação, quando for o caso. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 622. Os empregados e as empresas que celebrarem contratos individuais de trabalho, estabelecendo condições contrárias ao que tiver sido ajustado em Convenção ou Acôrd que lhes for aplicável, serão passíveis da multa nêles fixada. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Parágrafo único. A multa a ser imposta ao empregado não poderá exceder da metade daquela que, nas mesmas condições seja estipulada para a empresa. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 623. Será nula de pleno direito disposição de Convenção ou Acôrd que, direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do Govêno ou concernente à política salarial vigente, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Parágrafo único. Na hipótese deste artigo, a nulidade será declarada, de ofício ou mediante representação, pelo Ministro do Trabalho e Previdência Social, ou pela Justiça do Trabalho em processo submetido ao seu julgamento. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 624. A vigência de cláusula de aumento ou reajuste salarial, que implique elevação de tarifas ou de preços sujeitos à fixação por autoridade pública ou repartição governamental, dependerá de prévia audiência dessa autoridade ou repartição e sua expressa declaração no tocante à possibilidade de elevação da tarifa ou do preço e quanto ao valor dessa elevação. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 625. As controvérsias resultantes da aplicação de Convenção ou de Acôrdo celebrado nos termos deste Título serão dirimidas pela Justiça do Trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)



ANEXO C

LEI DE GREVE¹⁵

LEI Nº 7.783, DE 28 DE JUNHO DE 1989.

Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Parágrafo único. O direito de greve será exercido na forma estabelecida nesta Lei.

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.

Art. 3º Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.

Parágrafo único. A entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, da paralisação.

Art. 4º Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembléia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.

§ 1º O estatuto da entidade sindical deverá prever as formalidades de convocação e o quorum para a deliberação, tanto da deflagração quanto da cessação da greve.

§ 2º Na falta de entidade sindical, a assembléia geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no "caput", constituindo comissão de negociação.

Art. 5º A entidade sindical ou comissão especialmente eleita representará os interesses dos trabalhadores nas negociações ou na Justiça do Trabalho.

Art. 6º São assegurados aos grevistas, dentre outros direitos:

I - o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve;

II - a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.

¹⁵ Fonte: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7783.htm. Acesso em janeiro de 2018.

§ 1º Em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem.

§ 2º É vedado às empresas adotar meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento.

§ 3º As manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa.

Art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14.

Art. 8º A Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações, cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato, o competente acórdão.

Art. 9º Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento.

Parágrafo único. Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários a que se refere este artigo.

Art. 10 São considerados serviços ou atividades essenciais:

I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;

II - assistência médica e hospitalar;

III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;

IV - funerários;

V - transporte coletivo;

VI - captação e tratamento de esgoto e lixo;

VII - telecomunicações;

VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;

IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais;

X - controle de tráfego aéreo;

XI compensação bancária.

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

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

Art. 12. No caso de inobservância do disposto no artigo anterior, o Poder Público assegurará a prestação dos serviços indispensáveis.

Art. 13 Na greve, em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da paralisação.

Art. 14 Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. Na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que:

I - tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição;

II - seja motivada pela superveniência de fatos novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

Art. 15 A responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal.

Parágrafo único. Deverá o Ministério Público, de ofício, requisitar a abertura do competente inquérito e oferecer denúncia quando houver indício da prática de delito.

Art. 16. Para os fins previstos no art. 37, inciso VII, da Constituição, lei complementar definirá os termos e os limites em que o direito de greve poderá ser exercido.

Art. 17. Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (lockout).

Parágrafo único. A prática referida no caput assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação.

Art. 18. Ficam revogados a Lei nº 4.330, de 1º de junho de 1964, o Decreto-Lei nº 1.632, de 4 de agosto de 1978, e demais disposições em contrário.

Art. 19 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO D

CONVENÇÃO N. 98 DA OIT¹⁶

Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva

Número: 98

Adoção OIT: 1949

Situação: Ratificado

Ratificação Brasil: 18/11/1952

CONVENÇÃO N. 98

I — Aprovada na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1949), entrou em vigor no plano internacional em 18.7.51.

