



PRINCIPAIS PONTOS DA REFORMA SINDICAL

I. Diretrizes da Reforma Sindical e Trabalhista

- Democratizar as relações de trabalho por adoção de novas regras de organização sindical, negociação coletiva e solução de conflitos;
- Atualizar a legislação trabalhista em face das novas exigências do desenvolvimento nacional e da realidade do mundo do trabalho;
- Modernizar as instituições de regulação do trabalho, especialmente o Ministério do Trabalho e Emprego e a Justiça do Trabalho;
- Fomentar o diálogo social e o tripartismo como base para a consolidação de um novo padrão de relacionamento trabalhista;

II. Objetivos da Reforma Sindical:

- Fortalecer a representação sindical, de trabalhadores e de empregadores, em todos os níveis e âmbitos de representação;
- Definir critérios de representatividade, organização sindical e ampla participação dos representados;
- Prever garantias eficazes de proteção à liberdade sindical e de prevenção de condutas anti-sindicais;
- Promover a negociação coletiva como base fundamental do diálogo entre trabalhadores e empregadores;
- Extinguir recursos de natureza parafiscal para custeio de entidades sindicais e a instituição da contribuição de negociação coletiva;
- Estimular a adoção de meios de composição voluntária de conflitos do trabalho, sem prejuízo do acesso ao Poder Judiciário;
- Caracterizar a boa-fé como fundamento da negociação coletiva e da solução de conflitos;
- Democratizar a gestão das políticas públicas na área de relações de trabalho por meio da institucionalização do diálogo social;
- Adequar o direito de greve a uma ampla legislação sindical indutora da negociação coletiva;
- Criar mecanismos processuais voltados à eficácia dos direitos materiais, da ação coletiva e da solução jurisdicional da Justiça do Trabalho;
- Estabelecer regras claras de transição para que as entidades sindicais preexistentes possam se adaptar às novas regras.

III. Principais Pontos da PEC 369/05

- Altera a redação do artigo 8º para amparar as mudanças na organização sindical, negociação coletiva, contribuições sindicais e substituição processual, previstas no anteprojeto de lei de relações sindicais;
- Altera a atual redação do artigo 11 para adequá-lo à regulamentação da representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, prevista no anteprojeto de lei.
- Altera a atual redação do artigo 37 para garantir o direito à negociação coletiva dos servidores públicos, que deverá ser disciplinado por meio de legislação específica;

- Altera a redação do artigo 114, resultante da Emenda Constitucional no. 45, para prever a possibilidade de solução jurisdicional voluntária da Justiça do Trabalho.

IV. Principais Pontos do Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais

1. Organização sindical

- Entidades sindicais (sindicatos, federações, confederações, centrais) em todos os níveis e âmbitos de representação, tendo o município como base territorial mínima.
- Organização sindical por setor econômico ou ramo de atividade preponderante da empresa;
- Constituição de entidades sindicais com base em critérios de representatividade comprovada ou derivada;
- Exclusividade de representação apenas para os sindicatos que já possuem registro no MTE e que cumpram os novos critérios de representatividade comprovada;
- Extinção gradual do Imposto Sindical e extinção imediata da Contribuição Confederativa e da Contribuição Assistencial;
- Contribuição de Negociação Coletiva, extensiva a todos os abrangidos por negociação coletiva, para custeio de entidades sindicais de trabalhadores e empregadores.
- Caracterização dos atos ou condutas anti-sindicais, com base nos princípios inscritos na Convenção 135 da OIT.
- Regulamentação da representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, para a solução de conflitos na empresa.

2. Negociação Coletiva

- Valorização da negociação coletiva em todos os níveis e âmbitos de representação, preservados os direitos definidos em lei como inegociáveis;
- Contratos de nível superior devem indicar as cláusulas que não poderão ser alteradas pelos contratos de nível inferior;
- Prazo de vigência do contrato coletivo de até três anos, salvo acordo entre as partes em sentido contrário;
- Período de validade definida no contrato coletivo, podendo existir diferentes períodos de negociação para diferentes cláusulas de um mesmo contrato coletivo;
- Constituição de mesa única de negociação no caso de existir mais de uma entidade sindical reconhecida;
- Amplo processo de consulta aos representados, por meio de assembléia geral, para assinatura de contrato coletivo em qualquer nível ou âmbito de representação;
- Centrais Sindicais não poderão negociar diretamente, devendo apenas articular a representação do conjunto dos trabalhadores e atuar no âmbito político-institucional;
- Em caso de vencimento de contrato coletivo sem renovação, haverá prorrogação por pelo menos 90 dias e as partes poderão, de comum acordo, nomear árbitro;

3. Solução de Conflitos

- Valorização da composição voluntária de conflitos do trabalho, por meio de conciliação, mediação e arbitragem, sem prejuízo do acesso ao Poder Judiciário;
- Possibilidade de recurso à arbitragem privada ou a arbitragem pública para a solução de conflitos coletivos de interesses;

- Arbitragem pública será prerrogativa exclusiva da Justiça do Trabalho, sob a forma de solução jurisdicional voluntária;
- Arbitragem privada será disciplina pela Lei Geral de Arbitragem, devendo o MTE constituir um cadastro de árbitros e instituições de arbitragem;
- Conflitos de natureza jurídica, individuais ou coletivos, continuarão a ser julgados pela Justiça do Trabalho;
- A conciliação de conflitos individuais de interesses será exercida pela representação dos trabalhadores no local de trabalho, extinguindo-se a CCP.
- Regulamentação da substituição processual para a defesa coletiva dos direitos decorrentes das relações de trabalho;
- Direito de greve com pré-aviso de 72 horas, comunicado à população em 48 horas nos serviços essenciais, garantia de serviços mínimos e recurso à arbitragem.

4. Diálogo Social e Tripartismo

- Criação do Conselho Nacional de Relações do Trabalho (CNRT), com participação tripartite e paritária de representantes de governo, trabalhadores e empregadores;
- CNRT deverá priorizar a implementação da reforma sindical, com a proposição de critério de organização por setor econômico e ramo de atividade;
- CNRT terá competência para propor diretrizes de políticas públicas na área de relações de trabalho;
- Câmaras Bipartites do CNRT tratarão, em separado, dos interesses específicos das representações de trabalhadores e de empregadores.