



Cartilha de Negociações Coletivas 2023

SINDAPP

Cartilha de Negociações Coletivas

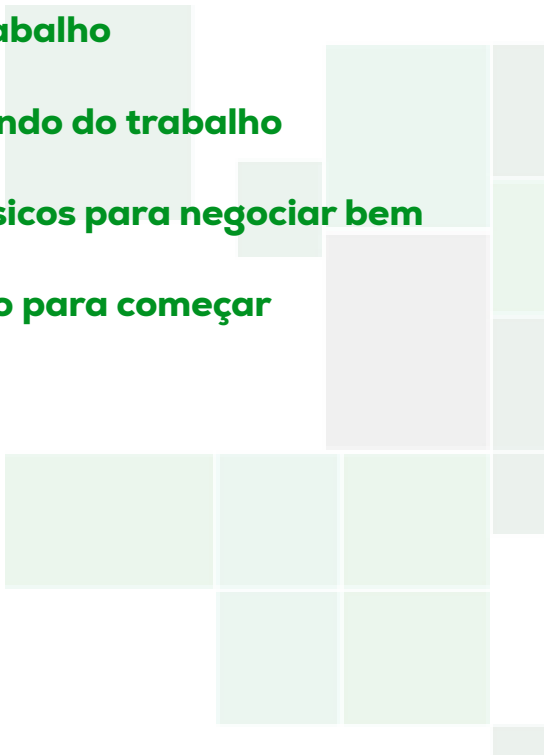
São Paulo
Setembro/2023

Cláudio Benedet
Consultor do Sindapp





Sumário

- 04** **Introdução**
 - 05** **Papel Sindical – Governo e STF**
 - 07** **Os Sindicatos – Perspectivas atuais**
 - 08** **O negociado e o legislado**
 - 10** **A negociação coletiva direta**
 - 11** **A situação atual – Negociação coletiva**
 - 13** **Evolução teletrabalho**
 - 15** **A mulher no mundo do trabalho**
 - 16** **Os cuidados básicos para negociar bem**
 - 17** **Estar preparado para começar a negociar**
- 



1. INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista trazida com a Lei 13.467, de 11 de novembro de 2017, provocou uma grande mudança na CLT, e agora passados mais de 05 anos das alterações, novas perspectivas se apresentam, motivadas pela demanda da sociedade, a nova visão política social do atual governo, e a partir de entendimentos recentes do Judiciário.

Os empregadores continuam chamando maior desregulamentação, com ampliação na liberdade de contratar, de estabelecer mecanismos diversos com autonomia das partes – empregado e empregador –, focando na garantia da segurança jurídica e no desenvolvimento das empresas e da economia como um todo.

Os trabalhadores justificam a maior intervenção protetiva do Estado, enfatizam o valor social do trabalho e o risco de retrocesso; a dignidade da pessoa humana ganha ênfase através, ainda, da diversidade de gênero e do papel da mulher no mercado de trabalho.

O financiamento sindical, após a reforma trabalhista, resultou grande divergência de entendimentos. Sindicatos enfrentaram crise financeira e o novo governo promove mudanças nesse sentido. O STF recom põe o financiamento, através do entendimento recente em matéria de contribuição dos trabalhadores garantido o direito de opção.

2. PAPEL SINDICAL – GOVERNO E STF

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, e a possibilidade de elegerem regras, inclusive em momento de grave crise; agora a visão é outra, com a maior participação do Estado no campo das relações do trabalho, e o fortalecimento do Sindicato como ator social.
-  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 demandas coletivas, bem como a necessidade de repensar o trabalho em relação ao convívio físico e virtual, e na ambiência dentro das empresas.
-  Sob a influência direta do novo governo, o reposicionamento das estruturas sindicais segue em pauta, através de formas alternativas de financiamento que garantam a liberdade de atuação das entidades de classe, e seu maior papel e participação junto ao cenário político e social.
-  Em verdade, os sindicatos contaram com uma contribuição obrigatória durante mais de 70 anos, quando a Lei 13.467/2017 mudou o cenário. Os recursos arrecadados anualmente despencaram de aproximadamente R\$ 4 bilhões para pouco mais de R\$ 100 milhões, estrangulando a maioria dos sindicatos, e limitando muito sua atuação.
-  O STF vem mostrando um paradoxo: – por um lado não são poucas as decisões da Suprema Corte em matéria trabalhista que contrapõe frontalmente entendimento da Justiça do Trabalho, principalmente em temas tratados em negociação coletiva, e de vínculo de emprego, gerando críticas de que o STF pratica um desmonte da Justiça laboral, por outro, o STF demonstra alinhamento com o atual governo, como



no caso da decisão recente que reorientou entendimento a respeito da cobrança de contribuição assistencial em proveito dos sindicatos.