II — Dados referentes ao Brasil:

- a) aprovação = Decreto Legislativo n. 49, de 27.8.52, do Congresso Nacional;
- b) ratificação = 18 de novembro de 1952;
- c) promulgação = Decreto n. 33.196, de 29.6.53;
- d) vigência nacional = 18 de novembro de 1953.

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e tendo-se reunido a oito de junho de 1949, em sua trigésima segunda sessão.

Após ter decidido adotar diversas proposições relativas à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, questão que constitui o quarto ponto na ordem do dia da sessão.

Após ter decidido que essas proposições tomariam a forma de uma convenção internacional, adota, a primeiro de julho de mil novecentos e quarenta e nove, a convenção seguinte, que será denominada ‘Convenção Relativa ao Direito de Organização e de Negociação Coletiva, 1949’;

Art. 1 — 1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.

2. Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:

- a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato;

¹⁶ Fonte: <http://www.oitbrasil.org.br/node/465>. Acesso em janeiro de 2018.

b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.

Art. 2 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração.

2. Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

Art. 3 — Organismos apropriados às condições nacionais deverão, se necessário, ser estabelecidos para assegurar o respeito do direito de organização definido nos artigos precedentes.

Art. 4 — 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.

Art. 5 — 1. A medida segundo a qual as garantias previstas pela presente Convenção se aplicarão às forças armadas e à polícia será determinada pela legislação nacional.

2. De acordo com os princípios estabelecidos no § 8 do art. 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a ratificação desta Convenção, por parte de um Membro, não deverá ser considerada como devendo afetar qualquer lei, sentença, costume ou acordo já existentes que concedem aos membros das forças armadas e da polícia garantias previstas pela presente Convenção.

Art. 6 — A presente Convenção não trata da situação dos funcionários públicos ao serviço do Estado e não deverá ser interpretada, de modo algum, em prejuízo dos seus direitos ou de seus estatutos.

Art. 7 — As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 8 — 1. A presente convenção não obrigará senão aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registrada pelo Diretor-Geral.

2. Ele entrará em vigor doze meses depois que as ratificações de dois Membros tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. Em seguida, esta convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses depois da data em que sua ratificação tiver sido registrada.

Art. 9 — Fica proibido qualquer desconto dos salários cuja finalidade seja assegurar pagamento direto ou indireto do trabalhador ao empregador, a representante deste ou a qualquer intermediário (tal como um agente encarregado de recrutar a mão-de-obra), com o fim de obter ou conservar um emprego.

Art. 10 — 1. O salário não poderá ser objeto de penhora ou cessão, a não ser segundo as modalidades e nos limites prescritos pela legislação nacional.

Art. 11 — 1. Todo Membro que tiver ratificado a presente convenção poderá denunciá-la no fim de um período de dez anos depois da data da entrada em vigor inicial da convenção, por ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia não terá efeito senão um ano depois de ter sido registrada.

2. Todo Membro que, tendo ratificado a presente convenção, dentro do prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, será obrigado por novo período de dez anos e, depois disso, poderá denunciar a presente convenção no fim de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 12 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Notificando aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe for comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrar em vigor.

Art. 13 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho enviará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fim de registro, conforme o art. 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que houver registrado conforme os artigos precedentes.

Art. 14 — Cada vez que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará se é necessário inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 15 — 1. No caso de a Conferência adotar nova convenção de revisão total ou parcial da presente convenção, e a menos que a nova convenção disponha diferentemente:

a) a ratificação, por um Membro, da nova convenção de revisão acarretará, de pleno direito, não obstante o art. 17 acima, denúncia imediata da presente convenção quando a nova convenção de revisão tiver entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova convenção de revisão, a presente convenção cessará de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente convenção ficará, em qualquer caso, em vigor, na forma e no conteúdo, para os Membros que a tiverem ratificado e que não tiverem ratificado a convenção de revisão.

