

Documento Interno de Trabalho

PROJETO DE VALORIZAÇÃO E FORTALECIMENTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

DIRETRIZES E ESTRATÉGIA PARA A ATUALIZAÇÃO DO SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO E DO SISTEMA SINDICAL

VERSÃO 1 / Janeiro de 2023

Apresentação:

Este é um documento para o trabalho coletivo, portanto, um instrumento interno para organizar o debate político e propositivo entre as Centrais Sindicais e suas organizações acerca de projeto para valorização da negociação coletiva e atualização do sistema de relações de trabalho e do sistema sindical.

Desde 2017 atuamos coletivamente na defensiva diante dos gravíssimos ataques às organizações sindicais e aos direitos dos trabalhadores. Sofremos com a desvalorização da negociação coletiva; com as inúmeras práticas antissindicais contra dirigentes e trabalhadores; com a constante criminalização das atividades sindicais e com os impedimentos interpostos ao financiamento definido em assembleia. Gravíssima também tem sido a destruição de direitos trabalhistas, favorecendo a informalidade, rotatividade, precarização, insegurança, vulnerabilidade entre tantas outras mazelas.

Nesse quadro de destruição procuramos construir caminhos de unidade para a resistência, fortalecida no enfrentamento da pandemia. Nossa unidade se fez na formulação de diretrizes que pudessem alavancar nossa capacidade de voltar para o jogo social com força organizativa, política e de luta. Chegamos a implementar o processo da PEC 196 como parte dessa estratégia. Nossa resistência e a pandemia impediram maiores avanços da extensa agenda neoliberal nas relações de trabalho, apesar dos ataques constantes e persistentes.

O governo Bolsonaro criou o GAET – Grupo de Altos Estudos do Trabalho que formulou projetos sindical e trabalhista que continua vivo. Trata-se de projeto para implementar a visão neoliberal de relações de trabalho através do desmonte da organização sindical, incentivando e favorecendo o pluralismo desagregador (5 trabalhadores criam um sindicato!); a prevalência do individualismo sobre a representação coletiva; a quebra contínua da solidariedade de classe; o apoio à fragmentação da representação e a desvalorização da negociação coletiva.

Os elementos desse projeto já se fazem presentes em muitos países e tem sistematicamente resultado em queda na sindicalização; diminuição da base de representação; redução da densidade sindical; desproteção aumentada na

cobertura sindical por meio de contratos coletivos limitados aos associados das entidades sindicais celebrantes; prevalência dos acordos de empresa sobre convenções por setor econômico; formas precárias de contratação e a lista segue longa.

O ideário neoliberal tem fragilizado as democracias mundo afora destruindo as organizações sociais, desqualificando a negociação, enaltecendo o individualismo, incentivando a competição, enfraquecendo o movimento sindical.

Ao mesmo tempo vemos mudanças profundas acontecendo no mundo do trabalho e na organização do sistema produtivo que exigem respostas inovadoras da classe trabalhadora.

A vitória do presidente Lula abre a possibilidade para construirmos um caminho de mudança, que recupere a capacidade da classe trabalhadora fortalecer suas organizações, ampliar a base de representação com maior representatividade e de conquistar direitos.

Mas há adversidades para promovermos essas mudanças. A direita golpista e terrorista tem mostrado a que veio e não com bravatas.

No Congresso Nacional o tema do trabalho e das relações de trabalho é pouco conhecido, assim como há no legislativo força política intencionalmente direcionada para avançar na destruição da organização dos trabalhadores e dos seus direitos.

Portanto, partimos do pressuposto de que temos que ter uma nova estratégia sindical para a mudança, elaborada para esse novo contexto, considerando as adversidades que serão enfrentadas e os objetivos almejados.

Por isso esse é um roteiro para construirmos, na diversidade sindical de visões e propostas, as diretrizes que nos unam em torno de uma proposta que recoloca o movimento sindical brasileiro atualizado para fazer as lutas presentes e futuras, frente as mudanças no mundo do trabalho. Um movimento sindical com ampla base de representação, alta representatividade, combatendo a fragmentação que enfraquece a capacidade de luta da classe trabalhadora.

Essas diretrizes indicam um caminho que exigirá mudanças através de Lei Ordinária, sem precisar, portanto, de emenda constitucional. Apresentamos um caminho que preserva a redação atual do artigo 8º da Constituição.

