



► Nota informativa IRDS

Abril de 2025

Sistemas de negociación colectiva

Registro de instrumentos colectivos de trabajo: la experiencia brasileña con la plataforma MEDIADOR

Maria Carolina Martins da Costa¹

Rafaele Rodrigues Mascarenhas Menezes²

Puntos principales

- La negociación colectiva es un derecho fundamental. Ella está enraizada en la Constitución de la OIT y reafirmada como tal en la Declaración de la OIT de 1998 sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. En este contexto, medidas adoptadas con el intuito de dar publicidad y asegurar acceso a los instrumentos de negociación colectiva por las partes interesadas son pasos importantes para garantizar la observancia de sus disposiciones, de acuerdo con la Recomendación (nº 91) sobre Acordos Colectivos de la OIT, de 1951.
- El registro de instrumentos de negociación colectiva permite que las autoridades públicas competentes monitorean la evolución de la negociación colectiva, facilitando el análisis y la disseminación de información sobre acuerdos colectivos.
- La información de registro puede ayudar a empleadores y sindicatos en sus negociaciones y es una característica importante de las políticas salariales coordinadas.
- El Sistema de Negociaciones Colectivas de Trabajo - "Mediador" - para elaboración, registro y consulta pública de instrumentos colectivos de trabajo, implementado por el Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil en 2007, ofrece servicios en línea gratuitos a los constituyentes y demás interesados para el registro y consulta pública de acuerdos colectivos, convenios colectivos de trabajo y condiciones adicionales celebrados en todos los estados del país, difundiendo el conocimiento sobre la negociación colectiva en el país.

¹ Maria Carolina Martins da Costa es especialista en relaciones de trabajo y diálogo social en el Escritorio Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

² Rafaele Rodrigues Mascarenhas Menezes es Coordinadora General de Relaciones de Trabajo de la Secretaría de Relaciones de Trabajo (SRT) del Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil.

Este documento es el resultado de la colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil y la Iniciativa Regional de la OIT para el Fortalecimiento del Diálogo Social y las Relaciones Colectivas de Trabajo en América Latina y el Caribe (IRDS).

Contexto

A negociação coletiva é um direito fundamental. Ela está enraizada na Constituição da OIT e reafirmada como tal na Declaração da OIT de 1998 sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. É um meio fundamental pelo qual os empregadores, suas organizações e sindicatos podem estabelecer salários e condições de trabalho justos. Esse princípio foi consagrado na Convenção (nº 98) sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, de 1949.³ Diversas discussões e decisões da Conferência Internacional do Trabalho referem-se à importância da negociação coletiva e ao papel singular da OIT em sua promoção.

Nesse contexto, a OIT adotou uma estratégia integrada para a promoção e a implementação do direito à negociação coletiva como um meio voluntário de determinar os termos e as condições de emprego e como um mecanismo importante para promover sociedades mais inclusivas, sustentáveis e justas.⁴ A estratégia proposta sugere ações prioritárias, bem como a gama de serviços e atividades que a OIT poderia realizar, incluindo o desenvolvimento do conhecimento.

Na América Latina e no Caribe, todos os países ratificaram a Convenção nº 98. Portanto, em resposta aos desafios enfrentados pela região e a pedido de seus constituintes, foi criada a Iniciativa Regional para o Fortalecimento do Diálogo Social e das Relações Coletivas de Trabalho (IRDS).⁵ Entre outras coisas, a Iniciativa visa aumentar a assistência técnica baseada em evidências sobre o diálogo social por meio da realização de estudos e sistematizações regionais e nacionais sobre práticas de relações trabalhistas, com foco especial em questões relacionadas à liberdade de associação e negociação coletiva.

Nesse contexto, as medidas adotadas com o intuito de dar publicidade e garantir acesso aos instrumentos de negociação coletiva pelas partes interessadas são passos importantes para garantir o cumprimento de suas

disposições. A Recomendação (nº 91) sobre Acordos Coletivos da OIT, de 1951, recomenda que os acordos coletivos sejam registrados ou depositados.⁶

O registro dos instrumentos de negociação coletiva permite que as autoridades públicas competentes acompanhem a evolução da negociação coletiva e pode facilitar a análise e a divulgação de informações sobre instrumentos coletivos. Essas informações podem apoiar empregadores e sindicatos em suas negociações e são uma característica importante das políticas salariais coordenadas. Informações confiáveis sobre a negociação coletiva também podem ajudar as autoridades públicas a promover relações industriais cooperativas, identificando e divulgando boas práticas.⁷

Os dados administrativos que podem ser gerados e consultados como resultado do registro de instrumentos coletivos também podem ajudar as autoridades públicas a determinar o grau em que determinados setores são regulados pela negociação coletiva, a fim de direcionar seus recursos para setores mais vulneráveis, onde não existe negociação coletiva. O registro de instrumentos coletivos também é um meio para que as autoridades estejam mais bem preparadas para lidar com disputas decorrentes da interpretação ou não aplicação de um instrumento coletivo.⁸

Nesse contexto, se busca documentar as funcionalidades e os recursos do Sistema de Negociação Coletiva de Trabalho - "Mediador" - implementado pelo Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil em 2007⁹, que oferece serviços on-line gratuitos, coordenados pela Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério, para registro e consulta pública de acordos coletivos, convenções coletivas de trabalho e termos aditivos, bem como serviços de mediação em negociações coletivas, em todos os estados do país.

³ [Estratégia Integrada da OIT para Promover e Implementar o Direito à Negociação Coletiva](#), parágrafo 3.

⁴ [Estratégia Integrada da OIT para Promover e Implementar o Direito à Negociação Coletiva](#), parágrafos 44 a 48.

⁵ Para obter mais informações sobre a IRDS: [Iniciativa Regional para o Fortalecimento do Diálogo Social e das Relações Coletivas de Trabalho na América Latina e no Caribe | Organização Internacional do Trabalho](#)

⁶ Parágrafo 8 da Recomendação (nº 91) sobre Acordos Coletivos da OIT, 1951.

⁷ Collective bargaining: A policy guide / Organização Internacional do Trabalho, Departamento de Governança e Tripartismo (GOVERNANCE), Departamento de Condições de Trabalho e Igualdade (QUALITY OF WORK) - Genebra: OIT 2015, p. 71.

⁸ Collective bargaining: A policy guide / Organização Internacional do Trabalho, Departamento de Governança e Tripartismo (GOVERNANCE), Departamento de Condições de Trabalho e Igualdade (QUALITY OF WORK) - Genebra: OIT, 2015, p. 71.

⁹ Para mais informações: [Ministério do Trabalho e Emprego - Mediador](#)

Introdução ao sistema Mediador

Estrutura regulatória nacional para negociação coletiva no Brasil

A negociação coletiva no Brasil é regulamentada em nível constitucional e por disposições legais. O artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil estabelece que, entre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, está o reconhecimento de convenções e acordos coletivos de trabalho.

Em nível constitucional, o direito de organização e o direito de greve são reconhecidos nos artigos 8 e 9 da Constituição. Com relação ao direito de organização, está estabelecido que a intervenção do Estado é limitada ao registro da organização sindical, à proibição de múltiplas organizações sindicais na mesma base territorial e que seja representativa de uma categoria profissional ou econômica, à liberdade de filiação e à obrigação das organizações sindicais de participar de negociações coletivas. Além disso, com relação ao direito de greve, fica estabelecido que os serviços essenciais devem ser definidos por lei.

A organização sindical dos empregadores se baseia no interesse econômico dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas. A dos trabalhadores, da mesma forma, se constitui pela situação de emprego na mesma atividade econômica, ou atividades similares ou conexas. Há, ainda, a possibilidade dos trabalhadores se organizarem por profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial, denominada categoria profissional diferenciada.

O Brasil ratificou as seguintes Convenções da OIT sobre negociação coletiva: a Convenção sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949 (nº 98), a Convenção sobre Representantes dos Trabalhadores, 1971 (nº 135), a Convenção sobre Relações de Trabalho (Serviço Público), 1978 (nº 151) e a Convenção sobre Negociação Coletiva, 1981 (nº 154), incorporadas à legislação brasileira de acordo com os artigos 49, I, e 89, VIII, da Constituição. As organizações sindicais são regulamentadas no Título V

da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e os acordos coletivos são regulamentados no Título VI do mesmo corpo legislativo.

O Ministério do Trabalho e Emprego tem um papel relevante na negociação coletiva, uma vez que é o órgão competente para conceder o Registro Sindical às organizações sindicais, que devem ter um registro ativo e uma diretoria atualizada no sistema do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES).¹⁰ Além disso, em relação à liberdade de associação e à negociação coletiva, o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio de suas secretarias específicas, também tem um papel de¹¹ i) registro e manutenção de arquivos públicos de instrumentos coletivos¹²; ii) realização de mediação em caso de disputas relacionadas à negociação coletiva¹³; e iii) inspeção e recebimento de reclamações e, quando apropriado, sanção por descumprimento de acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho.¹⁴

De acordo com o Artigo 614 da CLT, as partes signatárias de um instrumento coletivo devem depositar as convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho assinados na unidade correspondente do Ministério do Trabalho e Emprego para registro e publicidade, dependendo do escopo territorial do instrumento coletivo. A entrada em vigor do instrumento ocorrerá 3 dias após o depósito. Além disso, o instrumento coletivo deve ser divulgado na sede ou nos estabelecimentos incluídos no escopo de aplicação.

O serviço de mediação de conflitos coletivos de trabalho é oferecido pela Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos da Lei nº 10.192, de 14 de fevereiro de 2001, e dos artigos 304 a 308 da Portaria/MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021. Para os conflitos nacionais ou interestaduais, por meio da Coordenação-Geral de Relações do Trabalho - CGRT, e pelas Superintendências Regionais do Trabalho dos Estados e do Distrito Federal - SRTbs para os conflitos municipais e estaduais.

¹⁰ Portaria MTE nº 3.472, de 4 de outubro de 2023.

¹¹ Para mais detalhes sobre as atribuições do Ministério do Trabalho e Emprego, ver o artigo 1º do Anexo I do [Decreto nº 11.779 de 13 de novembro de 2023](#).

¹² Artigos 614 y 615, parágrafo primeiro, da CLT.

¹³ Artigo 616 da CLT. Ver também Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021 e Portaria MTP nº 671/2021.

¹⁴ Artigo 1º do Anexo I do Decreto 11.779 de 13 de novembro de 2023. Veja também: [Competências e bases legais - Ministério do Trabalho e Emprego](#).

Estrutura regulatória do sistema

O Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho - Mediador foi implantado pela Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 282 de 06/08/2007, em conformidade com os artigos 614 e 615 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.¹⁵ Ademais, a Instrução Normativa nº 6, de mesma data, que disciplina os procedimentos para depósito, registro e arquivo de convenções e acordos coletivos de trabalho e seus respectivos termos aditivos nos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, também detalha as responsabilidades das partes envolvidas e os requisitos para a utilização do sistema.¹⁶ A publicação da Instrução Normativa SRT nº 16 de 15/10/2013, substituída pela Portaria MTP nº 671 de 08/11/2021¹⁷, passou a regular o módulo para solicitação de mediação.

Visão geral do sistema Mediador

O Sistema Mediador é uma plataforma eletrônica que permite registrar e consultar instrumentos coletivos de trabalho, como acordos coletivos, convenções coletivas e termos aditivos.¹⁸ Na mesma plataforma, partes interessadas podem elaborar, registrar e consultar instrumentos coletivos, além de acessar serviços de mediação de conflitos coletivos de trabalho relacionados com uma negociação coletiva.

Antes do Sistema Mediador, o registro era feito em livros e os instrumentos eram protocolados fisicamente nas Superintendências Regionais do Trabalho (SRT). A primeira versão do Sistema Mediador começou pela automatização do Sistema de Registro de Acordos e Convenções, sendo sua utilização facultativa a partir de fevereiro de 2007. A partir de janeiro de 2009, o Mediador passou a ser obrigatório e o registro físico de instrumentos deixou de existir.¹⁹ Em 2013, com o aperfeiçoamento do sistema, foi criado o módulo de mediação coletiva²⁰, por meio do qual sindicatos e entidades patronais passaram a ter à disposição uma ferramenta online que permite solicitar ao Ministério do Trabalho e Emprego a mediação de conflitos

relacionados com negociação coletiva em qualquer estado do país.

O sistema Mediador é dividido em quatro seções principais: (i) solicitação de registro de um instrumento coletivo; (ii) consulta de um instrumento coletivo; (iii) solicitação de mediação em caso de conflito ou impasse nos processos de negociação coletiva, ou em razão de um descumprimento de um instrumento coletivo ou de legislação; e (iv) instruções de uso do sistema, contendo um glossário de tópicos abrangidos pelas cláusulas do instrumento e um guia do usuário.



Fonte: Página web do Sistema Mediador

Elaboração e registro de instrumentos coletivos

Registro de acordos coletivos, acordos de negociação coletiva e cláusulas de alteração

A entidade solicitante pode escolher a solicitação de elaboração e registro de uma convenção coletiva, de um acordo coletivo, ou de um termo aditivo a um instrumento anteriormente elaborado pelo sistema Mediador.

A entidade que solicita o registro deve identificar-se, incluindo seu número do Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica - CNPJ, atribuído a todas as entidades sindicais e

¹⁵ Artigo 1º da [Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 282 de 06/08/2007](#).

¹⁶ [Instrução Normativa nº 6 de 06/08/2007](#).

¹⁷ Ver aqui a [Portaria/MTP nº 671](#), de 8 de novembro de 2021 e suas respectivas alterações.

¹⁸ [Ministério do Trabalho e Emprego - Mediador](#)

¹⁹ Instrução normativa nº 9 SRT, de 5 de agosto de 2008.

²⁰ Instrução Normativa SRT nº 16 de 15/10/2013.

patronais e, também, a empregadores. Para ser informada no Sistema Mediador, a entidade sindical deve estar ativa no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais - CNES e com o mandato da diretoria vigente. A partir do CNPJ, o Sistema Mediador busca automaticamente no CNES as informações sobre os membros da diretoria e base territorial das entidades sindicais. Tratando-se de solicitação feita pelo empregador, o Sistema busca a informação na base da Receita Federal e verifica se o cadastro e situação fiscal encontram-se regulares.

Identificação das partes de um acordo de negociação coletiva (representantes dos trabalhadores e dos empregadores)

A entidade solicitante deve informar os dados cadastrais da entidade representante dos trabalhadores e da entidade representante dos empregadores, bem como de seus representantes legais, para o caso de convenções coletivas de trabalho. Para o caso de acordos coletivos, deve informar os dados do empregador ou empregadores vinculados ao instrumento.

Embora o campo não seja de preenchimento obrigatório, o instrumento coletivo deve vir acompanhado da ata de assembleia que aprovou a negociação correspondente. Caso contrário, a unidade do Ministério do Trabalho e Emprego não poderá efetuar o registro do instrumento.

Vigência, categorias e cobertura territorial

A entidade solicitante do registro deve informar a data inicial e a data final de vigência do instrumento coletivo, que segundo o § 3º, do artigo 614 da CLT não pode ultrapassar os dois anos.

Fonte: Página web do Sistema Mediador

Também deve ser informada a data-base da categoria ou categorias a que pertencem os trabalhadores abarcados pelo instrumento em questão, as quais devem estar igualmente informadas e devem estar no âmbito de representação das entidades participantes da negociação.