Tramita ainda projeto de lei que tem como objeto central a garantia de fonte de renda aos sindicatos, através da proposta de cobrar 1% do salário anual dos trabalhadores, se aprovada em assembleia e sem direito à oposição.



Empoderamento, com maior participação dos movimentos sindicais no ambiente político, e nas estruturas do poder executivo, judiciário e Ministério Público, deverá ser uma constante nesses novos tempos.

3. OS SINDICATOS – PERSPECTIVAS ATUAIS



Administrando novas fontes de receita, que irão gerar o necessário equilíbrio financeiro com recursos perenes, os sindicatos deverão desempenhar maior influência e protagonismo sindical,

com valorização da atuação sindical e mobilizações estratégicas (recrudescimento da luta contra privatização do setor público, etc.), a consolidação de conquistas e negociações coletivas muito mais abrangentes, dinâmicas e estruturadas gerando pautas mais volumosas e diversificadas.

Tendo esses fatores aglutinados, e com a economia dando sinais de recuperação e crescimento, o fator recomposição salarial adotará expressiva demanda por ganhos reais e maior rol de benefícios, além de maior pressão a ser exercida sobre instrumentos de remuneração variável, como no caso da PLR.

A atividade sindical nesse sentido será direcionada a exercer forte empenho em bandeiras outras, como questões inerentes a proteção e valorização dos trabalhadores no mundo digital, além de papel direto na discussão de questões protetivas como aquelas direcionadas à mulher no seu componente salarial, questões de combate a assédio moral e sexual, e de garantia do meio ambiente do trabalho sadio. Esses temas relacionados à dignidade da pessoa humana, com foco na mulher, serão objeto de discussões em matéria coletiva, principalmente por estímulo da Convenção OIT 190, ainda a ser referendada.

Outros temas retomarão as discussões com forte viés de modificação, como, exemplificadamente, o regime de trabalho intermitente por hora de serviço, a questão da ultratividade das normas coletivas e a autorização para acordos individuais sem o aval do sindicato da categoria.

4. O NEGOCIADO E O LEGISLADO

A negociação coletiva é o mais importante instrumento das relações do trabalho. A Lei nº 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.

O fortalecimento do Sindicato, nessa nova fase, reforça esse entendimento e importância e deverá, também, justificar a revisão da questão do financiamento sindical, apto a permitir essa maior e mais responsável interação entre as partes acordantes, na produção da norma coletiva que atenda aos desejos e anseios dos trabalhadores interessados e empresas.

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;**
- ✓ **Tratamento especialíssimo de temas complexos relacionados à dignidade da pessoa humana, como a valorização do trabalho da mulher, combate ao assédio moral e principalmente sexual no ambiente de trabalho;**
- ✓ **Questões variadas dentro do campo de amplitude da garantia de um meio ambiente do trabalho sadio;**
- ✓ **Estabelecimento de benefícios mútuos e aumento da produtividade do ambiente de trabalho;**
- ✓ **Clareza normativa; e**
- ✓ **Maior segurança jurídica.**





O papel do Estado, agora sob prisma mais detido e participativo continua a ser revisto em quase todos os sentidos, e o instrumento coletivo na sua formação e essência passa a ser uma ferramenta ainda mais importante para o enfrentamento dos desafios no mundo moderno 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 da CF/88.

A importância do tema da negociação coletiva, e o fortalecimento do papel do sindicato continuam a ser reconhecidos pela legislação infraconstitucional, conforme os artigos 8º, parágrafo 3º, 610- A, 611-B e 620 da CLT, e segundo disposição constitucional que reconhece a negociação coletiva e o papel do sindicato.

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).

5. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DIRETA

O processo de negociação está muito mais valorizado, porque agora as demandas são prementes e especialíssimas, 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 se tornarão muito mais importantes frente à plena capacidade de decidir questões estruturais e econômicas dos sindicatos, como as contribuições, forçando os sindicatos a rever seu papel assistencial e de oferta de serviços de qualidade aos trabalhadores; o mundo virtual das relações trabalhistas e sindicais é mais dinâmico e participativo.

Os empregados, em razão do comprovado desinteresse ou simples ausência repentina do seu sindicato de classe, sem alternativas outras, assumirão 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.



6. A SITUAÇÃO ATUAL - NEGOCIAÇÃO COLETIVA

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. O papel dos sindicatos, portanto, sofrerá maior valorização e destaque.

Essa perspectiva agora serve de argumentação para a revisão da importância do sindicato, inclusive com a discussão das garantias necessárias de ordem financeiras que estão a ser edificadas, para a sobrevivência dos entes sindicais representativos.

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, inclusive com base em recente legislação já citada.

