

FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO

- REFORMA SINDICAL -

RELATÓRIO FINAL

Brasília, Março de 2004

ÍNDICE

APRESENTAÇÃO	04
CONSELHO NACIONAL DE RELAÇÕES DO TRABALHO	
I – Conselho Nacional de Relações do Trabalho – CNRT	06
I.1 – Atribuições do CNRT	06
I.2 – Câmaras Bipartites	07
I.3 – Atribuições da Câmara Bipartite	08
ORGANIZAÇÃO SINDICAL	
I – Premissas	10
II – Objetivos da Nova Legislação	10
III – Legislação Sindical	10
IV – Organização e Sustentação Financeira das Entidades de Trabalhadores	11
IV.1 – Exclusividade de Representação na Base	11
IV.2 – Estatuto das Entidades Sindicais	12
IV.3 – Concessão e Perda da Representação	12
IV.4 – Estrutura e Âmbito de Representação	13
IV.5 – Critérios de Representatividade para o Reconhecimento das Entidades Sindicais de Trabalhadores	14
IV.6 – Transição	17
IV.7 – Sustentação Financeira da Organização Sindical dos Trabalhadores	19
V – Organização e Sustentação Financeira das Entidades de Empregadores	21
V.1 – Exclusividade de Representação na Base	21
V.2 – Estatuto das Entidades Sindicais	22
V.3 – Concessão e Perda da Representação	23
V.4 – Estrutura e Âmbito de Representação	23
V.5 – Critérios de Representatividade para o Reconhecimento das Entidades Sindicais de Empregadores	24
V.6 – Transição	27
V.7 – Sustentação Financeira da Organização Sindical dos Empregadores	27
VI – Representação sindical no local de trabalho	30

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

I – Premissas	32
II – Princípios da Negociação Coletiva	32
III – Procedimentos da Negociação Coletiva	32
IV – Conteúdo da Negociação Coletiva	33
V – Atores da Negociação Coletiva	33
VI – Vigência dos Instrumentos Normativos da Negociação Coletiva	33
VII – Requisitos de Validade dos Instrumentos da Negociação Coletiva	33
VIII – Relacionamento entre os Níveis da Negociação Coletiva	34
IX – Negociação Coletiva no Serviço Público	34
X – Condições de Recusa à Negociação	34
XI – Definição de Práticas Anti-Sindicais	34
XII – Prevenção à Conduta Anti-Sindical	35

COMPOSIÇÃO DE CONFLITOS DE TRABALHO

I – Premissas	37
II – Solução de Conflitos	37
III – Direito de Greve	37
III.1. Definição	38
III.2. Pré-Aviso e Quorum Deliberativo	38
III.3. Direitos, Prerrogativas e Responsabilidades	38
III.4. Responsabilidade pelos Serviços Mínimos	38
III.5. Direito de Greve nos Serviços e Atividades Essenciais	39
III.6. Definição de Serviços e Atividades Essenciais	39
IV – Substituição Processual	40

APRESENTAÇÃO

O presente relatório traz as conclusões da primeira etapa do Fórum Nacional do Trabalho (FNT). Os resultados estão subdivididos em quatro partes: Conselho Nacional de Relações do Trabalho, Organização Sindical, Negociação Coletiva e Composição de Conflitos de Trabalho.

As discussões realizadas superaram todas as expectativas. O expressivo número de consensos obtidos durante os trabalhos dos Grupos Temáticos foi ampliado pela Comissão de Sistematização e ratificado pela Plenária do FNT, chegando-se ao entendimento sobre todos os itens da agenda proposta pela Coordenação do FNT.

O esforço empreendido indica a necessidade de uma extensa redefinição das normas sobre organização sindical, negociação coletiva e solução de conflitos de trabalho.

**CONSELHO NACIONAL
DE RELAÇÕES DO
TRABALHO**

I - Conselho Nacional de Relações do Trabalho

1. O Conselho Nacional de Relações do Trabalho terá caráter tripartite e paritário, devendo ser constituído da seguinte forma:
 - a) 5 (cinco) titulares e igual número de suplentes, representantes dos Trabalhadores, indicados pelas Centrais Sindicais;
 - b) 5 (cinco) titulares e igual número de suplentes, representantes dos Empregadores, indicados pelas Confederações;
 - c) 5 (cinco) representantes do Governo indicados pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.
2. A convocação dos suplentes será assegurada mediante a justificativa da ausência do respectivo titular.
3. O Conselho Nacional de Relações do Trabalho será instituído em até 30 (trinta) dias após a vigência da nova legislação sindical.
4. Durante os primeiros 12 (doze) meses após a sua instalação, o Conselho Nacional de Relações do Trabalho será constituído, em caráter provisório, por representantes indicados pelas Centrais Sindicais e pelas Confederações de empregadores que tiveram assento no Fórum Nacional do Trabalho, da seguinte forma:
 - a) 6 (seis) titulares e igual número de suplentes, representantes dos Trabalhadores indicados pelas Centrais Sindicais;
 - b) 6 (seis) titulares e igual número de suplentes, representantes dos Empregadores indicados pelas Confederações;
 - c) 6 (seis) representantes do Governo indicados pelo Ministério do Trabalho e Emprego.
5. A presidência do Conselho, durante este período, ficará a cargo do Ministro do Trabalho e Emprego ou, na sua ausência, do Secretário Executivo do MTE.
6. Após o período de transição descrito acima, a presidência do Conselho terá mandato definido e rotativo entre as bancadas. A primeira gestão ordinária será da bancada do governo, ficando a cargo do Ministro do Trabalho e Emprego ou, na sua ausência, do Secretário Executivo do MTE.
7. A participação de qualquer um dos membros das bancadas de trabalhadores e de empregadores será de, no máximo, 6 (seis) anos.
8. A cada 3 (três) anos deverá haver a renovação de pelo menos um terço das bancadas de trabalhadores e empregadores.
9. Os mandatos terão caráter institucional, podendo as entidades representadas no Conselho, de acordo com os seus critérios, substituir seus representantes.
10. A função de membro do Conselho Nacional de Relações do Trabalho não será remunerada, sendo considerada de relevante interesse público.

I.1. Atribuições do Conselho Nacional de Relações do Trabalho

1. Propor diretrizes de políticas públicas e avaliar programas e ações governamentais no âmbito das relações de trabalho.
2. Subsidiar a elaboração de pareceres sobre projetos legislativos, na área de relações de trabalho, em tramitação no Congresso Nacional.

3. Propor resoluções e instruções normativas sobre assuntos afetos à área de relações de trabalho.
4. Estabelecer critérios para a utilização dos recursos do Fundo Solidário de Promoção Sindical.
5. Propor critérios e dirimir dúvidas sobre enquadramento sindical para as representações de empregadores e de trabalhadores.
6. Examinar em segunda instância as contestações e indeferimentos de pedidos de Registro Sindical.
7. Definir, no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias após a vigência da nova legislação, os setores econômicos e os ramos de atividade econômica que poderão obter tratamento específico, tais como os setores rural, portuários, marítimo e público, considerando as peculiaridades relativas a organização sindical, a sustentação financeira, a representação no local de trabalho e a negociação coletiva.
8. Revisar, a cada 8 (oito) anos, os critérios de aferição da representação das entidades sindicais.
9. Propor, no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias após a vigência da nova legislação, para aprovação por ato do Poder Executivo:
 - a) as normas estatutárias a serem obedecidas pelos Sindicatos de trabalhadores e de empregadores que aderirem à exclusividade da representação;
 - b) as normas de funcionamento do Conselho Nacional de Relação do Trabalho;
 - c) o procedimento de cobrança e comprovação do repasse dos valores da contribuição de negociação coletiva.
10. Propor, no mesmo prazo do item anterior, a definição dos setores econômicos e dos ramos de atividade econômica para efeito de organização sindical e de negociação coletiva, e os critérios de enquadramento das organizações sindicais de trabalhadores e de empregadores por setor econômico e por ramo de atividade econômica.
 - a) O Conselho deverá observar a premissa de que deve haver compatibilidade entre os níveis da organização sindical de trabalhadores e de empregadores para efeito de negociação coletiva;
 - b) A definição dos setores econômicos e dos ramos de atividade econômica deverá ter como referência os critérios estabelecidos pela CNAE/IBGE, pela Pesquisa Sindical/IBGE e por outras fontes estatísticas oficiais;
 - c) Compreende-se por setor econômico o campo máximo de agregação de atividades econômicas afins e por ramo de atividade econômica as subdivisões correspondentes a cada um dos setores econômicos.

I.2. Câmaras Bipartites

1. No âmbito do Conselho Nacional de Relações do Trabalho, serão constituídas 2 (duas) Câmaras Bipartites, uma formada por 5 (cinco) titulares e igual número de suplentes, representantes dos trabalhadores, indicados pelas Centrais Sindicais e por 5 (cinco) representantes do Governo, indicados pelo Ministro do Trabalho e Emprego, e outra formada por 5 (cinco) titulares e igual número de suplentes, representantes dos empregadores indicados pelas Confederações e por 5 (cinco) representantes do Governo indicados pelo MTE.

2. Durante os primeiros 12 (doze) meses após a sua instalação, as Câmaras Bipartites do Conselho Nacional de Relações do Trabalho, em caráter provisório, serão constituídas da seguinte forma:
 - a) Câmara Bipartite Trabalhadores/Governo:
 - i) 6 (seis) titulares e igual número de suplentes, representantes dos Trabalhadores indicados pelas Centrais Sindicais que tiveram assento no Fórum Nacional do Trabalho;
 - ii) 6 (seis) representantes do Governo indicados pelo Ministro do Trabalho e Emprego.
 - b) Câmara Bipartite Empregadores/Governo:
 - i) 6 (seis) titulares e igual número de suplentes, representantes dos Empregadores indicados pelas Confederações que tiveram assento no Fórum Nacional do Trabalho;
 - ii) 6 (seis) representantes do Governo indicados pelo MTE.
3. O trabalho das Câmaras terá coordenação rotativa entre as bancadas. A primeira será exercida pela bancada do governo, a cargo do Secretário de Relações do Trabalho ou, na sua ausência, do Secretário-Adjunto de Relações do Trabalho.
4. A participação de qualquer um dos membros das bancadas de trabalhadores e de empregadores será de, no máximo, 6 (seis) anos.
5. É vedado aos membros do Conselho Nacional de Relações do Trabalho fazer parte das Câmaras Bipartites.
6. A cada 3 (três) anos deverá haver a renovação de pelo menos um terço dos representantes dos trabalhadores e dos empregadores.
7. A função de membro das Câmaras Bipartites não será remunerada, sendo considerada de relevante interesse público.

I.3. Atribuições da Câmara Bipartite

1. Examinar em primeira instância as contestações e indeferimentos de pedidos de registro sindical correspondentes às suas respectivas esferas de representação.
2. Administrar os recursos do Fundo Solidário de Promoção Sindical, em consonância com as normas estabelecidas pelo Conselho Nacional de Relações de Trabalho, correspondentes às suas respectivas esferas de representação.
3. Examinar, mediar e promover conciliações, bem como propor soluções para os conflitos de representação junto às organizações sindicais de trabalhadores e empregadores, respectivamente.

ORGANIZAÇÃO SINDICAL

I- Premissas

1. A promoção e a sustentação do diálogo social são instrumentos fundamentais para o futuro virtuoso das relações de trabalho no Brasil.
2. O diálogo social somente se fortalece mediante a consolidação de organizações sindicais fortes e representativas.
3. O sistema sindical deve ter como referência a representatividade comprovada ou derivada¹ das entidades, de acordo com critérios objetivamente estabelecidos.
4. As organizações sindicais de trabalhadores e de empregadores não precisam ser simétricas, mas devem guardar conformidade com os níveis e âmbitos de negociação coletiva.
5. As Centrais Sindicais devem ser reconhecidas, na estrutura sindical, mediante o estabelecimento e a aprovação de critérios de representatividade.
6. É atribuição das entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores celebrar instrumentos normativos de trabalho em seus respectivos níveis e âmbitos de representação.

II - Objetivos da Nova Legislação

1. Fortalecer a organização sindical em todos os seus níveis e âmbitos.
2. Fortalecer as Centrais Sindicais e as Confederações de Empregadores como entidades nacionais e órgãos de direção da estrutura sindical de trabalhadores e de empregadores, respectivamente.
3. Permitir que as Centrais Sindicais e as Confederações de Empregadores possam constituir suas estruturas organizativas.
4. Inibir a proliferação e a pluralidade sem ferir a liberdade sindical (com base em critérios de representatividade estabelecidos em lei).

III - Legislação Sindical

1. A lei deve garantir a personalidade sindical às entidades que integram, em seus diferentes níveis e âmbitos de representação, o sistema sindical de trabalhadores e de empregadores.
2. A lei deve estabelecer as prerrogativas e atribuições das entidades sindicais.
3. A lei deve estabelecer critérios objetivos para a aferição de representatividade, com base nos quais será conferida a personalidade sindical.
4. A lei deve consagrar a prevenção aos atos anti-sindicais. Será considerado ato anti-sindical qualquer forma de interferência por parte dos empregadores nas organizações sindicais de trabalhadores, bem como qualquer forma de interferência por parte dos trabalhadores nas organizações sindicais de empregadores.

¹ Compreende-se por representação comprovada aquela que se baseia diretamente nos critérios de representatividade estabelecidos em lei para cada nível de representação, e por representação derivada aquela que advém da iniciativa direta de uma entidade sindical de nível superior, que já tenha comprovado a sua representatividade e que decida criar ou acolher uma entidade sindical de nível inferior, preservados os critérios mínimos exigidos para o seu reconhecimento.

IV - Organização e Sustentação Financeira das Entidades Sindicais de Trabalhadores.

1. As organizações sindicais de trabalhadores serão constituídas com base em critérios de enquadramento por setor econômico e por ramo de atividade econômica, propostos pelo Conselho Nacional de Relações do Trabalho e aprovados por ato do Poder Executivo.
2. As entidades sindicais de trabalhadores serão constituídas como instituições de âmbito nacional (Central Sindical e Confederações por setor econômico), estadual (Federações por ramo de atividade econômica) e municipal (Sindicatos por ramo de atividade econômica).
3. Os critérios definidos no item anterior (Confederações, Federações e Sindicatos), correspondem à base mínima de representação, cabendo a cada Central Sindical definir a organização do seu sistema, podendo existir Federações nacionais e interestaduais, e Sindicatos nacionais, interestaduais, estaduais, intermunicipais e municipais por ramo de atividade econômica.
4. A criação de Federações Nacionais por ramo de atividade econômica é prerrogativa das Confederações reconhecidas e se constituirão como parte da estrutura organizativa dessas Confederações.

IV.1. Exclusividade de Representação na Base

1. O Sindicato com registro sindical anterior à nova legislação que obtiver o reconhecimento pelo critério de representatividade comprovada, poderá adquirir a exclusividade de representação sindical, desde que, em Assembléia representativa dos trabalhadores de sua base de representação, faça as alterações em seu estatuto aderindo às regras estatutárias previstas na nova legislação.
2. O Sindicato que optar pela exclusividade de representação não poderá obter o seu reconhecimento pelo critério de representatividade derivada.
3. O Sindicato com registro anterior à nova legislação que obtiver o seu reconhecimento pelo critério de representatividade comprovada e que não adotar as regras estatutárias previstas na lei não terá a prerrogativa da exclusividade de representação, podendo existir, portanto, mais de uma entidade representativa em sua base.
4. Em caso de constituição de uma nova base de representação, com a criação de um novo Sindicato com representatividade comprovada ou derivada, poderá existir mais de um Sindicato.
5. Em caso de fusão entre um Sindicato com exclusividade de representação e outro que tiver optado pela liberdade de organização, a Assembléia de trabalhadores da nova base definirá se será mantida ou não a prerrogativa da exclusividade, desde que não exista um terceiro Sindicato estabelecido nessa mesma base de representação.
6. A Câmara Bipartite do Conselho Nacional de Relações do Trabalho deverá propor, no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias após a sua instalação, as normas estatutárias para os Sindicatos que aderirem à exclusividade de representação, para a análise e aprovação por ato do Poder Executivo.
7. O Sindicato com registro sindical anterior à vigência da nova legislação terá 12 (doze) meses, após a aprovação das normas estatutárias pelo Conselho Nacional de Relações do Trabalho, para optar pela exclusividade de representação, que será mantida durante esse período.

8. O Sindicato que optar pela exclusividade de representação terá 36 (trinta e seis) meses, a partir da vigência da nova legislação, para comprovar a sua representatividade, que será igual ou superior a 20% de sindicalizados entre os trabalhadores empregados em sua base de representação. Este prazo poderá ser prorrogado por mais 24 (vinte e quatro) meses, a depender da análise de desempenho de seus índices de sindicalização pela Câmara Bipartite do Conselho Nacional de Relações do Trabalho. Ao término desse período, o não cumprimento dos critérios de representatividade resultará na perda da exclusividade de representação, podendo nessa base ser constituído mais de um Sindicato.
9. O Sindicato com exclusividade de representação que não cumprir os critérios de representatividade estabelecidos em lei poderá, também, perder as suas atribuições sindicais, caso não se vincule, por meio da representatividade derivada, a uma Central Sindical reconhecida.
10. A Secretaria de Relações do Trabalho – SRT do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE poderá, com base na análise dos critérios objetivos estabelecidos em lei e após consulta à Câmara Bipartite do Conselho Nacional de Relações do Trabalho, cancelar a prerrogativa da exclusividade de representação do Sindicato que descumprir as normas estatutárias ou não alcançar os critérios de representatividade.

IV.2. Estatuto das Entidades Sindicais

1. Com exceção do Sindicato que optar pela exclusividade de representação, as condições de funcionamento das entidades sindicais serão definidas livremente pelos seus associados por meio do estatuto da entidade sindical.
2. As normas estatutárias para o Sindicato que optar pela exclusividade de representação serão definidas pelo Conselho Nacional de Relações do Trabalho e deverão tratar dos seguintes aspectos :
 - a) direitos e deveres dos associados e dos membros da diretoria;
 - b) estrutura organizativa e suas finalidades;
 - c) composição da diretoria e suas atribuições;
 - d) período dos mandatos dos membros da diretoria;
 - e) penalidades e perda do mandato;
 - f) requisitos para votar e ser votado;
 - g) Conselho Fiscal e prestação de contas;
 - h) remuneração dos membros da diretoria;
 - i) processo eleitoral;
 - j) dissolução da entidade.
3. As normas estatutárias a serem estabelecidas pelo Conselho Nacional de Relações do Trabalho serão aprovadas por ato do Poder Executivo.

IV.3. Concessão e Perda da Representação

1. Somente será concedida a representação sindical às entidades que se constituírem de acordo com os requisitos legais de organização sindical e que comprovadamente tenham cumprido os critérios de representatividade.

2. As entidades pré-sindicais, independentemente do seu nível e âmbito de representação, não gozarão do direito à representação legal, bem como das prerrogativas e atribuições sindicais.
3. Poderá ocorrer a perda de representação sindical quando houver contestação e a entidade respectiva não conseguir comprovar a representatividade mínima estabelecida em lei.
4. Os pedidos de concessão de representação sindical serão encaminhados à Secretaria de Relações do Trabalho - SRT do Ministério do Trabalho e Emprego que, com base na análise do pedido, e segundo critérios objetivos fixados em lei, concederá ou não a representação sindical.
5. A SRT deverá manter informada a Câmara Bipartite correspondente (de trabalhadores ou de empregadores) a respeito dos processos de concessão e perda de representação sindical.
6. Os pedidos de contestação ou de indeferimento de representação sindical serão examinados pela Câmara Bipartite, que poderá suspender a concessão da representação em questão, desde que por decisão consensual.

IV.4. Estrutura e Âmbito de Representação

IV.4.1. Centrais Sindicais

1. As Centrais Sindicais serão constituídas a partir dos Sindicatos com representatividade comprovada, obedecendo aos critérios estabelecidos em lei.
2. As Centrais Sindicais, obedecidos aos critérios de enquadramento por setores econômicos e por ramos de atividade econômica, poderão constituir, por meio de representação derivada ou comprovada, estruturas organizativas próprias, tais como Confederações por setor econômico, e Federações Estaduais e Interestaduais por ramo de atividade econômica.
3. Desde que não comprometam o percentual mínimo exigido para o seu reconhecimento, as Centrais Sindicais poderão criar, como parte de sua estrutura organizativa, Sindicatos Municipais, Intermunicipais, Estaduais, Interestaduais e Nacionais por ramo de atividade econômica, pelo critério de representatividade derivada.
4. As Centrais Sindicais poderão unificar em uma mesma Confederação dois ou mais setores econômicos.

IV.4.2. Confederações não filiadas a Central Sindical

1. As Confederações não filiadas a Central Sindical poderão ser constituídas a partir dos Sindicatos com representatividade comprovada, desde que obedecidos os critérios de enquadramento por setor econômico.
2. As Confederações não filiadas a Central Sindical, obedecidos aos critérios de enquadramento por setor econômico, poderão constituir, por meio da representação derivada ou comprovada, estruturas organizativas próprias, tais como Federações Estaduais e Interestaduais por ramo de atividade econômica.
3. Desde que não comprometam o percentual mínimo exigido para o seu reconhecimento, as Confederações não filiadas a Central Sindical poderão criar, como parte de sua estrutura organizativa, Sindicatos por ramo de atividade econômica pelo critério de representatividade derivada.

IV.4.3. Federações Estaduais ou Interestaduais não filiadas a Central Sindical ou Confederação

1. As Federações não filiadas a Central Sindical ou a Confederação poderão ser constituídas a partir dos Sindicatos com representatividade comprovada, desde que obedeçam aos critérios de enquadramento para o respectivo ramo de atividade econômica e atendam aos critérios estabelecidos em lei.
2. Desde que não comprometam o percentual mínimo exigido para o seu reconhecimento, as Federações não filiadas a Central Sindical ou a Confederação poderão criar Sindicatos por ramo de atividade econômica, como parte de sua estrutura organizativa, pelo critério de representatividade derivada ou comprovada.

IV.4.4. Sindicatos

1. Os Sindicatos poderão ser constituídos de acordo com os critérios de enquadramento por ramo de atividade econômica preponderante das empresas ou unidades produtivas de suas respectivas bases de representação, obedecendo aos critérios de representatividade comprovada ou derivada.
2. Quando a criação do Sindicato ocorrer pelo critério de representatividade derivada, a concessão de sua representação não poderá comprometer o percentual mínimo exigido para o reconhecimento da entidade sindical de grau superior responsável pela sua criação.
3. Os Sindicatos constituídos pelo critério de representatividade derivada são parte da estrutura organizativa da entidade sindical de grau superior responsável pela sua criação.

IV.5. Critérios de Representatividade para o Reconhecimento das Entidades Sindicais de Trabalhadores

IV.5.1. Representatividade

1. Compreende-se por representação comprovada aquela que se baseia diretamente nos critérios de representatividade estabelecidos em lei para cada nível de representação.
2. Compreende-se por representação derivada aquela que advém da iniciativa direta de uma entidade sindical de nível superior, que já tenha comprovado a sua representatividade e que decida criar ou acolher uma entidade sindical de nível inferior, preservados os critérios mínimos exigidos para o seu reconhecimento.

IV.5.2. Centrais Sindicais

a) Requisitos

As Centrais Sindicais serão reconhecidas mediante o cumprimento de 3 (três) dos 4 (quatro) critérios estabelecidos, combinando os seguintes requisitos:

- i) a representação sindical em um número mínimo de Unidades da Federação;
- ii) a relação entre o número de trabalhadores empregados sindicalizados nos Sindicatos pertencentes à Central Sindical e a soma dos trabalhadores empregados em um número mínimo de Unidades da Federação;
- iii) a relação entre o número de trabalhadores empregados sindicalizados e o número de trabalhadores empregados na base de representação dos Sindicatos pertencentes à Central Sindical;

- iv) a representação sindical em um número mínimo de setores econômicos fixados em lei.

b) Critérios

1. A Central Sindical deverá contar com Sindicatos reconhecidos em pelo menos 18 (dezoito) Unidades da Federação, contemplando as cinco regiões do País.
 2. Dentre as 18 (dezoito) Unidades da Federação com representação da Central Sindical, em pelo menos 9 (nove) delas a soma dos trabalhadores empregados sindicalizados nos Sindicatos pertencentes à Central Sindical deve ser igual ou superior a 15% (quinze por cento) da soma dos trabalhadores empregados em cada uma dessas Unidades.
 3. A soma dos trabalhadores empregados sindicalizados nos Sindicatos pertencentes à Central Sindical deve ser igual ou superior a 22% (vinte e dois por cento) da soma dos trabalhadores empregados nas bases de representação de seus Sindicatos.
 4. Em pelo menos 7 (sete) setores econômicos, previstos na legislação, a soma dos trabalhadores empregados sindicalizados nos Sindicatos pertencentes à Central Sindical deve ser igual ou superior a 15% (quinze por cento) da soma dos trabalhadores empregados em cada um desses setores econômicos em âmbito nacional.
- Durante o período de até 36 (trinta e seis) meses após a vigência da nova legislação, as Centrais Sindicais poderão se constituir com base nos critérios de representatividade válidos para o período de transição. Este período poderá ser prorrogado por mais 24 (vinte e quatro) meses, a depender da análise de desempenho de seus índices de sindicalização pela Câmara Bipartite do Conselho Nacional de Relações do Trabalho.

IV.5.3. Confederações não filiadas às Centrais Sindicais

a) Requisitos

As Confederações não filiadas às Centrais Sindicais poderão ser reconhecidas mediante o cumprimento dos 3 (três) critérios estabelecidos, combinando os seguintes requisitos:

- i) a representação sindical em um número mínimo de Unidades da Federação;
 - ii) a relação entre o número de trabalhadores empregados sindicalizados nos Sindicatos pertencentes à Confederação e a soma dos trabalhadores empregados em um número mínimo de Unidades da Federação;
 - iii) a relação entre o número de trabalhadores empregados sindicalizados nos Sindicatos pertencentes à Confederação e a soma dos trabalhadores empregados no setor econômico da base de representação dos Sindicatos pertencentes à Confederação.
- As Confederações também poderão obter o seu reconhecimento vinculando-se a uma Central Sindical reconhecida.

b) Critérios

1. A Confederação Sindical deverá contar com Sindicatos reconhecidos em pelo menos 18 (dezoito) Unidades da Federação, contemplando as 5 (cinco) regiões do País.
2. Dentre as 18 (dezoito) Unidades da Federação com representação da Confederação, em pelo menos 9 (nove) delas a soma dos trabalhadores empregados sindicalizados nos Sindicatos pertencentes à Confederação deve ser igual ou superior a 15% (quinze por cento) da soma dos trabalhadores empregados em cada uma dessas Unidades.

3. A soma dos trabalhadores empregados sindicalizados nos Sindicatos pertencentes à Confederação deve ser igual ou superior a 22% (vinte e dois por cento) da soma dos trabalhadores da base de representação de seus Sindicatos.
- Durante o período de até 36 (trinta e seis) meses após a vigência da nova legislação, as Confederações poderão se constituir com base nos critérios de representatividade válidos para o período de transição. Este período poderá ser prorrogado por mais 24 (vinte e quatro) meses, a depender da análise de desempenho de seus índices de sindicalização pela Câmara Bipartite do Conselho Nacional de Relações do Trabalho.

IV.5.4. Federações não filiadas a entidades de grau superior (Central Sindical ou Confederação)

a) Requisitos

As Federações Sindicais não filiadas a Central Sindical ou a Confederação poderão ser reconhecidas, por meio da representatividade comprovada, mediante o cumprimento dos 2 (dois) critérios estabelecidos, combinando os seguintes requisitos:

- i) a relação entre o número de trabalhadores empregados sindicalizados e o número de trabalhadores empregados no ramo de atividade econômica da base de representação dos Sindicatos pertencentes à Federação;
 - ii) a relação entre o número de trabalhadores empregados sindicalizados nos Sindicatos pertencentes à Federação e o número total de trabalhadores empregados no ramo de atividade econômica correspondente à base de representação da Federação.
- As Federações também poderão obter o seu reconhecimento, por meio da representatividade derivada, vinculando-se a uma Central Sindical ou Confederação reconhecidas.

b) Critérios

1. A soma dos trabalhadores empregados sindicalizados nos Sindicatos pertencentes à Federação deve ser igual ou superior a 22% (vinte e dois por cento) da soma dos trabalhadores da base de representação de seus Sindicatos.
 2. A soma dos trabalhadores empregados sindicalizados nos Sindicatos pertencentes à Federação deve ser igual ou superior a 15% (quinze por cento) da soma dos trabalhadores empregados no ramo de atividade econômica da base de representação da Federação.
- Durante o período de até 36 (trinta e seis) meses após a vigência da nova legislação, as Federações poderão se constituir com base nos critérios de representatividade válidos para o período de transição. Este período poderá ser prorrogado por mais 24 (vinte e quatro) meses, a depender da análise de desempenho de seus índices de sindicalização pela Câmara Bipartite do Conselho Nacional de Relações do Trabalho.

IV.5.5. Sindicatos não filiados a entidades de grau superior (Central Sindical, Confederação ou Federação).

a) Requisitos

- i) os Sindicatos serão reconhecidos mediante o cumprimento do critério de representatividade, que prevê a relação entre o número de trabalhadores empregados sindicalizados e o número de trabalhadores empregados no ramo de atividade econômica de sua base de representação;

- ii) os Sindicatos também poderão obter o reconhecimento por meio da representatividade derivada, vinculando-se a uma Central Sindical ou Confederação reconhecidas ou, ainda, a uma Federação reconhecida.

b) Critério

1. A soma dos trabalhadores empregados sindicalizados deve ser igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos trabalhadores empregados de sua base de representação.
- Durante o período de até 36 (trinta e seis) meses após a vigência da nova legislação, os Sindicatos poderão se constituir com base nos critérios de representatividade válidos para o período de transição. Este período poderá ser prorrogado por mais 24 (vinte e quatro) meses, a depender da análise de desempenho de seus índices de sindicalização pela Câmara Bipartite do Conselho Nacional de Relações do Trabalho.

c) Sindicatos com exclusividade de representação

- i) Somente o sindicato que obtiver registro sindical até o dia anterior à vigência da nova legislação e que se adequar às regras estatutárias estabelecidas em lei poderá obter a exclusividade de representação em sua respectiva base;
- ii) o sindicato com registro sindical anterior à vigência da nova legislação que adequar seu estatuto às regras estabelecidas em lei, deverá cumprir os critérios de representatividade dentro do período de transição. Ao término desse período o não cumprimento dos critérios de representatividade resultará na perda da exclusividade de representação, podendo nesta base ser constituído mais de um sindicato.

IV.6. Transição

1. O período de transição para o novo modelo sindical dos trabalhadores será de 36 (trinta e seis) meses, a partir da vigência da nova legislação.
2. Durante o período de transição, as organizações sindicais que obtiveram o registro sindical até o dia anterior à vigência da nova legislação, independentemente de sua representatividade e modelo organizativo, exercerão todas as prerrogativas e atribuições sindicais.
3. Os pedidos de registro sindical que estiverem tramitando no MTE quando da vigência da nova lei deverão se adequar às novas exigências da legislação.
4. As entidades sindicais com registro anterior à vigência da nova legislação que não cumprirem os requisitos estabelecidos em lei durante o período de transição perderão a sua personalidade sindical, a menos que se vincule a uma Central Sindical reconhecida.
5. As entidades sindicais que tiverem suas representações canceladas somente serão reabilitadas após o atendimento dos critérios de representatividade estabelecidos em lei.
6. A entidade sindical que ao final dos 36 (trinta e seis) meses não alcançar os critérios de representatividade poderá solicitar ao MTE a prorrogação deste prazo por mais 24 (vinte e quatro) meses para comprovar sua representatividade. A prorrogação dependerá da análise de desempenho de seus índices de sindicalização pela Câmara Bipartite do Conselho Nacional de Relações do Trabalho.
7. O Conselho Nacional de Relações do Trabalho definirá, no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias após a vigência da nova legislação, os setores econômicos e ramos de atividade econômica que poderão obedecer a critérios diferenciados para a

aferição e comprovação de sua representatividade, de acordo com as suas especificidades de organização.

IV.6.1. Critérios de representatividade para o reconhecimento das Entidades Sindicais de trabalhadores durante o período de transição.

a) Centrais Sindicais.

As Centrais serão reconhecidas mediante o cumprimento de 3 (três) dos 4 (quatro) critérios estabelecidos em lei, a saber:

1. A Central Sindical deverá contar com Sindicatos reconhecidos em pelo menos 18 (dezoito) Unidades da Federação, contemplando as 5 (cinco) regiões do País com representação mínima em 7 (sete) dos setores econômicos estabelecidos em lei.
2. Dentre as 18 (dezoito) Unidades da Federação com representação da Central Sindical, em pelo menos 12 (doze) delas a soma dos trabalhadores empregados sindicalizados nos Sindicatos pertencentes à Central Sindical deve ser igual ou superior a 5% (cinco por cento) da soma dos trabalhadores empregados nessas Unidades.
3. A soma dos trabalhadores empregados sindicalizados nos Sindicatos pertencentes à Central Sindical deve ser igual ou superior a 20% (vinte por cento) da soma dos trabalhadores empregados nas bases de representação de seus Sindicatos.
4. Em pelo menos 5 (cinco) dos setores econômicos previstos na legislação, a soma dos trabalhadores empregados sindicalizados nos Sindicatos pertencentes à Central Sindical deve ser igual ou superior a 5% (cinco por cento) da soma dos trabalhadores empregados nesses setores em âmbito nacional.

b) Confederações não filiadas as Centrais Sindicais.

As Confederações Sindicais serão reconhecidas mediante o cumprimento dos critérios estabelecidos, a saber:

1. A Confederação Sindical deverá contar com Sindicatos reconhecidos em pelo menos 18 (dezoito) Unidades da Federação, contemplando as 5 (cinco) regiões do País.
2. Dentre as 18 (dezoito) Unidades da Federação com representação da Confederação, em pelo menos 12 (doze) delas a soma dos trabalhadores empregados sindicalizados nos Sindicatos pertencentes à Confederação deve ser igual ou superior a 5% (cinco por cento) da soma dos trabalhadores empregados nessas Unidades.
3. A soma dos trabalhadores empregados sindicalizados nos Sindicatos pertencentes à Confederação deve ser igual ou superior a 20% (vinte por cento) da soma dos trabalhadores empregados da base de representação de seus Sindicatos.

c) Federações não filiadas a entidades de grau superior (Central Sindical e Confederação)

As Federações Sindicais serão reconhecidas mediante o cumprimento dos critérios estabelecidos, a saber:

1. A soma dos trabalhadores empregados sindicalizados nos Sindicatos pertencentes à Federação deve ser igual ou superior a 20% (vinte por cento) da soma dos trabalhadores empregados da base de representação de seus Sindicatos.
2. A soma dos trabalhadores empregados sindicalizados nos Sindicatos pertencentes à Federação deve ser igual ou superior a 5% (cinco por cento) da soma dos

trabalhadores empregados no ramo de atividade econômica da base de representação da Federação.

d) Sindicatos não filiados a entidades de grau superior (Central Sindical, Confederação ou Federação).

Durante o período de transição, os Sindicatos poderão ser reconhecidos mediante o cumprimento do seguinte critério de representatividade:

1. A soma dos trabalhadores empregados sindicalizados no sindicato deve ser igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos trabalhadores empregados de sua base de representação.

IV.7. Sustentação Financeira da Organização Sindical dos Trabalhadores

IV.7.1. Contribuição Associativa

1. É prerrogativa das entidades sindicais de qualquer nível e âmbito de representação a cobrança de contribuição associativa, cujo valor deve ser fixado em Assembléia, segundo o princípio da razoabilidade.
2. O não desconto por parte do empregador da contribuição associativa de trabalhadores sindicalizados será considerado ato anti-sindical.

IV.7.2. Contribuição de Negociação Coletiva

1. A contribuição de negociação coletiva, de periodicidade anual, vinculada à negociação coletiva, será recolhida de todos os trabalhadores beneficiados por instrumento normativo, independentemente de filiação sindical.
2. A contribuição de negociação coletiva será obrigatoriamente aprovada em Assembléia dos trabalhadores da base de representação do sindicato, com convocação amplamente divulgada .
3. Os valores pagos pelos trabalhadores a título de contribuição de negociação coletiva não poderão ultrapassar 1% do valor da remuneração líquida recebida no ano anterior, que será paga em, no mínimo, 3 (três) parcelas mensais, a partir do mês abril.
4. Para fins de cálculo da contribuição de negociação coletiva, serão deduzidos os valores recolhidos ao INSS, pagos a título de Imposto de Renda e os descontos referentes a benefícios, como vale-transporte, vale-refeição, plano de saúde, previdência complementar. A contribuição também não poderá incidir sobre os rendimentos referentes aos adicionais de trabalho noturno, insalubridade, periculosidade e adicional constitucional de férias, bem como o aviso prévio e as verbas rescisórias.
5. A contribuição de negociação coletiva poderá incidir sobre qualquer modalidade de instrumento normativo realizado durante o ano, respeitado o desconto máximo de 1% do valor da remuneração líquida recebida no ano anterior.
6. Os recursos provenientes da contribuição de negociação coletiva serão destinados ao custeio dos Sindicatos, Federações, Confederações, Centrais Sindicais e do Fundo Solidário de Promoção Sindical, devendo ser fixados em lei os percentuais devidos a cada nível de representação e ao Fundo.
7. O Conselho Nacional de Relações do Trabalho deverá, no prazo de 120 (cento e vinte) dias após a vigência da nova legislação, preparar proposta sobre os procedimentos de cobrança e comprovação do repasse dos valores da contribuição de negociação coletiva para aprovação por ato do Poder Executivo.

8. Havendo o recolhimento da contribuição de negociação coletiva por uma entidade sindical, independentemente de seu nível de representação, será obrigatório o repasse do percentual destinado aos demais níveis de representação, para o custeio de toda a estrutura organizativa à qual está vinculada a entidade que obteve o direito de recolhimento.
9. Quando a entidade sindical que recolher a contribuição de negociação coletiva não estiver vinculada a uma entidade de nível inferior e/ou superior, os percentuais correspondentes a esses níveis de representação serão destinados ao Fundo Solidário de Promoção Sindical.
10. O recolhimento da contribuição de negociação coletiva será feito em folha de pagamento, garantindo-se automaticamente o repasse para cada nível de representação sindical, conforme a atual sistemática de recolhimento e repasse da contribuição sindical (antigo imposto sindical).
11. Os instrumentos normativos de negociação coletiva deverão especificar as entidades para as quais serão feitos os repasses correspondentes à sua participação na contribuição de negociação coletiva.
12. Quando houver a participação de mais de uma entidade sindical na celebração de um instrumento normativo, os valores correspondentes à contribuição de negociação coletiva serão subdivididos proporcionalmente à taxa direta de sindicalização de cada uma das entidades envolvidas.
13. Quando as entidades sindicais diretamente envolvidas na negociação forem vinculadas a entidades distintas em um nível inferior e/ou superior de representação, os valores correspondentes à contribuição de negociação coletiva serão subdivididos proporcionalmente à taxa de sindicalização das entidades beneficiárias.
14. A contribuição de negociação coletiva só poderá ser recolhida pelas entidades sindicais que comprovarem sua representatividade.
15. O valor total pago pelo não-sócio à entidade sindical não poderá exceder o valor total pago pelo sócio (valor da contribuição associativa, somado ao valor da contribuição de negociação coletiva).
16. O direito de oposição à contribuição de negociação coletiva se dará exclusivamente nas Assembléias com convocação específica e amplamente divulgada pelos Sindicatos, para a definição do valor da contribuição de negociação coletiva.
17. O não cumprimento por parte do empregador das normas estabelecidas em lei para desconto e repasse da contribuição de negociação coletiva devida pelos trabalhadores será considerado ato anti-sindical.

IV.7.3. Distribuição da Contribuição de Negociação Coletiva

1. Os percentuais de repasse para as entidades sindicais e para o Fundo Solidário de Promoção Sindical serão os seguintes:
 - a) Centrais Sindicais: 10% (dez por cento)
 - b) Confederações: 5% (cinco por cento)
 - c) Federações: 10% (dez por cento)
 - d) Sindicatos: 70% (setenta por cento)
 - e) Fundo Solidário: 5% (cinco por cento)

IV.7.4. Fundo Solidário de Promoção Sindical

1. O Fundo Solidário de Promoção Sindical será administrado pela Câmara Bipartite do Conselho Nacional de Relações do Trabalho, composto por representantes do Governo e dos Trabalhadores, devendo os seus recursos serem desvinculados do Orçamento Geral da União.
2. Caberá ao Fundo Solidário de Promoção Sindical custear as atividades do Conselho Nacional de Relações do Trabalho, bem como os programas de valorização da organização sindical, estudos e pesquisas nas áreas de economia, saúde do trabalhador, meio ambiente e relações de trabalho.
3. O Fundo Solidário de Promoção Sindical será administrado com base nas diretrizes do Conselho Nacional de Relações do Trabalho.