Outra informação obrigatória para o registro é a abrangência territorial do instrumento coletivo. No caso do Brasil, esta abrangência pode ser de um ou vários municípios, um ou vários estados da federação, comuns à base das entidades de trabalhadores e à base das entidades de empregadores.

Classificação temática das cláusulas

O sistema Mediador proporciona a possibilidade das partes incluírem as cláusulas do instrumento coletivo de acordo com uma lista preestabelecida de assuntos divididos em grupos e subgrupos que podem ser objeto de negociação coletiva. Para facilitar a inserção da informação, é possível também pesquisar os subgrupos por palavra-chave.

Os grupos de assunto incluem: (i) salários, ajustes e pagamentos; (ii) gratificações, adicionais, auxílios e outros; (iii) contrato de Trabalho – admissão, demissão, modalidades; (iv) relações de trabalho – condições de trabalho, normas de pessoal e estabilidade; (v) jornada de trabalho – duração, distribuição, controle de jornada, faltas; (vi) férias e licenças; (vii) saúde e segurança do trabalhador; (viii) relações sindicais; e (ix) disposições gerais. Dentro de cada grupo, o solicitante pode escolher entre os subgrupos de classificação mais detalhada.

Fonte: Página web do Sistema Mediador

No caso de outros grupos temáticos, como salários, os subgrupos podem se referir a, por exemplo, piso salarial, reajustes e isonomia salarial, entre outros. Por outro lado, referente ao grupo relativo aos contratos de trabalho, os subgrupos podem abranger as normas para admissão, contratação e desligamentos

Ao inserir uma cláusula, esta pode ter uma validade inferior à validade do instrumento coletivo. Por essa razão, a validade das cláusulas também deve ser informada.

Uma vez escolhido o grupo e subgrupo da cláusula, o sistema proporciona um campo para que a cláusula seja redigida na sua integralidade, auxiliando as partes envolvidas na própria elaboração do instrumento coletivo, facilitando, como se verá mais adiante, a consulta de instrumentos acionada por meio de palavras-chave. Ademais, as cláusulas podem ser importadas para facilitar a redação de um novo instrumento ou o termo aditivo.

O sistema comporta também a inclusão de anexos, que podem ser digitados em formato texto ou tabela e podem ser copiados de um arquivo do computador. Os anexos podem variar, como documentos de assembleias ou que foram compartilhados entre as partes durante as negociações.

Ao final, o solicitante pode examinar um resumo da solicitação de registro e proceder com o requerimento de registro do instrumento coletivo, que deve ser assinado por todas as partes convenientes ou acordantes e protocolizado na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego ou na Secretaria de Relações do Trabalho, quando se tratar de instrumento de base interestadual ou nacional. Este requerimento é o único documento a ser entregue ao Ministério do Trabalho e Emprego pois a via do instrumento coletivo registrado já se encontra no Sistema e não precisa ser protocolizada. O solicitante recebe um número de solicitação para acompanhar ou retificar sua solicitação, o que também é feito online pelo mesmo sistema.

Consulta de instrumentos coletivos

Consultas básicas e avançadas sobre acordos coletivos, convenções coletivas de trabalho e termos aditivos

O Mediador possui uma gama de possibilidades em relação aos parâmetros do módulo de consultas de instrumentos coletivos.

O usuário do sistema pode elaborar a consulta usando como parâmetro as partes envolvidas ou celebrantes do instrumento coletivo, indicando o número de um cadastro fiscal ou o nome da parte. Também informar a descrição da categoria desejada. A consulta será realizada por palavra na categoria do instrumento coletivo, como, por exemplo, “comércio varejista”.

A consulta também pode ser feita por tipo de instrumento coletivo. O usuário poderá selecionar o tipo de instrumento que se deseja obter no resultado e o sistema exibirá as seguintes opções e permitirá a seleção de somente uma delas: Todos os Tipos, Acordo Coletivo, Convenção Coletiva, Termo Aditivo de Acordo Coletivo e Termo Aditivo de Convenção.

