

CONSURT Relações do Trabalho

Informe estratégico



Boas Práticas Sindicais – Elaboração e estruturação de instrumentos negociais coletivos

I - O legislador brasileiro consagrou a **negociação coletiva** como um direito social fundamental que necessita da participação das organizações sindicais ([art. 616 da CLT](#)), exceto no caso em que os próprios trabalhadores podem conduzir esse processo, quando da recusa do sindicato a que estejam vinculados, e, sucessivamente, quando verificada também a recusa da federação e da confederação ([art. 617 da CLT](#)).

Compreendida como o "acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho" ([art. 611 da CLT](#)), a prerrogativa da celebração de convenções coletivas de trabalho foi estendida às federações e confederações, relativamente às categorias a elas vinculadas e inorganizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações (§ 2º do [art. 611 da CLT](#)).

Buscando assegurar a legitimidade da negociação coletiva, a CLT dispôs no [art. 612](#) que os sindicatos somente poderiam celebrar convenções ou acordos coletivos de trabalho mediante prévia deliberação de **Assembleia Geral**, especialmente convocada para tal fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da deliberação do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de convenção, e dos interessados, no caso de acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) desses interessados. Ressalvou, no entanto, no parágrafo único do citado dispositivo legal, que nas entidades sindicais que contassem mais de 5.000 (cinco mil) associados, o quórum de comparecimento e votação seria de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação.

Em relação aos **requisitos obrigatórios dos instrumentos negociais coletivos**, o [art. 613 da CLT](#) dispõe, objetivamente, que devem ser celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os sindicatos convenientes ou as

empresas acordantes, além de uma destinada a registro, observando-se, ainda, a necessidade de:

- a) designação dos sindicatos convenientes ou dos sindicatos e empresas acordantes;
- b) fixação do prazo de vigência, que não pode ser superior a dois anos (§ 3º do [art. 614 da CLT](#));
- c) indicação das categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;
- d) indicação das condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;
- e) indicação das normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenientes por motivos da aplicação de seus dispositivos;
- f) indicação das disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;
- g) definição dos direitos e deveres dos empregados e empresas; e
- h) indicação das penalidades para os sindicatos convenientes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.

Para alguns doutrinadores, a relação das cláusulas, prevista no [art. 613 da CLT](#), é meramente exemplificativa, em especial pelo fato de que não mais existe a obrigatoriedade de homologação dos instrumentos coletivos, que são transmitidos para registro eletrônico no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – [Mediador](#), do Ministério do Trabalho e Emprego, sem contar que atualmente vigora a prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho sobre a lei ([art. 611-A da CLT](#)).

II - Na prática, no Sistema Mediador, quando do registro eletrônico dos instrumentos coletivos, seja acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, são requeridas as seguintes informações:

- **Identificação do solicitante**, indicando o representante dos trabalhadores ou o empregador, ou o representante dos empregadores.
- **Vigência e categoria**, com a data inicial e a data final de vigência do instrumento coletivo, sendo que tal período não pode ultrapassar 02 (dois) anos, de acordo com a legislação em vigor. Também deverá ser informada a data-base da categoria, e descritas as categorias abrangidas, que devem estar no âmbito de representação das entidades participantes do instrumento coletivo.

- **Abrangência territorial do instrumento coletivo.**
- **Cláusulas**, agrupadas nos seguintes grupos e subgrupos, de acordo com o assunto a que se referem, organizados da seguinte forma:

1. Salários, Reajustes e Pagamento

1.1. Piso Salarial

1.2. Reajustes/Correções Salariais

1.3. Pagamento de Salário – Formas e Prazos

1.4. Salário produção ou tarefa

1.5. Salário Estágio/Menor Aprendiz

1.6. Remuneração DSR

1.7. Isonomia Salarial

1.8. Descontos Salariais

1.9. Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

2. Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

2.1. 13º Salário

2.2. Gratificação de Função

2.3. Outras Gratificações

2.4. Adicional de Hora-Extra

2.5. Adicional de Tempo de Serviço

2.6. Adicional Noturno

2.7. Adicional de Insalubridade

2.8. Adicional de Periculosidade

2.9. Adicional de Penosidade/Turno

2.10. Adicional de Sobreaviso

2.11. Outros Adicionais

2.12. Comissões

2.13. Prêmios

2.14. Participação nos Lucros e/ou Resultados

2.15. Ajuda de Custo

2.16. Salário Família

2.17. Auxílio Habitação

2.18. Auxílio Alimentação

2.19. Auxílio Transporte

2.20. Auxílio Educação

2.21. Auxílio Saúde

2.22. Auxílio Doença/Invalidez

2.23. Auxílio Morte/Funeral

2.24. Auxílio Maternidade

2.25. Auxílio Creche

2.26. Seguro de Vida

2.27. Outros Auxílios

2.28. Aposentadoria

2.29. Empréstimos

3. Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

3.1. Normas para Admissão/Contratação

3.2. Desligamento/Demissão

3.3. Aviso Prévio

3.4. Suspensão do Contrato de Trabalho

3.5. Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

3.6. Contrato a Tempo Parcial

3.7. Estágio/Aprendizagem

3.8. Portadores de necessidades especiais

3.9. Mão-de-obra de Faixa Etária Avançada

3.10. Mão-de-Obra Jovem

3.11. Mão-de-Obra Feminina

3.12. Outros grupos específicos

3.13. Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

4. Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

4.1. Plano de Cargos e Salários

4.2. Qualificação/Formação Profissional

4.3. Atribuições da Função/Desvio de Função

4.4. Avaliação de Desempenho

4.5. Normas Disciplinares

4.6. Transferência setor/empresa

4.7. Adaptação de função

4.8. Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

4.9. Assédio Moral

4.10. Assédio Sexual

4.11. Igualdade de Oportunidades

4.12. Política para Dependentes

4.13. Participação dos Trabalhadores na Gestão das Empresas

4.14. Políticas de Manutenção do Emprego

4.15. Estabilidade Geral

4.16. Estabilidade Mãe

4.17. Estabilidade Pai

4.18. Estabilidade Serviço Militar

4.19. Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

4.20. Estabilidade Portadores Doença Não Profissional

4.21. Estabilidade Aposentadoria

4.22. Estabilidade Adoção

4.23. Estabilidade Aborto

4.24. Estabilidade Aprendiz

4.25. Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

4.26. Outras normas de pessoal

4.27. Outras estabilidades

4.28. Programa de Proteção ao Emprego (PPE) - Lei nº 13.189/2015

5. Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

5.1. Duração e Horário

5.2. Prorrogação/Redução de Jornada

5.3. Compensação de Jornada

5.4. Intervalos para Descanso

5.5. Descanso Semanal

5.6. Controle da Jornada

5.7. Faltas

5.8. Turnos Ininterruptos de Revezamento

5.9. Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

5.10. Sobreaviso

5.11. Outras disposições sobre jornada

5.12. Autorização de Trabalho nos Domingos e Feriados

6. Férias e Licenças

6.1. Duração e Concessão de Férias

6.2. Férias Coletivas

6.3. Remuneração de Férias

6.4. Licença Remunerada

6.5. Licença não Remunerada

6.6. Licença Maternidade

6.7. Licença Adoção

6.8. Licença Aborto

6.9. Outras disposições sobre férias e licenças

7. Saúde e Segurança do Trabalhador

7.1. Condições de Ambiente de Trabalho

7.2. Equipamentos de Segurança

7.3. Equipamentos de Proteção Individual

7.4. Uniforme

7.5. Insalubridade

7.6. Periculosidade

7.7. Manutenção de Máquinas e Equipamentos

7.8. CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

7.9. Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho

7.10. Exames Médicos

7.11. Aceitação de Atestados Médicos

7.12. Profissionais de Saúde e Segurança

7.13. Readaptação do Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

7.14. Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

7.15. Garantias a Portadores de Doença não Profissional

7.16. Primeiros Socorros

7.17. Campanhas Educativas sobre Saúde

7.18. Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

7.19. Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

8. Relações Sindicais

8.1. Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