Art. 16 — As versões em francês e em inglês do texto da presente convenção fazem igualmente fé.”

ANEXO E CONVENÇÃO N. 154 DA OIT¹⁷

Fomento à Negociação Coletiva

Número: 154

Adoção OIT: 1981

Situação: Ratificado

Ratificação Brasil: 10/07/1992

CONVENÇÃO N. 154

I — Aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1981), entrou em vigor no plano internacional em 11.8.83.

II — Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 22, de 12.5.92, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 10.7.92;

c) promulgação = Decreto n. 1.256, de 29.9.94;

d) vigência nacional = 10 de julho de 1993.

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho: Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida naquela cidade em 3 de junho de 1981, em sua sexagésima sétima reunião;

Reafirmando a passagem da Declaração da Filadélfia onde reconhece-se ‘a obrigação solene de a Organização Internacional do Trabalho de estimular, entre todas as nações do mundo, programas que permitam (...) alcançar o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva’, e levando em consideração que tal princípio é ‘plenamente aplicável a todos os povos’;

Tendo em conta a importância capital das normas internacionais contidas na convenção sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização, de 1948; na convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, de 1949; na recomendação sobre os tratados coletivos, de 1951; na recomendação sobre conciliação e arbitragem voluntárias, de 1951; na convenção e na recomendação sobre as relações de trabalho na administração pública, de 1978; e na convenção e na recomendação sobre a administração do trabalho, de 1978;

Considerando que deveriam produzir-se maiores esforços para realizar os objetivos de tais normas e especialmente os princípios gerais enunciados no art. 4º da convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, de 1949, e no § 1º da recomendação sobre os contratos coletivos, de 1951;

¹⁷ Fonte: <http://www.oitbrasil.org.br/node/503>. Acesso em janeiro de 2018.

Considerando, por conseguinte, que essas normas deveriam ser complementadas por medidas apropriadas baseadas nas ditas normas e destinadas a estimular a negociação coletiva livre e voluntária;

Após ter decidido adotar diversas proposições relativas ao incentivo à negociação coletiva, questão esta que constitui o quarto ponto da ordem do dia da reunião; e

Depois de ter decidido que tais proposições devem se revestir da forma de uma convenção internacional adota com a data de 19 de junho de mil novecentos e oitenta e um, a presente Convenção, que poderá ser citada como a 'Convenção sobre a Negociação Coletiva, de 1981':

PARTE I CAMPO DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES

Definições

Art. 1 — 1. A presente Convenção aplica-se a todos os ramos da atividade econômica.

2. A legislação ou a prática nacionais poderá determinar até que ponto as garantias previstas na presente Convenção são aplicáveis às forças armadas e à polícia.

3. No que se refere à administração pública, a legislação ou a prática nacionais poderão fixar modalidades particulares de aplicação desta Convenção.

Art. 2 — Para efeito da presente Convenção, a expressão 'negociação coletiva' compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:

a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou

b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou

c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

Art. 3 — 1. Quando a lei ou a prática nacionais reconhecerem a existência de representantes de trabalhadores que correspondam à definição do anexo b do artigo 3 da Convenção sobre os representantes dos trabalhadores, de 1971, a lei ou a prática nacionais poderá determinar até que ponto a expressão 'negociação coletiva' pode igualmente se estender, no interesse da presente Convenção. Às negociações com tais representantes.

2. Quando, em virtude do que dispõe o parágrafo 1 deste artigo, a expressão 'negociação coletiva' incluir também as negociações com os representantes dos trabalhadores a que se refere o parágrafo mencionado, deverão ser adotadas, se necessário, medidas apropriadas para garantir que a existência destes representantes não seja utilizada em detrimento da posição das organizações de trabalhadores interessadas.

PARTE II MÉTODOS DE APLICAÇÃO

Art. 4 — Na medida em que não se apliquem por meio de contratos coletivos, laudos arbitrais ou qualquer outro meio adequado à prática nacional, as disposições da presente Convenção deverão ser aplicadas por meio da legislação nacional.