O usuário pode buscar instrumentos coletivos pela região de cobertura do instrumento coletivo, municipal, Intermunicipal, Estadual, Interestadual e Nacional. O usuário também pode pesquisar informações de acordo com o estado da federação em que o registro foi feito ou abrangido pelo instrumento.

Em relação ao período, o usuário poderá informar o período, composto por data inicial e data final, que corresponde à data de registro do instrumento coletivo ou poderá informar o período, composto por data inicial e data final, de vigência do instrumento coletivo. O sistema retorna todos os instrumentos coletivos que estejam vigentes no período informado.

Em relação com o assunto, o usuário poderá pesquisar por cláusulas usando os grupos e subgrupos temáticos ou inclusive por palavra-chave contida na descrição de uma cláusula.

Consultar Instrumentos Coletivos Registrados

Consulta Básica

Consulta por Filiação à Entidade de Grau Superior e à Central Sindical

Participante

☐ CNPJ:

☐ Matriz ou Filial:

☐ Razo Social:

Categoria

Categoria:

Tipo de Instrumento Coletivo Todos os Tipos

Vigência: Selecione

UF de Registro: Selecione

☐ Período de Registro de: até:

☐ Vigência no Período de: até:

Abrangência: ☒ Municipal ☒ Estadual ☒ Nacional

Abrangência Territorial: Selecione Selecione Municipal Adicionar UF

UF Abrangência Selecionada:

Cláusulas

Grupo: Selecione

Subgrupo: Selecione

Palavra do Título:

Pesquisar Limpar

Sistema de Gestão de Recursos Humanos (SGRH) - Versão 3.0.1

Fonte: Página web do Sistema Mediador

O solicitante também deverá incluir no sistema as cláusulas pertinentes ao instrumento coletivo que se pretende formalizar via mediação, levando em consideração os grupos e subgrupos temáticos disponíveis. Neste caso, se houver um instrumento anterior registrado pelo Mediador, o sistema permite a importação das cláusulas de maneira a facilitar a inclusão dos dados necessários. Ao final, o solicitante pode incluir anexos a instruir o pedido de mediação e poderá revisar as informações incluídas antes de registrar a solicitação. O requerimento de mediação coletiva, que deve ser assinado pelo(s) signatário(s) indicado(s), é protocolizado na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego ou na Secretaria de Relações do Trabalho, quando se tratar de mediação de abrangência interestadual ou nacional.

Fonte: Página web do Sistema Mediador

O solicitante pode realizar o pedido de mediação no caso de formalização de instrumento coletivo sem minuta, ou seja, que não tenha cláusulas preestabelecidas ou já negociadas anteriormente. Neste caso, deve ser informado o tema objeto da mediação em uma aba chamada “negociação”, incluindo a descrição da reivindicação relacionada com este tema, a estimativa de trabalhadores abrangidos pela categoria e abrangidos pela negociação em questão, indicando, ainda, o local (estado brasileiro) onde a mediação deve ocorrer.

Procedimento de mediação por violação de instrumento coletivo ou legislação trabalhista

O mesmo procedimento deve ser seguido se a mediação estiver sendo pedida no contexto de uma reclamação apresentada em que se alega o descumprimento de cláusulas de um instrumento coletivo ou da própria legislação trabalhista. No caso de descumprimento de cláusulas de um instrumento coletivo, a solicitação deve

conter também a indicação da cláusula alegadamente violada.

Quando a mediação estiver sendo pedida no contexto de uma reclamação apresentada em que se alega o descumprimento da legislação trabalhista, outras informações devem ser fornecidas, além da estimativa de trabalhadores abrangidos pela categoria e abrangidos pela negociação em questão, indicando, ainda, o local (estado brasileiro) onde a mediação deve ocorrer. Neste caso, a solicitação necessita trazer a indicação da legislação trabalhista alegadamente violada, a descrição de fundamentos que justifiquem a reclamação e a informação sobre o local em que teria havido o suposto descumprimento. Em todos os casos, qualquer uma das partes do instrumento coletivo pode acompanhar o andamento da solicitação.

Dados estatísticos relevantes

Informações estatísticas fornecidas pelo sistema Mediador

O sistema Mediador, através do seu módulo de consulta, é capaz de proporcionar uma série de dados estatísticos sobre as condições de trabalho, emprego, e outros dados relacionados, seja de caráter geral ou específicos por setor econômico ou categoria de trabalhadores. As informações são públicas, e qualquer cidadão pode consultar as condições coletivas de trabalho registradas, desde que tenha as informações necessárias, como o nome da empresa ou sindicato ou outro parâmetro exigido pelo sistema. A informação pode ser exportada em formato Excel.

Em 2024, por exemplo, foram registrados 43.149 instrumentos coletivos de trabalho no Brasil, sendo 6.599 convenções coletivas de trabalho, 33.073 acordos coletivos e 3.477 termos aditivos.

O sistema também permite buscar informação estatística sobre cláusulas em instrumentos coletivos que versam sobre temas específicos. Entre 2020 e 2024, 703 cláusulas foram identificadas em instrumentos coletivos dentro do grupo temático “Saúde e Segurança do Trabalhador” relacionadas com medidas referentes a Covid-19. A informação proporcionada pode também servir para identificar determinadas tendências. Por exemplo, no primeiro semestre de 2024, foram encontrados 1.148 instrumentos coletivos com cláusulas relacionadas a isonomia salarial. De estas, 63 cláusulas citam a Lei nº 14.611/2023, de Igualdade Salarial entre Homens e

Fonte: Página web do Sistema Mediador

Mulheres²¹, 57 das quais estão em Acordos Coletivos e seis em Convenções Coletivas de Trabalho.²²

Consulta dos dados estatísticos do sistema pelas instituições trabalhistas

Os dados estatístico proporcionados pelo sistema Mediador são bastante utilizados por instituições vinculadas ao mundo do trabalho. O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE produz, por exemplo, estudos de cláusulas mais frequentes das convenções coletivas das entidades sindicais²³ e relacionados com indicadores de determinadas temáticas ²⁴ com base na informação extraída do sistema.

Além disso, outras instituições fazem uso do sistema Mediador, como, por exemplo, o Ministério Público do Trabalho (MPT). O MPT pode acessar as informações sobre acordos coletivos e convenções registradas no sistema para verificar se estão de acordo com a legislação trabalhista e se protegem adequadamente os direitos dos trabalhadores. Caso identifique e a depender das irregularidades encontradas, o MPT pode ajuizar ações judiciais buscando a garantia de condições de trabalho de acordo com a legislação.

No caso caso da Justiça do Trabalho, magistrados, procuradores e partes podem acessar com mais rapidez e segurança informações sobre as condições coletivas de trabalho e cláusulas de acordos pertinentes que podem ser analisadas em casos de litígios judiciais.

Contato

Organização Internacional do Trabalho

Route des Morillons 4
CH-1211 Genebra 22

Suíça

T: +41 22 799 7239

E: @ilo.org

DOI: <https://doi.org/>

²¹ [Lei nº 14.611 de 3 de julho de 2023.](#)

²² Dados coletados em uma pesquisa livre no módulo Consulta do sistema Mediador.

²³ Por exemplo, [Levantamento e análise de cláusulas das convenções coletivas das entidades sindicais filiadas à Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino](#) - CONTEE, publicado em 2023.

²⁴ Por exemplo, [Estudo contendo análise das negociações coletivas registradas no Sistema Mediador visando o melhoramento da regulação do trabalho: Análise de cláusulas de contribuição sindical](#), DIEESE; MTE. São Paulo, 2023. [Promoção da igualdade de gênero: Desafios e perspectivas na negociação coletiva e no acesso e progressão na carreira](#), DIEESE; MTE. São Paulo, 2024.