8.2. Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

8.3. Representante Sindical

8.4. Comissão de Fábrica

8.5. Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

8.6. Garantias a Diretores Sindicais

8.7. Acesso a Informações da Empresa

8.8. Contribuições Sindicais

8.9. Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais

8.10. Procedimentos em Relação a Greves e Grevistas

8.11. Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

8.12. Outras disposições sobre representação e organização

9. Disposições Gerais

9.1. Regras para a Negociação

9.2. Mecanismos de Solução de Conflitos

9.3. Aplicação do Instrumento Coletivo

9.4. Descumprimento do Instrumento Coletivo

9.5. Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

9.6. Outras Disposições

Importante

Não necessariamente os instrumentos coletivos deverão conter cláusulas em relação a todos os grupos e subgrupos de assuntos, mas somente é exigido que contenha, no mínimo, uma cláusula coletiva.

- **Anexos**, como, por exemplo, as atas das assembleias gerais dos sindicatos laboral e patronal.
- **Resumo** da solicitação de transmissão do instrumento coletivo, com a respectiva conferência das informações lançadas.

III - A seguir, será apresentado um modelo de convenção coletiva de trabalho para efeito de exemplo:

Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2025

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de..., inscrito no CNPJ sob o nº ..., neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr. (a) ..., e **Sindicato das Indústrias de...**, inscrito no CNPJ sob o nº ..., neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr. (a) ..., celebram a presente **Convenção Coletiva de Trabalho**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

Cláusula primeira - Vigência e data-base.

As partes fixam a vigência da presente convenção coletiva de trabalho no período de 1º de fevereiro de 2023 a 31 de janeiro de 2025, e a data-base da categoria em 1º de fevereiro.

Cláusula segunda - Abrangência.

A presente convenção coletiva de trabalho abrangerá a (s) categoria (s) dos trabalhadores das indústrias de..., com abrangência territorial no Estado do Espírito Santo.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

Cláusula terceira - Piso salarial.

Fica assegurado aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho o piso salarial de R\$ 1.300,00 (mil e trezentos reais).

Reajustes/Correções Salariais

Cláusula quarta - Reajuste salarial.

Os trabalhadores das indústrias de ..., abrangidos pelo presente instrumento coletivo, terão seus salários corrigidos no dia 1º de fevereiro de 2023 mediante a aplicação do percentual de 5% (cinco por cento), incidente sobre os salários vigentes no mês de fevereiro de 2022.

Descontos Salariais

Cláusula quinta - Autorização de descontos nos salários.

Desde que demonstrada a anuência do empregado, ficam as empresas autorizadas a efetuarem descontos em folha de pagamento ou em verbas rescisórias de seus em-

-pregados relativos a planos de saúde (tais como assistência médica odontológicas, farmacêuticas, laboratorial), convênios (tais como óticas e livrarias), seguro de vida em grupo, contribuições em prol de agremiações recreativas e assistenciais, aquisição de bens junto à empresa e associação de empregados, mensalidades e outras verbas devidas ao sindicato da categoria profissional.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Insalubridade

Cláusula sexta - Adicional de insalubridade.

Os empregados que trabalham em setores insalubres deverão receber o adicional de insalubridade de acordo com o laudo pericial do setor competente e na forma da Lei.

Auxílio Morte/Funeral

Cláusula sétima - Auxílio-funeral.

As empresas concederão um auxílio-funeral no caso de falecimento de empregado, mediante o pagamento equivalente a um salário mínimo aos dependentes, ressalvadas as empresas que tiverem seguro de vida em grupo ou previdência, que resguarde melhor vantagem.

Contrato de Trabalho, Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

Cláusula oitava - Anotações na CTPS.

As empresas deverão anotar nas CTPS a função efetivamente exercida e o salário, bem como os percentuais de comissão que o empregado fazer jus.

Cláusula nona - Contrato de experiência – Nulidade.

Fica vedada a contratação por experiência e considerados nulos os contratos de experiência dos empregados readmitidos na mesma empresa e para exercer a mesma função.

