

SINDAPP

# Cartilha de Negociações - Sindapp

# **Cartilha de Negociações - Sindapp**

São Paulo  
Outubro/2021

**Cláudio Benedet**  
Consultor do Sindapp

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)**

Benedet, Cláudio Cartilha de negociações [livro eletrônico]  
: Sindapp / Cláudio Benedet. -- São Paulo,  
SP : SINDAPP - Sindicato Nacional Das Entidades  
Fechadas De Previdência Complementar, 2021.  
PDF

ISBN 978-65-995342-4-9

1. Negociação coletiva de trabalho 2. Negociação  
coletiva de trabalho - Brasil 3. Reforma trabalhista - Brasil  
4. Direito do trabalho - Brasil I. Título.

21--92206

CDU-34:331.1:331.881

**Índices para catálogo sistemático:**

1. Negociação coletiva e representatividade sindical  
: Direito do trabalho 34:331.1:331.881

Eliete Marques da Silva - Bibliotecária - CRB-8/9380

# Súmario

- 05** Mundo do Trabalho
- 06** O Conceito da Mudança e a Mudança do Conceito
- 07** Negociado X Legislado
- 09** A Negociação Coletiva Direta
- 11** A Situação Atual
- 15** Proteção Legal à Livre Negociação - Destaques
- 16** Ultratividade - Paradoxo
- 17** O Ambiente Trabalhista
- 19** Os Cuidados Básicos para Negociar Bem
- 20** Estar Preparado para Começar a Negociar
- 23** Algumas Observações para a Negociação

# 1. Mundo do Trabalho

---

A reforma trabalhista trazida com a Lei 13.467, de 11 de novembro de 2017, provocou uma grande mudança na CLT e alterou profundamente o Direito do Trabalho.

Passados mais de 03 anos das alterações, novas perspectivas se apresentam, e uma reformulação de ideias está em curso motivada pelo isolamento social forçado com reflexos no trabalho e na vida das pessoas.

Além da ameaça à saúde pública, a pandemia acarreta impactos profundos econômicos e sociais que afetam os meios de subsistência e o bem-estar de milhões de pessoas no longo prazo. Exerce pressão no sistema de seguridade social, e causa inevitavelmente uma revisão generalizada no mundo do trabalho, força a revisão de conceitos, e assim a alteração/adaptação na lei.

- Os empregadores clamam maior desregulamentação, com ampliação na liberdade de contratar, de estabelecer mecanismos diversos com autonomia das partes – empregado e empregador, garantia da segurança jurídica e a própria preservação das empresas.
- Os trabalhadores justificam o contrário argumentando a subsistência e a manutenção dos contratos através de maior regulamentação e intervenção protetiva do Estado, enfatizam o valor social do trabalho, o risco de retrocesso e a dignidade da pessoa humana em tempos tão difíceis.
- O financiamento sindical, após a reforma trabalhista, resultou grande divergência de entendimento. Sindicatos enfrentam grave crise financeira que gera elemento de dificuldade extrema para a conclusão de negociações coletivas. O próprio judiciário ainda não aceitou plenamente o conceito de desconto facultativo, mesmo com definição pelo STF.

## 2. O Conceito da Mudança e a Mudança do Conceito

---

A alteração da CLT em 2017, que produziu a “Nova CLT” até março de 2020 vinha em crescente debate, mas quando um fato impactante tomou a vida de todos, provocou no coletivo pensamentos diferentes, afinal a norma é sempre produto da evolução.

O campo do direito coletivo, já bastante impactado pela alteração da lei passou a ser mais confrontado e exigido, e os eixos centrais da mudança legal se tornaram ainda mais destacados:

- O empoderamento das partes na negociação trabalhista com a minimização do papel intervencionista do Estado-Juiz, a possibilidade de elegerem regras, inclusive em momento de grave crise;
- A busca de maior equilíbrio e autonomia entre os atores sociais (empregado e empregador), diminuindo o poder e burocracia estrutural e política do sindicato em responder com agilidade e transparência às demandas prementes;
- A prevalência do negociado, inclusive do Acordo Coletivo de Trabalho em face da Convenção Coletiva, e nesta ordem em relação mesmo à Lei como mecanismo de resposta rápida às necessidades do trabalho, como no caso dos programas emergenciais de redução de jornada, salário e suspensão de contratos, e agora na adaptação das necessidades de repensar o trabalho em relação ao gradual retorno parcial ou não ao contato físico, e na ambiência dentro das empresas.

### 3. Negociado X Legislado

A negociação coletiva é o mais importante instrumento das relações do trabalho. A Lei N. 13.467/2017, conhecida como “reforma trabalhista”, trouxe importante fortalecimento da negociação coletiva ao estabelecer a prevalência do negociado sobre o legislado, desde que observadas as condições mínimas estabelecidas.

Com isso, abrem-se importantes oportunidades para as relações do trabalho, entre elas:

- Prevenção e solução de conflitos no âmbito das relações entre empregado e empregador;
- Equilíbrio e Sustentabilidade nas relações do trabalho;
- Soluções adequadas e flexíveis, com capacidade de reação a tempo e modo;
- Estabelecimento de benefícios mútuos e aumento da produtividade do ambiente de trabalho;
- Clareza normativa; e
- Maior segurança jurídica.

Notória a valorização do papel dos Sindicatos e das Empresas em matéria de relações sindicais, pois a vontade das partes prevalecerá sobre o legislado, com algumas exceções e cuidados adicionais.

O papel do Estado está sendo revisto em quase todos os sentidos, e o instrumento coletivo na sua formatação e essência passa a ser uma ferramenta ainda mais importante para o enfrentamento dos desafios no mundo do trabalho.

Com a reforma, a CLT e as demais leis trabalhistas se sujeitarão às disposições válidas do Acordo Coletivo de Trabalho ou mesmo das Convenções Coletivas de Trabalho, conforme expressa determinação.

Tamanho é a importância do tema, e inequívoca a vontade do legislador a esse respeito, que a inovação na estrutura da lei trabalhista foi tratada nos artigos 8º, parágrafo 3º, 610- A, 611-B e 620 da CLT.

Deve-se observar certas condições, contudo, no sentido de não afrontar o conteúdo legal como por exemplo disposição sobre proteção do salário e salário-mínimo, adicionais legais, discriminação, sobre saúde higiene e segurança além de outras regras específicas (art.611-B da CLT).



## 4. A Negociação Coletiva Direta

O processo de negociação está muito mais valorizado, porque agora as demandas são prementes, a formatação cedeu aos avanços e necessidades do momento como nas assembleias por meio virtual, mais participativas, transparentes, e, portanto, muito mais representativas, principalmente a dos trabalhadores.

A atividade sindical rotineira mudou, assembleias repentinas, movimentações diversas e mesmo greves estão muito mais reduzidas; o mundo virtual das relações trabalhistas e sindicais é outro e mais dinâmico.

Os empregados, em razão do comprovado desinteresse ou simples ausência repentina do seu sindicato de classe, sem alternativas outras assumem diretamente o papel de negociação com o empregador, após comunicar esse desejo de negociar ao seu sindicato ou federação laborais, que ou não respondem no prazo legal de 08 (oito) dias à convocação para negociar, ou simplesmente manifestam desinteresse em negociar sendo diversos os motivos notados (falta de recursos e/ou de estrutura, desinteresse frente à impossibilidade de gerar receita, pressão direcionada na base para fomentar interesse/necessidade de contribuir com o desconto sindical, etc.).

O próprio órgão de registro dos acordos coletivos (sistema mediador) está sendo modernizado e parametrizado para acolher essa situação de registro de instrumento coletivo gerado sem a participação do sindicato de trabalhadores.

O papel dos negociadores sindicais está igualmente sendo revisto, muito mais exigido em resultados, rapidez, transparência, estruturação e objetividade, afinal o aparelho perceptivo humano depois de um ano e meio de convivência virtual já se adaptou à tela do computador, perdeu o elemento humano da visão frontal do outro - o olho no olho -, e novas regras de etiqueta e comportamento se impuseram entre os negociadores.

A negociação coletiva e seu produto no mundo do trabalho, os acordos e as convenções coletivas de trabalho, devem cada vez mais integrar e também resultar em pautas e políticas sociais, ambientais e de governança (ESG) de

forma estruturada em temas destacados como nas relações trabalhistas e sindicais no pilar social de relacionamento da empresa com quem lhe presta serviços, o meio ambiente do trabalho, saúde e segurança entre outros.



## 5. A Situação Atual

---

Dois destaques merecem abordagem em razão da importância que adquiriram frente ao momento de pandemia.

### 5.1. FLEXIBILIZAÇÃO NEGATIVA

O Acordo e a Convenção Coletiva de Trabalho ganharam maior relevância e destaque na negociação, e permitem a redução, alteração, modificação, eliminação ou mesmo adaptação de direitos oriundos de lei ordinária.

Contudo, existem momentos históricos como no atual cenário em que há necessidade de adequação rápida a uma nova realidade nas relações de trabalho, e nisso o foco da negociação passa a ser a flexibilização negativa amparada em situações excepcionais e extraordinárias.

Especial atenção deve ser dedicada aos seguintes itens, que não poderão receber livre tratamento em negociação coletiva, porque a Lei estabeleceu um marco regulatório, conforme o seguinte rol exemplificativo do art. 611-B da CLT:

- Normas de identificação profissional, inclusive as anotações na CTPS;
- Seguro-desemprego;
- FGTS;
- Salário-mínimo;
- 13º salário;
- Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- Salário-família;
- Repouso semanal remunerado;

- Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal;
- Número de dias de férias devidas ao empregado;
- Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- Licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- Licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo de no mínimo 30 dias, nos termos da lei;
- Normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras;
- Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- Aposentadoria;
- Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- Ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
- Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
- Medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

- Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
- Liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
- Direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
- Definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
- Tributos e outros créditos de terceiros;
- As disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 da CLT que tratam da proteção do trabalho da mulher.

## 5.2. EVOLUÇÃO REGULAMENTAÇÃO TELETRABALHO

Enfaticamente, a questão do local do trabalho sofreu profunda alteração, mais do que se pretendia com a mudança na CLT, justamente por conta do isolamento forçado.

O teletrabalho, seu conceito e disposições ganharam enorme destaque nas negociações coletivas, representando um dos temas mais recorrentes e de interesse das partes nos acordos e convenções de trabalho, visando justamente traduzir maior segurança jurídica na sua aplicação para o trabalho prestado fora das dependências do empregador, com utilização de tecnologias de informação e comunicação e que não representam trabalho externo.

Pontos de atenção referentes à evolução no mundo do teletrabalho, e que se traduzem também no cenário das negociações a merecer destaque são:

- Questões de prevenção e promoção de saúde ocupacional, ergonômica e mental do trabalhador;

- Ajudas de custos e manutenção de equipamentos ao trabalhador;
- Controles de jornada;
- Relação de direitos e deveres com os trabalhadores presenciais;
- Auxílios refeição e alimentação;
- Acidentes de trabalho;
- Confidencialidade e tratamento de dados (LGPD); e
- Direito de desconexão/hibernação do equipamento após jornada.

A nova postura de representatividade sindical nesse sentido, de tratar a ambiência e o contato nesse cenário de teletrabalho, inclusive a atuação sindical de base está sendo revisitada de forma forçada, sem qualquer indicador seguro ainda de encaminhamento, o que deverá surgir no futuro através dos inúmeros debates e enfrentamentos que estão sendo travados, erros e acertos, tudo dentro do vasto campo das relações trabalhistas e sindicais.



## 6. Proteção Legal à Livre Negociação - Destaques

As Proteções à livre negociação coletiva foram objeto de tratamento na alteração da CLT pela Lei 13.467/2017:

