

Fórum Nacional do Trabalho
Espaço de Diálogo e Negociação

REFORMA SINDICAL

**PERGUNTAS
E RESPOSTAS**

Brasília - fevereiro de 2005
2ª edição - revista e atualizada

Nota da Coordenação Editorial

As perguntas que integram esta publicação foram coletadas em debates públicos sobre a reforma sindical. As respostas foram preparadas pelos representantes do Ministério do Trabalho e Emprego nesses debates. Foram acolhidas, também, contribuições e sugestões encaminhadas por lideranças de trabalhadores, de empregadores e de operadores do Direito.

APRESENTAÇÃO

O Fórum Nacional do Trabalho (FNT), concluiu a primeira etapa de suas atividades, que teve início em agosto de 2003. Durante dezesseis meses, representantes de trabalhadores, de empregadores e do governo reuniram-se para discutir as novas bases das relações coletivas de trabalho, primeiro passo para repensar o conjunto de leis e instituições que regulam o trabalho no Brasil.

Esse esforço culminou na elaboração de uma proposta de emenda constitucional e de um anteprojeto de Lei, em que se prevê a redefinição das normas de organização sindical, representação dos trabalhadores no local de trabalho, negociação coletiva, solução de conflitos do trabalho, direito de greve e substituição processual.

Com o envio dessas propostas ao Congresso Nacional, inaugura-se uma nova etapa do debate público, no qual todos aqueles envolvidos com as questões sindicais e trabalhistas terão oportunidade de expressar suas críticas e sugestões e de oferecer alternativas para o aprimoramento da legislação sindical brasileira.

Nesta publicação, procuramos responder, em linguagem simples e objetiva, às principais dúvidas de natureza teórica ou prática sobre o anteprojeto de reforma sindical. Elas surgiram em inúmeros debates, seminários e encontros sobre o assunto ou foram enviadas à Coordenação do FNT por várias entidades sindicais.

Esperamos que isso contribua para divulgar e esclarecer as propostas que tiveram origem no Fórum Nacional do Trabalho, na expectativa de que se cumpra mais uma etapa para dotar o País de um sistema de relações de trabalho verdadeiramente democrático e sintonizado com as novas exigências do desenvolvimento nacional e do mundo do trabalho.

Ricardo Berzoini
Ministro do Trabalho e Emprego

ÍNDICE

I. Fórum Nacional do Trabalho	7
› Composição e funcionamento	9
› Participação das entidades sindicais	10
› Conferências estaduais do trabalho	11
› Consultas a outros atores	12
› Resultados gerais da negociação	13
II. Premissas da Organização Sindical	15
› Princípios gerais	17
› Liberdade e autonomia sindical	18
› Representatividade sindical	21
› Personalidade sindical	23
› Exclusividade de representação	23
III. Entidades Sindicais de Trabalhadores	25
› Níveis de atuação e âmbito territorial	27
› Requisitos de representatividade	28
IV. Entidades Sindicais de Empregadores	31
› Níveis de atuação e âmbito territorial	33
› Requisitos de representatividade	34
V. Custeio das Entidades Sindicais	37
› Princípios gerais	39
› Fim do imposto sindical	39
› Contribuição de negociação coletiva	40
› Contribuição de negociação coletiva dos trabalhadores	42
› Contribuição de negociação coletiva de empregadores	44
› Fundo Solidário de Promoção Sindical	44
VI. Negociação Coletiva do Trabalho	47
› Princípios gerais	49
› Níveis e procedimentos de negociação coletiva	50
› Papel das centrais, confederações e federações	51

VII. Conselho Nacional de Relações do Trabalho - CNRT	53
VIII. Solução de Conflitos do Trabalho	59
› Princípios gerais	61
› Regras de arbitragem	61
› Direito de greve	62
› Substituição processual	63
› Conduta anti-sindical	65
IX. Representação de Trabalhadores nos Locais de Trabalho	67



I. FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO



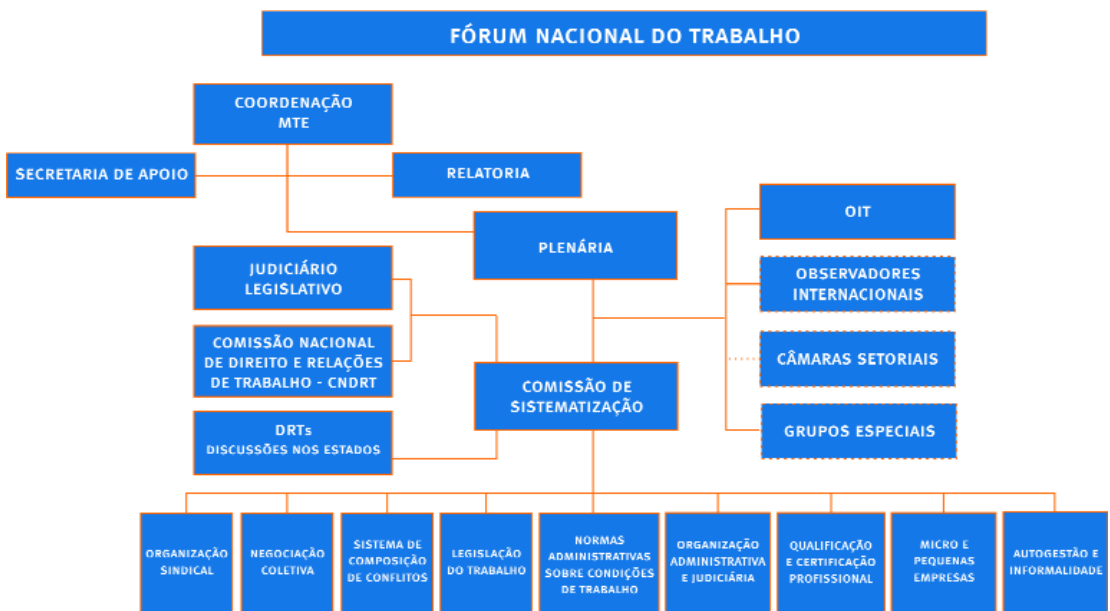
COMPOSIÇÃO E FUNCIONAMENTO

1 - O que é o Fórum Nacional do Trabalho?

O FNT é um espaço de diálogo e negociação, criado pelo Governo Federal para promover a reforma sindical e trabalhista. Ele tem composição tripartite e paritária, em consonância com as normas da OIT. Os resultados das negociações vão subsidiar a elaboração de projetos legislativos, que serão encaminhados ao Congresso Nacional. No site www.fnt.mte.gov.br você encontrará informações mais detalhadas sobre o FNT.

2 - Como o FNT está organizado?

O FNT é composto por nove Grupos Temáticos, nos quais estão em pauta todos os assuntos relativos à reforma sindical e trabalhista; uma Comissão de Sistematização, que tem a tarefa de consolidar o trabalho dos grupos temáticos; e uma Plenária, que é a instância máxima de deliberação do Fórum. Todas essas instâncias contam com igual número de participantes de trabalhadores, governo e empregadores.



3 - O que foi realizado até o momento?

Já foram concluídas as atividades dos GTs de Organização Sindical, de Negociação Coletiva e de Composição de Conflitos do Trabalho, cujos resultados foram consolidados pela Comissão de Sistematização e aprovados pela Plenária do FNT, em 16 de março de 2004. O relatório final da plenária, encaminhado em abril deste ano ao Presidente da República, serviu de base para a elaboração do anteprojeto de reforma da legislação sindical.

4 - Há outras atividades em curso no FNT?

O FNT já deu início às atividades do GT Legislação do Trabalho e instalou a Câmara Setorial do Serviço Público, na qual está sendo discutida legislação específica sobre organização sindical, negociação coletiva e solução de conflitos para os servidores públicos. Também foi instalada a Câmara Setorial do Setor Rural, na qual estão sendo discutidas algumas particularidades da organização sindical de empregadores e trabalhadores rurais.

5 - Quais são as demais atividades previstas?

Está prevista a instalação de mais cinco GTs, que vão tratar de Organização Administrativa e Judiciária do Trabalho; Normas sobre Saúde, Segurança e Inspeção do Trabalho; Micro e Pequenas Empresas; Autogestão e Informalidade; e Qualificação e Certificação Profissional. Também está prevista a instalação das Câmaras Setoriais de Portuários, Aquaviários, Profissionais Liberais, Transportes e Aposentados, podendo ser criadas novas Câmaras Setoriais.

PARTICIPAÇÃO DAS ENTIDADES SINDICAIS

6 - Quem indicou os membros participantes do FNT?

Não houve interferência governamental na definição das bancadas. Trabalhadores e empregadores escolheram livremente os membros de suas respectivas bancadas. Elas foram indicadas, respectivamente, pelas principais centrais sindicais - CUT, Força Sindical, SDS, CAT, CGT E CGTB - e pelas confederações de empregadores - CNA, CNC, CNF, CNI e CNT.

7 - Quais foram os critérios estabelecidos para participar no FNT?

Por se tratar de uma negociação de âmbito nacional, o Governo Federal estimulou a participação de entidades sindicais de caráter nacional, de notório reconhecimento público, com histórico de participação em conselhos e fóruns públicos e que representassem o maior número possível de setores de atividade econômica.

8 - Como se articularam as bancadas?

Para coordenar a sua atuação, a bancada dos empregadores criou o Grupo Interconfederativo dos Empregadores (GIEMP). A bancada dos trabalhadores conferiu ao Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE), a condução do processo de articulação e a assessoria à bancada nas várias instâncias do FNT.



9 - As confederações oficiais de trabalhadores não têm assento no FNT?

Houve conflito entre as centrais e as confederações na definição da bancada dos trabalhadores. O governo, a pedido das confederações, tentou mediar o conflito, mas não houve acordo entre as partes. Mesmo assim, as centrais sindicais indicaram vários dirigentes de confederações e federações para compor a bancada dos trabalhadores.

10 - Quantos membros de confederações participam do FNT?

Pelo menos, 10 dirigentes de confederações de trabalhadores têm assento em várias instâncias do FNT. Eles foram indicados pela CUT, Força Sindical, CGT, SDS e CAT. A CGTB foi a única central sindical que não indicou membros de confederações.

11 - As confederações puderam opinar sobre as propostas de reforma sindical?

A coordenação do FNT promoveu cinco rodadas oficiais de negociação com as confederações de trabalhadores, para contornar os conflitos entre as centrais e as confederações e ampliar o diálogo e a negociação em torno da reforma sindical.

12 - Quais foram os resultados dessas reuniões?

As confederações só admitiram pequenas alterações no sistema atual e defenderam intransigentemente a manutenção da unicidade sindical, das contribuições compulsórias e do poder normativo da Justiça do Trabalho. Isso frustrou as tentativas do governo de promover o entendimento entre as confederações e as demais entidades sindicais com assento no FNT.

CONFERÊNCIAS ESTADUAIS DO TRABALHO

13 - O que foram as Conferências Estaduais do Trabalho?

As Conferências foram concebidas como espaços de debate sobre a reforma sindical e trabalhista. Elas foram realizadas em todos estados e no Distrito Federal e contaram com a participação de mais de 10 mil pessoas, dentre representantes de trabalhadores, empregadores, entidades da área trabalhista e outros setores. Os eventos preparatórios às Conferências - seminários, oficinas, ciclos de debates - reuniram mais de 20 mil participantes.

14 - Qual era o objetivo das Conferências Estaduais do Trabalho?

As Conferências tiveram como objetivo básico fomentar o debate em todo o País sobre os temas da reforma sindical e trabalhista, para subsidiar as negociações no FNT. As Conferências não foram mesas de negociação e, por isso, não tiveram caráter deliberativo. Seus resultados foram encaminhados à Comissão de Sistematização do FNT.

15 - Quais foram as suas principais contribuições?

As conferências produziram relatórios que indicaram pontos de consenso, recomendações e sugestões. Esses relatórios foram enviados à Comissão de Sistematização e divulgados no site www.fnt.mte.gov.br. A coordenação do FNT também preparou um documento-síntese dos relatórios, como subsídio às atividades da Comissão de Sistematização do FNT.

16 - É verdade que o relatório do FNT não reflete o resultado das Conferências?

Não. Os relatórios das Conferências Estaduais do Trabalho expressam as mais diferentes opiniões sobre a reforma sindical. O Relatório Final sobre a Reforma Sindical reflete essa diversidade de opiniões ao tentar conjugar, por exemplo, princípios de liberdade sindical e de unicidade sindical.

CONSULTAS A OUTROS ATORES

17 - Houve consulta a outros atores sociais?

Além das entidades sindicais, de trabalhadores e de empregadores, foram ouvidos juristas, especialistas em relações do trabalho e membros de várias entidades da área trabalhista - tais como a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, Associação Brasileira de Recursos Humanos, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos e o Instituto Nacional de Mediação e Arbitragem - que fazem parte da CNDRT.

18 - O que é a CNDRT?

É a Comissão Nacional de Direito e Relações do Trabalho, criada com o objetivo de auxiliar o Ministro do Trabalho e Emprego em assuntos pertinentes ao direito do trabalho e às relações trabalhistas. Sua primeira tarefa foi reunir subsídios para os debates do Fórum Nacional do Trabalho.

19 - Houve consultas a membros de outras esferas do poder público?

Sim. Durante os debates relativos à reforma sindical, a coordenação do FNT realizou diversos encontros com membros do Tribunal Superior do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho, da Câmara de Deputados e do Senado Federal.

20 - Foram analisadas outras propostas de reforma sindical?

Sim. Durante as atividades dos GTs de Organização Sindical, Negociação Coletiva e Solução de Conflitos, a coordenação do FNT recebeu diversas propostas de pessoas e instituições, que foram encaminhadas aos membros da Comissão de Sistematização.



RESULTADOS GERAIS DA NEGOCIAÇÃO

21 - Quais são as alterações previstas na legislação sindical?

Está previsto o encaminhamento ao Congresso Nacional de uma Proposta de Emenda Constitucional (PEC), que prevê alterações nos artigos 8º, 11 e 37, inciso VII, da Constituição Federal, para respaldar as mudanças propostas na organização sindical e na representação dos trabalhadores nos locais de trabalho e assegurar aos servidores públicos o direito à negociação coletiva. Uma vez aprovada a PEC, terá início a tramitação de um extenso projeto de reforma da legislação sindical, que pretende regulamentar as novas bases da organização sindical, da negociação coletiva e da solução de conflitos do trabalho.

22 - E como ficam os pontos da reforma sindical em que não houve consenso?

Como prevê o regimento interno, sempre que não houver consenso sobre qualquer assunto em pauta o governo irá encaminhar ao Congresso Nacional as propostas que julgar mais adequadas, considerando, porém, o resultado dos debates ocorridos nas várias instâncias do FNT.

23 - Quais foram os principais pontos em que não houve consenso entre as três bancadas ?

As principais divergências dizem respeito à representação dos trabalhadores nos locais de trabalho e ao número de dirigentes sindicais com estabilidade. Apesar do consenso quanto à relevância desse direito, não se chegou a um entendimento quanto à regulamentação em lei da representação por local de trabalho. *(Título III - arts 59 a 92; arts 27; 223; 224)*

24 - Quais foram os pontos em que não houve consenso apenas com a bancada dos empregadores?

Com os empregadores, não houve consenso em relação aos seguintes pontos:

- › A transferência do papel hoje desempenhado pelas Comissões de Conciliação Prévia para a representação dos trabalhadores no local de trabalho;
- › O estabelecimento de honorários advocatícios em questões de direitos coletivos;
- › A desvinculação do aumento de salários e o aumento de tarifas pelas empresas submetidas a controle tarifário;
- › O estabelecimento do valor da multa a ser cobrada em caso de conduta anti-sindical;
- › A caracterização das situações que configuram conduta anti-sindical. *(Título III - arts 59 a 92; arts 89 a 92; 232; 189; 175 e 176)*

25 - Quais foram os itens específicos, relativos à conduta anti-sindical, em que não houve consenso com os empregadores?

Os empregadores não concordaram em caracterizar como condutas anti-sindicais as seguintes situações:

- › A dispensa ou discriminação de trabalhador em razão de participação em greve ou de atuação em representação no local de trabalho;
- › A contratação, fora dos limites da lei, de mão-de-obra com o objetivo de substituir trabalhadores em greve;
- › A contratação de trabalhadores em quantidade ou por período superior ao razoável para garantir, durante a greve, a continuidade dos serviços mínimos nas atividades essenciais à comunidade ou destinados a evitar danos a pessoas ou prejuízo irreparável ao próprio patrimônio ou de terceiros. *(art. 175, incisos III, VII e VIII)*

26 - Quais foram os pontos em que não houve consenso apenas com a bancada dos trabalhadores?

O ponto específico em que não houve consenso com os trabalhadores diz respeito ao direito de greve. A bancada achou que o governo regulamentou excessivamente o exercício da greve. Contudo, o governo manteve o entendimento de que a sociedade não pode ser submetida a pressões de natureza corporativa sem a devida proteção legal. *(arts 113 e 116)*

27 - Como serão tratados os casos que não se enquadram nas regras gerais?

O FNT já deu início às negociações sobre alguns setores que demandam regulamentação específica. Isso está sendo feito por meio das Câmaras Setoriais. Além daquelas já instaladas ou previstas, poderão ser criadas novas Câmaras Setoriais.

28 - O Relatório Final da Reforma Sindical reflete a posição do governo?

O relatório não reflete a posição original do governo, expressa no documento de lançamento do FNT. O governo defendeu a liberdade e a autonomia sindical nos moldes das convenções da OIT. Mas tanto a bancada do governo como as bancadas de trabalhadores e de empregadores abriram mão de suas posições originais em nome do consenso possível.

29 - O governo vai defender os consensos estabelecidos no FNT?

Sim. A defesa dos consensos é um compromisso público das três bancadas integrantes do FNT. Desde a instalação do Fórum, em julho de 2003, o Presidente da República deixou claro que o governo defenderá no Congresso Nacional a aprovação desses consensos. Isso será fundamental para que a reforma seja aprovada com a rapidez necessária e não se perca em meio às disputas político-partidárias.



II. PREMISSAS DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL



PRINCÍPIOS GERAIS

30 - Quais serão os princípios do novo modelo de organização sindical?

São princípios do novo modelo de organização sindical:

- › O fortalecimento das entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores em todos os níveis e âmbitos de representação;
- › A possibilidade de existência de entidades sindicais independentes em qualquer nível de representação;
- › A organização de trabalhadores e de empregadores por setor econômico e ramo de atividade econômica;
- › O estabelecimento de critérios objetivos para o reconhecimento de representatividade das entidades sindicais;
- › A garantia de prerrogativas sindicais às entidades que cumprirem os requisitos estabelecidos em lei;
- › A definição de garantias eficazes de proteção à liberdade sindical e de prevenção de condutas anti-sindicais. (arts 3º a 7º; 14 e 29; 9º; 19 a 23; 33 a 35; 10; 217 a 219; 8º e 13; 175 e 176)

31 - Por que o FNT optou pela organização por setor econômico e ramo de atividade?

A organização por setor e ramo pretende inibir a pulverização sindical e estimular a fusão de sindicatos, favorecendo a constituição de entidades sindicais mais representativas e com maior poder de negociação. A atividade preponderante da empresa ou unidade econômica é que vai delimitar a representação sindical e a negociação coletiva. (arts 9º; 15 a 18 e 30 a 32)

32 - O que se compreende por setor econômico e ramo de atividade econômica?

A agregação de trabalhadores e de empregadores nas respectivas entidades sindicais será definida por setor econômico, por ramo de atividade ou, quando se tratar de central sindical, pela coordenação entre setores e ramos. Caberá ao Conselho Nacional de Relações do Trabalho (CNRT) propor o elenco de setores e ramos, respeitando ao mesmo tempo as diferenças de representação de trabalhadores e de empregadores e a necessidade de correspondência entre todos os níveis e âmbitos de representação para efeito de negociação coletiva. (arts 9º; 133 - incisos II e VI; art. 136 - inciso I)

33 - Como será feita a definição dos setores e ramos de atividade?

Após a aprovação da nova lei, o CNRT, por meio de suas Câmaras Bipartites, terá 120 dias para propor ao Ministro do Trabalho e Emprego o elenco de setores e ramos de atividades. Eles serão definidos com base nos dados estatísticos oficiais e na observação das peculiaridades da organização sindical de trabalhadores e de empregadores. (arts 9º; 225 a 230)

34 - Empregadores e trabalhadores terão que se organizar da mesma forma?

Não. As entidades de trabalhadores e de empregadores poderão se organizar de maneira diferente. Por exemplo, os trabalhadores decidiram inserir as centrais sindicais em sua estrutura organizativa e os empregadores decidiram manter as confederações como suas instâncias máximas de representação. É por isso que, para tornar viável a negociação coletiva, deverá haver compatibilidade de níveis e âmbitos de representação entre as entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores. (art. 4º, § 2º; arts 14 e 29)

35 - Por que há prazos de transição diferentes para trabalhadores e empregadores?

As diferenças de prazos de transição refletem as necessidades e peculiaridades da organização sindical de trabalhadores e de empregadores. Os trabalhadores optaram por um período de 36 meses, enquanto que os empregadores reivindicaram 60 meses para se adaptarem às novas regras. Em ambos os casos será possível prorrogar esse prazo por mais 24 meses, para a comprovação de representatividade, decisão que estará condicionada à análise dos índices de sindicalização da entidade solicitante pela respectiva Câmara Bipartite. (art. 215)

LIBERDADE E AUTONOMIA SINDICAL

36 - O novo modelo de organização sindical é de liberdade ou de unicidade?

O novo modelo conjuga princípios que derivam da unicidade, como a exclusividade de representação, com princípios da liberdade sindical, como a possibilidade de existência de mais de uma entidade sindical em um mesmo âmbito de representação. Pela nova lei, os trabalhadores e os empregadores têm o direito de constituir suas entidades sindicais, sem autorização prévia, cabendo ao MTE o reconhecimento de representatividade da entidade sindical. (arts 4º a 11; 38 a 41)

37 - Poderá haver mais de uma entidade sindical em uma mesma base territorial?

Excetuando o caso dos sindicatos que optarem pela exclusividade de representação, será possível a criação de mais de uma entidade sindical de trabalhadores e de empregadores em qualquer nível e âmbito de representação, desde que sejam atendidos os critérios de organização por setor econômico e ramo de atividade e os critérios de comprovação de representatividade. (art. 8º, § 3º; 38 a 41)

38 - Não há contradição entre pretender inibir a proliferação de sindicatos e a possibilidade de pluralidade sindical?

A liberdade sindical não significa estímulo à pluralidade sindical, pois o reconhecimento perante o MTE estará sujeito à comprovação de representatividade e



será possível aos atuais sindicatos manter a exclusividade de representação. Também haverá restrições à criação de sindicatos por representação derivada. Portanto, em lugar da atual proliferação de sindicatos, que a unicidade não tem sido capaz de impedir, deverá haver a fusão de entidades com baixas taxas de sindicalização. (arts 8º a 12; 38 a 41)

39 - O governo não está interferindo no modelo sindical vigente?

Não. A negociação tripartite da reforma sindical é um compromisso do governo Lula. Ela está sendo feita em conjunto com as entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores. E o projeto de reforma da legislação sindical ainda será submetido ao Congresso Nacional. Só haveria interferência se o governo alterasse a legislação atual de forma autoritária, sem o devido processo legal e sem consulta prévia às entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores. (arts 3º ao 7º)

40- Não será restabelecida a tutela estatal das entidades sindicais?

