

Propostas para o fortalecimento das Entidades Sindicais

PROJETO, DIRETRIZES, DOCUMENTO, PROPOSTAS ...

ESSA É A **6ª VERSÃO** DO "DOCUMENTO" QUE TRATA DE UM PROJETO DE VALORIZAÇÃO E FORTALECIMENTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E ATUALIZAÇÃO DO SISTEMA SINDICAL BRASILEIRO

O FST AO TOMAR CONHECIMENTO DA **1ª VERSÃO** E DESSA **6ª VERSÃO** DE IMEDIATO CONVOCOU AS SUAS ENTIDADES E DIRETORIA PARA UM DEBATE DEMOCRÁTICO SOBRE O DOCUMENTO APRESENTADO.

OBJETIVOS DO PROJETO

- **Negociação coletiva valorizada e fortalecida** 
- **Direito de negociação coletiva para servidores públicos** 
- **Sindicatos representativos** 
- **Representação sindical ampliada** 
- **Agregação sindical incentivada** 
- **Autonomia sindical para a organização e o financiamento** 
- **Participação de todos no processo de transição **ATÉ QUANDO? 10 ANOS DA 1ª VERSÃO?**** 
- **Unidade fortalecida** 
- **Autonomia para regular e operar o sistema de relações do trabalho** 

1. SISTEMA SINDICAL (ABRANGENTE – URBANOS, RURAIS, SERVIDORES PÚBLICOS)

1.1. O Sindicato é a base do sistema de representação dos trabalhadores, urbanos, rurais e servidores públicos.



1.2. A estrutura do sistema sindical é composta por: Sindicato, Federação, Confederação e Central Sindical.

**AS CENTRAIS DEVEM FAZER PARTE DO SISTEMA CONFEDERATIVO?
DEVEM ESTAR NO TOPO DA PIRÂMIDE?**



1.3. A base sindical mínima é o município.



1.4. Manter e estimular a possibilidade da representação sindical regional, setorial, nacional e transnacional.



1.5. Liberdade de associação sindical (filiação).



VINCULAÇÃO DIFERENTE DE FILIAÇÃO

1.6. É vedada interferências e intervenção do poder público.



1. SISTEMA SINDICAL (ABRANGENTE – URBANOS, RURAIS, SERVIDORES PÚBLICOS)

1.7. As entidades sindicais adquirem a personalidade jurídica com o registro civil de pessoa jurídica.

E A PERSONALIDADE SINDICAL?



1.8. Personalidade jurídica e prerrogativas sindicais **VÁRIAS ENTIDADES COM CNPJ E APENAS UMA COM PRERROGATIVA SINDICAL – GARANTIA DA UNICIDADE?**

As entidades com personalidade jurídica adquirirão as prerrogativas sindicais de representação coletiva para a negociação coletiva ou representação institucional se atenderem aos requisitos mensurados de densidade sindical (representação e representatividade) e se seguirem as regras democráticas em seu estatuto. Essas regras serão definidas em lei e pela Câmara de Autorregulação Sindical dos Trabalhadores e do Conselho Nacional do Trabalho.

1.9. Categoria, ramo e setor de atividade

APERFEIÇOAR O CONCEITO DE CATEGORIA para incentivar a agregação voluntária dos trabalhadores por ramo ou setor de atividade econômica. **NA 1ª VERSÃO ERAM 20 RAMOS. VÁRIAS ENTIDADES DEIXARÃO DE EXISTIR? NOS COMENTÁRIOS FALA EM TRANSIÇÃO. 10 ANOS?**



1.10. Regras para impedir práticas antissindicais e dispensa de dirigentes sindicais.



1.11. Incentivo à agregação e desincentivo à fragmentação.



1. SISTEMA SINDICAL (ABRANGENTE – URBANOS, RURAIS, SERVIDORES PÚBLICOS)

1.12. Agregação por meio de:

- **Fusão:** duas ou mais entidades decidem criar uma nova entidade. 
- **Incorporação:** quando uma entidade é absorvida por outra que permanece e amplia sua base de representação. 
- **Consórcio:** figura jurídica para o compartilhamento de atribuições e/ou recursos, com prazo mínimo de existência, no qual as entidades consorciadas permanecem existindo. Um consórcio poderá ser renovado ou encerrado após o prazo de vigência. 

1.13. **Comandos em negociação coletiva:** articulação voluntária, com maior agregação e cobertura, para atuar em um âmbito de negociação. Articulação política formalizada, mas sem caráter de agregação formal. 