- A Justiça do Trabalho ao analisar convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, observará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, isto é, agente capaz, objeto lícito, forma prescrita ou não defesa em lei (art. 611-A, §1º e art. 8º, §3º, ambos da CLT);
- A Justiça do Trabalho e as demais autoridades públicas deverão respeitar o Princípio da Intervenção Mínima na Autonomia da Vontade Coletiva (art. 611-A, §1º e art. 8º, §3º, ambos da CLT);
- Regras sobre duração do trabalho e intervalos podem ser objeto de negociação coletiva, por não se tratar de saúde, higiene e segurança do trabalho (art. 611-B, parágrafo único da CLT);
- A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não é motivo para sua nulidade, uma vez que não se trata de um vício do negócio jurídico. A única exceção a essa regra é quanto ao pacto para reduzir salário ou jornada de trabalho, o qual deve prever obrigatoriamente a proteção dos empregados atingidos pela redução contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do ACT ou do CCT (art. 611-A §2º e 3º da CLT) e cf. Programa Emergencial de Manutenção do Emprego;
- Os sindicatos subscritores dos instrumentos coletivos são obrigados a participarem de ações coletivas que objetivem a anulação de cláusulas coletivas - litisconsórcio passivo necessário (art. 611-A, §5º da CLT).

## 7. Ultratividade - Paradoxo

A reforma trabalhista atingiu também a permanência ou a manutenção automática das cláusulas dos acordos e convenções coletivas de trabalho vencidos, situação que antes impedia a evolução da negociação porque a participação dos sindicatos patronais ou empresas através de seus negociadores se limitava quase que exclusivamente na discussão dos reajustes salariais.

Essa mudança em tempos atuais não tem se mostrado tão valiosa porque muitas vezes a ausência da negociação, e o fim automático das cláusulas lança o empregador na insegurança jurídica ao ter que decidir entre manter benefícios que estavam em instrumento coletivo vencido ou praticar a supressão com todas as repercussões negativas possíveis na ambiência interna; - mesmo recorrer aos tribunais reclamando a projeção temporária e emergencial de tais cláusulas, conforme a situação.

O fim da ultratividade na verdade se transformou em um paradoxo.

Ao final de um instrumento coletivo de trabalho todas as suas cláusulas igualmente e em princípio expirarão. O limite de validade dos acordos e convenções continua sendo de até 02 (dois) anos.



## 8. O Ambiente Trabalhista

As discussões sobre leis trabalhistas ganharam certa notoriedade nos debates após a mudança da lei, e por conta do momento de crise sanitária e econômica talvez alterem as relações de trabalho, e principalmente a forma de contratação dos trabalhadores.

Questões que trazem grande repercussão para os processos trabalhistas, por exemplo, ligados à pandemia, e também para o dia a dia das relações de trabalho poderão ser discutidas pelo Supremo Tribunal Federal e no Congresso, e temas gerais como jornadas, remuneração e acidentes de trabalho serão profundamente impactados.

Somente no Congresso, cerca de 100 projetos de leis tramitam sobre temas trabalhistas, mais de 60 deles sobre a regulamentação de trabalhadores de aplicativos.

### **TRABALHADORES DE APLICATIVOS**

Regulamentação da atividade dos trabalhadores de aplicativos. Já são 64 projetos de lei no Congresso Nacional em tramite sobre o tema.

### **LICENÇA MATERNIDADE**

O projeto de Lei 5373/20, prevê que a trabalhadora mãe ou adotante possa optar por 120 dias de licença-maternidade com salário integral, como é a regra geral atualmente vigente, ou então por 240 dias de afastamento com a metade da remuneração.

### **HOME OFFICE E AMAMENTAÇÃO**

O Projeto de Lei 4518/20 permite que a empregada que estiver amamentando possa optar pelo trabalho remoto, quando possível, por até seis meses após o término da licença maternidade. O projeto também estabelece que, por 12 meses, as mães terão direito a dois descansos de meia hora por dia para amamentar o (a) filho (a) no trabalho.

### **JORNADA NO TELETRABALHO**

Pelo menos 5 projetos de lei tramitam no Congresso sobre o tema. O projeto de Lei 5282/20 determina que o controle de jornada efetuado no regime de teletrabalho seja realizado mediante registros eletrônicos de acesso e saída do trabalhador.

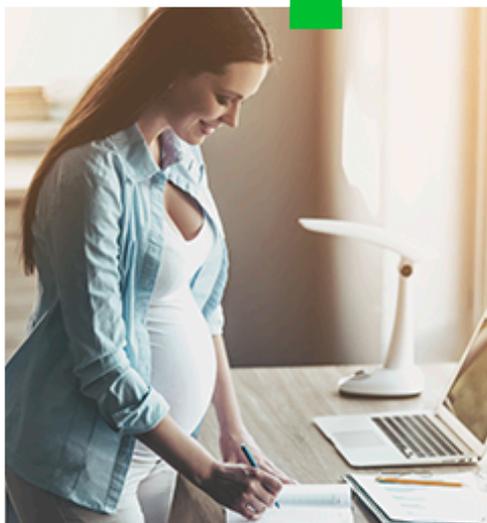
### NORMAS DO TELETRABALHO

O Projeto de Lei 4831/20 prevê que jornada de trabalho no home office ou teletrabalho atenderá as mesmas normas do trabalho presencial. Pela lei atual, os dispositivos relativos ao tema - como jornada de 8 horas e descanso mínimo de 11 horas entre duas jornadas - não serão aplicáveis ao trabalho remoto.

Pela proposta, a comunicação com o trabalhador através de programas, aplicativos ou redes sociais de assuntos relacionados ao trabalho durante o intervalo interjornada também será computada como tempo de serviço, com garantia de hora extra.

### GESTANTES E MULHERES COM FILHOS PEQUENOS / TELETRABALHO

O Projeto de Lei 3869/20 permite ao empregador alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância de empregadas gestantes, trabalhadoras mulheres com filhos menores de 5 anos de idade, também aos idosos, trabalhadores pessoas com deficiência, inclusive estagiários e aprendizes.



## 9. Os Cuidados Básicos para Negociar Bem

---

Os acordos e convenções coletivas de trabalho ganharam importância maior frente à lei, e ao momento de excepcionalidade vivido.

O artigo 8º, parágrafo 3º, da CLT, definiu que no exame de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho a Justiça somente poderá analisar os seus elementos essenciais. Caberá aos juízes apenas analisar os elementos de formação do ato que resultará nos acordos e convenções.

Antes de iniciar qualquer negociação é recomendado cientificar-se com absoluto rigor da validade de todos os atos já praticados e a serem efetivados pelas partes, e que se tais atos autorizam de fato e permitem à negociação validamente prosseguir, ou seja:

- Os estatutos do sindicato de trabalhadores e a disciplina aplicada para a convocação da assembleia, inclusive virtual, os prazos de publicação do edital, forma adotada, elaboração e aprovação de pauta de reivindicação prévia;
- Se de fato houve assembleia, virtual ou não, as atas e seus registros, o quórum mínimo exigido e a publicidade necessária como situações que não mudaram, mas foram adaptadas à realidade do momento por força do isolamento social; e
- A capacidade dos representantes do sindicato de firmarem os respectivos documentos coletivos e assim gerarem todos os efeitos necessário à validação do ato negocial com o seu registro.

# 10. Estar Preparado para Começar a Negociar

---

A negociação coletiva bem-sucedida começa a ser delineada antes mesmo do início de seu efetivo processo, avaliando-se pré-requisitos comportamentais e técnicos das partes envolvidas.

Entre os principais pré-requisitos para a negociação:

- **PREDISPOSIÇÃO PARA A BUSCA DE ENTENDIMENTO** – premissa básica e fundamental para solucionar conflitos e alcançar solução compartilhada.
- **POSTURA ÉTICA** – ética e respeito pela outra parte são valores básicos nas relações sociais e mais ainda no momento atual. A solidariedade nunca foi tão valiosa como também a boa-fé e transparência.
- **CONHECIMENTO E ANÁLISE DOS FATOS ENVOLVIDOS** – realização de leitura do cenário e dos fatos da pré-negociação, e também daqueles que vão ocorrendo durante o processo.
- **BOM RELACIONAMENTO** – o bom relacionamento se constrói ao longo do tempo e é necessário para o alcance de negociações bem-sucedidas, pois é impossível a convergência de interesses entre pessoas e entidades que se percebem inimigas. Bom relacionamento não significa concordância sobretudo ou ausência de opiniões adversas, significa, antes, respeito e confiança de que é possível dialogar para alcançar soluções comuns e sustentáveis.
- **COMPETÊNCIA NEGOCIAL** – negociação é uma manifestação humana e uma arte que pode ser aprendida e aprimorada com treinamento e capacitação. A sociedade atual é cada vez mais negocial, rejeitando imposições unilaterais. Por isso, é preciso bem influenciar, convencer e saber estar convencido, ajustar regras de convivência e práticas na vida comum e no mundo dos negócios.