Mesmo com o fim da interferência e da intervenção do Poder Público na organização sindical, a tutela estatal continuou de pé por meio da unicidade sindical, da contribuição sindical obrigatória e do poder normativo da Justiça do Trabalho. Na nova legislação, a tutela estatal estará limitada ao registro no órgão competente e ao reconhecimento da personalidade sindical pelo MTE, conforme critérios objetivos estabelecidos de comum acordo. Ela decorre do próprio modelo de organização sindical aprovado no FNT. (art. 8º)

41 - O que prevê a nova lei quanto aos direitos sindicais fundamentais?

A nova lei prevê o livre direito de filiação, desligamento, permanência e participação nas entidades sindicais. Também assegura o direito de as entidades sindicais elegerem seus representantes, organizar sua administração, formular seu programa de ação, filiar-se a entidades internacionais e elaborar seus estatutos segundo princípios democráticos que assegurem a ampla participação dos representados. Além disso, coíbe qualquer tipo de ingerência política, financeira ou administrativa que desvirtue, dificulte ou impeça a atividade sindical autônoma de trabalhadores e de empregadores. (arts 3º ao 7º)

42 - Quem terá direito a votar e ser votado nas eleições sindicais?

Todo aquele que for filiado à entidade sindical, estiver empregado no respectivo âmbito de representação e for maior de 16 anos para votar e de 18 anos para ser votado, como também os aposentados. Só não poderão concorrer ou se manter em cargo de direção sindical quem tiver rejeitadas suas contas no exercício de cargo de administração sindical ou houver, comprovadamente, lesado o patrimônio de qualquer entidade sindical. (arts 24 e 25; 36 e 37)

43 - Há alguma garantia específica para os dirigentes sindicais?

Está mantido o princípio constitucional que veda a dispensa de 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. *(art. 26)*

44 - Como funcionará a estabilidade dos dirigentes sindicais?

A nova lei prevê a proteção contra despedida arbitrária e transferência unilateral para até 81 dirigentes na central sindical, 81 na confederação, 81 na federação e 81 no sindicato. Respeitados esses limites, nas empresas do respectivo âmbito de representação de cada entidade sindical poderá haver pelo menos 1 dirigente estável a cada 200 ou fração superior a 100 trabalhadores. Esses limites poderão ser ampliados mediante acordo com o empregador. E os dirigentes afastados do trabalho a pedido da entidade sindical serão por ela remunerados, salvo acordo com o empregador. *(art. 27)*

45 - A reforma não levará ao enfraquecimento das atuais entidades sindicais?

Não. As entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores vão se fortalecer, pois está prevista a organização por setor econômico e ramo de atividade, o aumento do número de associados e a vinculação da sustentação financeira à prestação de serviços. Também serão ampliados os níveis e âmbitos de negociação coletiva e a composição voluntária de conflitos trabalhistas. E o fortalecimento das entidades de cúpula estará ancorado na representatividade dos sindicatos de base. *(art. 45; 93; 97 e 9^o)*

46 - Não há o risco de extinção das atuais entidades sindicais?

O risco de extinção só existe para os "sindicatos de carimbo". Haverá regras claras para a adaptação ao novo modelo. Durante a transição, todas as entidades reconhecidas por lei terão asseguradas suas prerrogativas sindicais e terão tempo suficiente para se adaptar às novas exigências legais. Vencido esse período, apenas serão reconhecidas perante o MTE aquelas entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores que atenderem aos novos requisitos de representatividade. *(art. 216)*

47 - Será possível a fusão de entidades sindicais?

Sim. Será possível fundir entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores de qualquer nível ou âmbito de representação, tanto para atender aos novos critérios de organização por setor econômico e ramo de atividade como para atender aos novos requisitos de representatividade.



48 - Poderão ser reconhecidas entidades sindicais independentemente dos critérios de representatividade?

Não. Apenas aquela entidade que cumprir os critérios de representatividade (comprovada ou derivada), será reconhecida pelo MTE e terá prerrogativas sindicais, tais como o direito de promover negociação coletiva, celebrar contratos coletivos de trabalho, recolher a contribuição de negociação coletiva, descontar em folha de pagamento a contribuição associativa, representar sindicalizados e não sindicalizados e atuar como substituto processual. *(arts 8º e 13)*

REPRESENTATIVIDADE SINDICAL

49 - Por que exigir representatividade de uma entidade sindical?

Hoje, não é preciso ter representatividade para obter o monopólio da representação e arrecadação, o que tem estimulado a criação de "sindicatos de carimbo". O estabelecimento de critérios objetivos de representatividade vai coibir o atual processo de pulverização sindical e estimular o surgimento de entidades sindicais fortes, democráticas e verdadeiramente representativas, tanto de trabalhadores como de empregadores. *(arts 19 a 23; 33 a 35)*

50 - O que é representatividade comprovada?

É aquela que decorre do cumprimento de critérios objetivos de representatividade, por meio dos quais se conjugam, para cada nível e âmbito de representação, taxa de sindicalização, distribuição territorial e presença no setor ou ramo de atividade econômica. *(art. 10, inciso I)*

51 - O que é representatividade derivada?

A representatividade derivada é aquela que poderá ser transferida para um sindicato por uma central, confederação ou federação que já tenha comprovado sua representatividade e que decida criar um novo sindicato ou abrigar um sindicato já existente, incluindo aqueles com registro no MTE antes da promulgação da nova lei. *(art. 10, inciso II)*

52 - A representatividade derivada não é artificial?

Não. A representatividade derivada é um princípio consagrado pelo movimento sindical de vários países, onde as entidades sindicais de nível superior definem sua representação de base e sua estrutura organizativa em cada setor ou ramo de atividade econômica. A representatividade derivada permitirá que as centrais, confederações e federações estruturem sua representação de base da maneira que julgarem mais satisfatória. *(art. 10, inciso II; 11; 23)*

53 - Quem poderá criar sindicato por representatividade derivada?

Têm direito à criação de sindicato por representatividade derivada as centrais sindicais e as confederações e federações de trabalhadores e de empregadores. Na prática, essa prerrogativa será exercida pelas federações, sejam elas filiadas ou não a uma entidade de nível superior, pois as federações terão o papel de agrupar os sindicatos em cada ramo de atividade e continuarão a ser a espinha dorsal das centrais e confederações. (arts 11; 15 a 17; 30 e 31)

54 - Como será, na prática, a criação de sindicato por representatividade derivada?

Para criar ou abrigar um sindicato pelo critério de representatividade derivada, as entidades com essa prerrogativa deverão possuir taxa de sindicalização acima do exigido para a preservação de sua personalidade sindical e suficiente para a aquisição ou preservação da personalidade sindical da entidade beneficiada. (art. 11) Veja o exemplo abaixo:

Representatividade Derivada simulação Central Sindical X

SINDICATOS	Nº DE EMPREGADOS NA BASE DE REPRESENTAÇÃO	Nº DE SINDICALIZADOS	%
A	100.000	40.000	40,0
B	300.000	75.000	25,0
C	50.000	25.000	50,0
D	270.000	90.000	33,3
Subtotal	720.000	230.000	31,9
E	200.000	10.000	5,0
Total	920.000	240.000	26,8

No quadro acima, uma Central Sindical tem sindicatos filiados (A, B, C, D) com número de sindicalizados superior ao mínimo exigido para o reconhecimento de sua representatividade. Por isso, essa Central poderá valer-se do percentual de representatividade excedente para criar ou abrigar um novo sindicato (E), desde que mantenha o mínimo exigido para a aquisição e preservação de sua personalidade sindical.

55 - Os critérios de representatividade poderão ser alterados?

Os critérios estabelecidos de comum acordo no FNT irão integrar a nova legislação, mas poderão ser revistos a cada oito anos pelo CNRT, a quem caberá avaliar a oportunidade de alterá-los em virtude de eventuais mudanças no perfil das atividades econômicas, no processo de organização sindical ou na dinâmica das relações de trabalho. (art. 133, inciso VIII)



56 - O que será preciso para que uma entidade seja reconhecida pelo MTE?

A obtenção de personalidade sindical, que vai habilitar ao exercício das atribuições e prerrogativas sindicais, dependerá de prévio registro da entidade no Registro Civil de Pessoas Jurídicas e do cumprimento dos critérios de representatividade, comprovada ou derivada, que serão aferidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego. (arts 8º; 10 a 12)

PERSONALIDADE SINDICAL

57 - Como será feito o reconhecimento de uma entidade sindical?

Os pedidos de aferição de representatividade de entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores, de qualquer nível ou âmbito de representação, serão encaminhados à Secretaria de Relações do Trabalho do MTE, que, com base nos critérios estabelecidos em lei, reconhecerá a representatividade da entidade solicitante. Se o reconhecimento for negado, os interessados poderão recorrer à respectiva Câmara Bipartite do CNRT. Os pedidos de impugnação também serão apreciados pelas Câmaras Bipartites. (arts 8º; 12; 136, incisos IX a XII)

58 - Uma entidade sindical poderá perder suas prerrogativas sindicais?

Sim. Qualquer entidade de trabalhadores e de empregadores, de qualquer nível ou âmbito de representação, poderá perder sua personalidade sindical - e, conseqüentemente, suas prerrogativas sindicais - sempre que sua representatividade for contestada por outra entidade do mesmo âmbito de representação e a entidade questionada não conseguir confirmar sua representatividade perante o MTE. As contestações serão examinadas pelas respectivas Câmaras Bipartites do CNRT. (arts 12, §2º; 136, incisos IX a XII)

59 - Como ficará a entidade que tentou, mas não conseguiu preencher os critérios de representatividade?

Qualquer entidade sindical que estiver próxima de cumprir os critérios de representatividade poderá, dentro do período de transição, solicitar ao CNRT a prorrogação do prazo para a comprovação de sua representatividade. Os sindicatos e federações, de trabalhadores e de empregadores, e as confederações de trabalhadores também poderão aderir a uma entidade de nível superior, recorrendo ao critério de representatividade derivada. (arts 133, inciso V; 215; 216, § único)

EXCLUSIVIDADE DE REPRESENTAÇÃO

60 - O que é a exclusividade de representação?

A exclusividade de representação é uma salvaguarda para o sindicato que hoje detém o monopólio da representação e que poderá continuar a ser único, mas sob novas

condições. Essa foi a maneira encontrada para possibilitar um consenso que abra o caminho para dinamizar o movimento sindical e ampliar a sua representatividade. (art. 38)

61 - Há alguma diferença entre unicidade e exclusividade?

A diferença é que a unicidade sindical é obrigatória, aplica-se a todo o sistema confederativo, não exige comprovação de representatividade e tem caráter vitalício. A exclusividade de representação será opcional, valerá apenas para o sindicato com registro no MTE até a promulgação da nova lei, estará sujeita à aferição de representatividade e poderá ser perdida se houver contestação de representatividade e o sindicato questionado não conseguir comprová-la perante a Câmara Bipartite do CNRT. (art. 39)

62 - Como o sindicato poderá optar pela exclusividade de representação?

Os sindicatos de trabalhadores e de empregadores terão 12 meses para optar pela exclusividade de representação. Essa decisão deverá ser aprovada em assembléia, aberta a filiados e não-filiados. Durante a transição, o sindicato terá de comprovar sua representatividade. Além disso, terá que aderir a normas estatutárias que assegurem a gestão democrática de suas instâncias. Essas normas serão definidas pelo CNRT e valerão tanto para sindicatos de trabalhadores como de empregadores. (arts 39, § único; 133, inciso IV; 135)

63 - Poderão ser criados novos sindicatos onde houver representação exclusiva?

Não, exceto em caso de desmembramento de uma base de representação, se o sindicato não conseguir atender aos critérios de exclusividade até o final do período de transição ou quando houver a contestação de representatividade e o sindicato que optou pela exclusividade de representação não conseguir comprová-la perante o MTE. Nesses casos, poderá existir mais de um sindicato numa mesma base territorial. (arts 39 a 41)

64 - E como ficará a exclusividade de representação em caso de fusão de sindicatos?