Esse caminho, importa em compromisso de unidade e transformação uma vez que, pelas escutas realizadas e estudos formulados, o tema da Liberdade Sindical está tomado por disputas de sentido, em razão de leituras que promovem a sobrevalorização da dimensão individual/negativa frente a importante dimensão coletiva/positiva, retirando a função política do sindicato, relegado, por essa visão, a mero agente associativo.

Em outras palavras, o que se propõe é uma transição que potencialize a dimensão coletiva da Liberdade Sindical mantendo aquilo que é da cultura sindical brasileira – a base de representação hoje definida – e agregando aspectos democráticos e de representatividade para favorecer máxima agregação e maior proteção sindical.

Indicamos um caminho que agrega e que atualiza nosso sistema sindical com autonomia organizativa e de financiamento e que inova com proposta de autorregulação.

Propomos um processo de 10 anos de mudanças no qual todos possam participar. São diretrizes para construirmos uma inteligência estratégica coletiva que olha nosso projeto de futuro e que tem um caminho para percorrer no presente.

Esse roteiro quer ser um instrumento coletivo de trabalho para o entendimento e o compartilhamento de projeto para alçar nosso movimento sindical, com sua cultura e experiência, para ser uma organização que atua na frente dos desafios da luta dos trabalhadores.

*Temos uma oportunidade única.
Temos que ser rápidos e ágeis.
Temos que ser precisos.
Temos que ser assertivos e estratégicos.*

*Por isso, leia com generosidade esse roteiro pensando no coletivo.
Promova o debate ouvindo os argumentos.
Elabore propostas que nos unam em torno do compromisso de fazer aquilo que é o melhor para a classe trabalhadora.*

O que se tem é um roteiro e não um modelo a copiar. Com indicação objetiva de pontos que sugerem possíveis consensos (uma vez que não há modelo hegemônico virtuoso) mas que tem um norte. Que traça um processo de mudança e de atualização do sistema sindical brasileiro dentro do contexto político nacional e internacional, capaz de gerar consensos possíveis. Que implementa, estrategicamente, elementos para dificultar os processos de fragmentação ou pulverização da representação sindical, como tem ocorrido nas últimas décadas, tanto no Brasil como ao redor do mundo.

Nossos próximos passos serão:

20/01, distribuição do roteiro para as Centrais Sindicais

20/01 a 03/03, debate no interior de cada Central Sindical

07 e 08/03, reunião de elaboração do projeto coletivo pelas Centrais Sindicais

Passos a serem detalhados (março e abril):

- *Elaboração da proposta de Projeto de Lei*
- *Apresentação e debate com setor empresarial*
- *Apresentação e debate com organizações do Estado*
- *Debate e encaminhamento com MTE (Grupo de Trabalho)*
- *Encaminhamento junto ao Congresso Nacional*
- *Atuação para fazer avançar o processo legislativo*

PROJETO DE VALORIZAÇÃO E FORTALECIMENTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

DIRETRIZES E ESTRATÉGIA PARA A ATUALIZAÇÃO DO SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO E DO SISTEMA SINDICAL

1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- **Negociação coletiva valorizada e fortalecida**
- **Sindicatos representativos**
- **Representação sindical ampliada**
- **Agregação sindical incentivada**
- **Autonomia sindical para a organização e o financiamento**
- **Processo de transição com a participação de todos**
- **Unidade fortalecida**
- **Autonomia para regular e operar o sistema de relações do trabalho**
- **Direito de negociação coletiva para servidores públicos**

2. PRINCÍPIOS

2.1. DO SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO

- Autonomia para a organização dos trabalhadores e das empresas sem interferência do Estado e da outra parte interessada.
- Autorregulação para definir as regras e a forma de funcionamento do sistema de relações de trabalho entre as partes interessadas.

2.2. DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

- Negociação coletiva valorizada e fortalecida para definir as regras e conteúdos das relações e condições de trabalho.
- Sistema de negociação coletiva fundamentado na conduta de boa-fé das partes interessadas, na estabilidade do sistema de relações de trabalho e na segurança jurídica das normas pactuadas.
- Negociação coletiva como instrumento para gerar a solução de conflitos trabalhistas.
- Prevalência da convenção coletiva nacional / setorial sobre acordos por empresa.
- Coordenação entre os níveis de negociação – nacional, setorial, empresa – com regras para a derrogação ou adequação das normas entre os níveis de negociação (razoabilidade e contrapartidas).
- Flexibilidade para as partes interessadas definir novos âmbitos de negociação.
- Efeito erga omnes para os instrumentos de contratação coletiva (abrangidos todos os trabalhadores e empresas de um âmbito de negociação).

- Direito de negociação coletiva para servidores públicos em todas as esferas (executivo, legislativo e judiciário) e âmbitos (municipal, estadual e federal).
- Obrigatoriedade do sindicato na negociação coletiva.
- Impossibilidade de recusa da negociação. Uma vez instada a negociar, a empresa ou o sindicato patronal deve instaurar procedimento.

2.3. DO SISTEMA SINDICAL

- Sindicato é a base do sistema de representação de interesse dos trabalhadores.
- Categoria é agregação dos trabalhadores por ramos ou setor de atividade econômica.
- Organização vertical do sistema sindical: federação, confederação e central, definidas com autonomia.
- Incentivo à ampla agregação e desincentivo à fragmentação e pulverização.
- Representatividade e representação como fonte de poder coletivo.
- Regras de democracia sindical: direito de oposição; processo eleitorais democráticos; limite de mandato; transparência na prestação de contas (outros).

3. ESTRATÉGIA DA MUDANÇA

- Organizar um processo de transição do atual sistema para o novo sistema de relações de trabalho (Sistema CART – Conselho de Autorregulação das Relações de Trabalho).
- Todas as organizações existentes estarão incluídas no processo de transição para o novo sistema.
- A promoção das mudanças e o alcance dos resultados indicados garantirão às entidades sindicais prerrogativas de:
 - Agregação sem nova fragmentação.
 - Unidade de ação.
 - Financiamento com contribuição solidária de custeio definida em assembleia.
 - Acesso a outras fontes de financiamento (prestação de serviço ou subvenção por serviço e atividade de representação).

4. ESCOLHA DE CAMINHOS

4.1. Contexto para escolha do caminho

- A autonomia é uma dimensão essencial da liberdade sindical.
- É possível assentar a organização sindical e o sistema de relações de trabalho no princípio da autonomia como expressão da liberdade sindical como direito fundamental preferencialmente coletivo.
- A unicidade é uma definição constitucional (Art. 8º), e sua mudança exige uma PEC (maior dificuldade e risco na mudança)

- A hegemonia neoliberal vem usando o princípio da liberdade sindical, desvirtuando sua dimensão coletiva e positiva e supervalorizando suas dimensões individual e negativa, para atacar e enfraquecer a organização sindical (sindicato por empresa ou sem sindicato), desvalorizar a negociação coletiva e dar prevalência aos acordos por empresa.
- Uso da liberdade sindical para fragmentar representação e enfraquecer a negociação coletiva (ver projetos GAET que materializam essa conduta).
- Ação para reduzir a representação sindical e limitar os efeitos das convenções e acordos somente para sócios – trabalhadores e empresas.
- Observa-se com essas práticas a predominância em muitos países de:
 - criação de sindicatos por empresas;
 - prevalência dos acordos sobre as convenções;
 - queda na densidade sindical (menor representação e queda na representatividade);
 - queda na cobertura dos contratos coletivos;
 - aumento das desigualdades;
 - enfraquecimento da representação sindical da base da pirâmide salarial (menores salários e mais precarizados e vulneráveis).
- Unicidade (com regras democráticas, representatividade e incentivo a agregação) pode ser um valioso escudo protetor contra a fragmentação e pulverização sindical, ao mesmo tempo induzindo o sistema sindical e de relações de trabalho para atingir maior alcance das proteções social, trabalhista, previdenciária e sindical.
- Efeito erga omnes (trabalhador e empresa) é uma regra de ouro do sistema brasileiro.
- PEC exige quórum qualificado – maior dificuldade.
- Cultura sindical brasileira é assentada na unicidade.
- Visão de que liberdade é sinônimo de pluralidade e fragmentação.
- Visão empresarial predomina defesa da unicidade.

4.2. O Caminho: elaborar um Projeto de Lei e os instrumentos complementares (atos administrativos)

4.3. Construir esse projeto com

- Trabalhadores (a)
- Empresários (b)
- Juntos (a) e (b)
- MTE e Poder executivo
- Legislativo
- Judiciário
- MPT
- Jurídicos

4.4. Desenvolver o processo de construção com a meta de concluí-lo no primeiro semestre/23.

5. SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO

Para cumprir o princípio de autonomia das partes interessadas (trabalhadores e empresas) em termos de organização sindical e para o desenvolvimento das práticas negociais e o tratamento dos conflitos, o projeto propõe a criação um instrumento de autorregulação assim estruturado:

5.1. Conselho Autorregulação das Relações de Trabalho (CART)

Entidade autônoma de interesse público para desenvolver a organização sindical de cada parte e gestão autônoma das relações de trabalho entre as partes interessadas.

A definição da forma jurídica é essencial. Por exemplo, se for na forma de uma Agência, exigirá que os termos abaixo relacionados sejam adequados à regulamentação específica dessa forma jurídica. (ver outras possibilidades jurídicas).

O CART será constituído por:

5.1.1. Câmara Autônoma dos Trabalhadores

5.1.2. Câmara Autônoma dos Empresários

5.1.3. Câmara Comum (sistema de relações do trabalho)

5.2. O CART – Conselho de Autorregulação das Relações de Trabalho (leia-se sempre: ou o ente jurídico a ser criado) será vinculado ao MTE, com atribuições definidas, delegadas e autônomas para cada uma das 3 Câmaras (sem interferência do Estado nas decisões, desde que seguida as normas legais e seu regimento). Cabe ao Estado verificar a observância das normas e dar solução aos conflitos e impasses se demandado ou conforme definido nas regras de funcionamento do CART.

5.3. A Presidência da Câmara dos Trabalhadores será realizada em rodízio entre as 3 maiores Centrais e a vice-presidência em rodízio entre as demais Centrais representativas.

5.4. A Câmara dos Trabalhadores terá um Conselho Sindical Consultivo formado por 30 entidades, com mandato de 3 anos, em sistema de rodízio anual de 1/3 (sem recondução), com sistema de escolha por credenciamento, critérios de habilitação (representação, representatividade, outros), com diversidade setorial. O objetivo é garantir a participação de entidades de base no sistema de autorregulação.

5.5. Atribuições específicas ao MTE:

- Nomear os representantes indicados pelas entidades.
- Dar tratamento as questões demandadas pela Câmara Comum na solução de impasses.
- Observar a legalidade das iniciativas e demandar providências.

5.6. O CART terá uma Diretoria Técnica profissionalizada composta por um(a) Diretor(a) Geral do CART e um(a) Diretor(a) da Câmara

Autônoma dos Trabalhadores e um(a) Diretor(a) da Câmara Autônoma das Empresas. Mandato de 3 anos, renováveis. Definir atribuições dessa função executiva.

- 5.7. O CART terá um corpo técnico enxuto, fonte de financiamento definida, orçamento próprio, plano de trabalho, sistema de gestão e avaliação, prestação de contas e transparência.
- 5.8. O CART terá como fonte de financiamento um % das contribuições de custeio arrecadadas dos trabalhadores e empregadores. Poderá ainda contar com subvenção pública ou recursos de cooperação nacional ou internacional.
- 5.9. A Câmara Autônoma dos Trabalhadores será composta por 12 representantes indicados pelas Centrais Sindicais, com rodízio de 1/3 a cada ano, com a possibilidade de uma recondução do(a) representante.
- 5.10. Conselho Comum: 6 representantes de cada Câmara + 8 representantes de entidades de base, sendo 4 de cada parte interessada. Pode-se trabalhar com um Conselho Comum formado pelos membros de cada Câmara Autônoma e mais 12 representantes de base (6/6).
- 5.11. Presidência e vice-presidência do Conselho Comum em rodízio anual entre as partes interessadas (definir atribuições).

5.12. Atribuições do Conselho da Autorregulação das Relações de Trabalho (CART)

- **Câmaras Autônomas de Trabalhadores e de Empregadores**
- Aferir a representatividade.
- Estabelecer normas específicas, democráticas e transparentes, para o sistema sindical.
- Regulamentar de forma complementar o custeio sindical.
- Criar câmaras de solução de conflitos que envolvam disputas intersindicais.
- Implementar programas de valorização sindical e fortalecimento da negociação coletiva.
- **Definir outras atribuições**

Questões a serem desenvolvidas:

- Metodologia de aferição de representatividade e periodicidade.
- Definir linha de corte de representatividade mínima (única?) (por setor?).
- Produzir diagnóstico sobre a densidade sindical e cobertura da negociação coletiva como referencial de partida.
- Definir metas de densidade sindical (representação e representatividade) a atingir no período de transição.

- Definir prerrogativas diferenciadas para quem superar 50% de densidade sindical (representação + representatividade).

5.12.1. Cabe ao Conselho bipartite:

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

Questões:

- Definir regras para o desenho de âmbitos de negociação.
- Definir regras para Comissão de solução de conflito local, regional, setorial e nacional.
- Definir regra para relação com Estado (Executivo e Judiciário)

5.13. DESENHO E TRANSIÇÃO

- 5.13.1. Aprovar em Lei a criação do Conselho de Autorregulação das Relações de Trabalho (CART) e demais regras (até meados do ano) – o mesmo vale se for uma Agência.
- 5.13.2. Prazo de 90 dias, após sancionada a Lei, para elaborar e aprovar (registrar) Regimento Interno (meados do segundo semestre de 2023).
- 5.13.3. Prazo de 30 dias para constituir as primeiras direções das três Câmaras.
- 5.13.4. Indicar as regras de transição entre o atual sistema sindical, de negociação e instrumentos coletivos firmados e a adesão ao novo sistema.

Questões:

- Registro sindical atual e Sistema Mediador – migrar sistema e atribuições.
- Podem ser realizadas algumas alterações na portaria de registro que induza formações sindicais mais agregadoras.

Observação importante: o sistema de relações de trabalho no setor público será regulado de forma específica em Lei que regulamentará os princípios da Convenção 151 da OIT (aprovar no 1º semestre de 2023).

Poderá ser criada uma entidade específica para fazer a gestão do sistema de relações de trabalho no setor público.

Formatar proposta específica e tratar em paralelo.

6. SISTEMA SINDICAL

6.1. A transição é um processo de mudança do sistema sindical durante 10 anos para:

- Responder e colar o sistema sindical às mudanças que ocorrem no mundo do trabalho e no sistema produtivo.
- Cimentar a solidariedade e as formas de luta adequadas ao novo contexto do mundo do trabalho.
- Enfrentar os valores da ordem neoliberal com o individualismo, a desregulamentação, a precarização e a vulnerabilidade.
- Superar as atuais dinâmicas que favorecem a fragmentação e a pulverização da organização sindical e da representação coletiva.
- A atual estrutura sindical e o quadro de dirigentes devem participar das mudanças a partir de regras claras e equânimes.
- Transição: 10 anos
- Transição desenhada em etapas, com processos e metas a serem atingidos.

6.2. Organização sindical

6.2.1. Sindicato é a base de representação:

- 6.2.1.1. Sindicato por categoria.
- 6.2.1.2. Categoria = ramos de atividade econômica (cerca de 20 ramos) ou setor de atividade econômica.
- 6.2.1.3. Nenhum novo sindicato será criado a partir da fragmentação da base atual existente nos 3 primeiros anos.
- 6.2.1.4. Base mínima: município.
- 6.2.1.5. Base máxima de representação: nacional.

6.2.2. A agregação realizada entre duas ou mais entidades impede nova fragmentação.

6.2.3. Processos possíveis de agregação:

- 6.2.3.1. Fusões: duas ou mais entidade criam uma nova entidade.
- 6.2.3.2. Incorporação: de uma entidade em outra que permanece e amplia sua base de representação.
- 6.2.3.3. Consórcio: figura jurídica de compartilhamento de atribuições e recursos, com prazo mínimo (4 anos) de existência.

6.2.4. Comando (nacional ou setorial ou regional) – articulação política formalizada para a negociação coletiva, mas sem caráter de agregação formal.

6.2.5. Prever regra para processos de agregação para tratar de mandatos, estabilidade, patrimônio, etc das entidades e dirigentes envolvidos.