- **BOM SISTEMA DE COMUNICAÇÕES** – a negociação é formada por interesses e pretensões comuns, e demanda que os representados tenham conhecimento prévio das posições que serão defendidas, dos objetivos a serem buscados e daquilo que é ou foi possível alcançar durante o processo de negociação. “Saber ouvir” muitas vezes supera em importância o “poder falar”.

Além de tudo o que foi destacado, e do cuidado quanto à forma do ato em tempos virtuais, é estrategicamente muito importante que os negociadores também produzam sua pauta prévia de reivindicações, mais ainda quando o foco talvez seja mesmo flexibilizar direitos negativamente, porque autorizados por lei a negociar com maior liberdade de atuação e forçados pelo momento.

A análise da pauta de reivindicações, como elemento importante da preparação pressupõe:

- Situação da empresa e/ou do segmento;
- Cronograma esperado (mas adaptável) para discussões;
- Definição dos negociadores e apoiadores da negociação;
- Diagnóstico do ambiente organizacional ou do ambiente laboral médio do setor econômico ou destacado;
- Estratégia de negociação;
- Objetivos da negociação;
- Limites da negociação e pontos possíveis de concessão para fechamento de uma negociação;
- Custos do acordo e de um eventual “não acordo” (MASA - Melhor Alternativa Sem Acordo).

Como a maioria dos direitos podem ser objeto de livre estipulação, reduções ou adaptações poderão ser conquistadas também em razão do fim da ultratividade, e da excepcionalidade do momento.

A estratégia será também “pautar” o sindicato de empregados, tentando traduzir maior equilíbrio de forças na negociação, na medida em que a categoria econômica pode mais com a nova lei.

Rediscutir direitos até então inatingíveis, revisar conceitos e sua aplicação no momento de grave crise nacional, e assumir posição frente ao outro lado no sentido de que a norma findará, ou que deve traduzir acomodamento necessário e premente das demandas emergenciais, serão parte dos desafios dos novos negociadores.



# 11. Algumas Observações para a Negociação

A garantia de data base da categoria deve ser previamente analisada se pertinente, e em princípio pode ser oferecida enquanto perdurar a negociação. O comum acordo para a instauração de dissídio coletivo de natureza econômica, se frustrada a negociação, é ponto de extrema cautela e deve ser objeto prévio de avaliação interna.

Há tendência crescente nos tribunais de aceitar o dissídio coletivo proposto pela categoria econômica (empregador), mas isso não está totalmente assegurado, porque ainda persiste entendimento na justiça de que o empregador, como tem o poder de definir o aumento, não tem capacidade de ingressar com dissídio de conteúdo econômico unilateralmente.

A manutenção das cláusulas do acordo vencido pode ser negociada de forma transitória, enquanto perdurarem as negociações.

A reunião inicial de negociação, também conhecida como a “Reunião de *Modus Vivendi*”, é possivelmente a mais importante para que o processo negocial seja bem encaminhado.

Na reunião de “*Modus Vivendi*” é que as partes estabelecem o planejamento das negociações. Entre os pontos fundamentais a serem acordados na referida reunião, com registro formal em ata, estão:

- Composição (quantitativa) das bancadas (negociadores e assessores);
- Gravação da reunião, principalmente se virtual e expressamente autorizada;
- Calendário, horário e forma/local das reuniões e a agenda construtiva;
- Ordem de discussão dos assuntos (pautas), principalmente em modo virtual.

Após a análise detida da pauta, ou sua construção, iniciar a agenda de reuniões, e definir o cronograma.

Sempre elaborar Ata da Reunião, mais ainda quando ocorra de forma tele presencial, com os cuidados necessários resguardando e registrando os limites definidos, fazendo constar previamente a concordância de todos quanto à gravação do evento, se virtual.

Finalizada a negociação, de forma positiva, confeccionar o instrumento coletivo resultante, com o cuidado necessários no conteúdo das cláusulas normativas e obrigacionais, que seguirá para o seu registro formal.



# SINDAPP



[www.sindapp.org.br](http://www.sindapp.org.br)