Desligamento/Demissão

Cláusula décima - Parcelamento das verbas rescisórias.

As empregadoras estão autorizadas a pagar as verbas rescisórias e a multa de 40% (quarenta por cento) do FGTS de forma parcelada, mediante aquiescência formal do trabalhador.

Jornada de Trabalho, Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Intervalos para Descanso

Cláusula décima primeira - Redução do intervalo intrajornada.

Fica facultado aos empregadores a adoção do intervalo intrajornada de 30 (trinta) minutos, no caso de duração semanal do trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas.

Compensação de Jornada

Cláusula décima segunda - Compensação dos sábados.

Ficam as empresas autorizadas a proceder a compensação do trabalho prestado aos sábados, com a conseqüente prorrogação da jornada de trabalho de segunda a sexta-feira, devendo ser observado o total de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Parágrafo único - Eventualmente, quando houver a necessidade de trabalho nos sábados, as horas prestadas em tal dia deverão ser pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Segurança

Cláusula décima terceira – Fornecimento de equipamentos de proteção - EPI.

As empresas fornecerão gratuitamente aos empregados os equipamentos de proteção nos termos da legislação que trata sobre higiene, medicina e segurança no trabalho.

Parágrafo primeiro - O empregado se obriga ao uso, guarda e manutenção dos equipamentos de proteção que receber, e em caso de extravio ou dano voluntário, o trabalhador deverá adquirir outro equipamento, ressarcindo o respectivo valor à empresa.

Parágrafo segundo - O empregado poderá ser impedido de prestar serviços, com o respectivo desconto em seu salário, quando não se apresentar portando o equipamento de proteção que houver recebido.

Parágrafo terceiro - Em ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho o empregado deverá devolver os equipamentos de proteção que estiverem em seu poder.

Uniforme

Cláusula décima quarta – Fornecimento de uniformes.

Assegura-se o fornecimento de 02 (dois) uniformes, quando exigido o seu uso pelo empregador, com a renovação proporcional ao desgaste, sem descontos nos salários.

Parágrafo primeiro - O empregado poderá ser impedido de prestar serviços, com o respectivo desconto em seu salário, quando não se apresentar trajado com o uniforme, ou se apresentar com este em condições de higiene que sejam incompatíveis com a função e utilização adequadas.

Parágrafo segundo - Em ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho o empregado deverá devolver os uniformes que estiverem em seu poder.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

Cláusula décima quinta - Mensalidade sindical.

A título de mensalidade sindical, nos termos do que prevê a alínea “e” do art. 513 e o art. 545 da CLT, os empregadores descontarão a mensalidade sindical dos empregados associados ao sindicato laboral que, por escrito, autorizarem o desconto mensal do percentual de 1% (um por cento) do salário-base, a favor do Sindicato do Trabalhadores da indústria de...

Parágrafo único - A fim de facilitar o processo de desconto da mensalidade sindical, o sindicato laboral irá confeccionar e encaminhar as autorizações para os trabalhadores associados, que deverão entregar o documento devidamente preenchido e assinado ao seu respectivo empregador, com cópia para o Sindicato do Trabalhadores da indústria de...

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

Cláusula décima sexta - Acesso do Sindicato Laboral aos locais de trabalho.

As empresas permitirão o livre acesso dos diretores do Sindicato Laboral nas suas instalações, para o exercício da atividade de representação, desde que respeitadas as normas internas da empresa.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

Cláusula décima sétima - Comissão de Conciliação Prévia.

Fica assegurado à categoria o uso da Comissão de Conciliação Prévia, cujas sessões de conciliação serão realizadas presencialmente ou por meio de videoconferência.

Parágrafo primeiro - Os presidentes dos sindicatos representativos das categorias econômica e profissional indicarão os representantes das respectivas entidades na Comissão de Conciliação Prévia, que atuarão como conciliadores.