PARTE III ESTÍMULO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Art. 5 — 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;

b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do artigo 2 da presente Convenção;

c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;

d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;

e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.

Art. 6 — As disposições da presente Convenção não obstruirão o funcionamento de sistemas de relações de trabalho, nos quais a negociação coletiva ocorra num quadro de mecanismos ou de instituições de conciliação ou de arbitragem, ou de ambos, nos quais tomem parte voluntariamente as partes na negociação coletiva.

Art. 7 — As medidas adotadas pelas autoridades públicas para estimular o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações patronais e as de trabalhadores.

Art. 8 — 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.

PARTE IV DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 9 — A presente Convenção não revê nenhuma convenção ou recomendação internacional de trabalho existentes.

Art. 10 — As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 11 — 1. A presente Convenção só vinculará os Membros da Organização Internacional do Trabalho, cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após o registro das ratificações de dois Membros pelo Diretor-Geral.

3. Posteriormente, esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após o registro de sua ratificação.

Art. 12 — 1. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la após a expiração de um período de dez anos contados da entrada em vigor mediante ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia só surtirá efeito um ano após o registro.

2. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção, e não fizer uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo dentro do prazo de um ano após a expiração do período de dez anos previsto no parágrafo anterior, ficará obrigado por novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao expirar cada período de dez anos, nas condições previstas no presente Artigo.

Art. 13 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações e denúncias que lhe sejam comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a entrada em vigor da presente Convenção.

Art. 14 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro, de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, as informações completas referentes a quaisquer ratificações ou atos de denúncias que tenha registrado de acordo com os artigos anteriores.

Art. 15 — Sempre que o julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá a oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 16 — 1. Se a Conferência adotar uma nova Convenção de revisão total ou parcial da presente Convenção e, disposição em contrário da nova Convenção:

a) a ratificação por um Membro da nova Convenção, recusará não obstante o disposto no artigo 14 acima, implicará de pleno direito, na denúncia imediata da presente Convenção, desde que a nova Convenção tenha entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da Convenção revista, a presente Convenção deixaria de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente Convenção continuará em todo caso, em vigor em sua forma e teor atuais para os Membros que a tiverem ratificado e que não ratificaram a Convenção revista.

Art. 17 — As versões inglesa e francesa do texto da presente Convenção serão igualmente autênticas.”

CNI

Robson Braga de Andrade
Presidente

Diretoria de Relações Institucionais – DIR

Mônica Messenberg Guimarães
Diretora de Relações Institucionais

Conselho Temático de Relações do Trabalho e Desenvolvimento Social - CRT

Alexandre Furlan
Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho e Desenvolvimento Social

Gerência Executiva de Relações do Trabalho

Sylvia Lorena Teixeira de Sousa
Gerente Executiva de Relações do Trabalho

Homero Arandas (Conselheiro do CRT)

Pablo Rolim Carneiro

Equipe Técnica

Andreia Carvalho

Luísa Bretas

Reinaldo Damacena

Apoio técnico

DIRETORIA DE COMUNICAÇÃO – DIRCOM

Carlos Alberto Barreiros
Diretor de Comunicação

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

Jakeline Mendonça

Normalização elementos pré e pós textuais

Equipe da Gerência Executiva de Relações do Trabalho

Sylvia Lorena (Gerente Executiva)

Ana Cristina Fechine

Ana Maria Fidélis

Andreia Carvalho

Carolina Ávila

Desirée Timo

Larissa Nascente

Lucas Lima

Luísa Bretas

Mariana Pimenta

Pablo Rolim

Rafael Kieckbusch

Reinaldo Damacena

Editorar Multimídia

Projeto Gráfico e Diagramação

NOVOS DESAFIOS, MUITAS POSSIBILIDADES:

legislação e prática da **negociação coletiva**
Lei 13.467 de 2017



Confederação Nacional da Indústria

CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA