

NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO



PALAVRA DO PRESIDENTE

Atenta às demandas de sua rede sindical filiada, a FAESP, por meio de seu Departamento Jurídico, desenvolveu manuais técnicos institucionais a serem disponibilizados a título de subsídios aos sindicatos rurais paulistas.

Além do presente manual, serão disponibilizados outros com temas atuais de interesse do produtor rural com importância para o setor.

O principal objetivo é levar aos sindicatos filiados informações técnicas e legais acerca dos principais temas de interesse dos produtores rurais e presentes no seu dia a dia, de maneira a colaborar com o aumento da segurança jurídica no campo.

Esperamos que o presente manual seja útil para o fortalecimento dos sindicatos rurais, possibilitando maior eficácia na representação dos legítimos interesses dos seus filiados e de toda a categoria econômica rural.

Fábio de Salles Meirelles

Presidente

CONCEITO BÁSICO

Negociação é o processo de buscar aceitação de ideias, propósitos ou interesses, visando o melhor resultado possível, de tal modo que as partes envolvidas terminem a negociação conscientes de que foram ouvidas, tiveram oportunidade de apresentar toda sua argumentação e que o produto final é maior que a soma das contribuições individuais.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

O intuito da negociação coletiva sempre foi a busca pelo equilíbrio e desenvolvimento das relações do trabalho no país e com o advento da reforma trabalhista trazida pela lei nº 13.467/2017, tornou-se um mecanismo fundamental para a redução dos conflitos e o fortalecimento da segurança jurídica para os empregadores e empregados, permitindo que as partes estabeleçam de comum acordo, regulação específica, flexível, e principalmente adequada aos ritmos das mudanças nas diferentes particularidades de trabalhos existentes.

Isso porque, a partir de 2017, expressamente o novo texto legal determina a prevalência do negociado sobre o legislado, atendendo uma necessidade latente no país visto que nitidamente as leis não conseguem ser alteradas na velocidade que demanda a realidade produtiva e econômica.

OBJETIVO

Toda negociação concentra-se em determinado objetivo (ex: reclamação, reivindicação etc.), em torno do qual convergem propostas e contrapropostas, até se chegar a um acordo. O objetivo da negociação coletiva são as compensações que tanto o empregador como os empregados, exigem reciprocamente para conviver mutuamente.

A natureza dessas compensações, porém, não pode ser indeterminada, ou seja, ao negociar, as partes devem esclarecer, oportunamente e de comum acordo, o que pode ser negociado e reivindicado.

Em resumo, a negociação coletiva impulsiona resultados com benefícios recíprocos às partes visando o equilíbrio social, financeiro, produtivo e competitivo dentro do mercado.

A norma coletiva assim irá estabelecer regras e benefícios distintos daqueles previstos em lei, complementando as lacunas legislativas e fixando o reajuste salarial, bem como as condições de trabalho de determinada categoria.

NEGOCIAÇÕES SINDICAIS

Prerrogativa e dever do Sindicato

Conforme previsão constitucional (art. 8º, III e VI da CF), ao sindicato **cabe a defesa** dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, sendo obrigatória sua participação nas negociações coletivas de trabalho.

A CLT, em seu art. 616, também determina que os sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, **não podem recusar-se** à negociação coletiva.

Por que firmar um instrumento coletivo?

- Sistema de autocomposição;
- Atividade marcante da representação sindical;
- Redução potencial de conflitos e possível estabelecimento de métodos de resolução, caso ocorram;
- Equilíbrio e sustentabilidade nas relações de trabalho;
- Concessões de benefícios mútuos com o consequente aumento da produtividade no ambiente de trabalho e competitividade no mercado;



• Segurança jurídica permitindo a previsibilidade jurídica e econômica concretas das obrigações existentes. Naturalmente, o cumprimento das cláusulas de uma nova convenção coletiva significa para o empregador incorrer em determinado volume de custos, porém em contrapartida tem-se a clareza normativa estabelecida pelo instrumento com a interpretação e intenção dada pelas partes signatárias, restringindo assim a interferência de interpretações de terceiros sobre o que foi negociado.