6.2.6. Unicidade mantida com:

- 6.2.6.1. Regras democráticas
- 6.2.6.2. Representatividade
- 6.2.6.3. Representação

- 6.2.7. Liberdade de associação sindical (filiação).
- 6.2.8. Vedadas interferência e intervenção do poder público.
- 6.2.9. Personalidade jurídica com o registro civil de pessoa jurídica.
- 6.2.10. Personalidade sindical com atribuições e prerrogativas que dependem da articulação entre representação e representatividade para as entidades do sistema CART.
- 6.2.11. Representação nos locais de trabalho regulada em acordo coletivo, inclusive para tratar dos conflitos laborais.
- 6.2.12. Impede práticas antissindicais e dispensa de dirigentes sindicais.
- 6.2.13. Federação e Confederações mantidas como parte da estrutura sindical no período da transição (10 anos), tendo critérios para a agregação e de mensuração de representatividade e de representação.
 - 6.2.13.1. Quando fizer parte da organização de uma Central Sindical, sua existência e funcionamento depende da forma autônoma de organização da Central.
 - 6.2.13.2. Caberá a Câmara dos Trabalhadores debater e, se necessário, processar as mudanças na organização vertical. Hoje as entidades verticais são compreendidas como entidades de coordenação, ou seja, a sua base territorial está compreendida pela base de seus sindicatos filiados. Manter essa definição é fundamental.
 - 6.2.13.3. Definir critérios de mensuração de representatividade para as estruturas verticais.
- 6.2.14. Centrais Sindicais: órgão máximo de representação, com mensuração de representatividade de partida (conforme critérios atualmente existentes) e de representação.
 - 6.2.14.1. Atribuição de representação institucional em órgãos e conselhos oficiais.
 - 6.2.14.2. Possibilidade de representar, fazer negociações nacionais a celebrar acordos e compromissos (deixar claro que não concorre com as prerrogativas das entidades sindicais de base).
- 6.2.15. Conflitos sindicais serão tratados e deliberados pela Câmara dos Trabalhadores no CART.

6.3. Densidade Sindical: Representatividade + representação

- 6.3.1. Densidade Sindical Mensurada
 - 6.3.1.1. Representação (Ro)
Relação entre o número de trabalhadores da base de representação da entidade sobre o total de trabalhadores do âmbito de negociação.
 - 6.3.1.2. Representatividade (Re)

Relação entre o total de sócios sobre o total de trabalhadores da base de representação da entidade.

6.3.2. Densidade sindical: elaborar fórmula que combine e mensure a relação complementar entre representação e representatividade, buscando estimular maior base de representação com melhor índice de representatividade.

6.3.3. Mensuração e fiscalização da representatividade e representação:

6.3.3.1. Base declaratória

6.3.3.2. Base de dados e-social e outras fontes

6.3.3.3. Verificação por fiscalização amostral aleatória

6.3.3.4. Verificação a partir da identificação discrepância

6.3.3.5. Verificação a partir de denúncia

6.3.3.6. Verificada a existência de fraude – penas legais e perda da atribuição sindical e de representação

6.3.4. Mensuração da densidade sindical considera somente os trabalhadores ativos (não considera aposentados)

6.3.5. Necessidade de definir critérios para autônomos, conta própria, cooperados, PJs, agricultura familiar, etc

6.4. Financiamento

6.4.1. Contribuição dos sócios: definida nos estatutos das entidades sindicais (ver como regular o valor da mensalidade para evitar concorrência desleal).

6.4.2. Contribuição solidária de custeio (negocial), em valor ou percentual, definida em assembleia e devida por todos os abrangidos pelo instrumento coletivo (sócios e não sócios), observados os limites fixados pela entidade nacional de regulação e devida às entidades representativas. (definir regras de distribuição pela estrutura vertical), aplicável às organizações sindicais que atenderem aos critérios e metas definidas pelo CART.

6.5. O desconto das contribuições solidárias de custeio (negocial) será realizado em folha de pagamento. Distribuição para a estrutura (Federação, Confederação e Central) + % para CART. O não indicado para estrutura vertical vai para Fundo de Valorização Sindical (definir o que é e como funcionará).

6.6. Prever a possibilidade de subvenção pública para serviços prestados ao Estado, receitas de convênios nacionais e internacionais.