1.14. **Regras estatutárias democráticas para exercício das prerrogativas sindicais:** processos eleitorais democráticos; limite de duração de mandato (4 anos); transparência na prestação de contas. **PERÍODO DE TRANSIÇÃO. 10 ANOS?** 

1. SISTEMA SINDICAL (ABRANGENTE – URBANOS, RURAIS, SERVIDORES PÚBLICOS)

1.15. Densidade sindical

- Representação (amplitude da proteção sindical – cobertura coletiva) 
- Representatividade (sindicalização) 

1.16. A Densidade Sindical (100) será mensurada observando-se a base de representação da entidade, a cobertura coletiva efetiva e sua representatividade: 

- Representação (R_o) (80): relação entre o número de trabalhadores da base de representação da entidade sobre o total de trabalhadores protegidos por convenções ou acordos coletivos nos âmbitos de negociação. 
- Representatividade (R_e) (20): relação entre o total de sócios sobre o total de trabalhadores da base de representação da entidade. 

1. SISTEMA SINDICAL (ABRANGENTE – URBANOS, RURAIS, SERVIDORES PÚBLICOS)

1.17. A Densidade Sindical será mensurada a partir da declaração realizada pela entidade sindical aferida e será permanentemente fiscalizada pela Câmara de Autorregulação Sindical dos Trabalhadores: 

1..1.1. Haverá regras para as entidades realizarem periodicamente a declaração da representação e de representatividade.

1..1.2. Serão usadas a base de dados e-Social e outras fontes.

1..1.3. Haverá a verificação regular das declarações por fiscalização amostral aleatória (sorteio e verificação in loco).

1..1.4. Verificação a partir da identificação de discrepância nas informações.

1..1.5. Verificação a partir de denúncia.

1..1.6. Confirmada a existência de fraude, serão aplicadas penas legais e a **PERDA DA ATRIBUIÇÃO SINDICAL E DE REPRESENTAÇÃO**. 

1.18. Mensuração da densidade sindical considera somente os trabalhadores ativos, não considera aposentados. 

1.19. Mecanismos e procedimentos que estimulem solução dos conflitos sindicais diretamente ou por mediação e arbitragem voluntárias, a partir da Câmara de Autorregulação Sindical dos Trabalhadores. 

2. FINANCIAMENTO SINDICAL (ABRANGENTE – OBSERVANDO AS DIFERENÇAS PARA CASOS DE SERVIDORES, AGRICULTURA FAMILIAR, AUTÔNOMOS, PROFISSIONAIS LIBERAIS, PESCADORES, ENTRE OUTROS)

2.1. Contribuição dos sócios (mensalidade associativa): definida nos estatutos das entidades sindical.



2.2. Contribuição solidária de custeio (**negocial**), em valor ou percentual, definida em assembleia e devida por todos os abrangidos pelo instrumento coletivo (sócios e não sócios), observados os limites fixados pelo Conselho Nacional do Trabalho **DEVIDA ÀS ENTIDADES REPRESENTATIVAS**. Serão definidos os percentuais (%) de distribuição pela estrutura vertical – Sindicato, Federação, Confederação e Central Sindical. Será previsto o desconto em folha de pagamento.



2.3. Definir os critérios de financiamento para os sindicatos de trabalhadores da agricultura familiar, servidores públicos, profissionais liberais e autônomos, pescadores (entre outros) onde não há celebração de acordos coletivos ou convenções coletivas de trabalho.



3. SISTEMA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

3.1. Sistema fundamentado na conduta de boa-fé, na estabilidade do sistema de relações de trabalho e na segurança jurídica das normas pactuadas. A negociação coletiva será organizada como instrumento para produzir a solução de conflitos trabalhistas. 

3.2. Restabelecimento da prevalência da convenção coletiva sobre acordos por empresa e a regra da norma mais favorável, restabelecendo a pirâmide normativa 

3.3. Alteração dos arts. 611-A e 611-B da CLT. 

3.4. Inclusão de mecanismos de ultratividade e proibição de condutas antissindicais. 

3.5. Criação de incentivos para que as partes possam definir novos âmbitos de negociação mais agregadores e articulados com âmbitos locais. 

3.6. Será mantido o princípio erga omnes para os instrumentos de contratação coletiva. As Convenções e Acordos Coletivos terão eficácia e deverão ser cumpridos por todos os abrangidos no âmbito de negociação. Todo os trabalhadores serão beneficiados e todas as empresas deverão cumprir seus termos.  **VINCULAÇÃO DIFERENTE DE FILIAÇÃO**

3.7. Direito de negociação coletiva para servidores públicos em todas as esferas (Executivo, Legislativo e Judiciário) e âmbitos (municipal, estadual e federal). Regular em Lei. 

3. SISTEMA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

3.8. Obrigatoriedade da entidade sindical na negociação coletiva, sendo o sindicato a unidade de representação, podendo delegar poderes, autorizado por assembleia, para federação, confederação, **CENTRAL SINDICAL** ou comando celebrarem ACT ou CCT



3.9. Impossibilidade de recusa da negociação. Uma vez instada a negociar, a empresa, o sindicato patronal ou o ente público deve instaurar procedimento negocial, inclusive para tratar de âmbitos de negociação.

DISSÍDIO COLETIVO?



3.10. Mecanismos de solução de conflitos coletivos com mediação e arbitragem voluntárias, **melhor definindo o papel do MPT e da Justiça do Trabalho**, em especial quando caracterizada a conduta antissindical e ausência de boa-fé negocial da empresa ou sindicato patronal.



5. SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO – CONSELHO NACIONAL DE RELAÇÕES DE TRABALHO

5.1. Para materializar o princípio de autonomia das partes interessadas (trabalhadores e empresas/empregadores) em termos de organização sindical, para o desenvolvimento das práticas negociais e o tratamento dos conflitos, o projeto prevê a criação de um instrumento de autorregulação:

- **Conselho Nacional de Relações de Trabalho, constituído por:**
- **Conselho Tripartite de Relações de Trabalho (trabalhadores, empregadores e governo)**
- **Câmaras de Autorregulação Sindical dos Trabalhadores**
- **Câmaras de Autorregulação Sindical Empresarial**



5.2. O Conselho Nacional de Relações de Trabalho será vinculado ao MTE, com atribuições definidas, delegadas e autônomas para cada uma das Câmaras (sem interferência do Estado nas decisões, desde que seguida as normas legais e seu regimento). Cabe ao Estado verificar a observância das normas e dar solução aos conflitos e impasses se demandado ou conforme definido nas regras de funcionamento do Conselho.

5.3. A Câmara de Autorregulação dos Trabalhadores será composta por “n” representantes indicados pelas Centrais Sindicais, com rodízio de 1/3 a cada ano, com a possibilidade de uma recondução do(a) representante.

5. SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO – CONSELHO NACIONAL DE RELAÇÕES DE TRABALHO

5.4. A Presidência da Câmara será realizada em rodízio entre as Centrais Sindicais.

QUANTAS CENTRAIS? 3, 4, 6, 10?



5.5. A Câmara dos Trabalhadores terá um Conselho Sindical Setorial formado por “n” representantes, com mandato de 3 anos, em sistema de rodízio anual de 1/3, com sistema de escolha por credenciamento, **CRITÉRIOS DE HABILITAÇÃO (REPRESENTAÇÃO, REPRESENTATIVIDADE, OUTROS)**, garantida a representação de todos os setores. O objetivo é garantir a participação de entidades de base no sistema de autorregulação.



5.6. Câmara de Autorregulação Sindical dos Trabalhadores (idem para a Câmara das Empresas) em como atribuição:



- Aferir a representatividade.
- Estabelecer normas específicas, democráticas e transparentes para o sistema sindical.
- Regulamentar de forma complementar o custeio sindical.
- Criar instrumentos de solução de conflitos que envolvam disputas intersindicais.
- Implementar programas de valorização sindical e fortalecimento da negociação coletiva.

5. SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO – CONSELHO NACIONAL DE RELAÇÕES DE TRABALHO

5.7. Cabe ao Conselho Tripartite de Relações de Trabalho a regulação da negociação coletiva:

- **Incentivar a negociação coletiva e o seu uso de maneira ampliada.**
- **Estabelecer normas comuns, democráticas e transparentes, para o funcionamento do sistema de relações de trabalho e de negociação coletiva.**
- **Manter procedimentos para verificar e coibir práticas antissindicais.**
- **Analisar e deliberar sobre demandas de âmbitos de negociação.**
- **Manter instrumentos para depósito de acordos e convenções**
- **Disponibilizar informações e estatísticas sobre o sistema de relações sindicais e de negociação coletiva.**
- **Verificar a necessidade de ter instrumento para a solução de conflitos do sistema de relações do trabalho.**



MANIFESTAÇÕES DO MINISTRO LUIZ MARINHO



João Franzin

1 h · 🌐

CENTRAIS NO COMANDO SINDICAL.

Para Luiz Marinho, modelo sindical futuro deve ter três ou quatro Centrais, no máximo, na direção do movimento.

Custeio sindical

Luiz marinho foi taxativo em afirmar que o imposto sindical não volta, o que os sindicatos precisam ter é a consciência é do seu fortalecimento. "É preciso que a gente estabeleça a corresponsabilidade das entidades sindicais por meio do conselho sindical, onde tenha uma câmara que representa os trabalhadores e outra que representa os empresários e que modernize essa relação, criando condições de resolução de problemas sem que seja levado para o judiciário", esclareceu.



O SISTEMA CONFEDERATIVO QUE CONQUISTOU TODOS OS DIREITOS E GARANTIAS QUE A CLASSE TRABALHADORA TEM ATÉ HOJE.

- 1. 13º SALÁRIO;**
- 2. FÉRIAS;**
- 3. SALÁRIO-MÍNIMO;**
- 4. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO (DE 14 HORAS DIÁRIAS PARA 8 HORAS DIÁRIAS E 44 SEMANAL);**
- 5. FÉRIAS DE 30 DIAS;**
- 6. 1/3 DO SALÁRIO DE FÉRIAS;**
- 7. ESTABILIDADE PARA AS GESTANTES;**
- 8. SEGURO-DESEMPREGO;**
- 9. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO;**
- 10. APOSENTADORIAS E PENSÕES;**
- 11. ESTABILIDADE NO EMPREGO EM DETERMINADAS SITUAÇÕES;**
- 12. NORMAS SOBRE SEGURANÇA E SAÚDE;**
- 13. Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS);**
- 14. AVISO PRÉVIO.**

ALGUMAS CONSIDERAÇÕES IMPORTANTES

1. É NECESSÁRIO E MUITO IMPORTANTE FAZER O DEBATE NA BASE COM A PARTICIPAÇÃO DE FEDERAÇÕES E SINDICATOS;
2. APÓS A 1ª VERSÃO DO DOCUMENTO E O DEBATE DEMOCRÁTICO ENTRE AS ENTIDADES DO FST HOVE UMA GRANDE EVOLUÇÃO, MAS AINDA É NECESSÁRIO MUDANÇAS, ESPECIALMENTE, APÓS O DEBATE COM A BASE;
3. TEMOS QUE TER BEM CLARO QUAL SERÁ O PAPEL DO FST NESSE DEBATE;
4. O FST NÃO PARTICIPOU DA ELABORAÇÃO DESSA 6ª VERSÃO MAS DE UMA REUNIÃO QUE OCORREU NO DIA 1º DE MARÇO E MUITO DOS PONTOS POR NÓS LEVANTADOS FORAM OBSERVADOS.
5. EXISTEM ALGUNS PONTOS QUE DEVEM SER OBSERVADOS COM **GRANDE ATENÇÃO**, EXEMPLO: 1.7, 1.8, 1.9, 1.15 ATÉ 1.19, 3.8, 3.10 E 5 TODO ELE.

ALGUMAS CONSIDERAÇÕES IMPORTANTES

6. **MANUTENÇÃO DO ARTIGO 8º DA CF/88;**
7. **DEFESA DO SISTEMA CONFEDERATIVO;**
8. **DEFESA DA UNICIDADE;**
9. **DEFESA DE UMA FONTE DE CUSTEIO (CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL) DEVIDA POR TODA A CATEGORIA;**
10. **AUTONOMIA PLENA DAS NOSSAS ASSEMBLEIAS;**
11. **HOMOLOGAÇÕES NAS ENTIDADES SINDICAIS;**
12. **MELHOR DEFINIÇÃO DO QUE É O COMUM ACORDO EXIGIDO PELA EC Nº 45;**
13. **ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS ENQUANTO PERDURAREM AS NOVAS NEGOCIAÇÕES;**
14. **ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL PROPORCIONAL AO TAMANHO DA ENTIDADE;**
15. **DEFESA E APOIO AO DEBATE DEMOCRÁTICO EM TORNO DO PL Nº 5.552/2019, ELABORADO PELO FST E APRESENTADO PELO DEPUTADO FEDERAL LINCOLN**



(61) 99970.0595 | (61) 99970.9976 | (61) 98306.7573



escritoriocristianomeira.com.br



www.cristianomeira.com.br



Edifício Victória Office Tower, Salas 1332/1333,
SAUS Quadra 4, Lote 9/10, Bloco A, nº 30,
Brasília/DF, CEP - 70070-938



cristianomeira



CristianoMeiraADVOGADOS