Quando houver a fusão de sindicatos que optaram pela exclusividade de representação, ela estará assegurada em toda a base de representação do novo sindicato. Mas, quando houver a fusão entre sindicato exclusivo e sindicato que não optou pela exclusividade ou foi criado depois da nova lei, a exclusividade de representação não será estendida a toda a base de representação, limitando-se apenas à base correspondente ao sindicato que já havia optado pela exclusividade. (art. 40)

65 - Por que estão previstas normas estatutárias para quem optar pela exclusividade de representação?

Isso é consequência da exclusividade de representação, solução encontrada para que os sindicatos atuais possam optar ou não por continuar a ser únicos, ainda que sob novas condições. Como a exclusividade de representação será outorgada pelo poder público, caberá a ele zelar para que essa prerrogativa não comprometa a gestão democrática do sindicato nem desrespeite a vontade da maioria de seus representados. (art. 39; 135)



III. ENTIDADES SINDICAIS DE TRABALHADORES



NÍVEIS DE ATUAÇÃO E ÂMBITO TERRITORIAL

66 - Como as entidades sindicais de trabalhadores vão se organizar?

As entidades sindicais de trabalhadores poderão se organizar sob a forma de central sindical, confederação, federação e sindicato, em âmbito de atuação nacional, interestadual, estadual, intermunicipal e municipal. *(art. 14)*

67 - Como será a organização das centrais sindicais?

As centrais sindicais deverão ser constituídas em âmbito nacional, a partir da filiação de sindicatos de qualquer setor econômico ou ramo de atividade econômica. Elas terão a prerrogativa de criar ou abrigar confederações, federações e sindicatos. *(art. 15)*

68 - Como será a organização das confederações de trabalhadores?

Além da possibilidade de integrarem a estrutura organizativa de uma central sindical, as confederações poderão se organizar em âmbito nacional independentemente de centrais, mediante a filiação de sindicatos de um mesmo setor econômico. Elas terão a prerrogativa de criar ou abrigar federações e sindicatos. *(art. 16)*

69 - Como será a organização das federações de trabalhadores?

Além da possibilidade de integrarem uma central ou confederação, poderão existir federações independentes, de âmbito estadual e interestadual, organizadas mediante a filiação de sindicatos de um mesmo ramo de atividade econômica. Elas terão a prerrogativa de criar ou abrigar sindicatos. *(art. 17.)*

70 - Poderão existir federações nacionais de trabalhadores?

Sim. Mas apenas as confederações terão a prerrogativa de criá-las, para coibir a possibilidade de que surjam federações nacionais a partir do desmembramento da estrutura organizativa ou da base de representação das confederações. *(art. 17, § único)*

71 - E como será a organização dos sindicatos de trabalhadores?

Os sindicatos poderão se filiar as centrais, confederações, federações, ou se constituir de maneira independente de entidades de nível superior. Poderão existir sindicatos nacionais, interestaduais, estaduais, intermunicipais e municipais. Eles deverão se organizar pelo ramo de atividade preponderante da empresa. *(arts 18; 22)*

72 - Haverá a possibilidade de existência de sindicato orgânico?

A nova lei não prevê a figura jurídica do sindicato orgânico e define a filiação como a base do vínculo entre os sindicatos e as centrais, confederações e federações. Caberá a cada uma dessas entidades de nível superior, por meio de seus estatutos, disciplinar a relação com os sindicatos a elas filiados. *(arts 11; 22; 35)*

73 - Poderá haver filiação direta a uma central sindical, confederação ou federação?

Não há qualquer risco de que as entidades de nível superior concorram com os sindicatos pela filiação dos trabalhadores. De acordo com os requisitos de representatividade, será o sindicato e não o trabalhador individualmente (ou o empregador, quando se tratar de entidade patronal) que deverá se filiar a uma central sindical, confederação ou federação. (arts 22; 23; 19, incisos III e IV; 20, incisos II e III; 21; 34, incisos II, III, IV; 33, incisos II, III e IV)

74 - Mas as centrais sindicais não terão mais força do que os sindicatos?

Haverá o fortalecimento das centrais sindicais como entidades representativas do conjunto dos trabalhadores. Mas para que obtenham a personalidade sindical, as centrais dependerão da representatividade dos sindicatos filiados a elas. Já os sindicatos poderão existir independentemente de centrais, confederações e federações e terão preservadas as suas prerrogativas de representação e negociação coletiva. Portanto, os sindicatos serão fortalecidos e continuarão a ser a fonte de poder e legitimidades das centrais. (arts 22; 23; 97, § único; 100; 98, § 1º)

REQUISITOS DE REPRESENTATIVIDADE**75 - Quais serão os requisitos de representatividade para central sindical?**

A central terá de cumprir três dos seguintes requisitos:

- › Filiação de sindicatos com representatividade comprovada em pelo menos 18 unidades da Federação, distribuídos pelas cinco regiões do País.
- › Filiação de sindicatos com representatividade comprovada em pelo menos nove unidades da Federação, com taxa de filiação igual ou superior a 15% do total de trabalhadores em cada uma delas.
- › Filiação de trabalhadores aos sindicatos filiados à central sindical em número igual ou superior a 22% do total de trabalhadores nas respectivas bases de representação.
- › Filiação de trabalhadores aos sindicatos ligados à central sindical, em pelo menos sete setores econômicos, em número igual ou superior a 15% do total de trabalhadores em cada um desses setores em âmbito nacional. (art. 19)

76 - Quais serão os requisitos para confederação de trabalhadores não filiada a central sindical?

A confederação de trabalhadores poderá se vincular a uma central sindical ou cumprir os seguintes requisitos:

- › Filiação de sindicatos com representatividade comprovada em pelo menos 18 unidades da Federação, distribuídos pelas cinco regiões do país;



- › Filiação de sindicatos com representatividade comprovada em pelo menos nove unidades da Federação, com taxa de filiação igual ou superior a 15% do total de trabalhadores em cada uma delas;
- › Filiação de trabalhadores aos sindicatos filiados à confederação em número igual ou superior a 22% do total de trabalhadores nas respectivas bases de representação. (art. 20)

77 - Quais serão os requisitos para federação de trabalhadores não filiada a central sindical?

A federação de trabalhadores poderá se vincular a uma central sindical ou a uma confederação independente, ou então cumprir os seguintes requisitos:

- › Filiação de trabalhadores aos sindicatos vinculados à federação em número igual ou superior a 22% do total de trabalhadores nas respectivas bases de representação desses sindicatos;
- › Filiação de trabalhadores aos sindicatos vinculados à federação em número igual ou superior a 15% do total de trabalhadores na base de representação da federação. (art. 21)

78 - Quais serão os requisitos de representatividade para sindicato de trabalhadores?

O sindicato de trabalhadores poderá se vincular a uma central sindical, a uma confederação ou a uma federação, pelo critério de representatividade derivada. Também poderá obter a representatividade mediante a filiação de número igual ou superior a 20% dos trabalhadores de sua base de representação. (art. 22)

79 - Está prevista alguma regra específica para o período de transição?

Sim. Nos três anos após a promulgação da nova lei, já estarão em vigor todos os requisitos de representatividade, mas com alguns percentuais diferentes para central, confederação e federação:

- a) A central sindical deverá ter sindicatos filiados em pelo menos 12 unidades da Federação, com, no mínimo, 5% de sindicalização em cada uma delas; e a filiação de trabalhadores aos sindicatos filiados à central deverá ser de, no mínimo, 20% de sindicalização em suas respectivas bases de representação;
- b) A confederação deverá ter sindicatos filiados com, no mínimo, 20% de sindicalização em suas respectivas bases de representação;
- c) A federação deverá ter sindicatos filiados com, no mínimo, 20% de sindicalização em suas respectivas bases de representação; e, pelo menos, 5% de sindicalizados do total de trabalhadores correspondente ao âmbito de representação da federação.

(arts 217 a 219)



IV. ENTIDADES SINDICAIS DE EMPREGADORES



NÍVEIS DE ATUAÇÃO E ÂMBITO TERRITORIAL

80 - Como as entidades sindicais de empregadores vão se organizar?

As entidades sindicais de empregadores poderão se organizar na forma de confederação, de federação e de sindicato, em âmbito de atuação nacional, interestadual, intermunicipal e municipal. *(art. 29)*

81 - Como será a organização das confederações de empregadores?

As confederações poderão se constituir como entidades de âmbito nacional por setor econômico, mediante a filiação de federações e de sindicatos de um mesmo setor econômico. Elas terão a prerrogativa de criar ou abrigar federações e sindicatos. *(art. 30)*

82- Como será a organização das federações de empregadores?

Além da possibilidade de que integrem uma confederação, poderão existir federações independentes de confederações, em âmbito estadual ou interestadual, mediante a filiação de sindicatos de um mesmo setor econômico ou ramo de atividade econômica. Elas terão a prerrogativa de criar ou abrigar sindicatos. *(caput do art. 31)*

83 - Poderão existir federações nacionais de empregadores?

Sim. Mas apenas as confederações terão a prerrogativa de criá-las, para coibir a possibilidade de que surjam federações nacionais a partir do desmembramento da estrutura organizativa ou da base de representação das confederações. *(art. 31, § 1º)*

84 - Como será a organização dos sindicatos de empregadores?

Os sindicatos deverão se organizar por setor econômico ou ramo de atividade econômica preponderante das empresas ou unidades econômicas. Poderão existir sindicatos de âmbito municipal, intermunicipal, estadual, interestadual e nacional. Eles poderão se filiar ou se vincular a confederações e federações, ou ser independentes de entidades de nível superior. *(art. 32)*

REQUISITOS DE REPRESENTATIVIDADE

85 - Quais serão os requisitos de representatividade para confederação de empregadores?

A confederação deverá cumprir três dos seguintes requisitos:

- › Filiação de sindicatos com representatividade comprovada em pelo menos 18 unidades da Federação, distribuídos pelas cinco regiões do País;
- › Filiação de sindicatos com representatividade comprovada em pelo menos 12 unidades da Federação, com taxa de filiação igual ou superior a 20% das empresas ou unidades econômicas correspondentes às bases de representação desses sindicatos;
- › Filiação de sindicatos com representatividade comprovada em pelo menos 18 unidades da Federação, nas quais a soma do capital social das empresas ou unidades econômicas filiadas aos sindicatos vinculados à confederação seja igual ou superior a 20% da soma do capital social das empresas ou unidades econômicas correspondentes às bases de representação desses sindicatos;
- › Filiação de sindicatos com representatividade comprovada em pelo menos 18 unidades da Federação, nas quais a soma do número de empregados das empresas ou unidades econômicas filiadas aos sindicatos vinculados à confederação seja igual ou superior a 20% dos empregados das empresas ou unidades econômicas correspondentes às bases de representação desses sindicatos. *(art. 33)*

86 - Quais serão os requisitos para federação de empregadores não filiada a confederação?

A federação deverá cumprir três dos seguintes requisitos:

- › Filiação de sindicatos com representatividade comprovada em pelo menos três ramos de atividade econômica;
- › Filiação de sindicatos com representatividade comprovada cuja soma das empresas ou unidades econômicas filiadas seja igual ou superior a 20% da soma das empresas ou unidades econômicas nas respectivas bases de representação;
- › Filiação de sindicatos, com representatividade comprovada, cuja soma do capital social das empresas ou unidades econômicas filiadas seja igual ou superior a 20% da soma do capital social das empresas ou unidades econômicas nas respectivas bases de representação;
- › Filiação de sindicatos, com representatividade comprovada, cuja soma do número de empregados das empresas ou unidades econômicas filiadas seja igual ou superior a 20% do número de empregados das empresas ou unidades econômicas nas respectivas bases de representação. *(art. 34)*



87 - Quais serão os requisitos de representatividade para sindicato de empregadores?