6.7. Serviços prestados aos sócios e aos não sócios (atividade econômica sem fins lucrativos).

7. SISTEMA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

- 7.1. Âmbito de Negociação definido entre as partes:
 - 7.1.1. Uma parte pode demandar / propor um âmbito de negociação.
 - 7.1.2. Outra parte deve tratar da demanda.
 - 7.1.3. Impasse – vai para o CART.
- 7.2. Para cada âmbito de negociação se mensura a Densidade Sindical para definir entidades representativas.
- 7.3. Novos âmbitos de negociação podem induzir processos de reorganização sindical.
- 7.4. Princípios para valorizar a negociação coletiva
 - 7.4.1. Validade dos instrumentos com observância das normas maiores.
 - 7.4.2. Prazo de validade: até 3 anos.
 - 7.4.3. Ultratividade com prazo e mecanismos de solução de impasse (mediação, arbitragem pública e privada e mecanismos que atenuem a obrigatoriedade do comum acordo, em caso de conduta antissindical e ausência de boa-fé empresarial na condução do processo negocial).
 - 7.4.4. Ordem de prevalência: convenção coletiva nacional / convenção coletiva setorial / acordo por empresa / acordo por setor da empresa.
 - 7.4.5. Assistência sindical na homologação para todos os trabalhadores.
 - 7.4.6. Regras contra práticas antissindicais.
- 7.5. Solução de conflito no local de trabalho (evitar judicialização).
 - 7.5.1. Criar instrumento específico regulado pelo CART / Lei e organizado por Convenção ou Acordo.
 - 7.5.2. Solução acordada é definitiva.
- 7.6. Âmbitos de negociação registrados no CART.
- 7.7. Instrumentos depositados no CART, disponibilização pública e transformados em estatísticas.

8. Servidores Públicos

- 8.1. Fundamento geral é a Convenção 151 da OIT.
- 8.2. Direito à livre associação sindical.
- 8.3. Direito à negociação coletiva, adequada ao direito administrativo.
- 8.4. Desconto em folha de contribuições solidária de custeio (associativa e/ou negocial definidas em assembleia).
- 8.5. Considerar como referência o Projeto de Lei que tramita no Senado que “estabelece normas gerais para a negociação coletiva na administração pública direta, nas autarquias e nas fundações públicas

dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”.

8.6. Diretrizes do Projeto:

- Observará a Convenção 151 e Recomendação 159, ambas da OIT.
- Negociação: mecanismo permanente de prevenção e de solução de conflitos.
- Negociação coletiva observará os princípios gerais aplicáveis à administração pública.
- Define princípios para a negociação e define objetivos e listas limites.
- Define forma, abrangência, objeto, atores e instrumentos de formalização da negociação coletiva.
- Define as disposições transitórias.

9. Papel do Estado

- 9.1. Manter o Conselho Nacional do Trabalho como órgão tripartite de diálogo social para tratar das questões do mundo do trabalho que sejam demandadas por qualquer das partes.
- 9.2. Incentivar e proteger, de maneira permanente, a negociação coletiva, atuando para manter o equilíbrio de força e apoiar a representatividade das partes interessadas.
- 9.3. Cabe à Justiça e à Justiça do Trabalho, além de tratar das causas individuais, e ao Ministério Público do Trabalho, atuarem com mediação e arbitragem, sempre que demandados pelas partes interessadas.
- 9.4. Criar e desenvolver políticas públicas de promoção e proteção do emprego, das ocupações e do trabalhador.
- 9.5. **Organização sindical dos autônomos, conta-própria, PJs, MEIs, cooperados, trabalhadores domésticos (50% da força de trabalho) – agenda paralela tratada em outro processo de regulação**
 - 9.5.1. Formular proposta organizativa por parte das Centrais Sindicais
 - 9.5.2. Formular proposta de atribuições de representação
 - 9.5.3. Formular proposta de serviços oferecidos
 - 9.5.4. Formular:
 - 9.5.4.1. Pauta
 - 9.5.4.2. Processos negociais com poder público
 - 9.5.4.2.1. Com categorias (terceirizados)
 - 9.5.4.2.2. Com executivo e legislativo
 - 9.5.4.2.3. Com judiciário
 - 9.5.4.3. Construir abordagem para tratar da mediação com plataformas e aplicativos

- 9.5.4.3.1. Regulação econômica das empresas de plataforma
- 9.5.4.3.2. Regulação das responsabilidades das empresas fornecedoras do produto ou serviço
- 9.5.4.3.3. Regulação das relações de trabalho
- 9.5.4.3.4. Atribuições de responsabilidade aos consumidores, terceiros e poder público