7. EVOLUÇÃO 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 destaque nas negociações coletivas, representando um dos temas mais recorrentes e de interesse das partes nos acordos e convenções de trabalho nos últimos anos, principalmente após 2020, 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.



Os fatos da vida impulsionaram aquilo que a lei já previa de certa forma, e exigiram dos atores sociais muito mais empenho e disposição para tratar desse tema, frente a uma necessidade indiscutível de isolamento forçado, e após de regime híbrido ou flexível de frequência.

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);
- ✔ Direito de desconexão/hibernação do equipamento após jornada; e
- ✔ Sistema híbrido de frequência, ajustes da jornada e chamamento recorrente ou emergencial.



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, inclusive frente ao momento vivido de realinhamento dos sindicatos, tudo dentro do vasto campo das relações trabalhistas e sindicais. O enquadramento sindical é o do local do estabelecimento, também para os empregados em teletrabalho.

E, nesse sentido evolutivo o entendimento sobre o tema, traduzido na CLT a respeito do regime de teletrabalho previsto no artigo 75-A e seguintes, tem os principais pontos de destaque, resumidamente:

- **Conceito de teletrabalho:** A “preponderância” do sistema remoto deixa de ser elemento essencial para a caracterização do sistema de teletrabalho. Dessa forma, o regime “híbrido” passa também a estar coberto pelas disposições dos artigos 75-A e seguintes da CLT, e deve constar de forma expressa no contrato individual de trabalho (regimes híbridos ou flexíveis), ou por tratamento em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.
- **Isenção de controle de horário:** Estão excluídos do sistema de controle de horário apenas os empregados em regime de teletrabalho contratados por produção ou tarefa.
- **Uso de recursos telemáticos:** Não constitui tempo à disposição do empregador, ou regime de prontidão ou de sobreaviso, o uso dos recursos telemáticos em teletrabalho, exceto se houver previsão em sentido diverso em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.
- **Teletrabalho para estagiários e aprendizes:** Necessidade de autorização expressa para adoção do regime de teletrabalho para estagiários e aprendizes.
- **Despesas de retorno ao trabalho presencial:** O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes ou em acordo/convenção coletiva.
- **Prioridade a empregados com deficiência e filhos/guarda judicial de crianças de até quatro anos:** Os empregadores devem conferir prioridade na alocação em vagas para atividades que possam ser desenvolvidas por meio do teletrabalho a empregados com deficiência e a empregados e empregadas com filhos ou crianças sob guarda judicial de até quatro anos de idade.

8. A MULHER NO MUNDO DO TRABALHO

Tema de intensa discussão, objeto de conjunto de leis recentes, a mulher vem recebendo atenção especial desde o último governo, com ênfase na sua situação frente ao mercado de trabalho, nas condições salariais e de igualdade, e na proteção à sua dignidade como pessoa humana.

No resumo de legislação, a Declaração Universal do Direitos Humanos, e a Convenção OIT recente de n. 190, além da Constituição Federal, artigo 1º, inciso III, que trata da dignidade da pessoa humana já reforçam essa visão especial direcionada à proteção da mulher como trabalhadora.

A **Lei nº 14.457/2022**, em vigor desde setembro de 2022, instituiu o Programa Emprega + Mulheres e trouxe importantes alterações à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o fim de garantir não só que o mercado seja mais inclusivo e atento à mulher, mas também que o ambiente de trabalho se faça equânime e seguro.

Através da referida lei, ainda foi criado um programa que prevê regras mais bem moduladas de trabalho para as mulheres, além de medidas de apoio e volta ao trabalho após a licença-maternidade, jornadas e horários flexíveis e estabilidade.

Uma das alterações a merecer atenção do empregador é a prevista em seu Capítulo VII, mais especificamente no artigo 23, o qual estabelece medidas a serem adotadas para a prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência do âmbito do trabalho, atribuindo novas competências à CIPA, órgão que passou a ser denominado Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio.



9. OS CUIDADOS BÁSICOS PARA NEGOCIAR BEM

Os acordos e convenções coletivas de trabalho ganharam importância maior frente à lei, com destaque ao papel dos sindicatos na defesa dos interesses dos trabalhadores, e do setor a que se relacionam.

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:

- 1.** 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;
- 2.** 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
- 3.** 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.



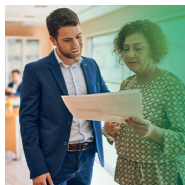
POSTURA ÉTICA – ética e respeito pela outra parte são valores básicos nas relações sociais e mais ainda no momento atual. A solidariedade nunca foi tão valiosa como também a boa-fé e transparência.



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 pode 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 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. O tema da ultratatividade deverá ser reavaliado através de disposição de Lei que virá.

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