O sindicato poderá se vincular a uma confederação ou federação, pelo critério de representatividade derivada, ou deverá cumprir dois dos seguintes requisitos:

- › Filiação de número igual ou superior a 20% das empresas ou unidades econômicas em sua base de representação;
- › Filiação de empresas ou unidades econômicas, cuja soma do capital social seja igual ou superior a 20% da soma do capital social das empresas ou unidades econômicas na respectiva base de representação;
- › Filiação de empresas ou unidades econômicas, cuja soma do número de seus empregados seja igual ou superior a 20% da soma do número de empregados das empresas ou unidades econômicas na respectiva base de representação. (art. 35)



V. CUSTEIO DAS ENTIDADES SINDICAIS



PRINCÍPIOS GERAIS

88 - Quais serão as novas regras para a sustentação financeira das entidades sindicais?

Pelas novas regras, a sustentação financeira das entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores será baseada na contribuição associativa e na contribuição de negociação coletiva, além de eventuais frutos de rendimentos de seu patrimônio, doações, multas e outras rendas. *(art. 42)*

89 - Como será disciplinada a contribuição associativa?

Ela será cobrada apenas de filiados e continuará a ter caráter espontâneo, cabendo a cada entidade sindical disciplinar o seu valor, por meio de seus estatutos e de deliberações em assembléia. As entidades sindicais de trabalhadores poderão requisitar por escrito às empresas o desconto da contribuição associativa em folha de pagamento, desde que expressamente autorizado por seus filiados. *(arts 43; 44)*

90 - Haverá prestação de contas por parte das entidades sindicais?

Sim. As entidades sindicais deverão organizar seus lançamentos contábeis de forma a permitir o acompanhamento das transações, débitos e créditos, composição do patrimônio e recolhimento e repasse de contribuições. Essas e outras informações deverão ficar disponíveis à livre consulta de qualquer representado pelo prazo de cinco anos. *(arts 56; 57)*

91 - O imposto sindical e as contribuições confederativa e assistencial serão extintos?

Sim. As atuais contribuições confederativa e assistencial serão extintas a partir da promulgação da nova lei. A contribuição sindical obrigatória, o chamado imposto sindical, será extinta gradualmente, de acordo com regras e prazos diferenciados para as entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores. *(arts 220; 221; 236)*

FIM DO IMPOSTO SINDICAL

92 - Qual será a regra de extinção do imposto sindical de trabalhadores?

Será extinto no período de três anos, da seguinte forma:

- › 75% de um dia de trabalho no primeiro ano;
- › 55% de um dia de trabalho no segundo ano;
- › 35% de um dia de trabalho no terceiro ano. *(art. 220)*

93 - Qual será a regra de extinção do imposto sindical de empregadores?

Será extinto no período de cinco anos. Nos dois primeiros anos, o imposto sindical continuará a ser recolhido integralmente, conforme as tabelas de arrecadação. A partir daí, haverá a redução gradual para 75% no terceiro ano, 55% no quarto ano e 35% no quinto. (art. 221)

94 - Como ficarão os percentuais de repasse da contribuição sindical durante o período de transição?

Durante a transição, serão mantidos os atuais percentuais de repasse:

- › 5% para as confederações;
- › 15% para as federações;
- › 60% para os sindicatos;
- › 20% para a "Conta Especial Emprego e Salário".

Caberá ao sindicato indicar para quem deverá ser feito os repasses correspondentes a confederação e a federação. (arts 220, §1º e 2º; 221, § 2º e 3º)

95 - Por que há prazos distintos para a extinção do imposto sindical?

Os trabalhadores terão menos tempo de transição, mas também poderão recolher a contribuição de negociação coletiva a partir da promulgação da nova lei, desde que comprovem sua representatividade perante o MTE. Já os empregadores preferiram manter o recolhimento integral do imposto por dois anos e reduzi-lo gradualmente nos três anos seguintes, mas, quando optarem pela cobrança da contribuição de negociação coletiva, terão de abrir mão imediatamente do imposto sindical. (arts 215; 221)

CONTRIBUIÇÃO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

96 - O que é a contribuição de negociação coletiva?

Essa contribuição vai substituir o imposto sindical e as contribuições confederativa e assistencial. Ela poderá ser cobrada tanto pelas entidades sindicais de trabalhadores como de empregadores. A contribuição de negociação coletiva terá periodicidade anual, estará vinculada à participação comprovada da entidade sindical em negociação coletiva e será devida por todo aquele que for abrangido por ela, filiado ou não a entidade sindical. (art. 45)

97 - Como será definido o valor da contribuição de negociação coletiva?

Os valores efetivos da contribuição deverão ser apreciados e aprovados em assembléia geral, aberta à participação de todos os interessados, filiados ou não a entidade sindical. A nova lei estabelecerá os limites e os procedimentos para o recolhimento da



contribuição de negociação coletiva tanto de trabalhadores como de empregadores. (arts 45, § 1º; caput do 48; 51; 52; 53)

98 - Como será o recolhimento da contribuição de negociação coletiva?

O recolhimento será realizado mediante a apresentação ao empregador de documento assinado pelas entidades negociadoras, informando a celebração do contrato coletivo ou a frustração da negociação coletiva, acompanhada das atas das assembleias que fixaram os valores ou percentuais das contribuições. Após a promulgação da lei, o CNRT deverá detalhar esses procedimentos, para a aprovação do Ministro do Trabalho e Emprego. (arts 47; 45, § 3º; 133, inciso III)

99 - Qual será o procedimento de repasse da contribuição de negociação coletiva?

O documento mencionado acima deverá especificar as entidades sindicais para as quais serão feitos os repasses correspondentes a sua participação na contribuição de negociação coletiva, de acordo com os percentuais relativos a cada nível de organização de trabalhadores e de empregadores. Após a promulgação da lei, o CNRT deverá detalhar esses procedimentos, para aprovação do Ministro do Trabalho e Emprego. (arts 46; 47; 133, inciso III)

100 - Haverá algum critério de rateio da contribuição para cada nível de organização?

Sim. Esses critérios serão diferentes para as entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores. O objetivo básico é garantir o custeio de todo o sistema sindical, por meio do rateio dos percentuais correspondentes a cada nível de organização. Caberá, no entanto, às entidades diretamente envolvidas na negociação coletiva indicar as entidades para quem deverão ser distribuídos os percentuais relativos aos demais níveis de representação de sua estrutura organizativa. (arts 46; 50; 55)

101 - E quando houver mais de uma entidade sindical na negociação coletiva?

Nesse caso, os valores correspondentes à contribuição serão distribuídos de maneira proporcional ao índice de sindicalização de cada uma delas. Nas negociações coletivas de âmbito municipal, intermunicipal, estadual, interestadual ou nacional, os valores correspondentes à contribuição de negociação coletiva serão distribuídos de maneira proporcional à representatividade das entidades dentro da estrutura organizativa a que pertencem. (arts 46, § 1º e 2º)

102 - E quando uma entidade não estiver filiada ou vinculada a qualquer outra ou apenas a uma federação, confederação ou central sindical?

Nesse caso, os percentuais de rateio correspondentes aos demais níveis de organização serão repassados para o Fundo Solidário de Promoção Sindical (FSPS).

Os recursos provenientes das contribuições de trabalhadores e das contribuições de empregadores migrarão para contas separadas, que serão geridas pelas respectivas Câmaras Bipartites do CNRT. (arts 50, § único; 55, § único; 132)

103 - Haverá o direito de oposição à cobrança da contribuição de negociação coletiva?

Não. Trabalhadores e empregadores, filiados ou não a sua respectiva entidade sindical, terão direito de participar de assembleia geral que definirá a contribuição de negociação coletiva. Mas, uma vez cumpridos os procedimentos estabelecidos em lei, todos aqueles abrangidos pela negociação estarão sujeitos ao recolhimento da contribuição de negociação coletiva. (art. 45, § 1º e 2º)

104 - E se houver atraso ou não-recolhimento da contribuição de negociação coletiva?

O repasse deverá ser efetuado até o 10º dia após o desconto, tanto da contribuição de trabalhadores como da contribuição de empregadores. O atraso implicará multa de 10% sobre o montante retido, acrescidos de juros de mora, sem prejuízo de outras penalidades judiciais, em especial as relativas à apropriação indébita. O não-reconhecimento caracterizará conduta anti-sindical e sujeitará o infrator a multas estabelecidas em lei. (arts 49, § único; 52, §2º)

CONTRIBUIÇÃO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES

105 - Como será calculada a contribuição de negociação coletiva dos trabalhadores?

Ela deverá corresponder a, no máximo, 1% do valor da remuneração do trabalhador recebida no ano anterior e será paga em, no mínimo, três parcelas mensais, a partir do mês de abril, independentemente do número de contratos coletivos celebrados nos diversos âmbitos de negociação da entidade sindical. (caput do art. 48)

106 - Qual será a base de cálculo e como será processado?

A base de cálculo da contribuição corresponderá ao "Total dos Rendimentos" indicado no "Comprovante de Rendimentos Pagos e de Retenção de Imposto de Renda na Fonte", deduzidas as quantias correspondentes ao Imposto de Renda Retido na Fonte e às contribuições previdenciárias oficial e privada. (art. 48, § 1º e 3º)

107 - Como será o recolhimento em caso de dispensa do trabalhador?

Quando um trabalhador for dispensado pela empresa antes do período correspondente ao recolhimento da contribuição de negociação coletiva, ela será recolhida no momento da rescisão de seu contrato de trabalho, devendo ser calculada de maneira proporcional ao número de meses trabalhados. (art. 48, § 2º)



108 - Essa base de cálculo não vai elevar o valor das contribuições sindicais?

Não. Hoje os trabalhadores contribuem em média com 20 a 25% de um salário mensal por ano, se forem somados o imposto sindical e as contribuições confederativa e assistencial. Pela nova lei, haverá teto para a contribuição de negociação coletiva, que não poderá ultrapassar 13% da remuneração líquida de um salário mensal no ano. Além disso, a cobrança será parcelada, e os percentuais efetivos serão definidos em assembléia geral, aberta à participação de todos os trabalhadores, filiados ou não à entidade sindical. (*caput do art. 48; art. 45, § 1º*)

109 - Como será o rateio da contribuição para cada nível de organização sindical?

O rateio para os demais integrantes da estrutura organizativa da entidade sindical que participou da negociação coletiva obedecerá aos seguintes percentuais:

- > 10% as centrais sindicais;
- > 5% as confederações;
- > 10% as federações;
- > 70% a sindicatos;
- > 5% ao Fundo Solidário de Promoção Sindical. (*art. 50*)

110 - É verdade que as entidades de cúpula vão centralizar essa contribuição?

Não. É prerrogativa exclusiva do sindicato a cobrança da contribuição de negociação coletiva, o que impede tanto as centrais sindicais como as confederações e federações de trabalhadores de procederem ao recolhimento da contribuição independentemente dos sindicatos. (*art. 49*)

CONTRIBUIÇÃO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DOS EMPREGADORES

111 - Como será calculada a contribuição das entidades sindicais de empregadores?

O valor da contribuição não poderá ultrapassar 0,8% do valor do capital social da empresa ou unidade econômica registrada na respectiva junta comercial ou órgão equivalente. Para o setor rural, será considerado o valor da terra nua tributável declarada no Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural (ITR). (*caput do art. 52*)

112 - Como será feito o cálculo da contribuição de negociação coletiva?

O valor mínimo da contribuição por setor econômico será equivalente a R\$ 100,00, revisto anualmente pela média de reajustes salariais do setor, concedidos no ano anterior. Mas o valor da contribuição não poderá ultrapassar o equivalente a 800 vezes o valor mínimo. E caberá a cada confederação o cálculo da média de reajustes

salariais de seu respectivo setor econômico, assim como propor a tabela de contribuição às entidades a ela filiadas. *(arts 53; 54)*

113 - Quem deverá recolher e quem estará isento da contribuição?

A contribuição será paga por todas as empresas ou unidades econômicas independentemente do porte e do número de trabalhadores. Estão isentas apenas aquelas que não tiveram empregados no ano anterior à definição da contribuição, conforme a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). *(art. 51)*

114 - Como será o rateio da contribuição para cada nível de organização sindical?

O rateio para os demais integrantes da estrutura organizativa da entidade sindical que participou da negociação coletiva obedecerá aos seguintes percentuais:

- › 10% as confederações;
- › 20% as federações;
- › 65% a sindicatos;
- › 5% ao Fundo Solidário de Promoção Sindical. *(caput do art. 55)*

FUNDO SOLIDÁRIO DE PROMOÇÃO SINDICAL - FSPS

115 - O que será o Fundo Solidário de Promoção Sindical?

O FSPS deverá ser estruturado como fundo público, basicamente com recursos provenientes da contribuição de negociação coletiva, destinados ao financiamento de programas, estudos, pesquisas e ações voltadas à promoção das relações de trabalho e do diálogo social, bem como ao custeio das atividades do Conselho Nacional de Relações do Trabalho (CNRT). *(art. 131)*

116 - Como serão constituídos os recursos desse Fundo?

Além dos recursos previamente definidos da contribuição de negociação coletiva de trabalhadores e de empregadores, correspondentes a 5% da arrecadação, o FSPS deverá incorporar os valores eventualmente não repassados por uma entidade sindical, correspondentes aos demais níveis de organização sindical. Também irá incorporar recursos provenientes de multas relativas à conduta anti-sindical. *(arts 50; 55; 132; 176; caput do art. 181)*

117 - Quem poderá utilizar os recursos do FSPS?

Qualquer entidade sindical poderá pleitear os recursos do fundo, desde que cumpra os critérios de representatividade estabelecidos em lei e obtenha a personalidade sindical perante o MTE. Os critérios de utilização dos recursos deverão ser propostos



pelo CNRT e submetidos à aprovação do Ministro do Trabalho e Emprego. (arts 133, inciso XIII; 47; 136)

118 - Quem vai administrar os recursos do FSPS?

Os recursos do Fundo serão administrados pelas respectivas Câmaras Bipartites de trabalhadores e de empregadores, por meio de duas contas separadas. As diretrizes de gestão do Fundo serão propostas pelas Câmaras Bipartites, para posterior análise da Câmara Tripartite e encaminhamento ao Ministro do Trabalho e Emprego. (arts 132; 133, incisos XIII a XVII; 136, inciso II a VIII)

119 - O Governo terá alguma participação nos recursos do FSPS?

Não. O percentual de recursos que hoje é destinado à Conta Especial Emprego e Salário, que têm sido incorporados pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), serão reduzidos gradativamente até a sua extinção. (arts 221, § 2º; 50; 55; 237)



VI. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO TRABALHO



PRINCÍPIOS GERAIS

120 - Quais serão os princípios da negociação coletiva?

A negociação coletiva será valorizada como o principal meio de solução de conflitos de trabalho. Figuram na nova lei a obrigatoriedade da negociação coletiva em todos os níveis e âmbitos de representação; o respeito ao princípio da boa-fé na condução da negociação coletiva; o compromisso de divulgar e não cercear o processo de negociação coletiva; e o acesso às informações consideradas pelas partes como necessárias à negociação coletiva. *(arts 93; 99; 95; 102)*

121 - O que significa dizer que a negociação coletiva será obrigatória?

Todas as entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores terão o dever de participar das negociações coletivas em seus respectivos níveis e âmbitos de representação. As partes não poderão se recusar a negociar, mas não terão a obrigação prévia de sempre celebrar contrato coletivo de trabalho. *(art. 102)*

122 - E se houver recusa a negociação coletiva?

Se houver recusa devidamente comprovada a negociação coletiva por parte de qualquer entidade sindical, de trabalhadores ou de empregadores, a titularidade da negociação será conferida a outra entidade sindical do mesmo setor ou ramo de atividade. A recusa reiterada a negociação será caracterizada como conduta anti-sindical e poderá levar a perda da personalidade sindical. *(art. 103)*

123 - O que se entende por boa-fé e o que acontecerá quando ela for violada?

Na nova legislação a boa-fé é caracterizada como o dever de participar da negociação coletiva quando houver a solicitação de uma das partes; de formular e responder a propostas e contrapropostas; de prestar informações necessárias à negociação e de preservar o seu sigilo; e de obter a prévia autorização da assembléia para propor a negociação coletiva. A violação de qualquer um desses princípios também configurará ato anti-sindical. *(art. 99)*

124 - Como será a transição para o novo modelo de negociação coletiva?

A partir da promulgação da nova lei e do vencimento dos contratos coletivos em vigor, as entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores poderão instalar mesas-de-negociação em seus respectivos níveis e âmbitos de representação, com base nos novos procedimentos de negociação coletiva. *(art. 231)*

NÍVEIS E PROCEDIMENTOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

125 - Quais serão os níveis de abrangência da negociação coletiva?

Haverá a possibilidade de negociação coletiva por setor econômico ou ramo de atividade econômica, consideradas as peculiaridades de cada um deles. Poderão ocorrer negociações em todos os níveis e âmbitos de representação, com abrangência nacional, interestadual, estadual, intermunicipal, municipal, por grupo de empresa ou por empresa. Cada entidade sindical negociará no seu respectivo nível e âmbito de representação. (arts 96, inciso IV; 97; 98)

126 - Como será a articulação entre os diferentes níveis de negociação coletiva?

Quando houver negociação de nível superior, deverão ser indicadas as cláusulas que não poderão ser alteradas pelos contratos coletivos de nível inferior, definindo assim patamar mínimo. O sindicato que não requerer sua exclusão de contrato de nível superior até o momento de sua assinatura estará automaticamente vinculado a esse contrato. (art. 100, § 2º ao 4º)

127 - Isso não permitirá que o negociado prevaleça sobre o legislado?

Não. Em qualquer negociação sempre estarão ressalvados os direitos estabelecidos em lei como inegociáveis. Além disso, há jurisprudência consolidada que prevê a vigência da norma mais favorável em caso de conflito entre cláusulas de contratos coletivos, entre cláusulas de contratos coletivos e disposições legais, ou entre cláusulas de contratos coletivos e de contrato individual do trabalho. (arts 94 e 3º)

128 - Como será a negociação coletiva quando existir mais de uma entidade sindical no mesmo âmbito de representação?

A entidade sindical que tomar a iniciativa deverá comunicar às demais, para que elas possam participar do processo de negociação coletiva. A mesa-de-negociação deverá ser única e composta proporcionalmente à representatividade de cada entidade. Também deverão ser definidos, de comum acordo, a pauta de negociação e os procedimentos de consulta aos representados. (art. 101)

129 - E se não houver acordo entre todos os participantes da mesa-de-negociação?

Nesse caso, o acordo poderá ser firmado apenas pelas entidades sindicais que optarem por isso, e valerá para todos os representados na negociação coletiva, uma vez realizados os procedimentos de consulta previamente estabelecidos. (caput do art. 100; art. 101, § 4º)



130 - Qual será o prazo de vigência dos contratos coletivos?

Os contratos coletivos poderão ter até três anos de vigência, salvo acordo em sentido contrário entre as partes diretamente envolvidas na negociação coletiva. *(caput do art. 105)*

131 - A data-base vai acabar?

Atualmente a data-base corresponde a um único momento em que ocorre a negociação coletiva. A partir de agora, trabalhadores e empregadores poderão definir, de comum acordo, diferentes prazos para a renovação de diferentes cláusulas contratuais, sem prejuízo de uma data de referência para a renovação global do contrato coletivo de trabalho. *(arts 105, § 1º; 193, inciso IV)*

132 - Está prevista alguma regra de prorrogação do contrato coletivo?

Na hipótese de vencimento de um contrato coletivo sem que haja a sua renovação, ele será automaticamente prorrogado por 90 dias. Esse prazo poderá ser ampliado, desde que de comum acordo. Vencida a prorrogação e não havendo renovação, as partes poderão recorrer a arbitragem pública ou privada. *(art. 105)*

PAPEL DAS CENTRAIS, CONFEDERAÇÕES E FEDERAÇÕES NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

133 - É verdade que as centrais sindicais poderão substituir os sindicatos na negociação coletiva?

As centrais sindicais não poderão instaurar diretamente processo de negociação nem celebrar contrato coletivo. Elas irão atuar como entidades de representação do conjunto dos trabalhadores. Seu papel fundamental será articular a representação de interesses dos setores e ramos de atividade, cabendo as suas estruturas organizativas - confederações, federações e sindicatos - a tarefa efetiva de negociar em seus respectivos níveis e âmbitos de representação. *(art. 97, § único)*

134 - As centrais poderão realizar acordos nacionais?

Elas poderão firmar acordos de caráter político-institucional. Como acontece em outros países, as centrais tratarão de questões que dizem respeito, sobretudo, a interesses do conjunto dos trabalhadores. Poderão, por exemplo, firmar acordos com diferentes esferas de governo para a implementação de políticas públicas de emprego, de qualificação profissional e de recuperação do salário-mínimo, ou ainda participar de processos tripartites de concertação social. *(art. 93)*

135 - As confederações e federações poderão celebrar contratos coletivos?

Sim. Ao contrário do que acontece hoje (as confederações e federações só negociam em caso de inexistência ou recusa do sindicato em negociar), a partir da nova lei tanto as confederações como as federações poderão negociar em seus respectivos níveis e âmbitos de representação, sem prejuízo das prerrogativas de negociação coletiva dos sindicatos e sujeitas às deliberações de suas bases. *(art. 97, § único)*

136 - As confederações e federações poderão assinar contratos coletivos sem a autorização dos sindicatos?

Não. Tanto a instalação do processo de negociação como a assinatura de um contrato coletivo por confederação e federação deverão ser aprovadas pela assembléia geral dos sindicatos a elas filiados. O sindicato que não concordar com a assinatura de um contrato coletivo de nível superior, poderá exercer seu direito de renúncia e negociar acordo em separado para o seu respectivo âmbito de representação. Nesse caso, os trabalhadores da base de representação desse sindicato não serão abrangidos pelo contrato coletivo de nível superior. *(art. 100)*

137 - A possibilidade de negociação coletiva por confederações e federações não enfraquecerá o poder dos sindicatos?

Não. A participação de federações e confederações em negociações coletivas deverá se limitar aos seus respectivos níveis e âmbitos de representação. Mesmo assim, caberá sempre à assembléia geral do sindicato decidir a pauta de negociação, o valor da contribuição de negociação coletiva e a assinatura do contrato coletivo de trabalho. Portanto, até as negociações realizadas em nível superior estarão sujeitas ao crivo dos sindicatos filiados ou vinculados a federações e a confederações. *(caput do art. 100)*



VII. CONSELHO NACIONAL DE RELAÇÕES DO TRABALHO



138 - O que será o Conselho Nacional de Relações de Trabalho (CNRT)?

O CNRT deverá ser criado no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego como conselho tripartite e paritário, com representação de trabalhadores, empregadores e Governo Federal, com o objetivo de avaliar e propor diretrizes de gestão pública na área de relações do trabalho. Ele terá Câmara Tripartite e duas Câmaras Bipartites, sendo uma delas composta por representantes do Governo e dos trabalhadores e a outra por representantes do Governo e dos empregadores. *(art. 120)*

139 - O CNRT não é uma reedição da comissão de enquadramento sindical?

Não. A composição e as atribuições do CNRT foram definidas de comum acordo por trabalhadores, Governo e empregadores e representam passo decisivo para democratizar a gestão pública na área de relações do trabalho. Ele funcionará como órgão de consulta tripartite, como prevê a Convenção nº 144 da OIT. *(art. 120)*

140 - Quais serão as principais tarefas do CNRT?

No primeiro momento, o CNRT deverá priorizar ações voltadas à implementação da reforma sindical, tais como a proposição de critérios de organização sindical por setor econômico e ramo de atividade; o detalhamento do processo de recolhimento da contribuição de negociação coletiva; e o estabelecimento de normas estatutárias mínimas para os sindicatos que optarem pela exclusividade de representação. *(art. 133)*

141- Quais serão as demais atribuições do CNRT?

O CNRT também terá competência para propor e analisar diretrizes de políticas, programas governamentais e projetos legislativos pertinentes à área de relações de trabalho. Além disso, caberá a ele propor e implementar os critérios de gestão e utilização dos recursos do FSPS e opinar sobre controvérsias relativas à concessão e à perda de personalidade sindical. *(art. 133)*

142 - Qual é a diferença entre a Câmara Tripartite e as Câmaras Bipartites?

A Câmara Tripartite será a instância máxima de decisão do CNRT. As Câmaras Bipartites tratarão, em separado, dos interesses das representações de trabalhadores e de empregadores, tais como opinar sobre as impugnações aos pedidos de reconhecimento de personalidade sindical; gerir os recursos e selecionar os programas a serem financiados pelo FSPS; analisar o desempenho das taxas de sindicalização, conforme os critérios de representatividade definidos em lei; e mediar eventuais conflitos de representação sindical. *(arts 126; 127)*

143 - Como será definida a representação de trabalhadores e de empregadores no CNRT?

Caberá aos trabalhadores, por meio das centrais sindicais, e aos empregadores, por meio das confederações, a condução do processo de escolha de seus respectivos representantes no CNRT, tanto na Câmara Tripartite como nas Câmaras Bipartites. Os mandatos terão caráter institucional, podendo as entidades sindicais substituir os seus representantes no CNRT. E o preenchimento das vagas dos representantes dos trabalhadores no CNRT, quando necessário, observará a proporcionalidade da representação das centrais sindicais. *(arts 123; 128)*

144 - Quais entidades poderão participar da escolha dos membros do CNRT?

Nos primeiros 12 meses, contados da instalação do CNRT, as representações de trabalhadores e de empregadores serão exercidas pelas entidades sindicais que participaram do Fórum Nacional do Trabalho. A partir daí, todas as centrais sindicais e confederações de empregadores que obtiverem o reconhecimento de sua personalidade sindical perante o MTE terão o direito de participar do processo de escolha de sua respectiva representação. *(arts 226; 229)*

145 - Qual será a composição da Câmara Tripartite e das Câmaras Bipartites?

Nos primeiros 12 meses, a Câmara Tripartite será composta por 18 membros, e as Câmaras Bipartites serão compostas por 12, cada uma delas indicada paritariamente por trabalhadores, empregadores e MTE. A partir daí, a composição da Câmara Tripartite será reduzida para 15 membros e a das Câmaras Bipartites para 10 membros, cada uma delas. Está prevista, também, a indicação de suplentes, e os membros das Câmaras Tripartites não poderão participar das Câmaras Bipartites. *(arts 226; 227; 126; 127)*

146 - Qual será o período de mandato dos membros do CNRT?

Os representantes dos trabalhadores e dos empregadores terão mandato de três anos, permitida uma recondução. A cada três anos, deverá haver a renovação de, pelo menos, 1/3 dos representantes dos trabalhadores e dos empregadores. *(art. 123)*

147 - Por que não há prazo de mandato para os representantes do Governo?

No caso do Governo, o Fórum Nacional do Trabalho entendeu que não caberia a definição de prazos, pois o processo político-eleitoral já é o meio natural de renovação da representação do Governo em conselhos públicos.



148 - O CNRT não irá conferir amplos poderes ao Ministro do Trabalho e Emprego?
Não. O CNRT não só irá possibilitar o diálogo permanente entre trabalhadores, Governo e empregadores sobre vasta gama de temas pertinentes às relações do trabalho como qualquer decisão do Ministro, relativa a matéria de competência do CNRT, deverá ser devidamente fundamentada. *(art. 124)*



VIII. SOLUÇÃO DE CONFLITOS DO TRABALHO



PRINCÍPIOS GERAIS

149 - Quais serão os novos princípios de solução de conflitos do trabalho?

A nova legislação prevê meios para solucionar os conflitos trabalhistas com rapidez e segurança jurídica, sem prejuízo do acesso ao Poder Judiciário. O princípio básico é o estímulo à adoção de mecanismos voluntários de composição de conflitos, como a conciliação, a mediação e a arbitragem, sobretudo para resolver conflitos de natureza econômica. Os conflitos de natureza jurídica, individuais ou coletivos, continuarão a ser resolvidos pelo Poder Judiciário. *(arts 188; 195; 201)*

150 - A Justiça do Trabalho vai acabar?

Não. A Justiça do Trabalho continuará a julgar os conflitos de natureza jurídica, ou seja, aqueles relacionados à interpretação de lei ou de norma jurídica. A Justiça do Trabalho também terá sua competência ampliada para resolver conflitos de representação sindical, para o julgamento de práticas anti-sindicais e para atuar como árbitro público na solução de conflitos coletivos de interesses. Essas mudanças representam uma revalorização da Justiça do Trabalho e deverão levar à redução do número de reclamações trabalhistas. *(arts 188; 137 a 140; 192)*

151 - Como fica o poder normativo da Justiça do Trabalho?

A reforma do judiciário já estabeleceu que apenas será possível ajuizar dissídio coletivo de comum acordo entre as partes, ou seja, nem trabalhadores nem empregadores poderão mais provocar unilateralmente a Justiça do Trabalho. Também está previsto que em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito. *(caput do art. 188; arts 193; 178, § único)*

REGRAS DE ARBITRAGEM

152- Quais serão as possibilidades de recurso à arbitragem?

Quando a negociação coletiva fracassar, as partes envolvidas no conflito poderão, desde que de comum acordo, recorrer a árbitro ou a tribunal arbitral devidamente registrados no MTE, ou a procedimento de jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho. *(caput do art. 188; art. 201)*

153 - Quais serão as regras gerais de arbitragem?

Para recorrer à arbitragem privada, as partes poderão estabelecer, no contrato coletivo de trabalho, cláusula compromissória, ou firmar, após a ocorrência do litígio, o

compromisso arbitral. Por meio desses instrumentos, serão estabelecidas as cláusulas, os procedimentos e as condições de solução do conflito. Em qualquer hipótese, a atuação do árbitro e suas decisões deverão se limitar aos termos estabelecidos pelas partes. A sentença arbitral será definitiva, não cabendo recursos nem homologações, ressalvados os casos de nulidade previstos na lei, tais como erro, dolo ou má-fé. (arts 195; 196; 206 a 212; 201)

154 - Como funcionará a arbitragem pública?

A arbitragem pública, ou solução jurisdicional voluntária, será prerrogativa exclusiva dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que atuarão em suas respectivas áreas de competência. Assim como está previsto na arbitragem privada, não haverá previsão de recurso à instância superior da sentença proferida pelo árbitro público. (arts 188; 192)

155 - Como funcionará a arbitragem privada?

A arbitragem privada é disciplinada pela Lei nº 9.307/96. O MTE vai constituir cadastro para registrar e acompanhar a atividade de árbitros e tribunais de arbitragem. A difusão da arbitragem privada no Brasil, no entanto, dependerá de mudança cultural e da credibilidade que os árbitros forem capazes de conquistar perante trabalhadores e empregadores.

156 - Como ficam as práticas de mediação de conflitos?

A nova legislação não prevê mudanças na prática de mediação, individual ou coletiva, que hoje pode ser realizada por mediadores privados registrados no MTE, pela Secretaria de Relações do Trabalho ou pelas Seções ou Setores de Relações do Trabalho das Delegacias Regionais do Trabalho.

157 - E como fica a conciliação de conflitos individuais?

A conciliação de conflitos individuais de interesses, hoje exercida pelas Comissões de Conciliação Prévia, passará a ser realizada no âmbito das representações de trabalhadores nos locais de trabalho. (art. 89)

DIREITO DE GREVE

158 - Quais serão as principais mudanças no direito de greve?

Não caberá mais julgamento de mérito ou de objeto da greve. A ocorrência de ilícitos e crimes durante a sua realização será apurada de acordo com a legislação trabalhista, civil ou penal. A greve deverá ser comunicada aos empregadores com 72



horas de antecedência, exceto em caso de atraso de salário e descumprimento de contrato coletivo. Também será possível solucionar a greve e definir as condições de retorno ao trabalho pela mediação, conciliação e arbitragem. Atos do empregador que tenham por objetivo prejudicar o exercício do direito de greve poderão ser caracterizados como conduta anti-sindical. (arts 106; 107; 112; 109; 119; 116; 179, § único)

159 - Quais serão as regras para a greve nos serviços e atividades essenciais?

Além da obrigatoriedade de comunicação ao empregador com 72 horas de antecedência, a entidade sindical de trabalhadores deverá comunicar à população o início da paralisação com 48 horas de antecedência. No mesmo período, o empregador deverá informar à população os serviços mínimos que serão mantidos durante a greve. (arts 109; 117)

160 - Como ficam as greves na Administração Pública?

O direito de greve dos servidores públicos deverá ser objeto de regulamentação específica, como já prevê a Constituição Federal de 1988. Esse é um dos temas que será discutido na Câmara Setorial do Serviço Público, da qual participam 10 representantes de servidores de diferentes esferas de governo e do poder público.

161 - A greve poderá ser julgada pela Justiça?

Caberá aos trabalhadores decidir quanto ao exercício do direito de greve, e a Justiça não poderá mais se manifestar sobre a oportunidade e o motivo da paralisação. Ela só poderá determinar o retorno dos trabalhadores à atividade quando não forem garantidos os serviços mínimos destinados ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade ou destinados a evitar danos a pessoas ou prejuízo irreparável ao patrimônio dos empregados ou de terceiros. (arts 106; 108; 112; 180)

SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL

162 - O que é a substituição processual?

A substituição processual é a autorização que a lei confere aos sindicatos para que possam reivindicar perante a Justiça o cumprimento de direitos previstos em lei ou contrato. Ela facilita o acesso à Justiça e torna mais ágeis as decisões dos tribunais, além de possibilitar a redução do grande número de processos individuais que emperra o Poder Judiciário, em particular a Justiça do Trabalho. (art. 141)

163 - Os sindicatos poderão atuar em nome de seus representados perante o Poder Judiciário?

Os sindicatos já podem atuar como substituto processual. O que acontece é que a falta de adaptação das garantias processuais à defesa coletiva de direitos individuais não possibilitou a aplicação mais intensa desse instituto legal. Pretende-se agora disciplinar a atuação em juízo dos sindicatos, para assegurar aos trabalhadores e aos empregadores o direito de acesso à Justiça, ao devido processo legal, à ampla defesa do empregador e à efetividade da decisão judicial. (art. 144)

164 - Quais serão as hipóteses possíveis de recurso à substituição processual?

A defesa coletiva dos direitos decorrentes das relações de trabalho poderá ser exercida quando se tratar de direitos coletivos, direitos individuais e direitos individuais homogêneos. A nova lei não prejudicará as hipóteses de defesa de direitos difusos previstas no processo comum. (art. 141)

165 - O que são direitos individuais homogêneos?

São direitos que têm origem comum. Decorrem do mesmo fato e, por isso, atingem inúmeras pessoas ao mesmo tempo. Por exemplo, trabalhadores que façam turnos ininterruptos de revezamento de oito horas, sem que haja acordo com o sindicato para a prorrogação da jornada de seis horas prevista. Nessa situação, o mesmo fato - jornada de oito horas em turnos de revezamento - produziu para todos os operários que trabalharam naquela situação o direito ao pagamento de duas horas extras diárias. Como as questões comuns prevalecem sobre as individuais, a entidade sindical não precisará identificar os trabalhadores que poderão ser beneficiados pela decisão da Justiça. A identificação será feita apenas no momento de fixar o valor do crédito, quando cada trabalhador terá apenas de provar que trabalhou na fábrica durante o período em que os turnos eram de oito horas. (art. 141, inciso II)

166 - O que são direitos difusos?

São aqueles que atingem pessoas que não podem ser determinadas, ligadas por uma circunstância de fato. São direitos que vão além dos interesses de uma pessoa individualmente considerada pela sua complexidade, e por isso só podem ser requeridos de forma coletiva, ordinariamente por meio do Ministério Público do Trabalho. Por exemplo, uma fábrica que polui o ar está lesando um direito difuso da coletividade, pois não há como se determinar quem respirou o ar poluído, e o direito ao ar não pode ser dividido entre os possíveis titulares, daí a necessidade de uma ação coletiva. (arts 141, § 1º; 144, § único)



167 - Com a substituição processual, o trabalhador só poderá reclamar na Justiça por meio de seu sindicato?

Embora a função da substituição processual seja facilitar o acesso à justiça, o direito reivindicado é do trabalhador, cabendo a ele deliberar sobre a melhor maneira de exercê-lo. Por isso, a iniciativa da entidade sindical não exclui a possibilidade de o trabalhador postular individualmente a proteção de seu direito. Cumpre a ele escolher entre o processo individual ou o coletivo, instaurado por iniciativa do sindicato. *(art. 155)*

CONDUTA ANTI-SINDICAL

168 - Como será caracterizada a conduta anti-sindical?

A nova legislação prevê uma série de situações em que se configura a conduta anti-sindical, seja na representação sindical, no processo de negociação coletiva, na solução de conflitos do trabalho, ou no exercício do direito de greve. Em resumo, qualquer ato que tenha por objetivo inviabilizar ou lesar a atividade sindical por parte de empregadores ou de trabalhadores será considerado conduta anti-sindical e sujeitará o infrator a penalidades. *(arts 173; 176)*

169 - Quais serão as principais situações que poderão configurar conduta anti-sindical por parte dos empregadores?

Deverá configurar conduta anti-sindical:

- › Subordinar a admissão ou preservação do emprego à filiação, não-filiação ou desligamento de entidade sindical;
- › Despedir ou discriminar o trabalhador em razão de sua filiação ou atuação em entidade sindical, participação em greve ou em representação no local de trabalho;
- › Conceder tratamento econômico de favorecimento com caráter discriminatório em virtude de filiação ou de atividade sindical;
- › Induzir o trabalhador a requerer sua exclusão de processo instaurado por entidade sindical em defesa de direito individual;
- › Constranger o trabalhador a comparecer ao trabalho para frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve;
- › Contratar, fora dos limites da lei, mão-de-obra com o objetivo de substituir trabalhadores em greve;
- › Violar o dever de boa-fé na negociação coletiva. *(art. 175)*

170 - Quais serão as principais situações que poderão configurar conduta anti-sindical por parte dos trabalhadores?

- › Interferir de qualquer maneira na organização sindical dos empregadores;
- › Induzir o empregador a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a entidade sindical;
- › Deflagrar greve sem prévia comunicação ao empregador ou a sua entidade sindical, salvo em greve motivada por atraso de pagamento ou descumprimento de acordo coletivo;
- › Violar o dever de boa-fé na negociação coletiva. *(art. 177)*

171 - Como se pretende coibir a conduta anti-sindical?

Havendo a comprovação de conduta anti-sindical, a Justiça do Trabalho, mediante provocação, poderá ordenar a interrupção imediata do comportamento ilegítimo e de seus efeitos, bem como aplicar ao infrator, conforme a gravidade do caso, a reincidência e a capacidade econômica da entidade, multa no valor de até 500 vezes o menor piso salarial do âmbito de representação da entidade sindical. O valor recolhido será destinado à conta da representação da parte reclamante no Fundo Solidário de Promoção Sindical (FSPS). *(art. 176)*



IX. REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LOCAIS DE TRABALHO



172 - O que se espera com a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho?

A representação dos trabalhadores por local de trabalho será fundamental ao novo modelo de relações de trabalho para dinamizar a atividade sindical, a negociação coletiva e a composição voluntária de conflitos a partir das empresas, onde de fato se desenrolam as relações individuais e coletivas entre empregados e empregados. *(art. 59)*

173 - Quais serão as suas principais atribuições?

Caberá à representação por local de trabalho promover o diálogo entre os empregados e a administração da empresa; encaminhar reivindicações específicas; acompanhar o cumprimento de leis trabalhistas e previdenciárias e dos contratos coletivos; mediar e conciliar conflitos individuais do trabalho; e atuar em negociações coletivas, desde que autorizada pelo sindicato do respectivo âmbito de representação. *(art. 62)*

174 - A representação no local de trabalho não vai concorrer com os sindicatos?

Não. Ela deverá atuar em colaboração com os sindicatos, que terão a prerrogativa de conduzir as eleições e instalar a representação no local de trabalho. Além disso, os representantes só poderão negociar diretamente com a empresa mediante comunicação prévia ao sindicato, com cinco dias de antecedência do início da negociação, ou por sua delegação expressa. O sindicato ainda poderá assumir a condução do processo de negociação coletiva até que não seja aprovada a proposta de acordo pela assembléia geral de trabalhadores. *(arts 61; 88)*

175 - Como será a instalação da representação no local de trabalho?

Ela será instalada por iniciativa do sindicato com personalidade sindical reconhecida perante o MTE, ou pela vontade expressa de pelo menos 20% dos trabalhadores com mais de seis meses na empresa. No caso da existência de mais de um sindicato no mesmo âmbito de representação, a representação no local de trabalho será definida de forma conjunta, sendo que a recusa de um deles em participar da instalação não poderá impedir a iniciativa dos interessados. *(art. 63)*

176 - E a eleição dos representantes nos locais de trabalho?

Poderão votar todos os trabalhadores com mais de seis meses na empresa, mas apenas poderão ser eleitos os trabalhadores com mais de 18 anos e com mais de 12 doze meses na empresa. Eles participarão das eleições por meio de chapas. A representação no local de trabalho será constituída de maneira proporcional aos votos obtidos pelas chapas concorrentes que alcançarem pelo menos 20% dos votos válidos. O mandato de seus membros terá três anos de duração, sendo permitida apenas uma recondução. *(arts 65 a 73)*

177 - Os representantes nos locais de trabalho terão alguma proteção legal?

Sim. Eles terão assegurados os direitos de reunião e de acesso à informação. Também estarão protegidos contra qualquer ato de discriminação no exercício de suas atividades; dispensa, desde o registro da candidatura e, se eleito, até o final do mandato, salvo se cometer falta grave; transferência unilateral por parte dos empregadores, exceto no caso de extinção do estabelecimento; liberdade de opinião, com a garantia da publicação e distribuição de material de interesse dos trabalhadores. Será considerada conduta anti-sindical qualquer ato contrário a esses princípios e ao direito de eleição, instalação, funcionamento e renovação da representação no local de trabalho. *(arts 80 a 84)*

178 - Como será implantada a representação dos trabalhadores no local de trabalho?

Está previsto período de transição de seis anos, no qual haverá aumento gradual do número de representantes por número de trabalhadores na empresa. Nos três anos após a promulgação da lei, essa representação será constituída na seguinte proporção:

- › De 100 a 200 trabalhadores, 1 representante;
- › De 201 a 300 trabalhadores, 2 representantes;
- › De 301 a 500 trabalhadores, 3 representantes;
- › De 501 a 800 trabalhadores, 4 representantes;
- › De 801 a 1.000 trabalhadores, 5 representantes.

Do quarto ao sexto ano, após a aprovação da lei, a representação dos trabalhadores será constituída na seguinte proporção:

- › De 50 a 100 trabalhadores, 1 representante;
- › De 101 a 200 trabalhadores, 2 representantes;
- › De 201 a 400 trabalhadores, 3 representantes;
- › De 401 a 600 trabalhadores, 4 representantes;
- › De 601 a 800 trabalhadores, 5 representantes;
- › De 801 a 1.000 trabalhadores, 6 representantes.

A partir daí, a representação dos trabalhadores poderá ser constituída nas empresas com 30 trabalhadores ou mais, na seguinte proporção:

- › De 30 a 80 trabalhadores, 1 representante;
- › De 81 a 150 trabalhadores, 2 representantes;
- › De 151 a 300 trabalhadores, 3 representantes;
- › De 301 a 500 trabalhadores, 4 representantes;
- › De 501 a 800 trabalhadores, 5 representantes;
- › De 801 a 1.000 trabalhadores, 6 representantes.

Nas empresas com mais de 1.000 trabalhadores, deverão ser acrescentados mais 2 representantes para cada 1.000 ou fração superior a 500 trabalhadores. Nas empresas com menos de 30 empregados, a representação por local de trabalho dependerá de negociação coletiva. Da mesma forma, os trabalhadores poderão ampliar o número de representantes previsto em lei por meio de negociação coletiva. *(arts 223; 224; 64)*

EQUIPE TÉCNICA DO FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO

Coordenador-Executivo: André de Oliveira Bucar

Chefe de Gabinete da SRT/MTE: Ana Paula Cerca

Assessoria Técnica: Ana Virgínia Moreira Gomes
Antônio Rodrigues de Freitas Junior
Denise Vital e Silva
Haroldo Fernandes Filho
Mauro de Azevedo Menezes
Raimundo Furtado Kappel
Ronaldo Machado Pereira
Salvador Franco de Lima Laurino
Henrique E. L. C. Neves

Secretaria de Apoio: Carolina de Siqueira
Victor Simões Anunciação Farias

Assessoria de Comunicação: FSB Comunicações

Jornalistas Responsáveis: Antônia Márcia Vale
Reg. Prof. 2511 DRT/DF
Fátima Gomes de Lima
Reg. Prof. 480 DRT/PB

Contato: (61) 317.6811 - imprensafnt.srt@mte.gov.br

Projeto Gráfico e Diagramação: Bruno Soares Bastos

Assessoria de Comunicação Social do MTE: Paulo Donizetti de Souza
Myrian Luiz Alves

Contato: (61) 317.6450 - acs@mte.gov.br

COORDENAÇÃO DO FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO

Presidente: Ricardo Berzoini

Ministro de Estado do Trabalho e Emprego

Coordenador-Geral: Osvaldo Martines Bargas

Secretário de Relações do Trabalho do MTE

Coordenador-Geral Adjunto: Marco Antonio de Oliveira

Secretário-Adjunto de Relações do Trabalho do MTE

Coordenador Técnico: José Francisco Siqueira Neto

Advogado e Consultor da OIT

Coordenadores Adjuntos: Paulo Cezar Bezerra de Lima

Chefe de Gabinete do MTE

Ruth Beatriz Vasconcelos Vilela

Secretária de Inspeção do Trabalho do MTE

Maria Abadia Alves

Chefe da Consultoria Jurídica do MTE

PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Luiz Inácio Lula da Silva

MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO

Ricardo Berzoini

CHEFE DE GABINETE

Paulo Cezar Bezerra de Lima

SECRETÁRIO EXECUTIVO

Alencar Rodrigues Ferreira Júnior

SECRETÁRIO DE RELAÇÕES DO TRABALHO

Oswaldo Martines Bargas

SECRETÁRIO ADJUNTO DE RELAÇÕES DO TRABALHO

Marco Antonio de Oliveira

COORDENADORA-GERAL DE RELAÇÕES DO TRABALHO

Isabele Jacob Morgado

COORDENADOR-GERAL DE REGISTRO SINDICAL

Nelson José dos Santos

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca. Seção de Processos Técnicos - MTE**

F745r Fórum Nacional do Trabalho (2004: Brasília). Reforma Sindical: perguntas e respostas. - Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria de Relações do Trabalho, 2004.

76 p.

Relaciona ao final equipe técnica e coordenação do Fórum Nacional do Trabalho.

1. Sindicato, Brasil. 2. Organização sindical, Brasil. 3. Negociação coletiva de trabalho, Brasil. 4. Conflito trabalhista, Brasil. I. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). II. Brasil. Secretaria de Relações do Trabalho (SRT). III. Título.

CDD 331.88