IV.7.5. Extinção da contribuição sindical (antigo imposto sindical) e das contribuições confederativa e assistencial

1. A contribuição sindical será extinta gradualmente ao longo de 3 (três) anos, obedecendo a uma regra diferenciada por nível de representação sindical, da seguinte forma:

Percentual de Repasse da contribuição sindical	Atual	1º ano	2º ano	3º ano
Confederação	5%	5%	5%	5%
Federação	15%	15%	10%	5%
Sindicato	60%	40%	30%	20%
MTE	20%	15%	10%	5%

2. O critério diferenciado de redução do repasse para as entidades sindicais visa a contemplar as peculiaridades de cada nível de representação, com maior ou menor dependência da contribuição sindical.
3. A partir da vigência da nova legislação, serão extintas a contribuição confederativa e a contribuição assistencial.

V - Organização e Sustentação Financeira das Entidades Sindicais de Empregadores

1. As organizações sindicais de empregadores serão constituídas com base em critérios de enquadramento por setor econômico e ramo de atividade econômica, propostos pelo Conselho Nacional de Relações do Trabalho e aprovados por ato do Poder Executivo.
2. As entidades sindicais de empregadores serão constituídas como instituições de âmbito nacional (Confederações por setor econômico), estadual (Federações por setor econômico) e municipal (Sindicatos por ramo de atividade econômica).
3. Os critérios definidos no item anterior (Confederações, Federações e Sindicatos), correspondem à base mínima de representação, cabendo a cada Confederação definir a organização do seu sistema, podendo existir, por setor econômico ou ramo de atividade econômica, Federações nacionais e interestaduais, e Sindicatos nacionais, interestaduais, estaduais, intermunicipais e municipais.

4. A criação de Federações Nacionais por ramo de atividade econômica é prerrogativa das Confederações sindicais reconhecidas e se constituirão como parte da estrutura organizativa das Confederações.

V.1. Exclusividade de Representação na Base

1. O sindicato com registro sindical anterior à nova legislação que obtiver o reconhecimento pelo critério de representatividade comprovada poderá adquirir a exclusividade de representação sindical, desde que, em Assembléia representativa das empresas ou unidades produtivas de sua base de representação, faça as alterações em seu estatuto aderindo às regras estatutárias previstas na nova legislação.
2. O sindicato que optar pela exclusividade de representação não poderá obter o seu reconhecimento pelo critério de representatividade derivada.
3. O sindicato com registro anterior à nova legislação que obtiver o seu reconhecimento pelo critério de representatividade comprovada e que não adotar as regras estatutárias previstas na lei, não terá a prerrogativa da exclusividade de representação, podendo existir, portanto, mais de uma entidade em sua base.
4. Em caso de constituição de uma nova base de representação, com a criação de um novo sindicato com representatividade comprovada ou derivada, poderá existir mais de um sindicato.
5. Em caso de fusão entre um sindicato com exclusividade de representação e outro que tiver optado pela liberdade de organização, a Assembléia de empregadores da nova base definirá se será mantida ou não a prerrogativa da exclusividade, desde que não exista um terceiro sindicato estabelecido nessa mesma base de representação.
6. A Câmara Bipartite do Conselho Nacional de Relações do Trabalho deverá propor, no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias após a sua instalação, as normas estatutárias para os Sindicatos que aderirem à exclusividade de representação, para análise e aprovação por ato do Poder Executivo.
7. O Sindicato com registro sindical anterior à vigência da nova legislação terá 12 (doze) meses, após a aprovação das normas estatutárias, para optar pela exclusividade de representação, que será mantida durante esse período.
8. O sindicato que optar pela exclusividade de representação terá 60 (sessenta) meses, a partir da vigência da nova legislação, para comprovar a sua representatividade. Este prazo poderá ser prorrogado por mais 24 (vinte e quatro) meses, a depender da análise de desempenho de seus índices de sindicalização pela Câmara Bipartite do Conselho Nacional de Relações do Trabalho. Ao término desse período, o não cumprimento dos critérios de representatividade resultará na perda da exclusividade de representação, podendo nessa base ser constituído mais de um sindicato.
9. O sindicato com exclusividade de representação, que não cumprir os critérios de representatividade estabelecidos em lei, poderá perder as suas atribuições sindicais caso não se vincule, por meio da representatividade derivada, a uma Confederação reconhecida de seu respectivo setor de representação.
10. A Secretaria de Relações do Trabalho – SRT poderá, com base na análise dos critérios objetivos estabelecidos em lei e após consulta à Câmara Bipartite do Conselho Nacional de Relações do Trabalho, cancelar a prerrogativa da exclusividade de representação do sindicato que descumprir as normas estatutárias ou não alcançar os critérios de representatividade.

V.2. Estatuto das Entidades Sindicais

1. Com exceção do sindicato que optar pela exclusividade de representação, as condições de funcionamento das entidades sindicais serão definidas livremente pelos seus associados por meio do estatuto da entidade sindical.
2. As normas estatutárias para o sindicato que optar pela exclusividade de representação serão definidas pelo Conselho Nacional de Relações do Trabalho e deverão tratar dos seguintes aspectos:
 - a) direitos e deveres dos associados e dos membros da diretoria;
 - b) estrutura organizativa e suas finalidades;
 - c) composição da diretoria e suas atribuições;
 - d) período dos mandatos dos membros da diretoria;
 - e) penalidades e perda do mandato;
 - f) requisitos para votar e ser votado;
 - g) Conselho Fiscal e prestação de contas;
 - h) remuneração dos membros da diretoria;
 - i) processo eleitoral;
 - j) dissolução da entidade.
3. As normas estatutárias a serem estabelecidas pelo Conselho Nacional de Relações do Trabalho serão aprovadas por ato do Poder Executivo.

V.3. Concessão e Perda de Representação

1. Somente será concedida a representação sindical às entidades que se constituírem de acordo com os requisitos legais de organização sindical e que comprovadamente tenham cumprido os critérios de representatividade.
2. As entidades pré-sindicais, independentemente do seu nível e âmbito de representação, não gozarão do direito à representação legal, bem como das prerrogativas e atribuições sindicais.
3. Poderá ocorrer a perda de representação sindical quando houver contestação e a entidade respectiva não conseguir comprovar a representatividade mínima estabelecida em lei.
4. Os pedidos de concessão de representação sindical serão encaminhados à Secretaria de Relações do Trabalho - SRT do Ministério do Trabalho e Emprego, que, com base na análise do pedido de acordo com critérios objetivos fixados em lei, concederá ou não a representação sindical.
5. A SRT deverá manter informada a Câmara Bipartite correspondente (de trabalhadores e/ou de empregadores) sobre os processos de concessão e perda de representação sindical.
6. Os pedidos de contestação ou de indeferimento de representação sindical serão examinados pela Câmara Bipartite, que poderá suspender a concessão da representação em questão, desde que por decisão consensual.

V.4. Estrutura e Âmbito de Representação

V.4.1. Confederações:

1. As Confederações poderão ser constituídas a partir dos Sindicatos com representatividade comprovada, por setor econômico estabelecido no enquadramento sindical previsto em lei e desde que atendam aos critérios de representatividade.
2. As Confederações, obedecidos aos critérios de enquadramento por setor econômico, poderão constituir, por meio de representação derivada ou comprovada, estruturas organizativas próprias.
3. As Federações Nacionais por setor econômico, constituídas pelo critério da representatividade derivada, são parte da estrutura organizativa da Confederação responsável pela sua criação.
4. Desde que não comprometam o percentual mínimo exigido para o seu reconhecimento, as Confederações poderão criar Sindicatos por ramo de atividade econômica pelo critério da representatividade derivada.

V.4.2. Federações Estaduais por setor econômico não filiadas às Confederações:

1. As Federações não filiadas às Confederações poderão ser constituídas a partir dos Sindicatos com representatividade comprovada, desde que obedçam aos critérios de enquadramento para o respectivo setor econômico e atendam aos critérios de representatividade estabelecidos em lei.
2. Desde que não comprometam o percentual mínimo exigido para o seu reconhecimento, as Federações não filiadas a Confederação poderão criar Sindicatos por ramo de atividade econômica pelos critérios de representatividade derivada ou comprovada.

V.4.3. Sindicatos:

1. Os Sindicatos poderão ser constituídos de acordo com os critérios de enquadramento de atividade econômica preponderante nas empresas ou unidades produtivas de suas respectivas bases de representação, obedecendo aos critérios de representatividade comprovada ou derivada.
2. Quando a criação do Sindicato se der pelo critério de representatividade derivada, a concessão de sua representação não poderá comprometer o percentual mínimo exigido para o reconhecimento da entidade sindical de grau superior responsável pela sua criação.
3. Os Sindicatos constituídos pelo critério de representatividade derivada são parte da estrutura organizativa da entidade sindical de grau superior responsável pela sua criação.

V.5. Critérios de Representatividade para o Reconhecimento das Entidades Sindicais de Empregadores

V.5.1. Representatividade

1. Compreende-se por representação comprovada aquela que se baseia diretamente nos critérios de representatividade estabelecidos para cada nível de representação.
2. Compreende-se por representação derivada aquela que advém da iniciativa direta de uma entidade sindical de nível superior, que já tenha comprovado a sua representatividade e que decida criar ou acolher uma entidade sindical de nível inferior, preservados os critérios mínimos exigidos para o seu reconhecimento.

V.5.2. Confederações

a) Requisitos:

As Confederações por setor econômico serão reconhecidas mediante o cumprimento de 3 (três) dos 4 (quatro) critérios estabelecidos, combinando os seguintes requisitos:

- i) a representação sindical em um número mínimo de Unidades da Federação;
- ii) a relação entre o número de empresas ou unidades produtivas sindicalizadas e o número de empresas ou unidades produtivas do setor econômico correspondente às bases de representação dos Sindicatos com representatividade comprovada pertencentes à Confederação;
- iii) a relação entre a soma do capital social das empresas ou unidades produtivas sindicalizadas e a soma do capital social das empresas ou unidades produtivas do setor econômico correspondente às bases de representação dos Sindicatos, com representatividade comprovada, pertencentes à Confederação;
- iv) a relação entre o número de empregados das empresas ou unidades produtivas sindicalizadas e o número de empregados das empresas ou unidades produtivas no âmbito das respectivas bases de representação dos Sindicatos pertencentes à Confederação.

b) Critérios:

1. A Confederação Nacional deverá contar com Sindicatos reconhecidos em pelo menos 18 (dezoito) Unidades da Federação, contemplando as 5 (cinco) regiões do País.
2. Dentre as 18 (dezoito) Unidades da Federação nas quais a Confederação tem representação, em pelo menos 12 (doze) delas a soma das empresas ou unidades produtivas sindicalizadas nos Sindicatos pertencentes à Confederação deve ser igual ou superior a 20% (vinte por cento) da soma das empresas ou unidades produtivas correspondentes à base de representação desses Sindicatos.
3. Em pelo menos 18 (dezoito) Unidades da Federação, a soma do capital social das empresas ou unidades produtivas sindicalizadas nos Sindicatos pertencentes à Confederação deve ser igual ou superior a 20% (vinte por cento) da soma do capital social das empresas ou unidades produtivas correspondentes às bases de representação desses Sindicatos.
4. Em pelo menos 18 (dezoito) Unidades da Federação, a soma do número de empregados das empresas ou unidades produtivas sindicalizadas nos Sindicatos pertencentes à Confederação deve ser igual ou superior a soma de 20% (vinte por cento) dos empregados das empresas ou unidades produtivas correspondentes às bases de representação desses Sindicatos.

V.5.3. Federações

a) Requisitos:

As Federações Estaduais por setor econômico serão reconhecidas mediante o cumprimento de 3 (três) dos 4 (quatro) critérios estabelecidos, combinando os seguintes requisitos:

- i) a representação sindical em um número mínimo de ramos de atividade pertencentes ao setor econômico correspondente à sua base de representação;
- ii) a relação entre o número de empresas ou unidades produtivas sindicalizadas e o número de empresas ou unidades produtivas do setor econômico da base de representação dos Sindicatos pertencentes à Federação;

- iii) a relação entre a soma do capital social das empresas ou unidades produtivas sindicalizadas e a soma do capital social das empresas ou unidades produtivas do setor econômico correspondente às bases de representação dos Sindicatos com representatividade comprovada, pertencentes à Federação;
 - iv) a relação entre o número de empregados das empresas ou unidades produtivas sindicalizadas e o número de empregados das empresas ou unidades produtivas correspondentes às bases de representação dos Sindicatos, com representatividade comprovada, no setor econômico correspondente à base de representação da Federação.
- As Federações também poderão obter o seu reconhecimento por meio da representatividade derivada, desde que vinculada a uma Confederação reconhecida.

b) Critérios:

1. A Federação Estadual por setor econômico deverá contar com, no mínimo, 3 (três) ramos de atividade econômica representados pelos Sindicatos pertencentes à Federação.
2. A soma do número de empresas ou unidades produtivas sindicalizadas nos Sindicatos pertencentes à Federação deve ser igual ou superior a 20% (vinte por cento) da soma das empresas ou unidades produtivas correspondentes às bases de representação desses Sindicatos.
3. A soma do capital social das empresas ou unidades produtivas sindicalizadas nos Sindicatos pertencentes à Federação deve ser igual ou superior a 20% (vinte por cento) da soma do capital social das empresas correspondentes à base de representação desses Sindicatos.
4. A soma do número de empregados das empresas ou unidades produtivas sindicalizadas nos Sindicatos pertencentes à Federação deve ser igual ou superior a 20% (vinte por cento) da soma do número de empregados das empresas ou unidades produtivas correspondentes à base de representação desses Sindicatos.

V.5.4. Sindicatos

a) Requisitos:

Os Sindicatos serão reconhecidos mediante o cumprimento de 2 (dois) dos 3 (três) critérios estabelecidos, combinando os seguintes requisitos:

- i) a relação entre o número de empresas ou unidades produtivas sindicalizadas e o número de empresas ou unidades produtivas do ramo de atividade econômica correspondente à base de representação do sindicato;
- ii) a relação entre a soma do capital social das empresas ou unidades produtivas sindicalizadas e o número de empresas ou unidades produtivas do ramo de atividade econômica correspondente à base de representação do sindicato;
- iii) a relação entre o número de empregados das empresas ou unidades produtivas sindicalizadas e o número de empregados das empresas do ramo de atividade econômica correspondente à base de representação do sindicato;
- iv) os Sindicatos também poderão obter o reconhecimento por meio da representatividade derivada, vinculando-se a uma Confederação ou Federação Estadual independente, reconhecidas por setor econômico.

b) Critérios:

1. A soma do número de empresas ou unidades produtivas sindicalizadas deve ser igual ou superior a 20% (vinte por cento) da soma do número de empresas ou unidades produtivas correspondentes à base de representação do sindicato.
2. A soma do capital social das empresas ou unidades produtivas sindicalizadas na base do sindicato deve ser igual ou superior a 20% (vinte por cento) da soma do capital social das empresas ou unidades produtivas correspondentes à base de representação do sindicato.
3. A soma do número de empregados das empresas ou unidades produtivas sindicalizadas na base do sindicato deve ser igual ou superior a 20% (vinte por cento) da soma do número de empregados das empresas ou unidades produtivas correspondentes à base de representação do sindicato.

c) Sindicatos com exclusividade de representação

- i) somente o sindicato que obtiver registro sindical até o dia anterior à vigência da nova legislação e que se adequar às regras estatutárias estabelecidas em lei poderá obter a exclusividade de representação em sua respectiva base;
- ii) o sindicato com registro sindical anterior à vigência da nova legislação que adequar seu estatuto às regras estabelecidas em lei, deverá cumprir os critérios de representatividade dentro do período de transição. Ao término desse período o não cumprimento dos critérios de representatividade resultará na perda da exclusividade de representação, podendo nessa base ser constituído mais de um sindicato.

V.6. Transição

1. O período de transição para o novo modelo sindical dos empregadores será de 60 (sessenta) meses, a partir da vigência da nova legislação.
2. Durante o período de transição, as organizações sindicais que obtiveram o registro sindical até o dia anterior à vigência da nova legislação, independentemente de sua representatividade e modelo organizativo, exercerão todas as prerrogativas e atribuições sindicais.
3. Os pedidos de registro sindical que estiverem tramitando no MTE quando da vigência da nova lei deverão se adequar às novas exigências da legislação.
4. As entidades sindicais que tiverem suas representações canceladas somente serão reabilitadas após o atendimento dos critérios de representatividade determinados em lei.
5. As entidades sindicais com registro anterior à vigência da nova legislação que não cumprirem os requisitos estabelecidos em lei durante o período de transição perderão sua personalidade sindical, a menos que se vinculem a uma Confederação reconhecida, correspondente ao seu respectivo setor econômico.
6. A entidade sindical que, ao final dos 60 (sessenta) meses, não alcançar os critérios de representatividade, poderá solicitar ao MTE a prorrogação deste prazo por mais 24 (vinte e quatro) meses para comprovar a sua representatividade. A prorrogação dependerá da análise de desempenho de seus índices de sindicalização pela Câmara Bipartite do Conselho Nacional de Relações do Trabalho.
7. O Conselho Nacional de Relações do Trabalho definirá, no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias após a vigência da nova legislação, os setores econômicos e os ramos de

atividade econômica que poderão obedecer a critérios diferenciados para a aferição e comprovação de sua representatividade, de acordo com as especificidades de sua organização.

V.7. Sustentação Financeira da Organização Sindical dos Empregadores

V.7.1. Contribuição associativa:

1. É prerrogativa das entidades sindicais de qualquer nível e âmbito de representação a cobrança de contribuição associativa, cujo valor deve ser fixado em Assembléia, segundo o princípio da razoabilidade.

V.7.2. Contribuição de Negociação Coletiva:

1. A contribuição de negociação coletiva, de periodicidade anual, vinculada à negociação coletiva, será devida por todas as empresas ou unidades produtivas sindicalizadas ou não independentemente do número de trabalhadores empregados e do porte da empresa ou unidade produtiva.
2. Estão isentas do pagamento da contribuição de negociação coletiva as empresas ou unidades produtivas que não tenham empregados constantes da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS (RAIS negativa) para execução de suas atividades econômicas, no ano anterior.
3. O valor da contribuição de negociação coletiva será aprovado em Assembléia, convocada com ampla divulgação pelos Sindicatos.
4. O valor anual a ser pago pelas empresas ou unidades produtivas a título de contribuição de negociação coletiva não poderá ultrapassar o percentual de 0,8% do Capital Social da empresa ou unidade produtiva, registrado nas respectivas juntas comerciais ou órgãos equivalentes ou o Valor da Terra Nua Tributável (setor rural) declaradas no Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural – ITR, que será fornecido pela Secretaria da Receita Federal com todas as informações cadastrais e econômico-fiscais, ou pelo órgão que vier a substituí-la².
5. O valor mínimo da contribuição de negociação coletiva não será maior que o equivalente a R\$ 100,00 (cem reais), reajustado anualmente com base na média dos valores de reajuste salariais concedidos no ano anterior.
6. O valor máximo da contribuição a ser cobrada não poderá ultrapassar 800 (oitocentas) vezes o valor mínimo cobrado.
7. A contribuição de negociação coletiva poderá incidir sobre qualquer modalidade de instrumento normativo realizado durante o ano, de acordo com os critérios estabelecidos em lei.
8. Competirá à entidade sindical representativa de cada setor econômico elaborar a tabela de contribuição de negociação coletiva, com base nas regras acima enunciadas.
9. Os recursos provenientes da contribuição de negociação coletiva serão destinados ao custeio de Sindicatos, Federações, Confederações e do Fundo Solidário de Promoção Sindical, devendo ser fixados em lei os percentuais correspondentes a cada nível de representação.

² As especificidades da organização sindical, negociação coletiva e sustentação financeira do setor rural serão objeto de negociação específica entre as entidades sindicais de trabalhadores rurais e entidades sindicais de empregadores rurais.

10. O Conselho Nacional de Relação do Trabalho deverá, no prazo de 120 (cento e vinte) dias após a vigência da nova legislação, preparar proposta sobre os procedimentos de cobrança e comprovação do repasse dos valores da contribuição de negociação coletiva, para aprovação por ato do Poder Executivo.
11. Havendo o recolhimento da contribuição de negociação coletiva por uma entidade sindical, independentemente de seu nível de representação, será obrigatório o repasse do percentual destinado aos demais níveis de representação, para o custeio de toda a estrutura organizativa à qual esteja vinculada a entidade que obteve o direito de recolhimento.
12. Quando a entidade sindical que recolher a contribuição de negociação coletiva não estiver vinculada a uma entidade de nível inferior e/ou superior, os percentuais correspondentes a esses níveis de representação serão destinados ao Fundo Solidário de Promoção Sindical.
13. O recolhimento da contribuição de negociação coletiva será feito através de boletos expedidos pelos Sindicatos, garantindo-se automaticamente o repasse para cada nível de representação sindical, conforme a atual sistemática de recolhimento e repasse da contribuição sindical (antigo imposto sindical).
14. Os instrumentos normativos da negociação coletiva deverão especificar as entidades para as quais serão feitos os repasses correspondentes à sua participação na contribuição de negociação coletiva.
15. Quando houver a participação de mais de uma entidade sindical na celebração de um instrumento normativo, os valores correspondentes à contribuição de negociação coletiva serão subdivididos proporcionalmente à taxa direta de sindicalização de cada uma das entidades envolvidas.
16. Quando as entidades sindicais diretamente envolvidas na negociação forem vinculadas a entidades distintas em um nível inferior e/ou superior de representação, os valores correspondentes à contribuição de negociação coletiva serão subdivididos proporcionalmente à taxa de sindicalização das entidades beneficiárias.
17. A contribuição de negociação coletiva só poderá ser recolhida pelas entidades sindicais que comprovarem sua representatividade.
18. O valor total pago pelo não-sócio à entidade sindical não poderá exceder o valor total pago pelo sócio (valor da contribuição associativa, somado ao valor da contribuição de negociação coletiva).
19. O direito de oposição à contribuição de negociação coletiva se dará exclusivamente nas Assembléias com convocação amplamente divulgada pelos Sindicatos para a definição do valor da contribuição de negociação coletiva.
20. A forma de cobrança, de controle e garantia de recolhimento da contribuição de negociação coletiva de empregadores, bem como as penalidades por inadimplemento, serão objeto de regulamentação por parte da Comissão de Sistematização, no prazo de 15 (quinze) dias a contar da realização da Plenária do Fórum Nacional do Trabalho.

V.7.3. Distribuição da Contribuição de Negociação Coletiva:

1. Os percentuais de repasse para as entidades sindicais e para o Fundo Solidário de Promoção Sindical serão os seguintes:
 - a) Confederações: 10% (dez por cento)
 - b) Federações: 20% (vinte por cento)

- c) Sindicatos: 65% (sessenta e cinco por cento)
- d) Fundo Solidário: 5% (cinco por cento)

V.7.4. Fundo Solidário de Promoção Sindical:

1. O Fundo Solidário de Promoção Sindical será administrado pela Câmara Bipartite do Conselho Nacional de Relações do Trabalho, composto por representantes do Governo e dos Empregadores, devendo seus recursos serem desvinculados do Orçamento Geral da União.
2. Caberá ao Fundo Solidário de Promoção Sindical custear as atividades do Conselho de Relações do Trabalho, bem como os programas de valorização da organização sindical, programas de estudos, pesquisas nas áreas da economia, saúde dos trabalhadores, meio ambiente e relações de trabalho.
3. O Fundo Solidário de Promoção Sindical será administrado com base nas diretrizes do Conselho Nacional de Relações do Trabalho.

V.7.5. Extinção da contribuição sindical (imposto sindical) e das contribuições confederativa e assistencial

1. A contribuição sindical (imposto sindical) será extinta em 5 (cinco) anos a partir da vigência da nova legislação. Durante os 2 (dois) primeiros anos, será mantido o atual sistema de recolhimento e repasse. Após este período, a contribuição sindical será gradativamente extinta, conforme tabela abaixo:

Percentual de Repasse do Imposto Sindical	2 primeiros anos	3º ano	4º ano	5º ano
Confederação	5%	4%	3%	1%
Federação	15%	15%	10%	5%
Sindicato	60%	40%	30%	20%
MTE	20%	15%	10%	5%

2. No caso das bases de dados não estarem disponíveis em 02 (dois) anos, os prazos acima serão prorrogados até a sua efetiva implantação.
3. Durante o decurso desse prazo a entidade sindical que comprovar sua representatividade ou obtiver declaração expressa da Confederação respectiva do setor econômico garantindo o cumprimento dos critérios de representatividade, poderá substituir a cobrança da contribuição sindical pela contribuição de negociação coletiva.
4. A partir da vigência da nova legislação serão extintas a contribuição confederativa e a contribuição assistencial.

VI – Representação Sindical no Local de Trabalho

1. As partes concordam com a existência da representação sindical nos locais de trabalho.
2. Os procedimentos e limites desta prerrogativa sindical serão objeto de regulamentação por parte da Comissão de Sistematização, no prazo de quinze dias a contar da realização da Plenária do Fórum Nacional do Trabalho sobre a Reforma Sindical, e constarão do projeto legislativo a ser enviado ao Congresso Nacional.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

I - Premissas

1. A negociação coletiva deve ser compatível com a representação sindical. A legitimidade da representação sindical deve servir às partes na negociação coletiva.
2. A formação de uma base de dados e estatísticas sobre negociações coletivas e seus instrumentos normativos são fundamentais à consolidação do diálogo social e de uma política trabalhista consistente.
3. As negociações coletivas devem ser pautadas pelos princípios da boa fé, do reconhecimento das partes e do respeito mútuo.
4. A negociação coletiva de trabalho deve ser assegurada como um processo de diálogo permanente entre trabalhadores e empregadores.
5. As ocorrências de práticas anti-sindicais serão objeto das estatísticas sobre negociações coletivas.
6. São repudiadas as práticas que direta ou indiretamente impeçam ou inibam a negociação coletiva e a ação sindical.

II - Princípios da Negociação Coletiva

1. São princípios da negociação coletiva:
 - a) a obrigatoriedade da negociação;
 - b) a publicidade do processo de negociação coletiva;
 - c) o não cerceamento do processo de negociação coletiva pela lei;
 - d) os instrumentos normativos decorrentes das negociações coletivas, desenvolvidos na forma da lei, terão plena eficácia e reconhecimento jurídico;
 - e) estabelecimento de critérios relativos à prevalência dos níveis e abrangência dos instrumentos;
 - f) com base no princípio de acesso à informação, as partes definirão de comum acordo o elenco de informações necessárias ao processo de negociação coletiva.
2. As negociações coletivas voluntárias devem ser incentivadas sem qualquer restrição, especialmente em relação às chamadas datas-base, que poderão ser estabelecidas pelas partes de comum acordo.
3. Os instrumentos normativos decorrentes da negociação devem ter uma só nomenclatura, identificados pelo nível e âmbito da negociação.
4. Considerando a premissa de que a negociação coletiva deve ser compatível com a organização sindical, o novo marco normativo da negociação coletiva deve reconhecer e validar, observadas as singularidades de cada setor econômico e de empresa, os acordos nacionais, regionais, interestaduais, estaduais, municipais, por empresa ou grupo de empresas.

III - Procedimentos da Negociação Coletiva

1. O processo de negociação coletiva deverá sempre contemplar a participação das entidades de trabalhadores e de empregadores com prerrogativas sindicais. As partes estabelecerão de comum acordo o limite numérico para a composição das bancadas de negociação.

2. Se houver mais de uma entidade de trabalhadores e/ou de empregadores com prerrogativas sindicais na mesma base de representação, a composição das respectivas bancadas de negociação deverá sempre ser proporcional à representação de cada uma das entidades diretamente envolvidas.
3. Se houver mais de uma entidade de trabalhadores e/ou de empregadores com prerrogativas sindicais, o processo de decisão acerca da assinatura de instrumentos normativos será estabelecido na primeira reunião.
4. Em caso de impasse, a assinatura de instrumentos normativos não estará condicionada à anuência de todos os envolvidos. Os instrumentos firmados deverão atingir a todos os trabalhadores e empregadores das bases de representação das entidades sindicais envolvidas no processo de negociação coletiva.

IV - Conteúdo da Negociação Coletiva

1. O novo marco normativo da negociação coletiva deve considerar a realidade dos setores econômicos, das empresas ou das unidades produtivas, e as necessidades dos trabalhadores, ressalvados os direitos definidos em lei como inegociáveis. Deve ser garantida a negociação coletiva no setor público, respeitadas as suas especificidades.

V - Atores da Negociação Coletiva

1. Os atores de cada âmbito de negociação coletiva devem ser as entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores devidamente reconhecidas, e as empresas ou unidades produtivas.
2. Os critérios para a definição dos atores serão estabelecidos pela legislação e suas respectivas atualizações.

VI - Vigência dos Instrumentos Normativos da Negociação Coletiva

1. A lei estabelecerá o prazo de vigência, de até 3 (três) anos, para as cláusulas dos instrumentos normativos, salvo acordo das partes em sentido contrário.
2. As partes terão como referência os prazos próprios dos instrumentos normativos.
3. O instrumento normativo pode prever as regras de transitoriedade das cláusulas ou as partes podem fixar de comum acordo o instrumento normativo que deverá vigorar caso não haja renovação. Na hipótese de vencimento, o instrumento normativo será automaticamente prorrogado por 90 (noventa) dias. Este prazo poderá ser prorrogado de comum acordo entre as partes. No curso do prazo, não havendo entendimento direto, as partes poderão nomear árbitro de comum acordo. Na impossibilidade desta alternativa, o conflito será submetido à arbitragem pública por meio da Justiça do Trabalho, que deverá ser realizada em 10 (dez) dias. O instrumento normativo permanecerá em vigor até a decisão final da arbitragem pública.

VII - Requisitos de Validade dos Instrumentos da Negociação Coletiva

1. Além das condições gerais de validade dos negócios jurídicos, os instrumentos normativos terão, como requisitos de validade, a definição da abrangência, do âmbito de

aplicação, do prazo de validade, a publicidade e a clara definição dos direitos e obrigações recíprocas.

VIII - Relacionamento entre os Níveis da Negociação Coletiva

1. As negociações entre entidades de nível superior, quando existirem, deverão indicar as cláusulas que não podem ser modificadas por entidades em nível inferior, observadas as peculiaridades de cada âmbito de representação e de empresas ou unidades produtivas.
2. As negociações entre entidades de nível superior serão deflagradas mediante um processo de consulta efetiva a cada uma das entidades de níveis inferiores envolvidas diretamente, a partir do sindicato.

IX - Negociação Coletiva no Setor Público

1. As diretrizes sindicais e trabalhistas definidas no Fórum Nacional do Trabalho serão asseguradas aos servidores públicos federais, estaduais e municipais, respeitados o princípio federativo, a natureza do regime jurídico dos servidores, os procedimentos de negociação coletiva e as formas de composição de conflitos, que merecerão regulamentação específica.
2. A proposta de regulamentação será elaborada em um prazo de 120 (cento e vinte) dias a partir do envio da proposta ao Congresso Nacional das conclusões dos trabalhos dos três primeiros grupos do Fórum Nacional do Trabalho (organização sindical, Negociação Coletiva e Sistema de Composição de Conflitos), sendo garantida a participação dos setores envolvidos nas respectivas discussões no Fórum.

X - Condições de Recusa à Negociação

1. As partes devem ser obrigadas a negociar, o que não significa que sejam obrigadas a chegar a um acordo.
2. A rejeição da proposta de acordo não significa recusa à negociação.
3. Havendo recusa à negociação por parte das entidades representativas, pode ser conferida à outra representação sindical de trabalhadores ou de empregadores a titularidade da negociação. Inexistindo representação sindical reconhecida disposta a negociar, os trabalhadores podem deliberar diretamente, observados os preceitos legais.
4. As hipóteses de denúncia dos instrumentos deverão ser comprovadas na forma da lei, sob pena de responsabilidade civil das entidades, empresas, dirigentes sindicais e representantes de empresas.
5. A recusa à negociação, devidamente comprovada, submete os responsáveis diretos a multas e penas estabelecidas em lei. Em caso de recusa à negociação por parte da empresa, os trabalhadores poderão negociar com as entidades sindicais de empregadores. Em caso de recusa à negociação por parte das entidades sindicais de empregadores ou de trabalhadores, as mesmas estarão sujeitas à perda de titularidade da negociação coletiva. A recusa reiterada à negociação, devidamente comprovada, sujeita as entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores à perda das prerrogativas e atribuições sindicais.

XI - Definição de Práticas Anti-sindicais

É nulo todo e qualquer ato (unilateral, bilateral ou multilateral) destinado a:

- a) subordinar o emprego de um trabalhador à filiação ou não a uma entidade sindical, ou ainda, ao seu desligamento;
 - b) despedir ou discriminar no exercício regular das funções, um trabalhador devido à sua filiação, atividade sindical ou participação em greve.
- É proibida a concessão de tratamento econômico de favorecimento decorrente da filiação ou da atividade sindical, com caráter discriminatório. O empregador se sujeita a multa equivalente à importância do tratamento econômico de favorecimento ilegitimamente conferido.

XII - Prevenção à Conduta Anti-sindical

1. A futura legislação preverá, expressamente, a possibilidade de reversão judicial do comportamento anti-sindical lesivo, mediante um procedimento ágil e simplificado.

COMPOSIÇÃO DE CONFLITOS DE TRABALHO

I - Premissas

1. O novo sistema brasileiro deve assegurar meios que sejam capazes de resolver os conflitos com rapidez e segurança jurídica, bem como o direito de acesso ao Poder Judiciário.
2. Na esfera das negociações coletivas, os meios de solução de conflitos de interesse devem ser sempre voluntários e impulsionados de comum acordo entre as partes.
3. Na esfera da negociação coletiva, os meios de solução de conflitos de interesse nos serviços e atividades essenciais devem ser objeto de regulamentação específica, que considere a natureza desses serviços e atividades e o exercício do direito de greve.
4. Na esfera dos conflitos individuais, o novo sistema deve prever a composição extrajudicial realizada com assistência sindical, conforme regulamentação específica, sem prejuízo do direito de acesso ao Poder Judiciário.

II - Solução de Conflitos

1. Os meios de composição de conflitos coletivos podem ser públicos ou privados, contemplando a conciliação, a mediação e a arbitragem.
2. Os meios de solução das greves, nos conflitos de interesse, devem ser a conciliação, a mediação e a arbitragem.
3. Os conflitos coletivos de natureza jurídica e eventuais questões incidentais a estes conflitos serão dirimidos pela Justiça do Trabalho.
 - a) Nos conflitos de interesse a Justiça do Trabalho poderá atuar como árbitro público, mediante requerimento conjunto das partes e de acordo com os princípios gerais da arbitragem e de regulamentação específica.
 - b) Vencidas as etapas previstas para a composição dos conflitos referentes à vigência dos instrumentos normativos sem solução do conflito, esses serão submetidos à Arbitragem Pública Compulsória da Justiça do Trabalho, de acordo com os princípios gerais de arbitragem e de regulamentação específica.
4. Não deve haver regra rígida e pré-determinada sobre os estágios de justificação de cada meio de composição, ficando ao arbítrio das partes a utilização dos mesmos.
5. Na hipótese de composição de conflitos por instituições privadas, estas deverão depositar, no Ministério do Trabalho e Emprego, seus atos constitutivos devidamente registrados, para efeito de cadastro e acompanhamento.
6. As composições proferidas pelas instituições privadas serão depositadas no Ministério do Trabalho e Emprego.
7. As composições de instituições privadas não serão revisadas, homologadas ou examinadas pelo Poder Público, salvo requerimento dos interessados, nas hipóteses asseguradas pela Constituição Federal ou legislação infraconstitucional.

III - Direito de Greve

1. É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender (manutenção da redação do art. 9º da Constituição Federal).

2. A titularidade da oportunidade de deflagração do direito de greve é dos trabalhadores.
3. Não deve haver distinção entre trabalhadores e líderes de greve.
4. São assegurados aos grevistas, dentre outros direitos:
 - a) emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve;
 - b) a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.
5. Os meios adotados por empregados e empregadores não poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem.
6. É vedado às empresas adotarem meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho ou que frustrem a divulgação do movimento.
7. Não deve haver julgamento de objeto nem de mérito da greve.
8. Deve haver definição de serviços e atividades essenciais, segundo critérios preponderantes na Organização Internacional do Trabalho - OIT, quando a interrupção dos serviços puser em risco a vida, a saúde e a segurança da população; com a adoção de mecanismos facilitadores para a solução de conflitos nestas atividades.
9. São necessidades inadiáveis da comunidade aquelas que, se não atendidas, colocarem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.
10. A responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos no curso da greve será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal.
11. Supressão da disposição contida no parágrafo único do art. 15 da lei nº 7.783/89 (“Deverá o Ministério Público, de ofício, requisitar a abertura do competente inquérito e oferecer denúncia quando houver indício da prática de delito”).

III.1. Definição

1. Greve é a suspensão coletiva temporária, total ou parcial da prestação pessoal de serviços a empregador.

III.2. Pré-aviso e quorum deliberativo

1. A entidade sindical de empregadores correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com a antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da paralisação, salvo em casos de atraso ou falta de pagamento de salários e de descumprimento de instrumento normativo.
2. O estatuto das entidades sindicais deverá prever as formalidades de convocação e número mínimo de interessados para a deliberação tanto da deflagração quanto do encerramento da greve.

III.3. Direitos, prerrogativas e responsabilidades

1. É vedado aos empregadores comportamento discriminatório em razão do movimento grevista.
2. É vedada a rescisão do contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos.
3. As manifestações e atos de persuasão utilizados em razão do movimento grevista não poderão causar dano à propriedade ou pessoa.

III.4. Responsabilidade pelos Serviços Mínimos

1. Durante a greve, as entidades sindicais de trabalhadores responsáveis pela condução do movimento grevista, mediante acordo com a entidade sindical de empregadores ou

diretamente com o empregador, manterão em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resulte em danos às pessoas ou prejuízo irreparável pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando do encerramento do movimento.

2. As entidades sindicais de trabalhadores e as entidades sindicais de empregadores ou os empregadores poderão, previamente, estabelecer os setores e o número mínimo de empregados necessários ao cumprimento deste dispositivo.
3. Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários a que se refere o inciso anterior.
4. Os setores e contingentes mínimos de trabalhadores estipulados pelos empregadores nunca poderão ultrapassar o limite de razoabilidade e comprometer o exercício e a eficácia do direito de greve, sob pena de configuração de ato anti-sindical, punível na forma da lei.
5. O procedimento de que trata o item 3 estará sujeito ao controle judicial mediante provocação do interessado, seja para reverter a ordem do empregador no que tange ao contingente mínimo de setores e de trabalhadores, seja para apurar conduta anti-sindical, com base no princípio estabelecido no item 4.

III.5. Direito de Greve nos Serviços e Atividades Essenciais

Aplicam-se a este ponto os itens 1 a 5 do ponto III.4, além dos dois específicos, abaixo relacionados:

1. Nos serviços ou atividades essenciais, as entidades sindicais, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.
2. O Poder Público poderá deflagrar e participar da negociação relativa à predeterminação de setor, serviços e número mínimo de trabalhadores.

III.6. Definição de Serviços e Atividades Essenciais

1. O direito de greve nos serviços e atividades essenciais, independentemente da natureza jurídica das relações de trabalho, deve garantir a satisfação dos direitos da pessoa constitucionalmente tutelados.
2. São considerados serviços ou atividades essenciais:
 - a) tratamento e abastecimento de água, produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;
 - b) assistência médica e hospitalar;
 - c) distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;
 - d) funerários;
 - e) transporte coletivo;
 - f) captação e tratamento de esgoto e lixo;
 - g) telecomunicações;
 - h) guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;

- i) processamento de dados ligados a serviços essenciais;
 - j) controle de tráfego aéreo;
 - k) compensação bancária.
3. Na greve em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais de trabalhadores ou os trabalhadores obrigados a comunicar aos empregadores a paralisação com antecedência mínima de 72 horas.
 4. Na greve em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais de trabalhadores ou os trabalhadores e as entidades sindicais de empregadores ou empregadores, conforme o caso, obrigados a comunicar a decisão à população com antecedência mínima de 48 horas da paralisação.
 5. As entidades sindicais de trabalhadores ficarão obrigadas a comunicar a greve, e as entidades sindicais de empregadores ou os empregadores ficarão encarregados de comunicar à população as condições de operação dos serviços mínimos.
 6. Caberá ao Conselho Nacional de Relações do Trabalho acompanhar as greves em serviços e atividades essenciais, bem como propor ao Poder Executivo eventual alteração do rol de serviços ou atividades essenciais previstos em lei, para impulsionar o processo legislativo.

IV – Substituição Processual

1. A substituição processual será objeto de regulamentação por parte da Comissão de Sistematização, no prazo de quinze dias a contar da realização da Plenária do Fórum Nacional do Trabalho sobre a Reforma Sindical.
2. Na hipótese de impasse em relação à regulamentação da substituição processual, prevalecerá a seguinte proposta: “é atribuição das entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores a defesa dos direitos e interesses individuais e coletivos dos trabalhadores e empregadores, inclusive em questões judiciais e administrativas, conforme a lei”.
3. As partes discutirão a substituição processual no Grupo Temático do Fórum Nacional do Trabalho, “Legislação do Trabalho”.