

Anexo I

As Mudanças Propostas

A aceitação de um sistema bipolar de relações do trabalho exige várias mudanças na Constituição Federal, CLT e a criação de novas leis.

No âmbito da Constituição, as principais mudanças incidem nos artigos 7º (direitos sociais), 8º (organização sindical) e 111-117 (Justiça do Trabalho).

No âmbito da CLT, há que se rever o capítulo da negociação coletiva e introduzir novos elementos disciplinando a negociação, regulando a resolução de conflitos por processos judiciais e extra-judiciais e reorganizando a vida sindical.

Os textos que seguem constituem uma proposta articulada.

I - Anteprojeto de Emenda Constitucional

Abre a possibilidade de se utilizar direitos negociáveis, muda a organização sindical e reformula a estrutura e funções da Justiça do Trabalho.

Exposição de Motivos

No campo do trabalho, o Brasil optou por um tipo de legislação que deixa muito pouco espaço para a negociação. No âmbito constitucional, apenas o salário, a jornada de trabalho e a participação nos lucros das empresas podem ser livremente negociados entre as partes.

A grande maioria das condições de trabalho ainda se pauta pela rigidez das normas legais, enquanto que a dinâmica da economia contemporânea exige liberdade para as partes negociarem ajustes que permitam manter a competitividade das empresas e o trabalho dos trabalhadores.

No mundo moderno, as fontes das normas trabalhistas estão se transferindo de forma crescente de leis inflexíveis para contratos ajustados aos interesses das partes.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 incorporou o detalhismo da Consolidação das Leis do Trabalho que foi promulgada em 1943. As fontes das normas trabalhistas continuaram a ser excessivamente atreladas às leis, e não aos acordos e convenções coletivas. Adquirindo o status constitucional, as normas foram ainda mais enrijecidas.

Essa rigidez está causando sérios prejuízos para os trabalhadores, as empresas e, sobretudo, a seguridade social. Cerca de 60% da população ocupada estão no mercado informal, no qual o trabalhador carece de inúmeras proteções básicas, as empresas investem pouco na qualificação de uma mão-de-obra de alta rotatividade e o Estado nada arrecada de empregados e empregadores que, sem nada pagar, usam intensamente os serviços da seguridade social, na forma de assistência à saúde, através do SUS, e à velhice, através do INSS.

A informalidade aumenta dia-a-dia. Será impossível chegar-se a um equilíbrio financeiro da seguridade social quando a maioria dos seus usuários nada contribuem para a parcela mais substancial da sua receita.

A redução da informalidade depende, dentre outras coisas, da redução da rigidez das normas constitucionais e infra-constitucionais e da ampliação do espaço da negociação para empregados e empregadores.

Esta Proposta de Emenda Constitucional visa ampliar esse espaço sem revogar, todavia, os direitos sociais inscritos no artigo 7º da Constituição Federal. O seu objetivo é o de abrir a possibilidade de se negociar determinados direitos sociais para as partes que desejam negociar - respeitando-se integralmente a liberdade daqueles que não querem negociar.

A proposta em tela mantém os incisos II, IV, XXIV, XXVI, XXX e XXXIII do artigo 7º como inegociáveis, pois eles se referem a direitos individuais não transacionáveis ou a proteções que fazem parte dos direitos humanos.

No que tange aos demais incisos do artigo 7º e às normas da legislação infra-constitucional do campo do trabalho, os dispositivos legais passam a ser objeto de negociação para os que assim desejarem.

Terminado o prazo de vigência dos contratos, acordos e convenções coletivas, caberá às partes, no exercício da sua liberdade, renegociá-los ou voltar a se relacionar com base nos dispositivos constitucionais e legais que foram objeto de negociação anterior.

Na prática, as relações do trabalho no Brasil passarão a ser regidas por dois sistemas: o estabelecido nos dispositivos constitucionais e legais para os que não desejam negociar e o estabelecido nos dispositivos contratuais para os que, nos limites desta PEC, desejam negociar.

Trata-se, portanto, da implantação de uma mudança gradual, preservando-se todos os direitos constitucionais e legais atuais, e cuja velocidade será dada pelas próprias partes, respeitando-se a sua vontade e os princípios do convívio democrático.

As próprias partes, ao testarem ao longo do tempo os dois sistemas, optarão pela sistemática da negociação ou pela permanência do quadro atual, é claro, segundo o que for considerado mais conveniente para os dois lados.

Esta PEC estabelece que lei (ordinária ou complementar) regerá a convivência dos dois sistemas, de forma a se garantir a preservação dos direitos constitucionais e legais mesmo no ambiente no qual a maioria venha a optar pela negociação.

Para que fique bem claro, esta PEC propõe:

1. A manutenção de todos os direitos sociais inscritos no artigo 7º da Constituição Federal para quem não deseja negociar.
2. Para quem deseja negociar, a PEC excetua os incisos II, IV, XXIV, XXVI, XXX e XXXIII por se tratar de direitos inegociáveis.
3. A negociação dos demais incisos seguirá a sistemática hoje existente no Inciso VI do artigo 7º que permite negociar o salário (para cima e para baixo), desde que realizada através de negociação coletiva.

4. Na negociação coletiva será garantida a participação dos sindicatos de trabalhadores.
5. As cláusulas negociadas valem durante a vigência do instrumento (contrato, acordo ou convenção coletiva). Permanece, portanto, a possibilidade de retorno aos direitos sociais na forma atual, ou seja, como inegociáveis.
6. As negociações poderão ser feitas no nível das empresas ou das categorias profissionais e econômicas.
7. Dentre de uma mesma empresa ou categoria, poderá haver empregados submetidos a dois sistemas de proteção - o garantido pela Constituição Federal e o garantido pelo instrumento resultante da negociação coletiva.
8. Para os que não aceitarem os termos da negociação coletiva, a lei preverá uma sistemática para se garantir, total ou parcialmente, os direitos sociais inscritos no artigo 7º.
9. O Brasil conviverá, assim, com dois sistemas de proteção do trabalho. Caberá às partes usar mais intensamente um do que o outro.
10. Será respeitada, portanto, a vontade das partes. Elas decidirão sobre o que acham mais conveniente para si. O processo de mudança poderá ser rápido ou lento. Nada violará a vontade das partes e de cada cidadão individualmente.
11. Trata-se, portanto, de uma mudança democrática, gradual, progressiva - estando tudo a depender da vontade das partes.
12. Não haverá revogação de nada. Abrir-se-á apenas uma possibilidade para empregados e empregadores usarem sua liberdade.
13. Não se trata de reforma autoritária e nem de cima para baixo. As partes serão os protagonistas do processo. E o tempo dirá o que elas realmente desejam.

Texto da PEC

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

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

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

III - fundo de garantia por tempo de serviço;

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

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

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

VII - garantia do salário, nunca inferior ao mínimo, para os que recebem remuneração variável;

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

IX - remuneração do trabalho noturno superior ao diurno;

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

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

XII - salário-família para os seus dependentes;

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

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

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, cinquenta por cento à do normal;

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

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

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

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

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

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

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

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

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

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

XXIX - ação, quanto a créditos resultantes de relações de trabalho, com prazo prescricional de:

- a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;
- b) até dois anos após a extinção do contrato para o trabalhador rural;

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

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

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

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer outro trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz;

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

Parágrafo 1º - São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Parágrafo 2º - Em decorrência de negociação coletiva entre entidades sindicais de empregados e empregadores, as convenções coletivas poderão instituir, no todo ou em parte, condições de trabalho diferentes das que estão inscritas neste artigo, com exceção dos Incisos II, IV, XXIV, XXVI, XXX e XXXIII.

Art. 8º - É assegurada a liberdade sindical de empregados e empregadores, mediante os seguintes princípios:

I – a lei não poderá exigir autorização do Estado para *fundar, interferir ou intervir em entidade sindical, em qualquer grau*, ressalvado o registro como pessoa jurídica na forma da lei;

II – é vedada a criação de mais de uma *entidade sindical de primeiro grau*, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial e que, *na forma da lei*, será definida pelos empregados ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III – às *entidades sindicais* cabem, *na forma da lei*, a defesa dos interesses coletivos da categoria profissional ou econômica;

IV – a assembleia geral das *entidades sindicais de primeiro grau* fixarão, nos limites da lei, a contribuição de seus associados;

V – ninguém será obrigado a associar-se ou manter-se associado a *entidade sindical* em qualquer grau;

VI – é obrigatória a participação das *entidades sindicais* com o maior número de associados individuais nas negociações e celebração de acordos, convenções e contratos coletivos de trabalho;

VII – a lei fixará as regras de negociação e as formas de representação na celebração de acordos, convenções e contratos coletivos de trabalho;

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

.....

Art. 111 – São órgãos da Justiça do Trabalho:

I - o Tribunal Superior do Trabalho;

II - os Tribunais Regionais do Trabalho;

III - as Juntas de Conciliação e Julgamento.

§ 1º - O Tribunal Superior do Trabalho compor-se-á de ministros togados, aprovados em concurso público, e nomeados pelo Presidente da República;

§ 2º - Os Tribunais Regionais do Trabalho e as Juntas de Conciliação e Julgamento compor-se-ão juizes togados, aprovados em concurso público e nomeados pelo Presidente da República;

Art. 112 - A lei estabelecerá o número de ministros e juizes dos órgãos da Justiça do Trabalho, assim como as regras e normas dos concursos públicos e formas de preenchimento das vagas.

Art. 113 – A lei disporá sobre as formas de resolução de conflitos, garantias e condições de exercício dos órgãos da Justiça do Trabalho.

Art. 114 – Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos de *natureza jurídica* entre empregados e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

§ 1º - Frustrada a negociação coletiva, para a resolução dos conflitos individuais e coletivos, de natureza jurídica e econômica, as partes poderão utilizar-se dos mecanismos da auto-composição, mediação, arbitragem e outros por elas definidos e aceitos nos acordos, convenções ou contratos coletivos de trabalho;

§ 2º – Frustrada a resolução dos conflitos coletivos, de natureza econômica, através dos mecanismos mencionados no parágrafo anterior, as partes, em comum acordo, poderão submetê-los à Justiça do Trabalho;

§ 3º – *Nos conflitos coletivos que envolvam as atividades essenciais, conforme definidas em lei, o Ministério Público do Trabalho ou cada parte, unilateralmente, poderá ajuizar dissídio coletivo ou solicitar a arbitragem da Justiça do Trabalho.*

§ 4º – Compete ainda à Justiça do Trabalho executar, de ofício, as contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir (atual art. 3º introduzido pela EC 20/98).

Art. 115 – (Classistas nos TRTs) *Já suprimido*

Art. 116 – (Classistas nas JCJs) *Já suprimido*

Art. 117 – (Mandato de Classistas) *Já suprimido*

II - Anteprojeto de Leis Ordinárias

Exposição de Motivos

A construção de um novo sistema de relações do trabalho exige a elaboração de novas leis para disciplinar a negociação coletiva, a vida sindical e a resolução dos conflitos.

Para as partes envolvidas, a própria aprovação da PEC, que faz várias referências a leis ordinárias, dependerá de ter uma visão sobre estas.

Na verdade, o sistema de relações do trabalho proposto é um edifício composto de novos preceitos constitucionais e legais. Esse edifício precisa ser conhecido no seu todo para que se aprove cada uma das partes.

Os textos abaixo propostos dão uma idéia geral do conteúdo das leis ordinárias que complementarão as reformas constitucionais. São três anteprojeto de leis que, por estarem intimamente relacionados, seguem uma numeração sequenciada.

O objetivo básico, neste estágio, é facilitar a compreensão e a discussão das matérias. Nos textos, há notas de rodapé que têm também o propósito de oferecer ao leitor elementos adicionais para o seu entendimento.

Negociação Coletiva

Art. 1º - É *dever* dos empregados e empregadores buscar a harmonização de seus interesses através da negociação coletiva.

Art. 2º - Na negociação coletiva, empregados e empregadores obedecerão o princípio da *boa fé* e o desenvolvimento de esforços na direção da convergência entre os seus interesses.

Art. 3º - A lei definirá as condutas de má fé¹ assim como as atribuições, estrutura e funcionamento dos Conselhos de Relações de Trabalho, assim como dos Serviços de Mediação e Arbitragem (SMA).

1

Entre as condutas de má fé deverão constar: (1) a tentativa de aliciar empregados ou empregadores para a organização de entidades sindicais da outra parte; (2) a tentativa de impor ou vetar, sem justificativa, local, calendário, comissão de negociação e cláusulas a serem negociadas; (3) a recusa injustificada à negociação; (4) a não apresentação de propostas convergentes durante a negociação; (5) a sonegação de dados essenciais para o andamento da negociação; (6) recusar-se à apreciar as propostas do mediador.

Art. 4º - As condutas de má fé serão objeto de julgamento e passíveis de punição a serem julgadas pelos *Conselhos de Relações do Trabalho* (CRT), estadual e federal².

Art. 5º - A negociação coletiva será realizada entre entidades sindicais de empregados e empregadores, quando se tratar de transações referentes aos direitos e interesses negociáveis constantes do parágrafo 2º, do artigo 7º da Constituição Federal, redundando em instrumento de convenção coletiva.

Art. 6º - A negociação coletiva de direitos e interesses não abrangidos no artigo anterior, poderá ser realizada diretamente entre entidades sindicais de empregados e representantes da empresa em que trabalham, mediante prévios acordos, convenções ou contratos coletivos estabelecidos entre as partes.

§ 1º - O acordo coletivo é o ajuste normativo celebrado entre a entidade sindical que representa os empregados e uma ou mais empresas no qual se estabelecem as condições de trabalho que cobrem apenas os acordantes.

§ 2º - A convenção coletiva é o ajuste normativo celebrado entre as entidades sindicais de empregados e empregadores no qual se estabelecem as condições de trabalho que cobrem apenas os coneventes.

§ 3º - O contrato coletivo é o ajuste normativo celebrado entre entidades sindicais de empregados e empregadores no qual se estabelecem as condições de trabalho de amplitude setorial, regional ou nacional.

§ 4º - A autorização para as entidades sindicais celebrarem acordos, convenções ou contratos coletivos será dada pela assembléia de seus representados, observado o quorum estatutário e o princípio da representação razoável.

§ 5º - Os acordos, convenções e contratos coletivos conterão, no mínimo, os seguintes dispositivos:

- a - prazo de vigência;
- b - abrangência de aplicação;
- c - normas e condições ajustadas entre as partes;
- d - mecanismos de resolução de conflitos;
- e - qualificação dos estipulantes.

§ 6º - As cláusulas ajustadas nos acordos, convenções e contratos coletivos perdem seu valor na data do término de cada instrumento.

² As condutas de má fé serão analisadas e julgadas pelos Conselhos de Relações do Trabalho Estaduais e, em grau de recurso, pelo Conselho de Relações do Trabalho Federal. Esses conselhos terão por incumbência, também, analisar e julgar a representatividade dos representantes das partes nas negociações, acordos e convenções e contratos coletivos. As penalidades aplicáveis incluem anulação de atos e indenizações.

§ 7º - É de responsabilidade das partes, em conjunto ou isoladamente, arquivar os acordos, convenções e contratos coletivos nos Conselhos de Relações do Trabalho da Unidade da Federação em que foram celebrados ou no Conselho de Relações do Trabalho Federal, no caso de abrangência multi-estadual ou nacional.

§ 8º - O acordo coletivo, total ou parcialmente, prevalecerá sobre a convenção e o contrato coletivo, *desde que assim estipulado pelas partes*.

§ 9º - É nula a cláusula do contrato individual de trabalho que contrarie o acordo, convenção ou contrato coletivos.

Art. 7º - A negociação coletiva de cada categoria econômica ou profissional realizar-se-á por meio de uma comissão negociadora, na data do término dos acordos, convenções e contratos coletivos em vigor quando da aprovação desta lei.

§ 1º - A comissão negociadora, aprovada em assembléia geral das entidades sindicais de trabalhadores ou de empregadores, e, quando for o caso, indicada pela diretoria da empresa, será composta de, no máximo, 10 membros, na base paritária.

§ 2º - Na comissão negociadora haverá, pelo menos, dois terços de membros pertencentes às categorias profissional ou econômica a que se refere a negociação.

§ 3º - Depois de eleita ou indicada, a comissão de negociação terá dez (10) dias para se formar e aprovar os itens constantes do *caput* deste artigo.

§ 4º - Uma vez aprovadas as cláusulas a serem negociadas, o local, o calendário e a composição da comissão de negociação serão imediatamente comunicados ao Serviço de Mediação e Arbitragem (SMA).

Art. 8º - A data de início da negociação pretendida será indicada por cada uma das partes, por escrito, com, pelo menos, 90 dias antes do término do contrato, acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 1º - Na comunicação a que se refere o *caput* deste artigo, cada parte proporá também a abrangência, o local e o calendário da negociação, as cláusulas a serem negociadas, os membros da comissão negociadora, e os compromissos de cada membro de negociar de boa fé.

§ 2º - Na comunicação de que trata o parágrafo 1º, serão designados os responsáveis pela assinatura dos instrumentos normativos e os que responderão pelo seu cumprimento, assumindo, inclusive, os ônus de eventual violação.

§ 3º - Competirá as partes acertar a data e o local da negociação. Havendo impasse, este terá de ser resolvido pelas próprias partes.

Art. 9º - Os empregados integrantes da comissão de negociação gozarão de estabilidade no emprego, desde a data da comunicação de que trata o artigo 8º .

Art. 10º - A negociação coletiva abrange o estudo e discussão de interesses de natureza econômica das partes, assim como os de natureza jurídica referentes aos acordos, convenções e contratos coletivos em vigor.

Art. 11 - Uma vez iniciada a negociação, mediadores do Serviço de Mediação e Arbitragem ou de serviços privados colocar-se-ão à disposição da comissão de negociação para eventual colaboração.

§ 1º - A solicitação da colaboração de mediadores é privativa da comissão de negociação.

§ 2º - A decisão de solicitar um mediador deve ser tomada pelos membros da comissão de negociação mediante critério por eles definidos no início da negociação.

Art. 12 - Compete ao mediador ajudar os membros da comissão de negociação a convergirem em relação a interesses divergentes.

§ 1º - É vedado ao mediador tomar ou impor decisões sobre os membros das comissões de negociação.

§ 2º - A comissão de negociação, com base em critério por ela estabelecido, tem o direito de destituir ou substituir o mediador em qualquer tempo.

§ 3º - O mediador arquivará no Serviço de Mediação e Arbitragem um relatório circunstanciado sobre o andamento da negociação e a conduta das partes.

§ 4º - Quando a negociação for concluída sem a colaboração do mediador, a comissão de negociação arquivará no Serviço de Mediação e Arbitragem o relatório de que trata o parágrafo anterior.

Resolução de Conflitos

Art. 13 - Havendo impasse insuperável na negociação coletiva dos interesses previstos no artigo 10º, empregados e empregadores terão o direito de praticar greve ou o lock-out, respectivamente, na forma da lei.

Art. 14 - No caso de impasse na negociação coletiva em empresas ou setores que executam atividades essenciais que põem em risco a saúde, a ordem e a segurança da comunidade, conforme definido em lei, as partes poderão solicitar a colaboração de um ou mais árbitros do Serviço de Mediação e Arbitragem, ou de árbitro (s) privado (s) por elas aprovado.

§ 1º - Uma vez indicados o (s) árbitro (s), as partes assinarão o compromisso arbitral, aprovando ainda os métodos e as condições propostos pelo (s) árbitro (s).

§ 2º - Ao (s) árbitro (s) compete (m) analisar o impasse e apresentar sua decisão na forma de laudo arbitral.

§ 3º - Não cabe recurso judicial ao laudo arbitral, a não ser no caso de violação de normas de procedimento e conduta inaceitável.

Art. 15 - Os impasses não abrangidos pelo artigo 10º, as partes, por decisão conjunta, poderão instaurar na Justiça do Trabalho, o dissídio coletivo.

§ 1º - Nas atividades essenciais que dizem respeito à saúde, a ordem e segurança da comunidade, conforme definidas em lei, o Ministério Público do Trabalho poderá suscitar, de ofício, a instauração do dissídio coletivo.

§ 2º - A petição de dissídio coletivo só terá seguimento quando acompanhada do relatório do mediador ou da comissão de negociação a que se refere o artigo 12, parágrafos 3º e 4º.

Art. 16 - As divergências de natureza individual relativas à aplicação dos termos dos acordos, convenções e contratos coletivos serão dirimidas por processos de resolução de conflito estabelecidos naqueles instrumentos, em especial, por auto-composição e arbitragem.

Art. 17 - A auto-composição de que trata o artigo anterior será realizada através de comissões de conciliação de empregados e empregadores, nos termos da lei.

Art. 18 - A arbitragem será usada predominantemente para a resolução de divergências individuais na aplicação dos acordos e convenções coletivas, com base nos seguintes princípios:

§ 1º - As divergências de que trata o *caput* deste artigo, mediante procedimento estabelecido nos acordos ou convenções coletivas, serão inicialmente analisadas diretamente entre o reclamante e seu superior, no local de trabalho;

§ 2º - Persistindo o impasse, com base em procedimento estabelecido nos acordos ou convenções coletivas, as divergências serão analisadas pelas comissões de auto-composição intra-empresariais, cuja jurisdição será adstrita ao que for estabelecido naqueles instrumentos normativos;

§ 3º - Persistindo o impasse, com base em procedimento estabelecido nos acordos ou convenções coletivas, os interessados poderão optar pelo uso da arbitragem, formalizando o termo de compromisso arbitral no qual declaram aceitar e cumprir o laudo arbitral, sem contestação ou recurso superior;

§ 4º - A escolha do (s) árbitro (s) assim como do método de arbitragem seguirão os critérios estabelecidos nos acordos e convenções coletivas de trabalho.

§ 5º - A arbitragem trabalhista seguirá os termos da Lei 9.307/96 (Lei da Arbitragem), no que couber.

Organização Sindical

Art. 19 - É livre a organização de empregados e empregadores em entidades sindicais para promoção e defesa dos interesses coletivos dos integrantes das categorias econômica ou profissional a que representam.

Parágrafo único – A entidade sindical tem poderes para representar em juízo os seus associados.

Art. 20 – A entidade sindical é pessoa jurídica de direito privado, constituída mediante registro em cartório e nos Conselhos de Relações do Trabalho (estadual ou federal).

Art. 21 - As entidades sindicais podem se associar com outras de igual missão para formar organismos de grau superior, podendo se filiar, inclusive, a organismos internacionais.

Art. 22 - Ninguém será obrigado a associar-se ou manter-se associado a entidades sindicais de qualquer grau.

§ 1º - É nula a cláusula de contrato individual ou de instrumento normativo que force a admissão de empregado ou empregador a associar-se ou dissociar-se de entidade sindical.

§ 2º – É vedado à empresa ou agremiação que as represente imiscuir-se na organização, funcionamento e administração de sindicato de empregados, tentar dominá-lo por interposta pessoa ou mantê-lo à custa de aportes financeiros.

Art. 23 - A associação a uma entidade sindical determina a representação do empregado ou do empregador nas negociações coletivas.

Art. 24 - As negociações coletivas, quando realizadas por entidades sindicais, focalizarão os interesses coletivos da categoria profissional ou econômica na mesma base territorial, que será definida pelos empregados ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

Art. 25 – A definição de entidade sindical mais representativa para fins de negociação coletiva será determinada mediante eleições realizadas pelas partes interessadas e seguindo normas e supervisão dos Conselhos de Relações de Trabalho (estadual e federal).

Art. 26 – Compete aos Conselhos de Relações do Trabalho (estadual e federal) dirimir disputas de representatividade.

Parágrafo único – Nos casos em que a negociação coletiva é prejudicada pela multiplicidade de entidades sindicais ou dificuldade de definir as que representam

especificamente a categoria profissional ou econômica, um dos lados em negociação de qualquer entidade interessada poderá apelar aos Conselhos de Relações do Trabalho (estadual e federal) a quem compete mediar e, quando for o caso, decidir o impasse.

Art. 27 - Os empregados e empregadores, quando interessados em modificar, ampliar, fundir, dividir ou subdividir a categoria profissional ou econômica existente, deverão fazê-lo através de negociação coletiva prévia, com a participação da entidade sindical respectiva, assinando, na conclusão, instrumento no qual se estabelecem a nova abrangência.

§ 1º - Os impasses na negociação coletiva de que trata o parágrafo anterior serão resolvidos pelas próprias partes ou com a ajuda de mediadores.

§ 2º - A persistência do impasse será impeditivo à modificação desejada que poderá ser tentada em outra oportunidade a ser determinada pelas partes.

§ 3º - A nenhum agrupamento de empregados e empregadores é autorizado modificar, ampliar, fundir, dividir ou subdividir categoria profissional ou econômica existente, sem a prévia comunicação às entidades sindicais que até então representaram aquela categoria.

§ 4º - A divisão, ampliação, fusão, divisão ou subdivisão de categoria profissional ou econômica existente será precedida de campanhas de esclarecimento e votação secreta de todos os empregados e empregadores envolvidos na modificação pretendida.

§ 5º - As campanhas de esclarecimento serão supervisionadas pelos Conselhos de Relações do Trabalho (estadual e federal) a quem compete elaborar o regimento de execução das campanhas e validação de seus resultados.

§ 6º - As entidades sindicais não podem ameaçar ou impedir associados e não associados a organizarem campanhas e as modificações de que trata o parágrafo 2º deste artigo.

Art. 28 - A assembléia geral é o órgão de deliberação máxima da entidade sindical, competindo-lhe:

- I - aprovar o estatuto social;
- II - promover a eleição de seus dirigentes;
- III - organizar sua administração;
- IV - delegar a representação negocial para a entidade sindical a que seja filiada;
- V - decidir sobre a greve.

§ 1º - Salvo o disposto em contrário no estatuto da entidade sindical, o voto nas assembléias gerais é individual e secreto.

§ 2º - O estatuto disporá as várias formas de quorum para as decisões das assembléias gerais.

Art. 29 - É proibida a intervenção dos poderes públicos, ainda que indiretamente, na organização e funcionamento das entidades sindicais.

Parágrafo único - A suspensão ou dissolução de entidade sindical só podem ser realizadas nos termos do seu estatuto ou por decisão judicial.

Art. 31 – A entidade sindical é responsável por ato que provoque dano a terceiro em decorrência de deliberação tomada por sua diretoria e demais órgãos estatutários.

Parágrafo Único – A entidade sindical não responde por atos individuais de seus associados, salvo se ficar provado que foram praticados sob orientação da própria agremiação.

Art. 32 – O empregado eleito para o cargo de administração em entidade sindical que representa a categoria profissional ou econômica da empresa não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar que dificulte ou torne impossível o desempenho de suas atribuições sindicais.

§ 1º - Os membros da diretoria de entidade sindical gozarão de licença remunerada para o exercício de suas funções nos termos do respectivo acordo e convenção coletiva de trabalho, garantidas as vantagens funcionais.

§ 2º - Fica vedada a dispensa de empregado associado, a partir do momento do registro da chapa para a sua eleição a cargo de direção de entidade sindical, até um ano após o final do seu mandato, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave apurada em inquérito judicial.

§ 3º - O número de dirigentes e suplentes deverá seguir o princípio da razoabilidade e levar em conta as despesas que isso ocasiona às empresas.