Parágrafo segundo - Será constituído um Fundo de Melhoria do Ambiente de Trabalho, cuja receita destinada à Comissão de Conciliação Prévia será utilizada para promoção de ações das entidades sindicais, com vistas à redução de acidentes de trabalho, capacitação de CIPA, além de outras direcionadas principalmente para programas sociais de interesse da categoria. Para tanto, as empresas associadas ao sindicato representativo da categoria econômica efetuarão o pagamento de R\$... por cada empregado que utilizar os serviços da Comissão de Conciliação Prévia, e as empresas não associadas ao sindicato representativo da categoria econômica efetuarão o pagamento de R\$... por cada empregado que utilizar os serviços da Comissão de Conciliação Prévia.

Parágrafo terceiro - Fica acordado que o “Anexo 3 – Regimento Interno da Comissão de Conciliação Prévia” é parte integrante da presente convenção coletiva de trabalho.

Cláusula décima oitava - Quitação Anual das Obrigações Trabalhistas.

Os empregadores poderão firmar com seus empregados, individualmente, na forma prevista no artigo 507-B da CLT, o Termo de Quitação Anual das Obrigações Trabalhistas, perante a Comissão de Conciliação Prévia], devendo serem discriminadas as obrigações de dar e de fazer cumpridas mensalmente pelo empregador, e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas especificadas no documento.

Parágrafo primeiro - No caso de ser apurada alguma diferença não quitada, as partes poderão entabular acordo, que após ser integralmente cumprido terá eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Parágrafo segundo - O procedimento de homologação do termo de quitação pela Comissão de Conciliação Prévia, será integralmente custeado pelo empregador.

Disposições Gerais

Outras Disposições

Cláusula décima nona - Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD.

As Partes signatárias se comprometem a atender e respeitar integralmente as disposições da Lei nº 13.709/2018, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, quanto ao tratamento de dados pessoais necessários à execução dos benefícios previstos na presente convenção coletiva de trabalho, motivo pelo qual todo e qualquer tratamento de dados deverá se dar em conformidade com a LGPD.

Parágrafo único - As partes subscritoras do presente instrumento se comprometem a adotar todas as medidas técnicas e administrativas necessárias para garantir a proteção dos dados pessoais tratados em razão da presente convenção coletiva de trabalho, bem como se comprometem ainda a proteger os direitos fundamentais da liberdade, privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, relativos ao tratamento de dados pessoais, inclusive em meios físicos e digitais.

Presidente do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias ...

Presidente do Sindicato das Indústrias de ...

Anexos

Anexo 1 – Ata da Assembleia Geral Extraordinária - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias ...

Anexo 2 – Ata da Assembleia Geral Extraordinária - Sindicato das Indústrias ...

Anexo 3 – Regimento Interno da Comissão de Conciliação Prévia

Importante

A estruturação das cláusulas, de acordos coletivos ou convenções coletivas de trabalho, com o seu agrupamento nos **grupos** e **subgrupos** dispostos na forma definida pelo **Sistema Mediador**, do Ministério do Trabalho e Emprego, irá facilitar em muito quando do obrigatório registro eletrônico do instrumento coletivo.

Para mais informações acesse o [informe](#) de Boas Práticas Sindicais que trata sobre **cuidados na redação de cláusulas coletivas**, e o [informe](#) que dispõe sobre a **possibilidade de parcelamento do pagamento de verbas rescisórias por meio de negociação coletiva**.

E para saber mais sobre a negociação coletiva que envolve a categoria econômica relativa à **atividade preponderante da empresa**, e também a negociação coletiva que envolve as denominadas **categorias profissionais diferenciadas**, formadas por trabalhadores que exercem profissões ou funções diferenciadas, acesse o [informe](#) que trata sobre o assunto.

Por iniciativa do Conselho Temático de Relações do Trabalho, Consurt, em agosto de 2020 foi lançado o “Boas Práticas Sindicais”, com sugestões e orientações para sindicatos e indústrias. No [“site”](#) da Findes podem ser acessados todos os informes de Boas Práticas Sindicais, inclusive os Cadernos Especiais, e os Boletins Negociações Coletivas.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT