

A decorative graphic element consisting of a grid of squares in various shades of green, yellow, and orange, with a white circle in the center, is positioned in the upper right quadrant of the page.

Negociações coletivas: valorizar para modernizar

9

**Negociações coletivas:
valorizar para modernizar**

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI

PRESIDENTE

Robson Braga de Andrade

1º VICE-PRESIDENTE

Paulo Antonio Skaf (licenciado)

2º VICE-PRESIDENTE

Antônio Carlos da Silva

3º VICE-PRESIDENTE

Flavio José Cavalcanti de Azevedo (licenciado)

VICE-PRESIDENTES

Paulo Gilberto Fernandes Tigre

Alcantaro Corrêa

José de Freitas Mascarenhas

Eduardo Eugenio Gouvêa Vieira

Rodrigo Costa da Rocha Loures

Roberto Proença de Macêdo

Jorge Wicks Côrte Real (licenciado)

José Conrado Azevedo Santos

Mauro Mendes Ferreira (licenciado)

Lucas Izoton Vieira

Eduardo Prado de Oliveira

Alexandre Herculano Coelho de Souza Furlan

1º DIRETOR FINANCEIRO

Francisco de Assis Benevides Gadelha

2º DIRETOR FINANCEIRO

João Francisco Salomão

3º DIRETOR FINANCEIRO

Sérgio Marcolino Longen

1º DIRETOR SECRETÁRIO

Paulo Afonso Ferreira

2º DIRETOR SECRETÁRIO

José Carlos Lyra de Andrade

3º DIRETOR SECRETÁRIO

Antonio Rocha da Silva

DIRETORES

Olavo Machado Júnior

Denis Roberto Baú

Edílson Baldez das Neves

Jorge Parente Frota Júnior

Joaquim Gomes da Costa Filho

Eduardo Machado Silva

Telma Lucia de Azevedo Gurgel

Rivaldo Fernandes Neves

Glauco José Côrte

Carlos Mariani Bittencourt

Roberto Cavalcanti Ribeiro

Amaro Sales de Araújo

Sergio Rogerio de Castro (licenciado)

Julio Augusto Miranda Filho

CONSELHO FISCAL

TITULARES

João Oliveira de Albuquerque

José da Silva Nogueira Filho

Carlos Salustiano de Sousa Coelho

SUPLENTES

Célio Batista Alves

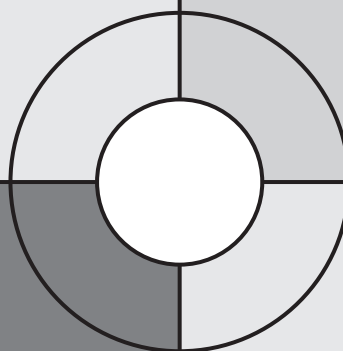
Haroldo Pinto Pereira

Francisco de Sales Alencar



Confederação Nacional da Indústria

CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA



Negociações coletivas: valorizar para modernizar

9

Mapa Estratégico

DA INDÚSTRIA 2013-2022

UMA AGENDA PARA A COMPETITIVIDADE

BRASÍLIA, 2014



PROPOSTAS DA INDÚSTRIA
Eleições 2014

©2014. CNI – Confederação Nacional da Indústria.

Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida, desde que citada a fonte.

CNI
Diretoria de Relações Institucionais – DRI

FICHA CATALOGRÁFICA

C748n

Confederação Nacional da Indústria.
Negociações coletivas: valorizar para modernizar. – Brasília : CNI, 2014.
51 p. : il. – (Propostas da indústria eleições 2014 ; v. 9)

1. Condições de Trabalho. 2. Leis Trabalhistas. I. Título. II. Série.

CDU: 331.1

CNI

Confederação Nacional da Indústria

Setor Bancário Norte

Quadra 1 – Bloco C

Edifício Roberto Simonsen

70040-903 – Brasília – DF

Tel.: (61) 3317-9000

Fax: (61) 3317-9994

<http://www.cni.org.br>

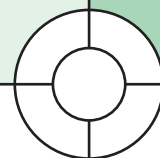
Serviço de Atendimento ao Cliente – SAC

Tels.: (61) 3317-9989 / 3317-9992

sac@cni.org.br

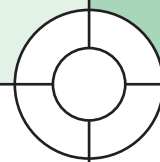
O **Mapa Estratégico da Indústria 2013-2022** apresenta diretrizes para aumentar a competitividade da indústria e o crescimento do Brasil. O Mapa apresenta dez fatores-chave para a competitividade e este documento é resultado de um projeto ligado ao fator-chave Relações de Trabalho.





SUMÁRIO

SUMÁRIO EXECUTIVO	9
INTRODUÇÃO	11
1 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA.....	13
2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA: FERRAMENTA CAPAZ DE MODERNIZAR E DE EQUILIBRAR AS RELAÇÕES DO TRABALHO.....	15
3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL.....	19
4 NEGOCIAÇÃO COLETIVA E O PODER PÚBLICO	23
CONCLUSÃO:.....	31
ANEXO A - O MODELO DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA	33
ANEXO B - DADOS DA ESTRUTURA SINDICAL NO PAÍS	35
ANEXO C - CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO	39
ANEXO D - NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM OUTRAS PARTES DO MUNDO	45
LISTA DAS PROPOSTAS DA INDÚSTRIA PARA AS ELEIÇÕES 2014	49



SUMÁRIO EXECUTIVO

Relações de trabalho ajustadas à realidade e às necessidades dos atores sociais são cruciais para a competitividade das empresas brasileiras e para o crescimento econômico e social do país. Já o desafio de se superar a base legislativa do país que, mesmo tendo sido objeto de algumas atualizações, mantém a estrutura rígida e onerosa da época de sua criação, na década de 1940. A negociação coletiva é, portanto, o caminho para a realização de ajustes entre empresas e trabalhadores, por meio de efetivo diálogo que atenda aos interesses legítimos das partes.

É preciso fomentar o ajuste de condições de trabalho por meio da negociação coletiva, ultrapassando-se o modelo atual. No Brasil, quase tudo é definido por lei e quase nada por negociação. Em razão do momento histórico e social em que foi instaurada, essa estrutura básica está fundada na ideia de hipossuficiência do trabalhador e na composição original do sindicalismo brasileiro, que era forçado pela legislação a ter foco assistencial. É possível avançar para um novo modelo ancorado no diálogo social e em processos de negociação coletiva.

É necessário superar alguns questionamentos sobre a capacidade do sistema de negociação coletiva brasileiro. E, assim, alcançar resultados que atendam aos interesses legítimos de trabalhadores e empregadores.

Quanto mais se aposta no diálogo e na negociação, maior a coesão social e o crescimento econômico, pois maior é a possibilidade de ajustes específicos pela produtividade e concessão de direitos. É fato que as estruturas de representação dos trabalhadores e dos empregadores no Brasil já praticam, em alguma escala, o diálogo social e fazem negociação coletiva, mas esse processo deve ainda avançar por meio de seu fomento e de seu reconhecimento efetivo, pois por seu intermédio fortalece a estrutura sindical, que, em consequência, é também reforçada.

A negociação e o diálogo são baseados na confiança entre as partes e na segurança que o sistema trabalhista concede a esses ajustes. Os atores institucionais trabalhistas precisam vencer resistências e passar a ser fomentadores da negociação e do respeito à vontade dos atores sociais.

No mundo atual, de economia e competitividade globalizada, são necessários ajustes ágeis nas condições de trabalho. Por mais rápido que seja o legislador, cada realidade produtiva e regional precisa de adaptações mais focais e rápidas para fazerem frente aos desafios lançados pela economia competitiva. A negociação coletiva é a resposta para essa necessidade. Precisa-se apenas reconhecê-la, valorizá-la e fortalecê-la.

O Brasil precisa dialogar e negociar sobre trabalho. O fortalecimento da negociação coletiva será capaz de superar esses desafios.

A CNI entende que a negociação coletiva é fundamental para a modernização das relações do trabalho e o aumento da competitividade. Por isso, defende urgência na adoção de medidas que estimulem, valorizem e reconheçam a negociação coletiva e seu resultado, os instrumentos coletivos.

Recomendações

Um primeiro passo nessa direção **é aprovar o PL nº 4.193/2012 e o PL nº 6.411/2013**, que tratam da regulamentação desse tema. Deve-se também elaborar e aprovar PEC que expressamente consigne que a negociação coletiva deve ser respeitada, nas realidades para a qual foi estabelecida, ainda que a legislação siga em sentido diverso.



INTRODUÇÃO

A IMPORTÂNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PARA MODERNIZAR E EQUILIBRAR AS RELAÇÕES DO TRABALHO

A qualidade das relações do trabalho é fundamental para o crescimento, produtividade e desenvolvimento do bem estar da população. No entanto, o sistema de relações do trabalho no Brasil não tem tido a capacidade de se modernizar e adaptar às transformações do trabalho e das empresas.

Em muitos casos, esse sistema representa um obstáculo à geração de empregos e à construção de soluções de interesse para as empresas e para os trabalhadores. O foco do modelo de regulação trabalhista no país – desenvolvido em um momento de consolidação e tutela dos direitos dos trabalhadores, na década de 40 – hoje não mais atende às necessidades do atual modelo de produção e de relações do trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que completou 71 anos em 2014, baseia-se na premissa de que todos os trabalhadores seriam hipossuficientes, ou seja, não teriam capacidade de negociar suas demandas e dialogar para realizar ajustes nas suas condições de trabalho. Foi concebida no início da industrialização brasileira, quando houve grandes transferências de trabalhadores rurais para um mercado urbano em formação, com pouca qualificação e sem instrumentos efetivos de diálogo social. Naquele momento, consolidaram-se,

então, normas rígidas, fundadas na ideia de que somente a lei poderia garantir os direitos dos trabalhadores e reger as condições de trabalho.

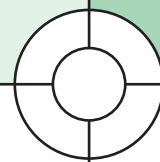
Todavia, o contexto econômico e social mudou, mas o sistema de relações do trabalho não acompanhou essa evolução. A legislação trabalhista descasada do mundo do trabalho contemporâneo, com as mesmas regras rígidas e onerosas, e muita burocracia, são fatores que dificultam e as vezes impedem a efetiva melhoria da competitividade.

Aqui entra a importância da negociação coletiva como ferramenta capaz de dar novo direcionamento normativo às relações do trabalho no Brasil. Ela é o meio pelo qual pode-se equilibrar necessidades e interesses de trabalhadores e empresas. O estabelecimento de condições de trabalho adequadas a cada realidade setorial, produtiva e regional é imprescindível para uma relação trabalhista saudável, que promova a produtividade, a competitividade e a valorização do trabalhador.

O estímulo ao diálogo social, a valorização das negociações coletivas e o reconhecimento da vontade coletiva pelo poder público, são fundamentais para o sucesso da moderna relação trabalhista no Brasil e no mundo de hoje. Essa é uma percepção recorrente já manifestada por trabalhadores, empregadores e representantes do governo. Prova disso é que o relatório do Fórum Nacional do Trabalho, elaborado, de forma tripartite, em 2004, registrou como consenso que “as negociações coletivas voluntárias devem ser incentivadas sem qualquer restrição”¹.

Tendo em vista a importância da negociação coletiva para o setor produtivo, a Confederação Nacional da Indústria (CNI), no presente documento, busca reunir dados e informações que demonstrem a importância da negociação coletiva como instrumento de modernização e equilíbrio das relações de trabalho, propício a atender aos interesses e às necessidades peculiares de cada um dos atores envolvidos nas negociações (empregados e empregadores), em conformidade com as constantes transformações do mundo produtivo, que exige maior elasticidade na regulação trabalhista.

¹ Reforma Sindical: relatório Final. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria de Relações do Trabalho, 2004. Pag. 57. Disponível em http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BAFFE3B012BB549C4487E91/relatorio_fnt.pdf. Acessado em 25.04.2014.



1 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA

A negociação coletiva é a principal forma de ajuste dos interesses entre um ou mais sindicatos de trabalhadores e um ou mais sindicatos de empregadores (ou ainda uma ou mais empresas), com objetivo de estabelecer condições de trabalho que atendam aos interesses mútuos sob determinado período de tempo ou circunstâncias específicas.

Trata-se, pois, de uma ferramenta de diálogo utilizada para se firmar um instrumento coletivo (convenção ou acordo coletivo) com o objetivo de estabelecer normas, direitos, obrigações, rotinas, entre outros, combinados entre empresas e trabalhadores, de modo a ajustar os interesses das partes envolvidas, além de propiciar satisfação dos trabalhadores e maior competitividade às empresas.

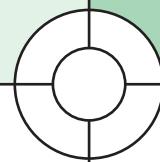
É também uma forma eficaz para prevenir e solucionar conflitos no âmbito das relações do trabalho entre empregado e empregador e decorre do princípio da autonomia da vontade coletiva. Ou seja, o poder que um ou mais sindicatos de trabalhadores e um ou mais sindicatos de empregadores (ou uma ou mais empresas) têm de estipular normas e a elas se vincularem.

A autonomia da vontade coletiva pressupõe a garantia de não interferência do Estado na auto-organização e autorregramento das condições de trabalho, realizadas por meio de negociação coletiva entre aqueles diretamente interessados.

A negociação coletiva, então, busca o equilíbrio das relações do trabalho. No Brasil, de acordo com o modelo de organização sindical adotado, para que se reconheça a autonomia da vontade coletiva, a participação dos sindicatos na negociação é obrigatória².

Nos anexos 1, 2, 3 e 4 apresentamos, de forma sucinta, informações sobre o modelo da organização sindical brasileira, os dados acerca de sua estrutura e as formas pelas quais a negociação coletiva se materializa no Brasil e no mundo.

² BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 2005. Art. 8º, VI.



2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA: FERRAMENTA CAPAZ DE MODERNIZAR E DE EQUILIBRAR AS RELAÇÕES DO TRABALHO

Conforme mencionado, a negociação coletiva é um instrumento de diálogo entre empregadores e empregados capaz de estabelecer, de forma sustentável, adequadas condições e rotinas de trabalho. Além disso, é uma ferramenta eficiente para a prevenção e solução de conflitos, haja vista que pode pacificar, ajustar e equilibrar interesses.

Pode-se afirmar que com a negociação exercita-se o diálogo e adequam-se soluções. Como consequência, é possível permitir que empregados e empregadores tenham condições de responder e de se adequar às condicionantes de mercado que impactam as empresas e seus trabalhadores.

Em outras palavras, com a negociação coletiva é possível adaptar as condições de trabalho, os direitos e as rotinas trabalhistas ao universo dinâmico de diferentes relações do trabalho que tem o Brasil.

Não se pode pretender que na grande diversidade brasileira, uma legislação rígida ou sua leitura estanque seja adequada para situações de setores econômicos com realidade produtivas e de trabalho completamente diferentes.

Parece óbvio, mas é importante lembrar que o trabalho na indústria é diferente do trabalho no comércio e na prestação de serviços, que é diferente do trabalho na agricultura, que, por sua vez, é diferente do trabalho nos transportes. Até em um mesmo setor econômico há especificidades no trabalho e na produção. O trabalho na construção civil, por exemplo, tem realidades muito particulares em relação à construção pesada. Ou o trabalho na extração mineral ou nas indústrias químicas, alimentícias ou eletrônicas.

Além das características dos setores econômicos, a realidade produtiva e trabalhista nas várias regiões do país tem importantes diferenças dos diversos “Brasis”.

A negociação coletiva permite a adaptação dos regimes trabalhistas tendo em vista as peculiaridades de cada empresa, setor e região, de forma a atender as necessidades de empresas e trabalhadores, baseada na ideia de ajustes com validade prevista para determinado período.

A negociação coletiva é também um dos principais instrumentos de diálogo capaz de ampliar a produtividade do trabalho. Essa ampliação decorre não apenas da melhor disposição ao trabalho pelo atendimento de interesses e necessidades dos trabalhadores, mas também por possibilitar arranjos produtivos específicos, tendo em vista a realidade da indústria.

Por exemplo, ajustes em rotinas de turmas e de turnos de trabalho, além de possibilitar o atendimento de um desejo dos empregados que querem melhor organizar o seu tempo, podem também alcançar o melhor aproveitamento da estrutura fabril. Esses ajustes reduzem a ociosidade de máquinas e equipamentos que, por sua vez, impactam positivamente a competitividade porque representam aumento de produção, custos menores por produto e maior produtividade.

Nos últimos 30 anos, a produtividade dos trabalhadores da indústria de transformação no Brasil teve um decréscimo de 15%. O indicador é calculado pelas horas trabalhadas e número de empregados do setor. Dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) mostram que na China houve aumento de produtividade de 808% em três décadas. No Chile, no mesmo período, houve aumento de produtividade de 82,11%, e na Argentina, de 16,98%.³

³ NICÁCIO, Adriana. O desafio de ampliar a produtividade. In *Revista desafios do desenvolvimento*, 2013 . v. 10, n. 78. 16 jan. 2014. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=2973:catid=28&Itemid=23>. Acesso em: 28 abr. /2014.

A importância da negociação coletiva é reconhecida em todo o mundo. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem duas convenções (as de números 98 e 154) que destacam a necessidade de que os países fomentem e valorizem as negociações coletivas como meio eficaz para estabelecer as condições do trabalho e reduzir conflitos.

Ambas as convenções foram ratificadas pelo Brasil. A de número 154 expressamente indica que os órgãos de resolução dos conflitos trabalhistas precisam contribuir para o estímulo à negociação coletiva, que deve ser possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores. Nos seus artigos 5º e 8º, a Convenção estabelece:

Art.5º.

1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;

b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do artigo 2 da presente Convenção (a- fixar as condições de trabalho e emprego; b- regular as relações entre empregadores e trabalhadores; c-regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos esses objetivos de uma só vez);

c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;

d) a negociação coletiva não seja impedida devido a inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;

e) os órgãos e procedimentos de resolução de conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.

(...)

Art.8º. – As medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concebidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva.

Já a Convenção 98 da OIT, em seu art. 4º, estabelece:

Art. 4º. Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego.

Em consonância com as convenções da OIT, as negociações coletivas ganham cada vez mais importância e força em todo o mundo. Isso ocorre porque os processos legislativos, em regra, não dão conta de acompanhar a dinâmica da economia nem tampouco espelham de forma efetiva determinadas demandas dos trabalhadores e os interesses dos empregadores. A partir das particularidades de determinada atividade, região, setor ou anseios dos trabalhadores, ajustes alcançados com as negociações coletivas são fundamentais.



3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL

No Brasil, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos está expressamente previsto na Constituição Federal⁴. Esse princípio constitucional já deveria ser o suficiente para reconhecer a negociação coletiva como mecanismo de fortalecimento e equilíbrio das relações do trabalho, permitindo aos atores sociais disciplinarem as condições específicas de trabalho da forma que melhor atendam aos seus interesses.

Ainda, está expressamente previsto que o salário e a jornada de trabalho são passíveis de negociação coletiva⁵.

Especialistas entendem, então, que se a Constituição permite a negociação de dois dos mais básicos direitos trabalhistas (salário e jornada) e reconhece os instrumentos coletivos, os demais direitos são, portanto, passíveis de ajustes pelas partes, considerando seus interesses e peculiaridades, em determinado período ou circunstância.

⁴ BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 2005. Art. 7º, XXVI.

⁵ BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 2005. Art. 7º, VI, XIII e XIV, da Constituição Federal

Assim, os instrumentos coletivos firmados, entre os trabalhadores, representados por seus sindicatos, e as empresas (ou pelos sindicatos que as representam), desde que sem qualquer vício de consentimento, deveriam ser estimulados e ter plena validade.

A negociação coletiva não é realizada para se atacar “conquistas trabalhistas” estabelecidas em lei. Nenhuma norma legal é revogada pela negociação. A negociação, na verdade, para contextos específicos e de acordo com a vontade das partes, busca estabelecer condições diferenciadas que atendam o interesse da coletividade envolvida (empresas e empregados), de forma diferente ao estabelecido em lei, pelo prazo negociado. As partes que negociam têm autonomia (privada coletiva) e responsabilidade para negociar segundo seus interesses e prerrogativas.

Contudo, não é isso que ocorre. Em regra, o entendimento é de que a negociação não pode prevalecer sobre o que é disposto na lei.

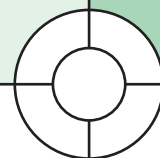
Apesar de as normas da OIT (Convenções 98 e 154) incentivarem a negociação coletiva como forma de minimizar conflitos e de estipular condições de trabalho específicas, para determinada categoria, e a Constituição Federal reconhecer os instrumentos coletivos (art. 7º, XVI, CF), o que se vê no país é uma atuação constante, por vezes excessiva, de diversas instituições do trabalho que acabam por enfraquecer esse importante instrumento, anulando a validade de cláusulas livremente negociadas por empresas e trabalhadores.

É fato que no Brasil hoje há sindicatos representativos que podem fazer negociação coletiva que traga ajustes nas condições de trabalho. É preciso, portanto, fomentar essa prática para fortalecer esses sindicatos e avançar no equilíbrio das relações do trabalho.

Não valorizar e não reconhecer a negociação coletiva gera um ambiente de insegurança jurídica e de desproteção dos interessados, bem como de uma prejudicial desconfiança sobre a validade do resultado alcançado por meio do diálogo. Além disso, entender que apenas o Estado seja capaz de gerar proteção e garantir o direito dos trabalhadores, desvaloriza as representações sindicais e demonstra desconhecimento da realidade do mundo do trabalho atualmente.

E mais, essa postura traz incerteza sobre aquilo que é ou não passível de ser negociado, quando isso deveria ser objeto de livre e amplo ajuste entre os interessados. Ora, a negociação deveria ser privilegiada mesmo quando a legislação segue em sentido oposto, pois ela existe para ser legítima, dinâmica e, acima de tudo, atender aos interesses das partes.

Na sequência, apresentam-se, sucintamente, exemplos da intervenção do poder público que invalidou cláusulas de instrumentos coletivos legitimamente firmados. É preciso vencer esse obstáculo para efetivamente reconhecer a negociação coletiva no país como um instrumento capaz de modernizar e equilibrar as relações do trabalho.



4 NEGOCIAÇÃO COLETIVA E O PODER PÚBLICO

É inquestionável a relevância e o papel do poder público tanto no âmbito das relações do trabalho, como também em sua necessária modernização. Contudo, em diversas ocasiões, é visível que o esforço realizado por empresas e trabalhadores no uso da negociação coletiva esbarra na interferência excessiva do poder público.

Por vezes, o Ministério Público do Trabalho (MPT) tem questionado cláusulas de instrumentos coletivos. Merece menção nesse sentido, uma notícia do site do MPT⁶ em que se evidencia o paradoxo de se defender o avanço social, invalidando cláusula de interesse de ambas as partes e benéfica para os trabalhadores:

⁶ BRASIL. Ministério público do trabalho. Empresa de ônibus é condenada em R\$ 200 mil por retrocesso social. Disponível em: <http://portal.mpt.gov.br/wps/portal/portal_do_mpt/comunicacao/noticias/conteudo_noticia!/ut/p/c4/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3hH92BPJydDRwN_E3cjA88QU1N3L7OgMC93l_2CbEdFAAovLRY!/?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/wps/wcm/connect/mpt/portal+do+mpt/comunicacao/noticias/empresa+de+onibus+e+condenada+em+rs+200+mil+por+retrocesso+social>. Acesso em: 26 abr. 2014.

“Tese inédita do MPT de Nova Iguaçu contra a flexibilização de direitos trabalhistas é acatada

Brasília – O Ministério Público do Trabalho obteve a condenação da Viação União, de transporte coletivo, da cidade de Duque de Caxias, com fundamento na tese inédita do retrocesso social. Desenvolvida pelos procuradores de Nova Iguaçu (RJ), a tese defende que uma negociação coletiva não pode flexibilizar direitos indisponíveis dos trabalhadores previstos no artigo 7º da Constituição Federal. A sentença da 2ª Vara da Justiça do Trabalho de Duque de Caxias determinou a nulidade da negociação que previa intervalos intrajornadas maiores que o permitido por lei, determinou diversas obrigações à empresa e fixou condenação por danos morais coletivos em R\$ 200 mil.

A empresa e o sindicato dos trabalhadores firmaram negociação coletiva permitindo intervalo intrajornada (para descanso e refeições) maior que duas horas. O artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê a possibilidade de um descanso maior que as duas horas, se for previsto em negociação coletiva. No entanto, a tese do retrocesso social defendida pelo MPT, e acatada na sentença, destaca que a flexibilização não pode pôr em risco a saúde e a segurança do trabalhador.

“Nem se diga que o recente parágrafo 5º, do artigo 71 da CLT, é capaz de legitimar a negociação coletiva entabulada, pois representa um retrocesso social, criando uma depreciação de direitos trabalhistas, ao arremetimento do art. 7º, caput, da CRFB. A norma também afronta o disposto no art. 7º, XXII, da mesma Carta, por permitir a flexibilização de regra de indisponibilidade absoluta, favorecendo a ampliação dos riscos a saúde e segurança do obreiro, além de direitos trabalhistas”, escreve a juíza Raquel Rodrigues Braga, na sentença. O intervalo intrajornada praticado na empresa fazia com que os trabalhadores tivessem um intervalo entre as jornadas menor que 11 horas previstas em lei.

Obrigações – Além de proibir o intervalo intrajornada acima de duas horas e da condenação em dano moral coletivo, a sentença acatou outros pedidos do MPT na ação, como proibir o desconto no salário dos empregados por assaltos e avarias em peças.”

No caso acima, o ajuste foi realizado entre empresa e sindicato de trabalhadores, por meio de contrato bilateral (acordo coletivo) em que houve relações recíprocas de concessões e cessões das partes envolvidas, compondo os interesses de cada um. Mas o acordo foi invalidado devido a um argumento recorrentemente invocado para a anulação de negociações coletivas:

ser tema relativo à segurança e saúde do trabalho. Isso porque os parâmetros para se identificar o que de fato se enquadra como itens de segurança e saúde efetivos do trabalhador não são claros. Sua interpretação tem sido ampla e variada de acordo com o intérprete.

É fato que não é possível negociar segurança e saúde do trabalhador, mas as condições relativas ao trabalho podem e devem ser negociadas, só não o podendo, quando comprovada por razões técnicas, a possibilidade de afetar a segurança e saúde do trabalhador.

O episódio não é fato isolado. As cláusulas dos instrumentos coletivos que estipulam condições especiais de trabalho, como jornadas, intervalos, registros de ponto, regimes de compensação, pagamento de horas extras, entre outros, têm sido usualmente invalidados.

A Justiça do Trabalho, quando chamada a analisar cláusulas de instrumentos coletivos, seja por provocação do MPT ou por ex-empregados, tem sistematicamente anulado as cláusulas sem que haja comprovação de ocorrência de qualquer vício de consentimento (dolo, fraude e coação, por exemplo) ou irregularidade na própria negociação coletiva. E, por vezes, essa anulação é contrária não só às empresas mas também à própria vontade dos trabalhadores.