Art. 33 – A entidade sindical poderá montar quadro de avisos, em local ajustado com a empresa, para veicular comunicados de interesse dos representados, vedados os de conteúdo político-partidário ou de caráter ofensivo.

Art. 34 – Fica sujeita à multa de xxx UFIR, dobrada na reincidência, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o trabalhador, a empresa que transgredir as vedações aludidas nesta lei.

Art. 35 – Por, no máximo, cinco (5) anos, será assegurada às entidades sindicais de primeiro grau e as de grau superior, a contribuição sindical atualmente prevista em lei, recolhida na folha de pagamento das empresas.

Parágrafo único – É facultado às entidades sindicais de primeiro grau, através de assembleias gerais especialmente convocadas para esse fim, organizar e realizar um pleito baseado em voto secreto dos integrantes das categorias profissional ou econômica, para optar pela manutenção ou desistência, parcial ou total, gradual ou instantânea, da contribuição a que se refere o *caput* deste artigo.

Art. 36 - Por decisão de suas respectivas assembleias gerais, especialmente convocadas para esse fim, as entidades sindicais de primeiro grau poderão deliberar sobre a conveniência da adoção de uma contribuição associativa, fixando o seu valor.

Art. 37 – Esgotado o prazo a que se refere o artigo 35, as entidades sindicais de primeiro grau fixarão, em assembleias gerais especialmente convocadas para esse fim, a conveniência da adoção e os valores das seguintes contribuições:

I – contribuição assistencial, recolhida através da folha de pagamento das empresas, aplicada à totalidade dos associados e referente à atuação da entidade sindical na negociação coletiva;

II – contribuição de solidariedade, recolhida através da folha de pagamento das empresas, aplicada aos não associados beneficiados pela atuação da entidade sindical na negociação coletiva;

Art. 38 - A entidade sindical é livre para cobrar retribuição pelos serviços não negociais que prestar a associados e não associados.

Art. 39 – Durante o prazo de vigência da contribuição a que se refere o artigo 35, é vedado às entidades sindicais cobrarem as contribuições previstas no artigo 37 desta lei ³.

³ Isto é redundante, mas a idéia é deixar claro que ao longo desses cinco anos, as entidades sindicais terão de fazer uma opção: as que quiserem ficar com a contribuição sindical compulsória atual, não podem cobrar a assistencial e a de solidariedade. As que acreditam na sua força de representação, podem desistir da contribuição sindical compulsória atual e cobrar as outras duas.

Bibliografia

Golub, Stephen S. (1999)

Labor Costs and International Trade, Washington: American Enterprise Institute for Public Policy Research.

Hashimoto, Masanori (1990)

The Japanese Labor Market in a Comparative Perspective with the United States, Kalamazoo: Upjohn Institute for Employment Research.

Kaiser, Manfred e Heins Werner (1989)

Labour Costs and Structural Changes in the European Community, Cingapura: Institute of Southeast Asian Studies.

North, Douglass C. (1991)

Institutions, Institutional Change and Economic Performance, Cambridge: Cambridge University Press.

Pastore, José e Zylberstajn, Hélio (1988)

A Administração do Conflito Trabalhista no Brasil, São Paulo: Instituto de Pesquisas Econômicas da Universidade de São Paulo.

Pastore, José (1994a)

Encargos Sociais no Brasil e no Exterior, Brasília: Editora do SEBRAE.

Pastore, José (1994b)

Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva, São Paulo: Editora LTr.

Pastore, José (1995)

"Encargos Sociais no Brasil e na Argentina", in **Folha de São Paulo**, 04 de Abril de 1995.

Pastore, José (1997)

Encargos Sociais, Implicações para o Salário, Emprego e Competitividade, São Paulo: Editora LTr.

Pastore, José (1998)

O Desemprego tem Cura?, São Paulo: Editora Makron Books.

Pinheiro, Vinícius Carvalho e Renata Mello B. Miranda (2000)

"O Perfil dos Não Contribuintes da Previdência Social", **Informe da Previdência Social**.

PREALC (1993)

Newsletter, Setembro de 1993.