GARANTIAS LEGISLATIVAS AOS INSTRUMENTOS FIRMADOS

No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho **analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico**, isto é, agente capaz, objeto lícito, forma prescrita ou não defesa em lei e balizará **sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva** (art. 8º, §3º e art. 611-A, §1º ambos 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, **salvo quanto a redução de salário ou jornada de trabalho**, caso em que o instrumento deve prever obrigatoriamente a proteção dos empregados atingidos pela redução contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo (art. 611-A §§2º e 3º da CLT).

Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos (art. 611-A, §5º da CLT).

Na hipótese de procedência de ação anulatória de instrumento coletivo caso exista cláusula compensatória (contrapartida recíproca) é obrigatória sua anulação conjunta (art. 611-A, §4º 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).

Vedada a ultratividade das normas coletivas de trabalho, prazo máximo de 2 anos para vigência, findo o prazo estabelecido as normas coletivas perdem seu efeito (art. 614, §3º).

INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO

O resultado de uma bem-sucedida negociação coletiva é a formalização de um instrumento por escrito, podendo ser:

convenção = instrumento formalizado entre o sindicato patronal e o respectivo sindicato profissional, aplicável à toda categoria no âmbito das respectivas representações.

acordo = instrumento formalizado entre o sindicato profissional e determinada empresa ou empregador, aplicável apenas aos seus respectivos trabalhadores.

CCT	ACT
sindicato profissional (categoria profissional) e sindicato patronal (categoria econômica)	sindicato profissional e empregador (ou grupo de empresas)
abrange toda a categoria no âmbito das representações dos sindicatos patronal e profissional.	abrange somente os empregados do(s) empregador(es) acordante(s).

A reforma trabalhista alterou o art. 620 da CLT determinando que havendo uma convenção coletiva de trabalho e um acordo coletivo de trabalho vigentes e aplicáveis para a mesma categoria, as condições estabelecidas no ACT sempre prevalecerão sobre as estipuladas na CCT, mesmo que menos vantajosas, isso porque para o legislador se sobressai a especificidade do Acordo para as condições de trabalho em determinado empregador.



DEFINIÇÃO ART. 611 CLT

Convenção coletiva de trabalho é 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.

§ 1º É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

O art. 611-A traz um rol **exemplificativo** do que pode vir a ser objeto de negociação coletiva entre as partes, **enquanto o art. 611-B estabelece um rol taxativo (vedações) de direitos que não podem ser negociados**, sendo considerados objetos ilícitos a negociação da supressão ou redução destes.

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII - salário família;

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do ministério do trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - 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;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - 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;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - 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;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

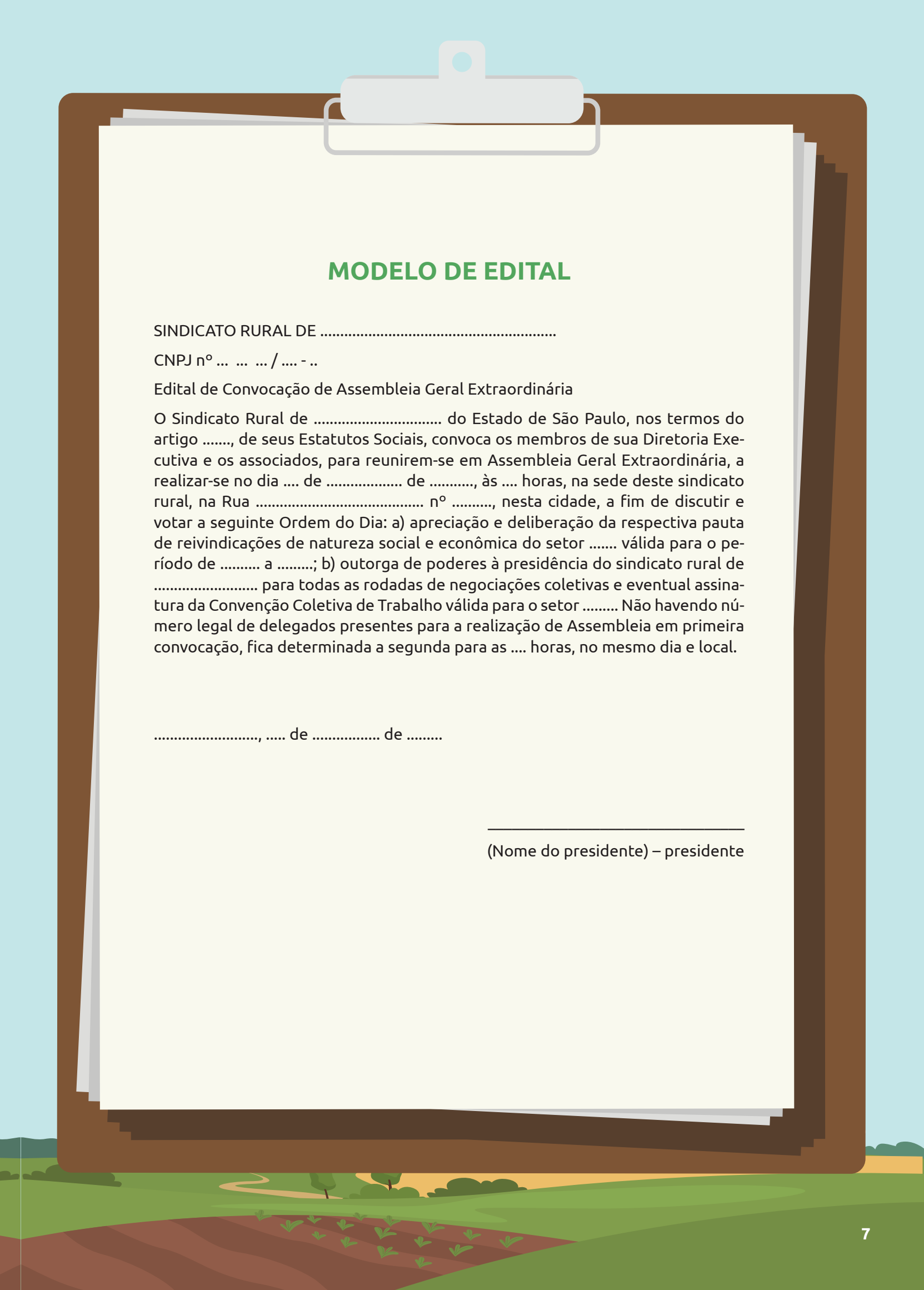
NEGOCIAÇÃO COLETIVA - RESUMO DOS PROCEDIMENTOS

1) Recebimento da pauta de reivindicações: os sindicatos de trabalhadores rurais, nos 30 dias que antecedem à data base, devem publicar edital e realizar as assembleias para elaboração da pauta reivindicatória, com a posterior convocação da entidade patronal para negociá-la.

2) Verificação prévia da legitimidade da entidade profissional: antes de iniciar a negociação constatar se a entidade profissional está devidamente registrada no MTE. Se for o caso, solicitar cópia dos atos constitutivos (carta sindical, estatuto, ata de eleição e ata da assembleia).

3) Realização de assembleia: recebida a convocação para a negociação, acompanhada da respectiva pauta, o sindicato patronal deve providenciar a publicação do edital e a realização da assembleia dando poderes ao presidente da entidade para negociar e firmar convenção coletiva.

4) Exigência prevista no art. 612 da CLT: os sindicatos só poderão celebrar convenções ou acordos coletivos de trabalho, por deliberação de assembleia geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos estatutos, dependendo a validade da mesma 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) dos mesmos.



MODELO DE EDITAL

SINDICATO RURAL DE

CNPJ nº / - ..

Edital de Convocação de Assembleia Geral Extraordinária

O Sindicato Rural de do Estado de São Paulo, nos termos do artigo, de seus Estatutos Sociais, convoca os membros de sua Diretoria Executiva e os associados, para reunirem-se em Assembleia Geral Extraordinária, a realizar-se no dia de de, às horas, na sede deste sindicato rural, na Rua nº, nesta cidade, a fim de discutir e votar a seguinte Ordem do Dia: a) apreciação e deliberação da respectiva pauta de reivindicações de natureza social e econômica do setor válida para o período de a; b) outorga de poderes à presidência do sindicato rural de para todas as rodadas de negociações coletivas e eventual assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho válida para o setor Não havendo número legal de delegados presentes para a realização de Assembleia em primeira convocação, fica determinada a segunda para as horas, no mesmo dia e local.

....., de de

(Nome do presidente) – presidente

MODELO DE ATA DE ASSEMBLEIA

ATA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DO SINDICATO RURAL DE ..., RE-
ALIZADA NO DIA

Aos dias do mês de do ano de, na sede do Sindicato ..., situada na Rua..., foi instalada a presente Assembleia Geral Extraordinária da categoria patronal rural, organizada conforme Edital de Convocação publicado no Jornal ..., na edição de ...de ... de ..., em segunda convocação, nos termos do artigo 611 e seguintes, Título VI, da Consolidação Leis do Trabalho. Abrindo os trabalhos o sr. ..., presidente deste sindicato rural, compôs a mesa com os seguintes companheiros: ..., declarando desta forma, o início da assembleia em segunda convocação, com a presença de associados estatutariamente representados por esta entidade de classe, conforme consta do Livro de Presença desta entidade. Entrando na pauta, o sr. presidente, passa ao item "A" da ordem do dia apresentando ao plenário através de sua leitura, apreciação, discussão e votação a outorga de poderes a presidência do sindicato, para todas as rodadas de negociações coletivas correspondentes ao setor ..., bem como eventual assinatura da respectiva convenção coletiva, negociadas a partir da pauta reivindicatória específica apresentada pelo Sindicato de Trabalhadores Rurais de envolvendo a data-base, entrando na pauta item "B" apreciação e deliberação da respectiva pauta de reivindicações de natureza social e econômica do setor com as seguintes cláusulas Ato contínuo, informou aos presentes que a matéria seria submetida através de escrutínio secreto, convidando o senhor ..., para funcionar como escrutinador, o qual examinou a urna e a cabine indevassável, achando na mais perfeita ordem. Foram utilizadas cédulas com os dizeres "Aprovo" e "Não Aprovo", devendo cada associado, após a chamada do respectivo nome, em condições de voto, receber sua cédula com as devidas orientações para o voto. Após a chamada do último associado presente, verificou-se pelo Livro de Votantes a posição de assinaturas, iniciando-se em seguida a apuração. Contadas as cédulas, verificou-se que as mesmas coincidiam com o número de assinaturas constantes do Livro de Votantes. Abertas as cédulas, apurou-se o seguinte resultado: votos "APROVO" e votos "NÃO APROVO", ficando APROVADOS, POR MAIORIA, outorga de poderes à presidência do sindicato rural de..., para todas as rodadas de negociações coletivas correspondentes ao setor ..., bem como eventual assinatura das respectivas convenções coletivas, negociadas a partir da pauta reivindicatória específica apresentada pelo Sindicato de Trabalhadores Rurais de envolvendo a data-base, Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a presente assembleia, solicitando o senhor presidente que se procedesse a lavratura da competente ata, que, após lida e achada conforme, vai assinada pelos membros da mesa.

....., de de

PRESIDENTE

SECRETARIO

ESCRUTINADOR

4) Composição de uma comissão de negociação interna: recomenda-se a criação de uma comissão interna de negociação, assessorada pelo jurídico. O sindicato que não dispõe de assessoria jurídica própria pode consultar o departamento jurídico da Faesp.

5) Análise da pauta e discussão acerca de uma contraproposta:

- Levantamento do índice do INPC/IBGE – referência;
- Observar salários nacional e estadual – referência;
- Procurar manter as cláusulas sociais do instrumento anterior ou, na ausência, utilizar os instrumentos da Faesp como referência para concessões de natureza social;
- Apresentar contraproposta condicionada a assinatura da CCT, preferencialmente de maneira verbal;
- Evitar repetir na convenção o que já está previsto na lei ou em instruções normativas NR`s.

6) Contato prévio com os sindicatos rurais da região: o objetivo é evitar os reflexos negativos entre os instrumentos firmados e fortalecer as entidades patronais na negociação.

7) Primeira rodada de negociação: dispensar a mediação e assegurar a data base*. Recomenda-se que as rodadas de negociação sejam realizadas na sede do sindicato patronal ou em outro local definido de comum acordo entre as partes.

8) Cuidados na elaboração das atas: após cada rodada de negociação será elaborada a correspondente ata, que deverá ser sucinta e conter apenas o resumo das discussões. Evitar transcrever em detalhes a proposta patronal na ata.

9) Atenção às cláusulas polêmicas: mão de obra especializada, gatilho salarial, seguro de vida, creche, cesta básica, adicional de produtividade, horas in itinere, contribuições com desconto em folha entre outras.

10) É importante inteirar-se da legislação em vigor e dos precedentes normativos/orientações Jurisprudenciais em dissídios coletivos do TRT e do TST.

11) Elaboração da minuta de convenção coletiva de trabalho.

12) Sindicatos promovem o registro no sistema mediador.

***ATENÇÃO: caso a data base seja assegurada e as negociações se estendam ultrapassando seu início, a garantia da data-base significará aplicação retroativa da norma, nesse caso recomenda-se a inclusão de cláusula de vigência do instrumento a partir da data de assinatura evitando-se assim eventual passivo.**

SISTEMA MEDIADOR

Para que convenções e acordos coletivos de trabalho tenham validade e se apliquem a todos os envolvidos, precisam ser registrados no Ministério do Trabalho e Emprego. A obrigatoriedade de depósito dos instrumentos no MTE, para fins de registro e arquivo, tem previsão legal no art. 614 da CLT e objetiva a verificação dos requisitos formais exigidos para sua celebração e a publicidade que deve ser dada a tais atos.

Os instrumentos coletivos deverão ser, obrigatoriamente, transmitidos para registro eletrônico pelo Sistema Mediador, acessível pelo endereço: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

Requisito básico para utilizar o Sistema Mediador: a entidade sindical deve estar ativa no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais - CNES (http://www3.mte.gov.br/cnes/cons_sindical.asp) e com o mandato vigente de seus dirigentes (observadas as exigências contidas na portaria nº 17.593, de 24 de julho de 2020).



MEDIAÇÃO

A negociação poderá ser promovida diretamente ou por meio de mediador que será designado em comum acordo pelas partes ou, a pedido destas, pelo Ministério do Trabalho e Previdência, na forma do decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021.

Os trabalhadores, por intermédio de entidades sindicais representantes, e os empregadores, por si ou por intermédio de entidades sindicais representantes, poderão solicitar à Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência a realização de mediação, com vistas à composição de conflito coletivo.

A designação de mediador será sem ônus para as partes e recairá sobre servidor público em exercício no Ministério do Trabalho e Previdência, inclusive integrantes da carreira de Auditor-Fiscal do Trabalho.

Quem pode requerer?

- empregadores, apenas quando forem parte de um Acordo Coletivo de Trabalho;
- entidades sindicais dos trabalhadores;
- entidades sindicais dos empregadores.

Obs.: as entidades sindicais devem estar com cadastro ativo e diretoria vigente junto ao sistema do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais – CNES.

Procedimento

1. o requerido recebe carta ou ofício da Gerência Regional do Trabalho, informando data, horário e a pauta a ser discutida no procedimento de mesa redonda;
2. no dia da mediação, apresentar carta de preposto procuração para comprovação de representação da empresa, com poderes para transacionar;
3. a finalidade é as partes estabelecerem um acordo acerca dos conflitos indicados, sendo que não é preciso apresentar nenhuma petição;
4. na hipótese de haver consenso entre as partes, o mediador deverá lavrar a ata de mediação, que terá natureza de título executivo extrajudicial;
5. não havendo consenso o mediador deverá encerrar o processo administrativo de mediação e lavrar a ata de mediação;
6. havendo necessidade de informações complementares, as partes estipularão prazo para tanto;
7. não havendo qualquer outra movimentação ou manifestação por parte do Solicitante, o feito é arquivado, em geral, em 30 (trinta) dias.

Em caso de não comparecimento

Será lavrado termo de ausência, contudo caberá ao setor responsável proceder aos atos que entender necessários, como: solicitar fiscalizações, enviar novo ofício solicitando o comparecimento imediato, de acordo com a gravidade da denúncia recebida e o risco de lesão aos trabalhadores envolvidos.

Ausente a empresa, em virtude de não recebimento do ofício enviado pela via postal, poderá a qualquer momento se justificar e manifestar-se nos autos, solicitando redesignação de nova data para a mediação, ou a apresentação dos documentos que a Gerência Regional do Trabalho ou a parte solicitante entenderem necessários.

O sistema mediador pode ser acessado pelo link: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/registrar-mediacao-coletiva-de-trabalho>.

Legislação aplicável

As relações de trabalho rural são reguladas pela lei 5.889/73 e, no que com ela não colidirem, pelas normas da CLT, aprovada pelo decreto lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Nesse sentido, observa-se que o decreto 10.854/21, que regulamentou a lei 5.889/73, relaciona os direitos da CLT que são aplicáveis ao trabalho rural, podendo inclusive tal argumento ser utilizado como defesa nos autos de infração contra produtores.

Deve-se observar também a Norma Regulamentadora nº 31 que trata da Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura e que conforme previsão do art. 611-B, XVII da CLT tal tema não é passível de ser objeto de negociação coletiva.

REQUISITOS LEGAIS PARA FORMALIZAÇÃO DE UM INSTRUMENTO COLETIVO:

Art. 613 CLT - as convenções e os acordos deverão conter obrigatoriamente:

- I - designação dos sindicatos convenientes ou dos sindicatos e empresas acordantes;
- II - prazo de vigência;
- III - categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;
- IV - condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;
- V - normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenientes por motivos da aplicação de seus dispositivos;
- VI - disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;
- VII - direitos e deveres dos empregados e empresas;
- VIII - penalidades para os Sindicatos convenientes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.

Parágrafo único: as convenções e os acordos serão 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.

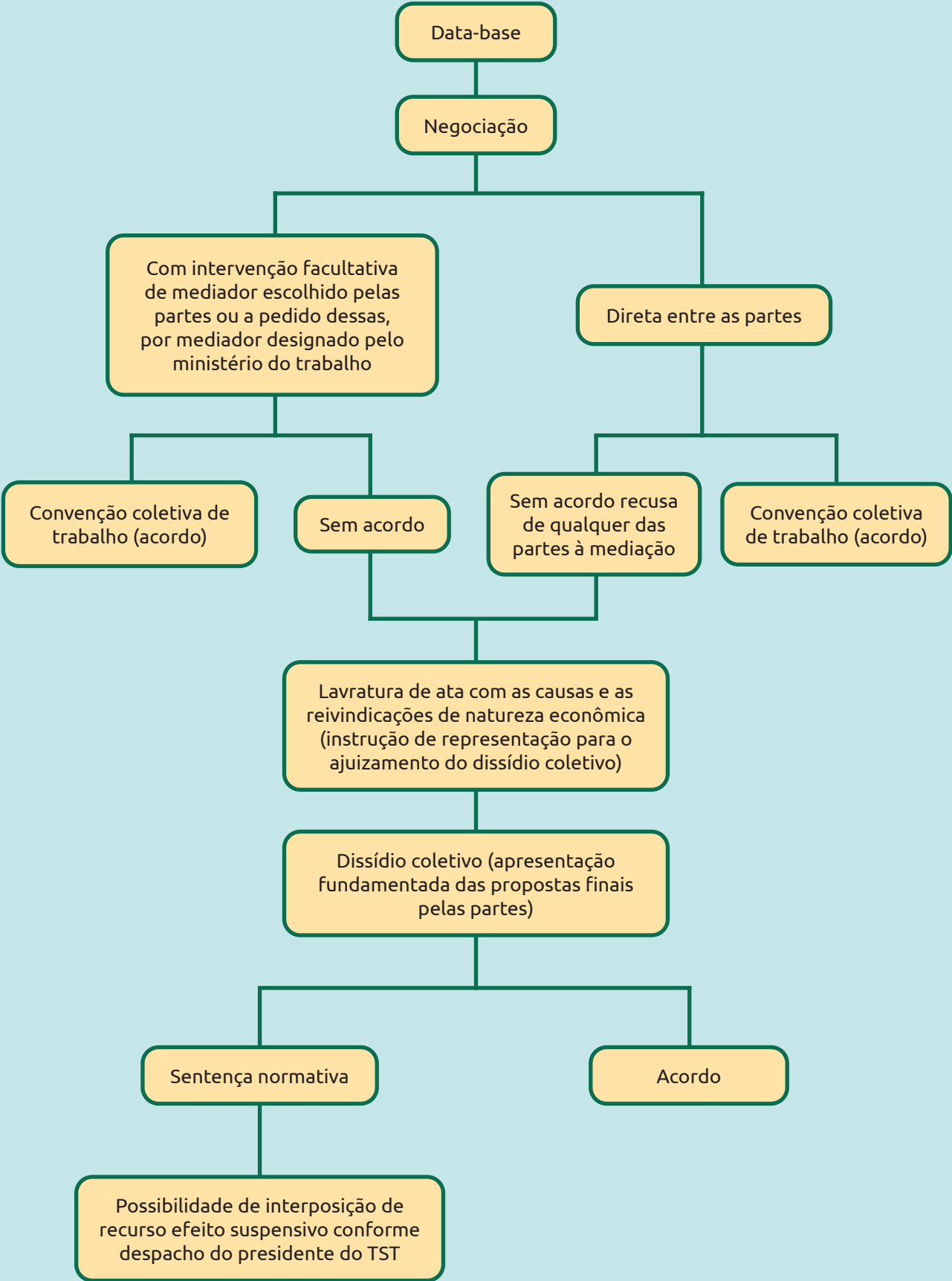
Divulgação

Para que efetivamente a categoria abrangida pelo instrumento coletivo firmado venha a ter conhecimento dos direitos e obrigações vigentes, é fundamental a ampla divulgação e disponibilização dos compromissos assumidos, mantendo a credibilidade do processo negocial e dando o devido respaldo aos empregadores e empregados abrangidos.

Assim, é papel primordial do Sindicato a divulgação aos seus representados do instrumento firmado, com foco nos principais itens que poderão impactar a folha tais quais: reajuste salarial e eventual acerto retroativo, benefícios (alimentação, adicionais, horas extras etc.), prazo de vigência, multa por descumprimento e eventuais contribuições.



ETAPAS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA



DISSÍDIO COLETIVO

Frustrada a negociação entre as partes, promovida diretamente ou através de um mediador, poderá ser ajuizada ação de dissídio coletivo de trabalho. É um processo destinado à solução dos conflitos coletivos econômicos ou jurídicos.

As partes são divididas em duas categorias: econômica = FAESP ou sindicatos rurais patronais e profissional = federação do trabalhadores ou sindicatos dos trabalhadores/empregadores rurais, representadas pelas entidades sindicais.

O sindicato que instaura o dissídio = suscitante (suste.) e a parte contrária = suscitado (susdo.).

Aos Tribunais Regionais do Trabalho cabe reconhecer os processos entre as partes sob a sua jurisdição.

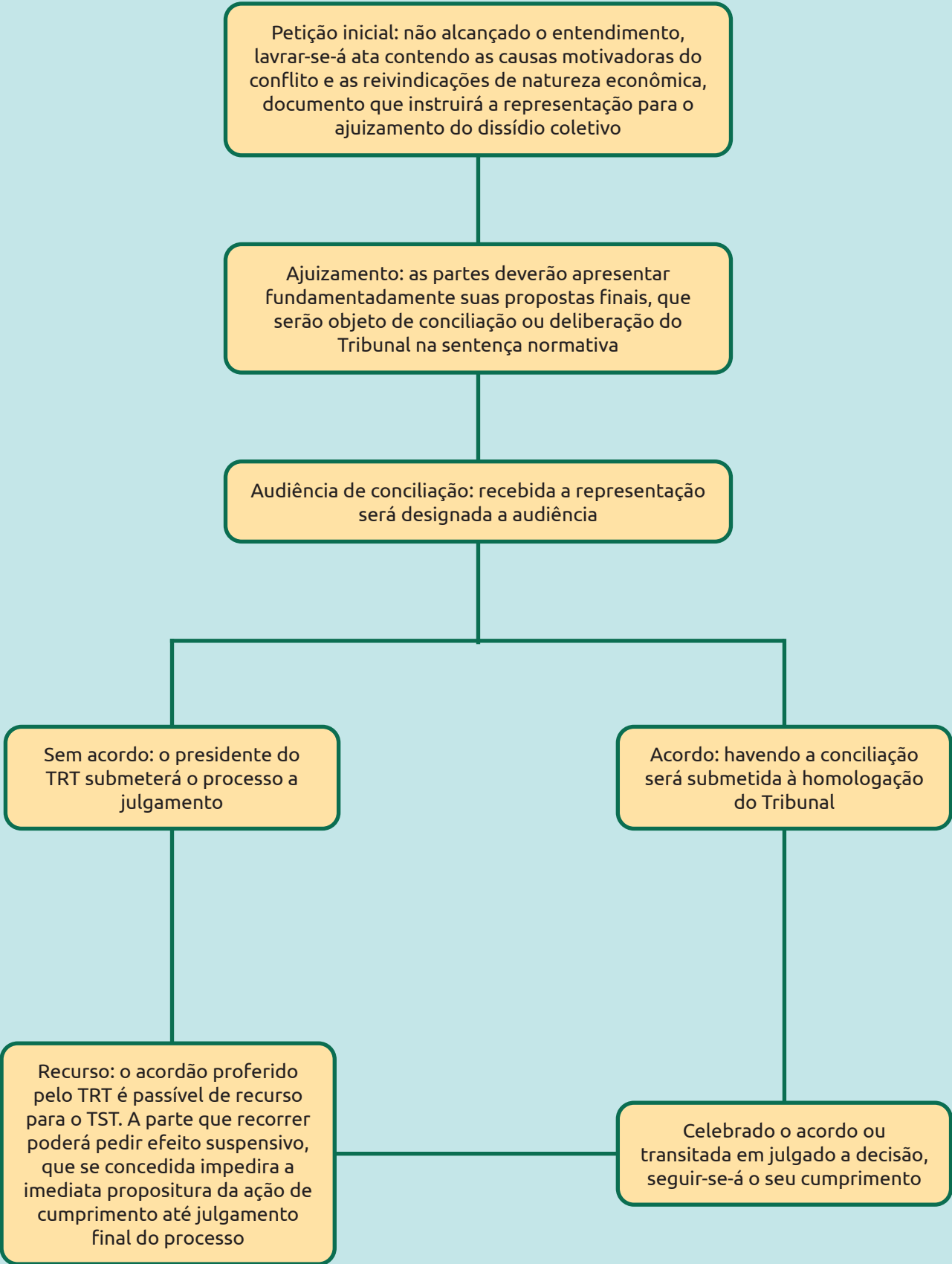
Os processos coletivos de trabalho são instaurados mediante representação escrita ao presidente do Tribunal Regional do Trabalho.

No ajuizamento do dissídio coletivo, as partes deverão apresentar, fundamentalmente, suas propostas finais, que serão objeto de conciliação ou deliberação do tribunal, na sentença normativa.

A decisão em um dissídio coletivo rural (sentença normativa) passará a vigorar a partir da data de sua publicação se não estiver em vigor convenção, acordo, ou sentença normativa anterior e na data-base da categoria, quando existirem estas condições, desde que garantida esta data na negociação ou através de protesto judicial.



ETAPAS DISSIDIO COLETIVO DE TRABALHO





ANOTAÇÕES