Exemplos típicos em que a Justiça do Trabalho anulou cláusula de instrumento coletivo legitimamente firmado, de comum acordo, e sem comprovação de que tenha ocorrido vício de consentimento ou irregularidade:

- a.** Redução do intervalo intrajornada. Sindicato dos trabalhadores usualmente pactuam com as empresas a redução da pausa para alimentação durante a jornada de trabalho. Contudo, esse tipo de negociação tem sido invalidada, sob o argumento de que se trata de direito indisponível do trabalhador, que não pode ser modificado pela vontade coletiva⁷. Essa invalidação ocorre mesmo quando evidentes os benefícios para o trabalhador, por exemplo, quando reduz o intervalo para que o empregado possa terminar a sua jornada de trabalho mais cedo. Desconsidera-se aqui, portanto, o comum acordo entre as partes e as respectivas concessões recíprocas.
- b.** Prorrogação de jornada em caso de turnos ininterruptos. Apesar de existirem ajustes coletivos para que os turnos ininterruptos de revezamento sejam superiores a seis horas, com expressa e direta concordância dos trabalhadores, no intuito

⁷ Vide: Súmula 437, I do TST; Acórdão do processo TST-RR 29400-96.2010.5.17.0006, 6ª Turma, Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, publicado em 06/12/2013; e acórdão do processo TRT 2ª Região. RO 2475002420095020 SP 02475002420095020312 A20, 18ª Turma, Relator Desembargador Sérgio Pinto Martins, publicado no DJ de 28/10/2013.

de compensar as horas para não haver trabalho aos sábados, esses têm sido considerados inválidos, sob a alegação de a jornada superior a seis horas ser nociva ao trabalhador, mesmo que ele compense essas horas em outro dia da mesma semana⁸. Apesar de não haver comprovação técnica científica da nocividade, há comprovação do interesse do trabalhador nesse tipo de ajuste.

- c.** Compensação de horários. É comum nas empresas em determinados períodos a necessidade de realização de horas extras e, por isso, a compensação dessas horas tem sido prevista em norma coletiva. Contudo, apesar desse tipo de acordo beneficiar empresa e empregado (que pode compensar essas horas realizadas em outro dia ou de acordo com uma necessidade pessoal específica), em diversas oportunidades tem sido declarada a nulidade do instrumento firmado, sob o entendimento de que o regime de compensação acordado não seria admitido por ultrapassar a jornada legal permitida⁹.
- d.** Horas de deslocamento (*in itinere*). Por mais que a representação dos trabalhadores e as empresas negociem cláusulas em instrumento coletivo para estipular uma média de remuneração para o período de deslocamento da casa ao local de trabalho e vice-versa - nos casos em que o transporte é fornecido pela empresa em locais de difícil acesso ou em que não há transporte público -, é recorrente a anulação deste tipo de cláusula¹⁰. Esses casos são emblemáticos, pois não há prestação de trabalho durante o tempo de deslocamento e trata-se de um efetivo benefício para os trabalhadores, em especial quando comparados com outros que não o tem e ficam horas no trânsito sem que esse período seja computado em sua jornada. Há casos mais graves em que as empresas oferecem o transporte voluntariamente (mesmo quando o local é servido por transporte público) e ainda assim, têm o ajuste invalidado e são penalizadas com o pagamento das horas *in itinere*¹¹.
- e.** Tempo que antecede e sucede a jornada laboral. Na legislação há previsão de que não serão computados como jornada de trabalho os cinco minutos que antecedem

⁸ Vide acórdão do processo TRT 3 - RO 13.0002349-66.2012.5.03.0027, 3ª Turma, Relatora Desembargadora Emília Facchini, publicado em 27/01/2014.

⁹ Vide Acórdão do processo TRT 4 - 0002055-42.2012.5.04.0332, 1ª Turma, Desembargador Clóvis Fernando Schuch Santos, publicado no DJ de 13/12/2013.

¹⁰ Vide Acórdãos dos processos TRT 7 - 0002319-32.2012.5.07.0023, 3ª Turma, Relator Desembargador Plauto Carneiro Porto, publicado no DJ de 09/01/2014.

¹¹ TRT 7 - 5892020115070023 CE 0000589-2020115070023, 1ª Turma, Relator Desembargador Plauto Carneiro Porto, publicado no DJ de 31/07/2012.

ou sucedem o registro de ponto, limitados a dez minutos diários (art. 58, § 1º, da CLT). Porém existem casos em que é negociado pelas partes a elasticidade desse tempo, em razão de outras concessões feitas pela empresa, como por exemplo, o fornecimento de café da manhã aos empregados¹². Quando isso ocorre, durante esse tempo o empregado não está à disposição do empregador, pois não aguarda ou executa ordens. Mas, ainda assim, essas cláusulas têm sido invalidadas, sendo desconsiderado que houve concessões recíprocas que atendem aos interesses e necessidade de empresa e empregados.

- f.** Registro de ponto. Toda empresa com mais de dez empregados deve realizar controle manual, mecânico ou eletrônico de jornada de trabalho. Todavia, é comum o ajuste coletivo para estabelecer a desnecessidade de registro de ponto da jornada normal de trabalho (passa-se a fazer o registro apenas das horas extras) em virtude da realidade específica da empresa e da forma de trabalho dos empregados. Essa negociação diversas vezes é desconsiderada quando, em ação judicial, exige-se que a empresa apresente cartões de ponto que não existiram em virtude do que foi estabelecido no instrumento coletivo.¹³

- g.** Percentual do adicional de periculosidade. A legislação estabelece que o adicional de periculosidade deve ser pago no percentual de 30% do salário do trabalhador, caso submetido a condições perigosas de trabalho. Contudo, em decorrência do avançado diálogo entre empresas e sindicatos é comum ser firmado instrumento coletivo em que esse percentual salarial é reduzido em virtude da condição de trabalho existente, em que se tem outras formas de compensação ou minimização dos riscos¹⁴. Essa negociação, sobre valor salarial, além de permitida pela Constituição no artigo 7º, VI, só deveria ser contestada em caso de negociação ilegítima ou com vício de vontade, uma vez que representa a vontade coletiva, que considerou as concessões realizadas na negociação coletiva ou mesmo a necessidade de que esse percentual fosse reduzido em virtude de alguma situação excepcional (o que não precisaria de questionamento).

¹² Vide acórdão do processo TRT 4 - 0000884-91.2012.5.04.0383, 3ª Turma, Relator Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa. Publicado no DJ de 13/12/2013.

¹³ Trecho do acórdão do processo TRT 10 - RO 01470-2012-020-10-00-2, 2ª Turma, Relatora Desembargadora Elaine Machado Vasconcelos, publicado no DJ de 21/01/2014.

¹⁴ Trecho do acórdão do processo TST-E-RR 8790520105030048 879-05.2010.5.03.0048, SBDI-1, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, Publicado no DJ de 17/08/2012.

Vale citar também a decisão que considerou inválida, em caso concreto individual, a negociação coletiva que alterou a data de pagamento do salário dos trabalhadores, de uma fundação educacional do Interior de São Paulo, para o dia 10 do mês subsequente ao trabalhado. Analisando o recurso, o Tribunal Superior do Trabalho entendeu que “não obstante a permissão para alteração da data de pagamento de salários por meio de negociação coletiva, é de se observar a previsão de caráter cogente contida no art. 459, § 1º da CLT, que estabelece uma garantia que não pode ser objeto de negociação coletiva”¹⁵.

Outras decisões, nesse contexto, são as que questionam negociação coletiva que estabelece uma estimativa média do valor das gorjetas para os trabalhadores em estabelecimentos comerciais, como bares e restaurantes. Nesses casos, como o estabelecimento não faz a cobrança da gorjeta (os tradicionais 10% na conta), não se preocupando o ponto comercial em controlar efetivamente seu valor (ainda que isso fosse possível), a existência e o valor da gorjeta é iniciativa do cliente. Em decorrência disso, para que as “gorjetas” componham o salário para refletir no cálculo de outros direitos (como férias e 13º salário), por exemplo, sindicatos e empresas firmam instrumentos normativos em que essa incorporação é feita com base em valor estimado, beneficiando os trabalhadores que normalmente não teriam essa integração.¹⁶

Esse movimento restritivo do poder público provoca o esvaziamento do processo de negociação coletiva e de sua legitimidade e fundamenta-se em interpretações não adequadas ao novo modelo de relações do trabalho.

Essa visão também é evidente na atual Súmula 277 do TST que, apesar da legislação prever que os instrumentos tenham validade de até 2 anos¹⁷, estabelece “que as cláusulas normativas dos acordos ou convenções coletivas integram os contratos individuais do trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.

Isso significa que independentemente da vontade das partes, que fixaram um prazo determinado para vigência do instrumento coletivo, suas cláusulas vão perdurar continuamente, até que nova negociação as altere. Mas, em vigorando as normas até que nova negociação seja efetivada, o empregador, em longo prazo não vai ter o que negociar. Isso é, portanto, um

¹⁵ Vide acórdão do processo TST RR-769-06.2010.5.15.0037, 6ª Turma, Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, publicado no DJ de 01/06/2012.

¹⁶ Trecho do acórdão do processo TST-AIRR 49740-46-2005.5.01.0050, 1ª Turma, Relator Ministro Lelio Bentes Corrêa, Publicado no DJ de 13/12/2013.

¹⁷ COSTA, Armando Casimiro. *Consolidação das leis do trabalho*. São Paulo: Ltr, 2007. Art. 614 §3.

desestímulo às negociações coletivas, um caminho em sentido oposto ao da modernização e valorização da vontade coletiva.

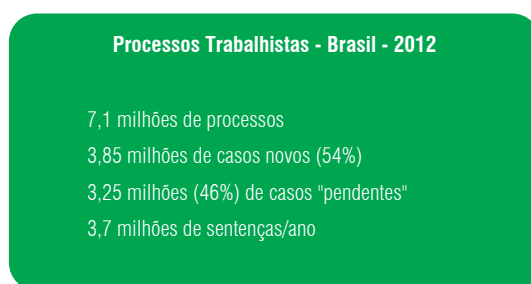
Um princípio fundamental do processo da negociação coletiva é que ele se baseia em condições macroeconômicas, aspectos do mercado, ambiente institucional, entre outros fatores, que definem a correlação de forças das partes dispostas a dialogar. Por isso, os instrumentos coletivos representam o retrato daquela composição de forças numa determinada circunstância e devem valer por um determinado período de tempo.

A Súmula 277 do TST, além de desconsiderar o texto da lei, despreza esses aspectos e eterniza a validade das cláusulas, partindo de uma visão de mundo estático, estável e completamente previsível.

É preciso mudar com urgência essas interpretações e visões e o que elas sinalizam. A negociação coletiva deve ser vista e utilizada como uma ferramenta que fortalece as relações trabalhistas e permite aos atores sociais disciplinarem as condições específicas de trabalho com liberdade, de forma abrangente e que melhor lhes atendam.

Também, a negociação, pode e deve ser utilizada como um meio de prevenir e compor conflitos, pois com o diálogo é possível solucionar interesses divergentes que poderiam ser objetos de demandas judiciais. Se fomentada, valorizada e reconhecida poderá reduzir o excesso de judicialização trabalhista no Brasil. Não é possível que o país permaneça com um índice elevado de ações trabalhistas, como apontam os dados abaixo, de 2013:

QUADRO 1 - NÚMERO DE PROCESSOS TRABALHISTAS EM 2012



Fonte: Relatório Justiça em números - Conselho Nacional de Justiça.

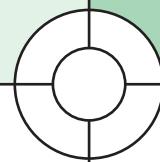
Não é com mais legislação ou regras rígidas, sem espaço e liberdade para negociação que o problema das relações do trabalho e seu alto grau de litigiosidade será resolvido.

O equilíbrio social e a prosperidade de um país estão intimamente relacionados à disponibilidade e à capacidade de trabalho. O exercício do trabalho tem de estar respaldado, portanto, em uma normatização capaz de funcionar como uma garantia de estabilidade das relações jurídicas.

A negociação coletiva existe, portanto, para ser legítima e dinâmica, para complementar, ajustar, prevenir e compor conflitos, enfim para equilibrar as relações do trabalho diante de determinados interesses e circunstâncias.

E, nesse aspecto, o Poder Público deve adotar um caminho oposto ao que vem sendo seguido até então.

É necessário que o Estado trabalhe de forma a estimular o diálogo social, valorizar as negociações coletivas, reconhecer a efetiva autonomia da vontade sindical, promover constantemente a busca de consenso e soluções a partir da negociação coletiva, de modo a contribuir para a criação de um ambiente propício e seguro para desenvolvimento das atividades de representação. Assim, constitui-se e materializa-se o verdadeiro diálogo social.



CONCLUSÃO: O NECESSÁRIO E URGENTE RECONHECIMENTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO MEIO DE AJUSTE AMPLO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Como visto, a negociação coletiva é um instrumento capaz de dar uma nova leitura às relações do trabalho no Brasil. Ela é um meio que propicia adequar as condições de trabalho à dinâmica do mundo moderno e a realidades específicas, permitindo maior competitividade para as empresas e compondo os diversos interesses e anseios das partes envolvidas.

As relações do trabalho modernas devem ser fruto da empresa sustentável, da sua competitividade no mercado nacional e internacional, do trabalho produtivo e do reconhecimento da vontade coletiva.

A valorização da negociação coletiva está diretamente relacionada ao alcance da maior competitividade, produtividade e crescimento econômico e social, e o Brasil precisa urgente e definitivamente optar por prestigiar os interesses e a vontade coletiva. A autonomia coletiva das partes e a segurança jurídica devem passar a constituir os principais valores do sistema de relações trabalhistas do país.

Dentre os aspectos abordados, em resumo, extrai-se que:

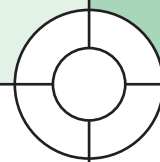
- É imprescindível melhorar os processos de negociação coletiva e de diálogo social, dando-lhes mais qualidade e efetividade.
- É fundamental reconhecer a negociação coletiva como meio de ajustar de forma ampla as condições de trabalho.
- É importante valorizar e fortalecer as representações sindicais que fazem negociação coletiva e participam do diálogo social.
- É preciso dar segurança jurídica as negociações coletivas de tal forma que os acordos coletivos tenham credibilidade.

Sendo assim, a CNI defende que é urgente que se adotem medidas de estímulo, fomento, valorização da negociação coletiva e efetivo reconhecimento dos instrumentos coletivos firmados. Um primeiro passo pode ser a aprovação do Projeto de Lei (PL) nº 4193/2012¹⁸, que dispõe sobre a eficácia das convenções e acordos coletivos de trabalho, assegurando pleno reconhecimento do que foi negociado, e do Projeto de Lei de nº 6411/2013¹⁹, na forma da redação inicial, que tramita na Câmara dos Deputados, que dispõe sobre que as condições de trabalho alcançadas por meio de negociação coletiva vigoram no prazo ajustado, não integrando de forma definitiva os contratos individuais de trabalho. Também pode-se elaborar e buscar aprovação de PEC que expressamente consigne que a negociação coletiva deve ser reconhecida e respeitada, nas realidades para a qual foi estabelecida, prevalecendo sobre a legislação.

O estímulo, a valorização e reconhecimento das negociações coletivas são fundamentais para o sucesso da modernização e do fortalecimento das relações do trabalho.

¹⁸ O Projeto de Lei 4193/2012 tramita na Câmara dos Deputados se encontra na Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público - CTASP aguardando apreciação do parecer do relator.

¹⁹ O Projeto de Lei 6411/2013 tramita na Câmara dos Deputados e está pronto para pauta na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP).



ANEXO A - O MODELO DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA

O modelo de organização sindical adotado no país está amparado no princípio da unicidade sindical em nível confederativo.

Por esse princípio “é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município” (art. 8º, II, da Constituição Federal).

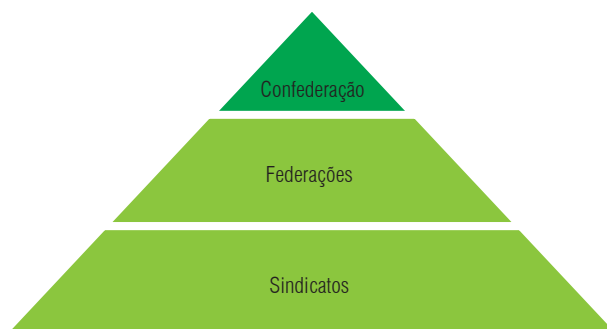
O sistema jurídico sindical brasileiro, como consequência desse princípio, impõe como efeito lógico que um determinado sindicato represente toda a categoria profissional ou econômica para o qual foi criado a representar, na base territorial de sua atuação.

Por sua vez, categoria “é o conjunto de pessoas que tem interesses profissionais ou econômicos comuns, decorrentes de identidade de condições ligadas ao trabalho. A categoria envolve, portanto, a organização do grupo profissional ou econômico, segundo as determinações políticas do estado”²⁰.

²⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. Comentários à CLT. Editora Atlas, 12ª ed. São Paulo, 2008, p. 566.

Esse grupo, profissional ou econômico, organiza-se mediante associação “para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas” (art. 511, CLT) e são reconhecidos como entidades sindicais, mediante o registro sindical no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)²¹.

A representação dos interesses das categorias profissionais ou econômicas, no país, tem a seguinte estrutura piramidal: a) Confederação: representação, no território nacional, de todas as categorias relacionadas no plano confederativo (artigos 535 e 577, CLT); b) Federação: representação no território do estado (art. 534, §2º, CLT), de todas as categorias constantes do plano básico da respectiva Confederação; e c) Sindicatos: representação de determinada categoria em sua base territorial, sendo o município a base mínima.



Na atribuição de representação dos interesses, ao sindicato compete, entre outras prerrogativas, a participação nas negociações coletivas.

²¹ A Súmula 677 do STF dispõe que “até que venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade”.



ANEXO B - DADOS DA ESTRUTURA SINDICAL NO PAÍS

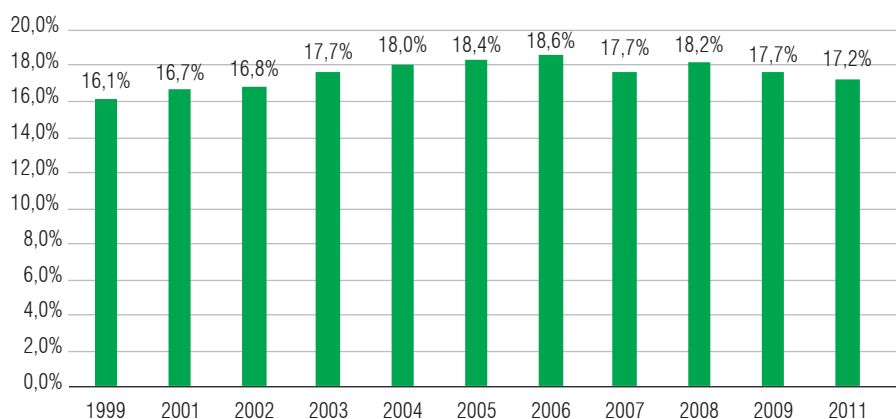
Dentro do papel fundamental do sindicato de participar da negociação coletiva é importante que sua estrutura esteja adequada e apta a legitimar os ajustes coletivos realizados pela categoria que este representa. Os dados a seguir apresentados revelam que a sindicalização do nosso país está em direção similar à dos países em que há sindicatos legitimamente representativos e que a negociação coletiva é ferramenta efetivamente reconhecida para estipular condições de trabalho.

No setor empresarial brasileiro, a estrutura sindical é formada por aproximadamente 5.000 sindicatos. Desses, mais de 1.250 constituem a base da estrutura sindical da indústria. Essas entidades atuam na representação e defesa de interesses para um universo de aproximadamente 700.000 micro e pequenas empresas, 15.000 empresas de médio porte e perto de 3.700 grandes grupos empresariais. Na sua estrutura conta, ainda, com 27 Federações e uma Confederação.

Essa organização trabalha para gerar no país um ambiente cada vez mais favorável aos negócios, à competitividade e ao desenvolvimento sustentável e dialoga com as mais diversas esferas do poder público.

A estrutura sindical dos trabalhadores também é ampla, formada por Sindicatos, Federações e Confederações, em uma estrutura piramidal que, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), reproduzidos no gráfico abaixo, entre 1999 e 2011 teve uma média de taxa de sindicalização de 17,5%.

GRÁFICO 1 – SINDICALIZAÇÃO BRASIL



Fonte: IBGE/PNAD

Comparando-se, de modo simplificado, essa taxa de sindicalização com os índices dos países que compõem a Organização para Cooperação e Desenvolvimento de Estudos Econômicos (OCDE)²², vê-se que a sindicalização brasileira acompanha a média dos países.²³

GRÁFICO 2 – SINDICALIZAÇÃO OCDE X BRASIL



Fonte: OCDE. – IBGE/PNAD

²² Alemanha, Canadá, Chile, Dinamarca, Espanha, Estados Unidos, França, Itália, Nova Zelândia e Suíça são alguns dos países que compõem a OCDE.

²³ Disponíveis em <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=STLABOUR>. Acessado em 28/04/2014.

Ao lado da estrutura sindical dos trabalhadores, estão as centrais sindicais, associações civis com função legal de “coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas” e de “participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores” (art. 1º, I e II da Lei nº 11.648/2008).

O índice de representatividade das centrais sindicais é obtido a partir do número de trabalhadores filiados aos sindicatos de cada central, no último dia útil do ano anterior, e serve para indicar quais são as centrais que podem exercer as atribuições acima mencionadas. Em relação a 2013, as centrais aptas e seus respectivos índices são²⁴:

- Central Única dos Trabalhadores – CUT: 35,6%;
- Força Sindical: 13,8%;
- União Geral dos Trabalhadores – UGT: 11,2%;
- Central de Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil – CTB: 9,2%;
- Nova Central Sindical de Trabalhadores – NCST: 8,1%.

Infere-se de todos os dados apresentados, como visto, que empregadores e trabalhadores brasileiros têm índice de sindicalização semelhante à dos países que utilizam a negociação coletiva como instrumento de diálogo e regramento de condições de trabalho de forma efetiva.

Mas ainda é possível avançar. A estrutura sindical deve ser fortalecida de modo que os sindicatos sejam cada vez mais representativos e tenham maior legitimidade para negociar, dispor e estipular regras de relações do trabalho. Esse fortalecimento pode e deve ser alcançado por meio do estímulo e do reconhecimento da negociação coletiva, que se concretiza nos ajustes previstos nos acordos e convenções coletivas de trabalho²⁵.

²⁴ Vide despacho do Ministro publicado no Diário Oficial da União de 29/04/2013, pag. 96.

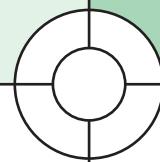
²⁵ Art. 611, § 2º da CLT: “As Federações, e na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categoriais a ela vinculadas, inorganizadas em sindicato, no âmbito de suas representações”.

REPRESENTATIVIDADE SINDICAL NO BRASIL – OUTROS FÓRUNS DE NEGOCIAÇÃO TRIPARTITE

A capacidade de celebração de instrumentos coletivos certamente é influenciada pelo hábito brasileiro de exercitar o diálogo social em fóruns tripartites. Há 22 anos sindicatos, empresários e governos reuniram-se para discutir o planejamento de um setor econômico: a Câmara Setorial do Setor Automotivo. A criação da câmara tinha como objetivo a manutenção do nível de emprego e de salário e, consequentemente, a recuperação da economia brasileira que vivia um período de recessão.

A cultura da negociação tripartite foi mantida no país, com o surgimento ou a manutenção de outros fóruns tripartites, como o Conselho de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, a Comissão Nacional do Benzeno, as comissões que tratam das normas regulamentadoras, o Conselho Nacional de Imigração, as Coordenações do Plano Brasil Maior e as mesas de diálogo para tratar das condições de trabalho em setores como o da cana de açúcar, da construção civil e do setor aeroportuário.

Nesses fóruns, claro, há desafios para se alcançar o entendimento comum. Mas o que mostram, principalmente, é que o Brasil pode dialogar, negociar, assumir os conflitos, enfrentá-los e conviver com as diferenças.



ANEXO C - CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

O resultado da negociação coletiva materializa-se por meio de dois tipos de instrumentos: a) a convenção coletiva de trabalho (CCT) ou b) o acordo coletivo de trabalho (ACT).

A convenção coletiva de trabalho (CCT) é o acordo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estabelecem condições de trabalho aplicáveis para as respectivas representações.

Já o acordo coletivo de trabalho (ACT) é o ajuste firmado pelo sindicato que representa determinada categoria profissional com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, para estipular condições de trabalho que serão aplicadas no âmbito da empresa ou das empresas acordantes.

O prazo legal máximo de duração desses instrumentos coletivos é de dois anos. Essa limitação do tempo decorre da negociação coletiva ser um canal de diálogo que deve ser utilizado para buscar constantes ajustes nas relações trabalhistas, de modo a equilibrar as mudanças que ocorrem rotineiramente nas atividades econômicas e no mundo do trabalho.

Nos últimos anos, os ajustes firmados nos instrumentos coletivos, resultaram no estabelecimento de condições de trabalho e na evolução dos salários no país.

Apenas no ano de 2012 foram negociadas mais de 1 milhão de cláusulas em quase 47 mil convenções e acordos coletivos (sendo ACTs 82,9% e CCTs 17,1% dos instrumentos, conforme Tabela 1). Os dados são baseados nas informações do Sistema Mediador, ferramenta responsável pelo depósito, registro e arquivo dos instrumentos coletivos de trabalho no MTE e dimensionam a grandeza das negociações coletivas no Brasil.

TABELA 1 – QUANTIDADE DE INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO DEPOSITADO NO SISTEMA MEDIADOR E DE CLÁUSULAS NEGOCIADAS, POR TIPO DE INSTRUMENTO, DE 2010 A 2012.

Tipo de Instrumento Coletivo de Trabalho	2010		2011		2012	
	Contratos	Cláusulas	Contratos	Cláusulas	Contratos	Cláusulas
Acordo coletivo de trabalho	33.899	65.1808	36.441	700.504	37.304	714.988
Convenção coletiva de trabalho	6.598	266.246	7.073	287.982	6.911	283.029
Termo aditivo a acordo coletivo de trabalho	1.408	6.189	1.639	7.492	1.568	7.031
Termo aditivo a convenção coletiva de trabalho	961	4.406	1.038	4.555	1.126	5.210
Total geral	42.866	928.649	46.191	1.000.533	46.909	1.010.258

Fonte: Elaborado pela CNI com base no Mediador/MTE.

Deve ser destacado que entre os anos de 2010 e 2012, os sindicatos da indústria celebraram uma média anual de 2.914 convenções coletivas de trabalho.

Deduz-se desses dados que aproximadamente 37 mil estabelecimentos negociaram condições de trabalho diretamente com os sindicatos profissionais de seus empregados, sendo quase 15 mil do setor industrial (extrativa, transformação, urbanas e construção). Já as convenções coletivas alcançam mais de 5 milhões de estabelecimentos.

Dos quase 49 mil acordos acumulados entre 2010 e 2012, a indústria é responsável por 41% dessas negociações (Tabela 2). As negociações avolumam-se nos meses de maio, setembro e novembro, em virtude da grande concentração de datas-base.

TABELA 2 – ACORDOS COLETIVOS E TERMOS ADITIVOS DEPOSITADOS NO MEDIADOR, TOTAL E DA INDÚSTRIA, POR TIPO DE INSTRUMENTO COLETIVO, ENTRE 2010 E 2012.

Instrumento Coletivo	2010			2011			2012		
	Geral	Indústria	%	Geral	Indústria	%	Geral	Indústria	%
Acordo coletivo de trabalho	33.899	15.546	45,9	36.441	15.906	43,6	37.304	15.537	41,6
Termo aditivo a acordo coletivo de trabalho	1.408	576	40,9	1.639	617	37,6	1.568	586	37,4
Total Geral	35.307	16.122	45,7	38.080	16.523	43,4	38.872	16.123	41,5

Fonte: Elaborado pela CNI com base no Mediador/MTE.

Na tabela a seguir está listado o número de acordos coletivos e respectivos termos aditivos, por Unidade Federativa (UF), segundo registro no MTE. As empresas no estado de São Paulo (35,3%) respondem, aproximadamente, por um terço dos acordos fechados, seguidas pelas empresas do Paraná (12,0%) e de Minas Gerais (11,8%).

TABELA 3 – ACORDOS COLETIVOS E TERMOS ADITIVOS DEPOSITADOS NO MEDIADOR, TOTAL E INDÚSTRIA, POR UNIDADE FEDERATIVA, ENTRE 2010 E 2012.

Sigla	2010	2011	2012	% participação 2012
AC	30	38	21	0,1%
AL	189	238	216	0,6%
AM	726	742	669	1,8%
AP	82	85	87	0,2%
BA	514	558	508	1,4%
CE	1.155	1.342	1.447	4,0%
DF	456	585	516	1,4%
ES	392	505	449	1,2%
GO	714	768	816	2,3%
MA	152	204	156	0,4%
MG	4.253	4.442	4.285	11,8%

Continua

Continuação

Sigla	2010	2011	2012	% participação 2012
MS	391	406	372	1,0%
MT	718	727	620	1,7%
PA	687	774	635	1,8%
PB	490	571	556	1,5%
PE	768	1.221	1.053	2,9%
PI	99	79	74	0,2%
PR	4.160	4.356	4.366	12,0%
RJ	2.024	2.227	1.992	5,5%
RN	503	412	357	1,0%
RO	165	176	148	0,4%
RR	31	32	25	0,1%
RS	1.092	1.371	1.473	4,1%
SC	2.343	2.307	2.405	6,6%
SE	104	134	136	0,4%
SP	13.007	13.598	12.795	35,3%
TO	155	118	86	0,2%
Total Geral	35.400	38.016	36.263	100,0%

Fonte: Elaborado pela CNI com base no Mediador/MTE.

Outro dado importante é o volume dos chamados “grupos de cláusulas” existentes nos Acordos Coletivos firmados em 2012 no setor industrial (Tabela 4). A partir desses “grupos de cláusulas” desdobram-se milhares de ajustes específicos, estruturados em dispositivos (cláusulas) que definem condições peculiares de trabalho.

TABELA 4 – QUANTIDADE DE CLÁUSULAS DE ACORDOS COLETIVOS E TERMOS ADITIVOS DEPOSITADOS NO MEDIADOR, POR GRUPO DE TEMAS, ENTRE 2010 E 2012.

Grupo de Cláusulas	2010			2011			2012		
	Geral	Ind.	%	Geral	Ind.	%	Geral	Ind.	%
Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades	59.275	28.653	48,3	62.301	27.961	44,9	61.598	25.549	41,5
Disposições Gerais	88.901	37.229	41,9	99.258	38.823	39,1	117.913	37.852	32,1
Férias e Licenças	22.532	11.239	49,9	22.950	10.571	46,1	22.041	9.557	43,4
Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros	128.593	56.052	43,6	138.079	58.165	42,1	139.577	55.168	39,5
Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas	104.739	48.916	46,7	112.568	49.064	43,6	113.346	47.133	41,6
Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades	54.573	23.095	42,3	60.559	25.215	41,6	57.985	22.540	38,9
Relações Sindicais	63.674	29.476	46,3	67.884	30.293	44,6	65.644	27.751	42,3
Salários, Reajustes e Pagamento	83.442	37.860	45,4	88.785	39.576	44,6	90.346	38.546	42,7
Saúde e Segurança do Trabalhador	52.268	26.223	50,2	55.612	26.319	47,3	53.569	24.208	45,2
Total Geral	657.997	298.743	45,4	707.996	305.987	43,2	722.019	288.304	39,9

Fonte: Elaborado pela CNI com base no Mediador/MTE.

De acordo com os números apresentados em estudo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)²⁶, em 2012, aproximadamente 95% das negociações coletivas acompanhadas pelo departamento registraram reajustes salariais acima da inflação no período, sendo que o aumento real médio de salário observado foi de 1,96% acima do INPC-IBGE.

²⁶ DIEESE, Balanço das negociações dos reajustes salariais de 2012, Estudos e Pesquisa Nº 64 – março de 2013. Disponível em <http://www.dieese.org.br/balancodosreajustes/2012/estPesq64BalNegoc2012.pdf>. Acessado em 25/04/2014.

**TABELA 5 - DISTRIBUIÇÃO DOS REAJUSTES SALARIAIS,
EM COMPARAÇÃO COM O INPC-IBGE - BRASIL, 2008-2012**

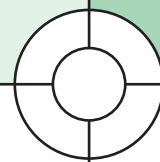
Variação	2008	2009	2010	2011	2012
Acima do INPC-IBGE	78,3	80,5	87,8	87,1	94,6
Mais de 5% acima	0,6	1,7	4,3	1,4	4,4
De 4,01% a 5% acima	0,9	1,4	3,4	1,4	4,0
De 3,01% a 4% acima	3,3	2,8	8,8	5,7	3,7
De 2,01% a 3% acima	9,7	11,4	16,3	15,2	28,4
De 1,01% a 2% acima	29,7	25,7	27,7	36,1	34,2
De 0,01% a 1% acima	34,2	37,5	27,3	27,3	19,9
Igual ao INPC-IBGE	10,7	11,6	7,7	7,1	4,1
De 0,01% a 1% abaixo	9,5	5,4	4,0	4,8	1,1
De 1,01% a 2% abaixo	0,9	0,6	0,1	0,4	0,1
De 2,01% a 3% abaixo	0,3	0,6	0,1	0,3	-
De 3,01% a 4% abaixo	-	0,1	0,1	-	-
De 4,01% a 5% abaixo	-	0,1	0,1	-	-
Mais de 5% abaixo	0,4	1,0	-	0,3	-
Abaixo do INPC-IBGE	11,1	7,8	4,5	5,8	1,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: DIEESE. SAS-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Salários

Esses dados revelam a força e a importância do processo de negociação no país.

A negociação coletiva é capaz de tratar as particularidades de um determinado ambiente de trabalho, desenvolvendo soluções específicas para um grupo de trabalhadores, diferentemente da legislação trabalhista, que estipula normas gerais e rígidas.

Contudo, é preciso adequá-la para que, de fato, a negociação coletiva seja um mecanismo para o equilíbrio das relações do trabalho e de ajuste das condições laborais às demandas da economia no mundo de hoje.



ANEXO D - NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM OUTRAS PARTES DO MUNDO

No mundo podem ser vistos exemplos do uso da negociação coletiva como forma de regular as relações de trabalho.

Não se sabe com precisão quando, de fato, passaram a ocorrer negociações coletivas no mundo. Segundo Sússekind, é na Grã-Bretanha que, em 1824, nasce a convenção coletiva de trabalho com a revogação da lei sobre delito de coalizão, momento em que as *trade unions* passam a ajustar com empregadores condições de trabalho que deveriam ser respeitadas na relação de emprego²⁷. Já para Roberto Barreto Prado há indícios de que foi a Alemanha o primeiro país a instituir, em 1919, legislação que regulamentava os convênios coletivos.²⁸

²⁷ SUSSEKIND, Arnaldo. A negociação trabalhista e a lei. Revista LTr, vol 66, n° 08, p. 931.

²⁸ PRADO, Roberto Barreto. Curso de direito coletivo do trabalho. São Paulo: LTr, 1986, p.20 e 35.

Independente do marco inicial, há registros de que as negociações coletivas ocorrem ao redor do mundo há muito tempo e as experiências e aprendizados acumulados são suficientes para se consolidar e direcionar uma cultura sobre o tema.

Em boa parte da Europa, o modelo utilizado para as negociações coletivas é baseado no princípio do diálogo social, com reconhecimento dos instrumentos firmados consensualmente entre as representações de trabalhadores e empresas.

A negociação é respeitada nas realidades para a qual foi estabelecida. Ainda que a legislação siga em sentido oposto, consagra-se a primazia da normatização negociada como característica marcante da maioria do sistema de relações do trabalho dos países europeus, o que não significa que os trabalhadores fiquem sem a proteção do Estado. Reconhecer as negociações coletivas é respeitar e legitimar a autonomia da vontade coletiva na negociação das condições de trabalho.

José Pastore²⁹ traz mais alguns exemplos intercontinentais. Na Suécia, as negociações coletivas são descentralizadas. Na Nova Zelândia vigorou, por mais de meio século, a sindicalização e arbitragem obrigatória, mas, em 1991, a legislação permitiu que os trabalhadores escolhessem o tipo de negociação que desejavam fazer, individual ou coletiva, com ou sem sindicato, abolindo o caráter compulsório da arbitragem. Já na África do Sul, desde 1996, a legislação universalizou os direitos trabalhistas e introduziu a mediação para conflitos de interesses coletivos e a arbitragem para os conflitos de direitos individuais contratados.

Na Alemanha, quase tudo é acertado por negociação coletiva, como o “contrato de curta duração para 24 meses”, um indicativo de um sindicalismo forte, de um sistema maduro de relações trabalhistas. O uso de banco de horas, a flexibilização de jornada e salário, o contrato por tempo parcial, o contrato por prazo determinado, o trabalho temporário e outras formas de ajuste fazem parte da rotina de negociações entre empregadores e empregados. A experiência alemã mostra que a liberdade e a autonomia das partes são essenciais para a valorização da negociação coletiva, capaz de responder às demandas econômicas e sociais do momento. Talvez, num período ou conjuntura seguinte, as demandas passadas não façam mais sentido, reclamando uma nova solução, novamente por meio da negociação coletiva.³⁰

²⁹ PASTORE, José. A reforma constitucional trabalhista. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_100.htm>. Acesso em: 26 abr. 2014.

³⁰ EICHHORST, Werner e col. O uso de medidas flexíveis para lidar com crises econômicas na Alemanha e no Brasil. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/internet/agencia/pdf/medidas-lidar-com-criises-econ%C3%B4micas-Alemanha-Brasil.doc>>. Acesso em: 26 de abril de 2014.

Em um grande número de países, enfim, a negociação coletiva é elemento central do modelo de relações do trabalho sendo resultado e resultante do respeito do Estado à vontade da autonomia coletiva.

Na Nigéria, as questões trabalhistas do governo são gerenciadas pelo Ministério do Trabalho e Produtividade. Ou seja, o trabalho e a produtividade são tratados de forma indissociável pelo poder público, que entende ambos como elementos essenciais ao país, refletindo “as necessidades do mercado de trabalho contemporâneo”³¹.

No Canadá, as entidades sindicais possuem alto grau de mobilização e atuam efetivamente no estabelecimento de condições de trabalho nas empresas. Lá, a autonomia para se negociar é o foco do modelo de negociação coletiva e a legislação abre espaço para que empregados e empregadores ajustem as regras que deverão ser seguidas de acordo com o setor em que atuam.³²

Nos Estados Unidos, as negociações coletivas são marcadas pelo estilo “contratualista”, que se caracteriza pela primazia dos ganhos finais. Por isso, esse modelo também é conhecido como “sindicalismo de resultado”, com mais liberdade nas negociações, conforme registra Amauri Mascaro Nascimento³³:

“Não há uma data-base e a negociação coletiva é um processo contínuo. A negociação leva um acordo escrito (*agreement*) e sua duração é de cerca de três anos, mas pode ter duração menor. Há acordos com centenas de cláusulas, que são de dois tipos fundamentais: as cláusulas sobre condições de trabalho (*working conditions*), como salários, horas de trabalho, feriados pagos, duração das férias, direitos decorrentes da antiguidade do empregado (*seniority*) (...) São negociadas, também, cláusulas de reabertura de negociações. Estas serão reabertas em função, principalmente, da necessidade de reajustes dos salários, cláusulas, seguros de saúde pagos pelo empregador, etc. (...) Há também cláusulas sobre a administração (execução) do contrato, sobre a reabertura das negociações após o primeiro ano de duração do contrato, sobre os percentuais de aumento de salário em cada ano, etc.”

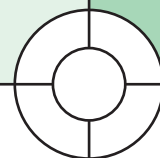
Vê-se que esses países não desperdiçam energia em interpretações legislativas, adotando um modelo com espaço amplo para negociação coletiva e respeito aos ajustes firmados diretamente pelos interessados, sem ingerência do poder público nas soluções encontradas em comum acordo por empresas e trabalhadores.

³¹ Tradução livre do “Renewed Calls for Reforms in Industrial and Employment Relations”, This Day Live. Disponível em: <http://www.thisdaylive.com/articles/renewed-calls-for-reforms-in-industrial-and-employment-relations/165737/>. Acesso em: 26/04/2014.

³² NADEAU, Denis. Solução dos conflitos trabalhistas no âmbito sindical no Canadá: arbitragem das reclamações. Revista do TST, Brasília, vol. 67, n.4, out/dez 2001.

³³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. São Paulo: Ltr, 2008, 5 ed. p. 426-427.

O Brasil tem suas singularidades, tanto na estrutura da organização sindical como em procedimentos para a negociação. Não pode e nem deve, simplesmente, importar um modelo baseado em outra realidade. Mas, também não pode ignorar um dos principais elementos de diversas realidades mundiais: a importância que se dá ao diálogo e à negociação coletiva trabalhista para ajustar as condições de trabalho. Também deve reconhecer os fundamentos que estruturam e movem diversos dos países mencionados, que têm buscado renovação de modo a atender as exigências da nova realidade produtiva e social, visando garantir competitividade às empresas.



LISTA DAS PROPOSTAS DA INDÚSTRIA PARA AS ELEIÇÕES 2014

- 1 Governança para a competitividade da indústria brasileira
- 2 Estratégia tributária: caminhos para avançar a reforma
- 3 Cumulatividade: eliminar para aumentar a competitividade e simplificar
- 4 O custo tributário do investimento: as desvantagens do Brasil e as ações para mudar
- 5 Desburocratização tributária e aduaneira: propostas para simplificação
- 6 Custo do trabalho e produtividade: comparações internacionais e recomendações
- 7 Modernização e desburocratização trabalhista: propostas para avançar
- 8 Terceirização: o imperativo das mudanças
- 9 Negociações coletivas: valorizar para modernizar
- 10 Infraestrutura: o custo do atraso e as reformas necessárias
- 11 Eixos logísticos: os projetos prioritários da indústria

- 12 Concessões em transportes e petróleo e gás: avanços e propostas de aperfeiçoamentos
- 13 Portos: o que foi feito, o que falta fazer
- 14 Ambiente energético global: as implicações para o Brasil
- 15 Setor elétrico: uma agenda para garantir o suprimento e reduzir o custo de energia
- 16 Gás natural: uma alternativa para uma indústria mais competitiva
- 17 Saneamento: oportunidades e ações para a universalização
- 18 Agências reguladoras: iniciativas para aperfeiçoar e fortalecer
- 19 Educação para o mundo do trabalho: a rota para a produtividade
- 20 Recursos humanos para inovação: engenheiros e tecnólogos
- 21 Regras fiscais: aperfeiçoamentos para consolidar o equilíbrio fiscal
- 22 Previdência social: mudar para garantir a sustentabilidade
- 23 Segurança jurídica: caminhos para o fortalecimento
- 24 Licenciamento ambiental: propostas para aperfeiçoamento
- 25 Qualidade regulatória: como o Brasil pode fazer melhor
- 26 Relação entre o fisco e os contribuintes: propostas para reduzir a complexidade tributária
- 27 Modernização da fiscalização: as lições internacionais para o Brasil
- 28 Comércio exterior: propostas de reformas institucionais
- 29 Desburocratização de comércio exterior: propostas para aperfeiçoamento
- 30 Acordos comerciais: uma agenda para a indústria brasileira
- 31 Agendas bilaterais de comércio e investimentos: China, Estados Unidos e União Europeia
- 32 Investimentos brasileiros no exterior: a importância e as ações para a remoção de obstáculos
- 33 Serviços e indústria: o elo perdido da competitividade
- 34 Agenda setorial para a política industrial
- 35 Bioeconomia: oportunidades, obstáculos e agenda
- 36 Inovação: as prioridades para modernização do marco legal

- 37 Centros de P&D no Brasil: uma agenda para atrair investimentos
- 38 Financiamento à inovação: a necessidade de mudanças
- 39 Propriedade intelectual: as mudanças na indústria e a nova agenda
- 40 Mercado de títulos privados: uma fonte para o financiamento das empresas
- 41 SIMPLES Nacional: mudanças para permitir o crescimento
- 42 Desenvolvimento regional: agenda e prioridades

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI

Robson Braga de Andrade
Presidente

Diretoria de Políticas e Estratégia

José Augusto Coelho Fernandes
Diretor

Diretoria de Desenvolvimento Industrial

Carlos Eduardo Abijaodi
Diretor

Diretoria de Relações Institucionais

Mônica Messenberg Guimarães
Diretora

Diretoria de Educação e Tecnologia

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti
Diretor

Julio Sergio de Maya Pedrosa Moreira
Diretor Adjunto

Diretoria Jurídica

Hélio José Ferreira Rocha
Diretor

Diretoria de Comunicação

Carlos Alberto Barreiros
Diretor

Diretoria de Serviços Corporativos

Fernando Augusto Trivellato
Diretor

CNI

Diretoria de Relações Institucionais – DRI

Mônica Messenberg Guimarães

Diretora de Relações Institucionais

Gerência Executiva de Relações do Trabalho – GERT

Sylvia Lorena Teixeira de Sousa

Gerente-Executiva de Relações do Trabalho

Aretha Amorim Cury Corrêa

Fernanda de Menezes Barbosa

Pablo Rolim Carneiro

Sylvia Lorena Teixeira de Sousa

Equipe Técnica

Nhanderú Consultoria

Consultoria

Coordenação dos projetos do Mapa Estratégico da Indústria 2013-2022

Diretoria de Políticas e Estratégia – DIRPE

José Augusto Coelho Fernandes

Diretor de Políticas e Estratégia

Renato da Fonseca

Mônica Giágio

Fátima Cunha

Gerência Executiva de Publicidade e Propaganda – GEXPP

Carla Gonçalves

Gerente Executiva

Walner Pessoa

Produção Editorial

Gerência de Documentação e Informação - GEDIN

Mara Lucia Gomes

Gerente de Documentação e Informação

Alberto Nemoto Yamaguti

Normalização

Ideias Fatos e Texto Comunicação e Estratégias

Edição e sistematização

Denise Goulart

Revisão gramatical

Grifo Design

Projeto Gráfico

Editorar Multimídia

Editoração

Mais Soluções Gráficas

Impressão

Este documento contou com a colaboração de:

• Conselho Temático de Relações do Trabalho e Desenvolvimento Social • Andreia Carvalho (GERT) • Clovis Veloso de Queiroz Neto (GERT) • Eduei dos Santos Pinto (GERT) • Larissa Nascente Guimarães Leston (GERT) • Lorena Conte Azevedo de Freitas (GERT) • Lucas Marinho Lima (GERT) • Mariana Vieira Pimenta (GERT) • Moacir José Cerigueli (GERT) • Reinaldo Felisberto Damacena (GERT).



Confederação Nacional da Indústria

CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA