

**DIREITO COLETIVO DO TRABALHO****Prof. Davi****SUMÁRIO**

<b>DIREITO COLETIVO DO TRABALHO X DIREITO SINDICAL</b>	<b>3</b>
NOMENCLATURA: DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	3
NOMENCLATURA: DIREITO SINDICAL	3
NOMENCLATURA: DIREITO SOCIAL	3
AUTONOMIA EM RELAÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO: POSIÇÃO POSITIVISTA	3
AUTONOMIA EM RELAÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO: POSIÇÃO NEGATIVISTA	4
AUTONOMIA EM RELAÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO: POSIÇÃO MISTA	4
<b>HISTÓRIA DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO NO MUNDO</b>	<b>4</b>
PRECEDENTES DO SINDICALISMO	4
SURGIMENTO DOS SINDICATOS	5
FASES DO SINDICALISMO	5
<b>HISTÓRIA DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO NO BRASIL</b>	<b>6</b>
PREVISÃO CONSTITUCIONAL E MOMENTO HISTÓRICO	6
<b>NORMAS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) SOBRE DIREITO COLETIVO</b>	<b>8</b>
CONVENÇÃO Nº 87: Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical	8
CONVENÇÃO Nº 98: Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva	8
CONVENÇÃO Nº 135: Proteção aos Representantes dos Trabalhadores na Empresa	9
CONVENÇÃO Nº 151: Direito de Organização, de Sindicalização e de Negociação Coletiva no Setor Público	9
CONVENÇÃO Nº 154: Incentivo à Negociação Coletiva	10
<b>DIVISÃO, FONTES, FUNÇÕES E PRINCÍPIOS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO</b>	<b>10</b>
DIVISÃO	10
FONTES	11
FUNÇÕES	11
PRINCÍPIOS	11
<b>MODELO SINDICAL BRASILEIRO</b>	<b>13</b>
LIBERDADE SINDICAL	13
NORMATIZAÇÃO	13
CONSTITUIÇÃO DE SINDICATOS	13
ENQUADRAMENTO SINDICAL	14
ASSOCIAÇÕES SINDICAIS DE GRAU SUPERIOR	14
BASE TERRITORIAL	15
UNICIDADE SINDICAL	15
CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA (IMPOSTO SINDICAL)	16
LIBERDADE DE FILIAÇÃO	16
REPRESENTAÇÃO SINDICAL	17
ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL	17
<b>CENTRAIS SINDICAIS</b>	<b>17</b>
DEFINIÇÃO	17
EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS	18
FUNÇÕES	18
NO BRASIL	19

REFORMA SINDICAL	20
RECONHECIMENTO LEGAL (LEI Nº 11.648/2008)	20
<b>FONTES DE CUSTEIO SINDICAL</b>	<b>21</b>
CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA	21
CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA	23
CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL	23
CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA	24
ATIVIDADE ECONÔMICA	24
PROPOSTA DA REFORMA SINDICAL	24
<b>NEGOCIAÇÃO COLETIVA, CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO E PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO</b>	<b>25</b>
DEFINIÇÃO E SUJEITOS	25
PRINCÍPIOS	25
FUNÇÕES	26
DATA-BASE	27
PROCEDIMENTOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA	27
RESULTADO POSITIVO DA NEGOCIAÇÃO	28
CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO	28
NORMATIZAÇÃO (CLT)	28
EFICÁCIA “ERGA OMNES”	30
PACTOS SOCIAIS	30
RESULTADO NEGATIVO DA NEGOCIAÇÃO	31
DISSÍDIO COLETIVO	31
PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO	34

**DIREITO COLETIVO DO TRABALHO X DIREITO SINDICAL****NOMENCLATURA: DIREITO COLETIVO DO TRABALHO**

- Octávio Bueno Magano
- Maurício Godinho Delgado
- Antônio Álvares da Silva
- Alfredo J. Ruprecht

**Argumentos:**

- termo dá maior amplitude ao estudo desse ramo do Direito (Magano/Godinho/Antônio Álvares).
- contempla todos os elementos desse ramo do Direito (Antônio Álvares).
- mais adequado, pois o trabalhador é visto enquanto categoria, no sentido de coletividade (Antônio Álvares).
- contempla grupos de trabalhadores não organizados em sindicatos (Magano).
- regulamenta os interesses de uma coletividade inserida em categoria (Ruprecht).
- é a nomenclatura adotada pelo direito internacional (Antônio Álvares).

**NOMENCLATURA: DIREITO SINDICAL**

- Amauri Mascaro Nascimento
- José Carlos Arouca
- José Cláudio Monteiro de Brito Filho
- José Francisco Siqueira Neto
- Gino Giugni

**Argumentos:**

- Direito, enquanto ciência, voltado para a atuação dos sindicatos (Mascaro).
- estudo jurídico sobre os sindicatos e sobre a ação sindical (Mascaro).
- caminha para a autonomia, enquanto ramo do Direito (José Cláudio).
- representa um rompimento com os mecanismos de atuação estatal (Siqueira).
- o termo "Sindical" deve ser interpretado de forma abrangente, englobando grupos organizados ou não em sindicatos (Siqueira/Gino Giugni).

**NOMENCLATURA: DIREITO SOCIAL**

- mencionado por Maurício Godinho Delgado, sem defendê-la.
- crítica: a amplitude da expressão pode alcançar outros ramos do Direito, como o Direito Previdenciário, o Direito Acidentário, o Direito Ambiental e o Direito do Consumidor, todos eles de forte conteúdo e impacto comunitários.

**AUTONOMIA EM RELAÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO: POSIÇÃO POSITIVISTA**

- José Cláudio Monteiro de Brito Filho
- Antônio Álvares da Silva

**Argumentos:**

- regras próprias, situações peculiares (greve), instrumentos normativos (acordo coletivo e convenção coletiva), interesse coletivo, contribuições sindicais (Antônio Álvares).
- autonomia científica, já que é objeto de estudo próprio (José Cláudio).

**AUTONOMIA EM RELAÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO: POSIÇÃO NEGATIVISTA**

- Octávio Bueno Magano
- Amauri Mascaro Nascimento

**Argumentos:**

- é ramo do Direito do Trabalho por não ter autonomia doutrinária (compõe parte da doutrina do Direito do Trabalho), principiológica (adota princípios do Direito do Trabalho) e jurisdicional (não há um corpo de leis e um Judiciário específicos) (Magano/Mascaro).
- Amauri Mascaro Nascimento admite que no futuro o Direito Sindical poderá ter autonomia em relação ao Direito do Trabalho.

**AUTONOMIA EM RELAÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO: POSIÇÃO MISTA**

- Maurício Godinho Delgado.

**Argumento:**

- admite uma autonomia relativa por ter regras próprias, mas sem se dissociar do Direito do Trabalho como um todo (individual e coletivo).

**Posição adotada pelo Prof. Davi: Direito Coletivo do Trabalho, como ramo do Direito do Trabalho (sem autonomia).**

**HISTÓRIA DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO NO MUNDO****PRECEDENTES DO SINDICALISMO****1 - Corporações de Roma (ou Colégios Romanos):**

- Sérvio Túlio (dissolvidas em 64 a.C.).
- Primeiras formas de associações, mas que não representavam instrumentos de defesa de interesses coletivos.
- Distribuíam o povo conforme os seus ofícios (carpinteiros, sapateiros).
- Formadas por trabalhadores autônomos, sem vinculação a empregadores.

**2 - Corporações de Ofícios (início na Idade Média - Século XII):**

- Surgiram na Inglaterra, na França, na Alemanha, na Itália e na Espanha.

- Conhecidas também como Grêmios.
- Mestres - ensinavam o ofício.
- Companheiros (ou Oficiais) - executavam os ofícios.
- Aprendizizes - aprendiam com os mestres para tornarem-se oficiais.
- O trabalhador que não pertencia à sua corporação era excluído do mercado de trabalho.
- Embrião do sistema capitalista atual - mestres = patrões; companheiros/aprendizes = operários.
- Havia regulamentação - regras gerais do ofício, preços dos produtos, margens de lucros.
- Assemelham mais aos conselhos profissionais atuais que aos sindicatos (Amauri Mascaro Nascimento).
- Fim das Corporações de Ofícios - Século XVIII - Revolução Francesa de 1789 (Lei *Le Chapelier*, de 1791).
- Motivos - revolta dos artesãos (oficiais e aprendizes contra os mestres); ideais libertários da Revolução Francesa.

## SURGIMENTO DOS SINDICATOS

### 1 - Revolução Industrial - Século XIX:

- Fábricas em precárias condições de trabalho.
- Baixos salários, longas jornadas, péssimas condições de vida.
- Coalizão de trabalhadores oprimidos.
- Desequilíbrio nas relações jurídicas e econômicas entre o capital e o trabalho.
- Defesa de direitos comuns.
- Num primeiro momento, surgiram as coalizões ocasionais.
- Em seguida, vieram as organizações duradouras e de propósitos definidos.
- Repressão do Estado contra as organizações da classe operária.
- Coalizões eram consideradas criminosas - Código Penal de Napoleão (1810).
- Reação dos trabalhadores - Inglaterra, França, Rússia, EUA, Alemanha, Itália.
- Manifesto Comunista de Marx e Engels (1848) - sindicalismo revolucionário e ideologizado.

### 2 - Origem da palavra Sindicato:

- Origem latina - *syndicus* - o encarregado de tutelar o direito ou os interesses de uma comunidade ou sociedade.
- Origem grega - *sundiké* - síndico; justiça comunitária; idéia de administração ou atenção a uma comunidade.

### 3 - Denominação de Sindicato:

- Coletividade de trabalhadores organizada em função da atividade profissional para a defesa dos interesses coletivos e individuais, profissionais e sociais, políticos e econômicos (Arouca).

## FASES DO SINDICALISMO

### 1 - Fase da Proibição:

- Início da Revolução Industrial.
- Repressão do Estado contra qualquer forma de organização sindical.

- Tipificação como crime de conspiração a criação de sindicatos e a sindicalização (Inglaterra).

## **2 - Fase da Tolerância:**

- Meados do Século XIX.
- Revogação das leis que tipificavam como crime a organização sindical.
- Aprovação de leis autorizando o direito de associação sindical.
- Os sindicatos passam a ser reconhecidos como a forma mais importante de organização da sociedade.

## **3 - Fase do Reconhecimento Jurídico:**

- Fim do Século XIX e início do Século XX.
- Estado passa a regular o direito de associação sindical (tutela estatal).
- Reconhecimento dos sindicatos por meio de leis.
- Surgimento do sindicalismo assistencialista, que se contrapõe ao sindicalismo revolucionário e ideológico (Marx/Engels).
- Surgimento das centrais sindicais.

# **HISTÓRIA DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO NO BRASIL**

## **PREVISÃO CONSTITUCIONAL E MOMENTO HISTÓRICO**

### **1 - Constituição do Império de 1824:**

- Abolia as Corporações de Ofício (artigo 179, inciso XXV).
- Pregava a liberdade de trabalho.

### **2 - Constituição Republicana de 1891:**

- Liberdade de associação (artigo 72, parágrafo 8º).
- Livre exercício de qualquer profissão (artigo 72, parágrafo 24º).
- Surgem as Ligas Operárias (comércio, trabalhadores em madeiras, em couros, costureiras, etc.).
- A palavra “Sindicato” foi generalizada para as associações profissionais a partir de 1903.
- Não havia regulamentação estatal.
- Surgem as Caixas Beneficentes - precursoras do sistema previdenciário atual.
- 1º Sindicato - Sindicato dos Trabalhadores em Mármore, Pedra e Granito (1906).
- 1º Congresso Operário Brasileiro (1906).
- Influência do movimento anarquista italiano - contrário ao capitalismo, à necessidade de regulamentação e ao governo.
- Surgem as primeiras greves (São Paulo e Rio de Janeiro).

### **3 - Constituição de 1934:**

- Liberdade de associação (artigo 113, 12) e de atividade profissional (artigo 113, 13).
- Pluralidade e autonomia sindicais, conforme definidos em lei (artigo 120).

- Regulamentação de direitos trabalhistas, como salário mínimo, jornada de trabalho, férias, proteção ao menor trabalhador, repouso semanal, estabelecimento de convenções coletivas (artigo 121).
- Decreto nº 24.694/34 - previu os três níveis de associação sindical (sindicatos, federações e confederações), mas limitou a ação sindical.

#### **4 - Constituição do Estado Novo de 1937:**

- Concepção assistencialista, baseada na *Carta del Lavoro* italiana (de 1927).
- Artigo 140 - “A economia da população será organizada em corporações, e estas, como entidades representativas das forças do trabalho nacional, colocadas sob a assistência e a proteção do Estado, são órgãos destes e exercem funções delegadas de Poder Público.”
- Conselho de economia nacional com função de organizar as forças corporativas.
- Estrutura sindical fundada na unicidade.
- Ordenou o efeito *erga omnes* às convenções coletivas.
- Intervenção estatal na estrutura sindical (Decreto-lei nº 1.402/39).
- Enquadramento sindical (Decreto-lei nº 2.377/40).
- Lei de Segurança Nacional (1938).
- Criação de uma Justiça do Trabalho administrativa, vinculada ao Poder Executivo.
- CLT - Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - com manutenção e reforço da estrutura sindical corporativista (sob intervenção do Estado).

#### **5 - Constituição de 1946:**

- Organização sindical não teve modificação, pois a CF remeteu a sua regulamentação à lei ordinária (CLT).
- Reconhece a greve como direito (artigo 157).
- Justiça do Trabalho passa a fazer parte do Poder Judiciário.
- Estabelece a participação nos lucros.

#### **6 - Constituição de 1967:**

- Direitos trabalhistas mantidos.
- Enfatiza a participação nos lucros e na gestão da empresa.
- Restringiu o direito de greve, proibindo-a no serviço público.
- Fase de intervenção nos sindicatos.
- Surgimento do “Novo Sindicalismo” (ABC, final dos anos 70 e início dos anos 80), que originou o Partido dos Trabalhadores (PT).
- Nascimento das primeiras centrais sindicais - a CUT (Central Única dos Trabalhadores), no CONCLAT (Congresso Nacional da Classe Trabalhadora) de agosto de 1983 e, em seguida, a CGT (Confederação Geral dos Trabalhadores). A Força Sindical somente nasceu em 1991.
- Surgimento das representações internas de trabalhadores (comissões de fábrica).
- Início do rompimento com o sistema sindical corporativista então vigente.

#### **7 - Constituição de 1988:**

- Fundamentos principiológicos previstos nos artigos 1º e 170 - dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho, livre iniciativa e função social do trabalho.
- Rol de direitos trabalhistas e sociais (artigo 7º).

- Liberdade sindical (artigo 8º, caput), com restrições (artigo 8º, incisos).
- Não há mais intervenção estatal (artigo 8º, inciso I), apenas a exigência do registro sindical.
- Unicidade sindical (artigo 8º, inciso II).
- Sistema confederativo (artigo 8º, inciso IV).
- Manutenção do enquadramento sindical por categoria.
- Manutenção da contribuição sindical obrigatória (imposto sindical).
- Direito de representação sindical, via substituição processual (artigo 8º, inciso III).
- Direito de negociação coletiva, com reconhecimento dos instrumentos normativos (artigo 7º, inciso XXVI).
- Direito de greve (artigo 9º).
- Direito de participação nos lucros e resultados e na gestão da empresa (artigo 7º, inciso XI).
- Direito de participação nos órgãos colegiados (artigo 10).
- Direito de representação dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados (artigo 11).

## **NORMAS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) SOBRE DIREITO COLETIVO**

### **CONVENÇÃO Nº 87: Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical**

- Aprovada em 1948 e com vigência no plano internacional a partir de 1950. Não ratificada pelo Brasil.
- Artigo 2º - Constituição de sindicatos sem autorização prévia.
- Artigo 3º - (1) Direito de elaborar estatutos, regulamentos administrativos, de eleger seus representantes e de organizar a sua gestão, sua atividade e seu programa de ação. (2) As autoridades públicas não podem intervir para limitar esse direito.
- Artigo 4º - As entidades sindicais não podem ser suspensas ou dissolvidas administrativamente.
- Artigo 5º - Liberdade para os sindicatos se filiarem a federações, confederações, centrais e organizações internacionais.
- Artigo 8º - (2) A legislação nacional não pode prejudicar e nem ser aplicada para prejudicar a liberdade sindical prevista na Convenção.

### **CONVENÇÃO Nº 98: Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**

- Aprovada em 1949 e com vigência no plano internacional a partir de 1951. Ratificada pelo Brasil em 1952 e com vigência a partir de 1953.
- Artigo 1º - Proteção contra atos discriminatórios ao direito de sindicalização, como obrigação de se filiar ou não a sindicato; demitir ou prejudicar trabalhador filiado a sindicato, ou por participar de ações sindicais fora do horário de trabalho, ou ainda, no horário de trabalho com consentimento do empregador.
- Artigo 2º - Proteção contra atos de ingerência entre entidades sindicais.



- Artigo 3º - Criação de mecanismos necessários para assegurar o direito de sindicalização (por exemplo, acesso aos locais de trabalho e desconto da mensalidade em folha).
- Artigo 4º - Medidas para estimular e promover a negociação coletiva, com o objetivo de regular, mediante acordos coletivos (contratos), termos e condições de emprego.
- Artigo 6º - Inaplicabilidade aos funcionários públicos diretos.

#### **CONVENÇÃO Nº 135: Proteção aos Representantes dos Trabalhadores na Empresa**

- Aprovada em 1971 e com vigência no plano internacional a partir de 1973. Ratificada pelo Brasil em 1990 e com vigência a partir de 1991.
- Artigo 1º - Proteção dos representantes dos trabalhadores na empresa, incluindo a estabilidade no emprego, se sua atividade sindical estiver em conformidade com as leis e as convenções coletivas.
- Artigo 2º - A empresa deve estabelecer facilidades para os representantes dos trabalhadores desempenharem suas funções (por exemplo, local adequado, tempo livre, direito de informação).
- Artigo 3º - Define como representantes dos trabalhadores, tanto os representantes sindicais (vinculados organicamente aos sindicatos), como os representantes eleitos internamente (desvinculados organicamente dos sindicatos).
- Artigo 4º - A legislação nacional define qual, ou quais, o tipo de representante de trabalhadores gozará de proteção.
- Artigo 5º - Em havendo os dois tipos de representação de trabalhadores, medidas deverão ser tomadas para permitir a atuação de ambos, sem que uma representação prejudique a atuação da outra.

#### **CONVENÇÃO Nº 151: Direito de Organização, de Sindicalização e de Negociação Coletiva no Setor Público**

- Aprovada em 1978 e com vigência no plano internacional a partir de 1981. Não ratificada pelo Brasil.
- Artigo 1º - (1) Aplicada a todas as pessoas empregadas na administração pública, salvo os casos de disposições mais favoráveis em outras Convenções Internacionais do Trabalho. (2) A legislação nacional deverá determinar até que ponto a sua aplicação atingirá servidores de alto nível, de cargo de direção ou com obrigações de natureza confidencial. (3) A legislação nacional deverá determinar até que ponto a sua aplicação atingirá as Forças Armadas e a Polícia.
- Artigo 2º - Definição de “empregado público”, termo designado para os beneficiários da Convenção.
- Artigo 3º - Definição de “organização de empregados públicos”, termo utilizado para qualquer forma de organização destes (sindicatos, associações).
- Artigo 4º - Proteção contra ato de discriminação sindical em relação ao seu emprego, principalmente contra a obrigatoriedade de filiação ou desfiliação (2,a) e demissão ou atos prejudiciais a quem se filia a uma organização ou participe das suas atividades (2,b).
- Artigo 5º - (1) Independência das organizações de empregados públicos em relação às autoridades públicas. (2) Proteção das organizações de empregados públicos contra atos de ingerência da autoridade pública na sua constituição, funcionamento e administração.

- (3) Caracteriza como ato de ingerência a constituição de organizações dominadas pela autoridade pública ou a sustentação financeira a essas organizações para mantê-las sob controle.
- Artigo 6º - (1) Estabelecimento de facilidades para os representantes das organizações reconhecidas de empregados públicos desempenharem suas funções, durante a jornada de trabalho ou fora dela (por exemplo, local adequado, tempo livre, direito de informação). (2) Essas facilidades não poderão prejudicar o funcionamento da administração ou do serviço interessado.
  - Artigo 7º - Adoção de medidas adequadas às condições nacionais para estimular e fomentar procedimentos de negociação coletiva.
  - Artigo 8º - Formas de solução de conflitos na administração pública, com destaques para a negociação direta, mediação, conciliação e arbitragem.

#### **CONVENÇÃO Nº 154: Incentivo à Negociação Coletiva**

- Aprovada em 1981 e com vigência no plano internacional a partir de 1983. Ratificada pelo Brasil em 1992 e com vigência a partir de 1993.
- Artigo 1º - (1) Aplicação a todos os ramos da atividade econômica. (2) A legislação nacional pode determinar até que ponto esta Convenção será aplicada às Forças Armadas e à Polícia. (3) A legislação nacional pode fixar modalidades particulares de aplicação desta Convenção para a administração pública.
- Artigo 2º - Definição de negociação coletiva, “compreendendo todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores” (sujeitos da negociação coletiva).
- Artigo 3º - Em havendo reconhecimento da existência da representação interna de trabalhadores, a legislação ou a prática nacionais deverão estabelecer mecanismos para que a negociação coletiva ocorra com a organização sindical e a representação interna, com campos de atuação definidos, sem que uma seja privilegiada em detrimento da outra.
- Artigo 4º - A presente Convenção deve ser aplicada por meio de contratos coletivos, laudos arbitrais ou pela legislação nacional.
- Artigo 5º - Medidas de estímulo à negociação coletiva, abrangendo todas as categorias de trabalhadores (2,a), sobre quaisquer matérias de seus interesses (2,b), com o estabelecimento de normas e procedimentos de negociação (2,c), com a contribuição de formas de solução de conflitos (2,e).
- Artigo 8º - As medidas que visem estimular a negociação coletiva não podem ser aplicadas para prejudicar a liberdade e o direito de negociação coletiva.

#### **DIVISÃO, FONTES, FUNÇÕES E PRINCÍPIOS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO**

##### **DIVISÃO**

**1 - Organização sindical:** estudo da estrutura sindical vigente, destacando a sua organização interna (administração e gestão dos sindicatos) e externa (respeito a regras que a legislação impõe).

**2 - Funções das entidades sindicais:** funções de ordem política, econômica, social e jurídica, com destaque para a negociação coletiva e os contratos coletivos de trabalho.

**3 - Conflitos coletivos de trabalho:** consequência do insucesso da negociação coletiva, ou da sua ausência, e estudo das formas de solução de conflitos.

**4 - Representação dos Trabalhadores:** a representação interna dos trabalhadores na empresa pode ser sindical (orgânica), mista (dual) ou não sindical (inorgânica).

**5 - Direito de Greve:** a paralisação das atividades enquanto instrumento de reivindicação de direitos.

**6 - Ações coletivas:** substituição processual nas ações de natureza coletiva.

#### FONTES

**1 - Internacionais:** tratados, convenções e recomendações da OIT.

**2 - Estadais:** Constituição Federal, CLT, legislação infra-constitucional.

**3 - Negociais:** contratos coletivos de trabalho (acordos coletivos e convenções coletivas).

**4 - Jurisprudenciais:** súmulas, enunciados, orientações jurisprudenciais e precedentes normativos.

#### FUNÇÕES

**1 - Gerais:** melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem sócio-econômica; caráter modernizante e progressista.

**2 - Específicas:** geração de normas jurídicas, mediante negociação coletiva; pacificação de conflitos de natureza coletiva; adequação setorial negociada, quando se tratar de direitos disponíveis e de indisponibilidade relativa; sócio-política, ao inserir o trabalhador no meio social enquanto agente político e cidadão; econômica, buscando o equilíbrio entre os interesses opostos do capital com o trabalho.

#### PRINCÍPIOS

**1 - Autonomia privada coletiva:** os sindicatos têm autonomia para representar os interesses de sua categoria.

**2 - Equivalência dos contratantes coletivos:** pressupõe que as partes devam estar em situação de igualdade na relação contratual, ou negocial. Aliás, não se aplica ao Direito Coletivo do Trabalho o princípio protetivo do Direito Individual do Trabalho.

**3 - Liberdade e autonomia sindical:** princípio constitucional (artigo 8º, caput e inciso I) relacionado à organização interna dos sindicatos, não podendo haver intervenção estatal.

**4 - Unicidade sindical:** princípio constitucional (artigo 8º, inciso II) que as entidades sindicais de qualquer grau, econômicas e profissionais, deverão observar. Conhecido, ainda, como monopólio sindical, não permite a constituição de mais de uma entidade sindical numa mesma base territorial. Não se deve confundir unicidade sindical com unidade sindical (esta é buscada espontaneamente, segundo interesses afins, e aquela é imposta por lei).

**5 - Pluralidade sindical:** trata-se de um princípio contrário ao da unicidade sindical, onde se permite a criação de mais de uma entidade da mesma categoria no limite territorial definido. Não foi adotado pelo Brasil.

**6 - Liberdade associativa:** princípio constitucional (artigo 8º, inciso V), em que ninguém está obrigado a se filiar ou se manter filiado a sindicato, o que é coerente com a liberdade sindical preconizada no caput do mesmo dispositivo.

**7 - Direito de negociação coletiva:** princípio constitucional previsto indiretamente no inciso VI do artigo 8º constitucional.

**8 - Liberdade e transparência na negociação coletiva:** a boa fé das partes no processo negocial e o direito de informação.

**9 - Interveniência sindical na normatização coletiva:** é obrigatória a presença dos sindicatos nas negociações coletivas e na confecção dos contratos coletivos de trabalho (acordo coletivo ou convenção coletiva). A obrigatoriedade dos sindicatos nas negociações coletivas, prevista na Constituição Federal (artigo 8º, inciso VI) suscita a polêmica sobre o monopólio sindical para a negociação, ou dever de negociação enquanto função (artigo 617, parágrafo 1º, da CLT) - Exs. da Lei nº 10.101/2000, artigo 2º, inciso I (PLR), que prevê comissão negociadora, e tratativas diretamente com as representações internas de trabalhadores.

**10 - Criatividade jurídica da negociação coletiva:** possibilidade das partes criarem normas mediante negociação coletiva.

**11 - Adequação setorial negociada:** possibilidade de transacionar direitos disponíveis e indisponíveis relativos, o que não significa renunciar a esses direitos, visando adequar as condições de trabalho a determinado setor.

**12 - Representação sindical:** princípio constitucional (artigo 8º, inciso III) em que os sindicatos podem representar os interesses individuais e coletivos das respectivas categorias, e defender seus direitos, tanto administrativa, quanto judicialmente.

**13 - Princípio da garantia de atuação do dirigente sindical:** princípio constitucional (artigo 8º, inciso VIII) de garantia no emprego ao dirigente sindical, desde o registro da candidatura e, se eleito, até um ano após o final do mandato.

## MODELO SINDICAL BRASILEIRO

### LIBERDADE SINDICAL

- Consagrada na Convenção nº 87 da OIT - não ratificada pelo Brasil.
- Princípio constitucional (artigo 8º, caput e inciso I), que não permite nenhuma interferência na organização interna dos sindicatos, salvo a necessidade de registro (Súmula nº 677 do STF).
- Liberdade relativa - no plano externo há entraves na legislação brasileira, como a unicidade sindical (artigo 8º, inciso II, da CF), a contribuição sindical obrigatória (artigo 8º, inciso IV, parte final, da CF), sistema confederativo e conceito de enquadramento sindical por categoria (artigo 8º, inciso IV, da CF), e poder normativo da Justiça do Trabalho (artigo 114, parágrafos 2º e 3º, da CF).
- A liberdade na organização sindical pressupõe que os trabalhadores decidirão a forma como se organizarão, espontaneamente, com possibilidade de pluralidade sindical, independente de categorias, sem taxas obrigatórias, com liberdade de filiação e com direito à negociação coletiva, sem interferência do Estado ou do Judiciário.

### NORMATIZAÇÃO

- Até o advento da Constituição Federal de 1988, a organização sindical brasileira era regulamentada pela CLT, nos artigos 511 a 610.
- Permitia uma forte intervenção do Estado nas relações coletivas de trabalho.
- Com o princípio de liberdade sindical consagrado no caput do artigo 8º da Magna Carta, muitos dos dispositivos consolidados tornaram-se incompatíveis com a nova realidade, chegando a ocorrer a revogação, ou derrogação (revogação parcial) de alguns deles.
- No entanto, boa parte da doutrina brasileira entende que esse princípio de liberdade sindical não seria pleno, na medida em que estaria viciada pelos obstáculos colocados por alguns dos incisos do mesmo dispositivo constitucional.
- A CLT, hoje, contém dispositivos totalmente em vigor, parcialmente em vigor (derrogados) e revogados, sempre quando houver previsão de interferência direta ou indireta do Estado.
- Toda e qualquer controvérsia relativa à organização sindical deverá ser dirimida pelo Poder Judiciário Trabalhista (Emenda Constitucional nº 45, nova redação do artigo 114, inciso III).

### CONSTITUIÇÃO DE SINDICATOS

- As regras inseridas na CLT relativas à constituição dos sindicatos (artigos 515 a 521), associação em sindicatos, prerrogativas e deveres dos sindicatos (artigos 511 a 514),

administração dos sindicatos (artigos 522 a 528), eleições sindicais (artigos 529 a 532), fiscalização e gestão financeira dos sindicatos (artigos 548 a 552) permitiam a intervenção estatal, mediante o Ministério do Trabalho, que tinha poderes de fiscalizar, administrar, controlar o processo eleitoral, destituir diretorias, nomear interventores, dentre outras formas de ingerência.

- Essas regras, hoje, são incompatíveis com o que está expresso no inciso I, do artigo 8º, da CF, que não permite a interferência, ou intervenção, do Estado na organização sindical, desde a constituição das entidades, salvo a exigência de registro das mesmas junto ao órgão competente (Ministério do Trabalho e Emprego).
- Toda a vida do sindicato, seja ele econômico ou profissional, no que diz respeito a sua constituição, extinção, organizações gerencial, administrativa e financeira, número de dirigentes, processo eleitoral, duração de mandato, base territorial, atividades abrangidas pela categoria, sindicalização, formas de custeio, etc., deve estar definida e regulamentada no seu estatuto sindical.

#### **ENQUADRAMENTO SINDICAL**

- Previsto nos artigos 570 a 577, da CLT.
- Define a formação da categoria, econômica ou profissional, baseada nas atividades e profissões, que deverão ser iguais, similares, conexas ou afins, segundo critérios definidos pela antiga Comissão de Enquadramento Sindical criada pelo Ministério do Trabalho, que tinha a competência de fixar o Quadro de Atividades e Profissões (utilizado pelo Judiciário).
- Para alguns doutrinadores e juristas, essas regras continuam em vigor, por não constituírem formas de intervenção estatal na organização sindical, mas apenas de regulamentação.

Art. 211, CLT – é lícita a reunião em sindicato daqueles que exercem mesma atividade e estão em situação de igualdade.

§1º - categoria econômica (ou patronal)

#### **ASSOCIAÇÕES SINDICAIS DE GRAU SUPERIOR**

- Definidas nos artigos 533 a 539, da CLT.
- A organização sindical brasileira sempre foi instituída de forma vertical, sendo que os sindicatos constituem as entidades sindicais de 1º grau, enquanto as federações são de 2º grau e as confederações de 3º grau.
- Assim como os sindicatos, as federações e as confederações, tanto de empregados quanto de empregadores, são organizadas em categorias, definidas por atividades ou profissões afins, segundo o enquadramento sindical previsto nos artigos 570 e segs. da CLT.
- As federações serão formadas a partir da associação de cinco ou mais sindicatos de mesma categoria (artigo 534 da CLT), enquanto as confederações serão organizadas com, no mínimo, três federações (artigo 535 da CLT).
- Os sindicatos, acima deles as federações, e mais acima as confederações, todos definidos por categoria, estão organizados de forma vertical.

- A legislação brasileira não permitia a organização horizontal das entidades, na forma como são constituídas e organizadas as centrais sindicais, as quais abrangem um contingente indefinido de categorias, independente, ainda, do grau das entidades envolvidas.
- Por esse motivo, centrais sindicais reconhecidamente representativas, como a CUT (Central Única dos Trabalhadores), a Força Sindical, a UGT (União Geral dos Trabalhadores), fruto da união recente da CGT (Confederação Geral dos Trabalhadores), da SDS (Social Democracia Sindical) e da CAT (Central Autônoma de Trabalhadores), não tinham personalidade sindical, não podiam representar seus filiados administrativa ou judicialmente, e constituíam-se em meras organizações políticas, não governamentais (ONGs), como qualquer outra associação civil sem fins lucrativos definida na legislação comum.
- Essa situação mudou com a Lei nº 11.648/2008, que reconhece a central sindical como organização geral de trabalhadores, acima do sistema confederativo (artigo 1º da referida Lei).

#### **BASE TERRITORIAL**

- Compreende o limite de espaço em que pode atuar determinada entidade sindical.
- Os sindicatos são organizados, considerando como base territorial mínima a área de um município (artigo 8º, inciso II, da CF), não havendo limitação máxima dessa mesma área, o que significa que poderão haver sindicatos abrangendo o território nacional, ou estaduais, ou regionais.
- As federações deverão respeitar o limite territorial dos estados, porém, poderão ser constituídas de forma interestadual, ou mesmo nacional (artigo 534, parágrafo 2º, da CLT).
- Já as confederações serão sempre nacionais, terão sua sede na capital federal e serão apenas aquelas mencionadas nos parágrafos 1º e 2º, do artigo 535 consolidado (outras confederações poderão ser criadas por lei ou por decisão judicial).

No ano de 1991 o sindicato dos metalúrgicos do ABC tinha 2 bases territoriais (SBC e Diadema). Começou a acontecer o fenômeno de os sindicatos surgirem com desmembramento de bases territoriais.

Se hoje, alguém for criar o sindicato dos metalúrgicos de Diadema, não conseguirá, pois ele já existe, mas apenas no papel (“sindicato de gaveta”, artificial).

Isso é feito para resguardar a base do município, evitar que qualquer pessoa crie sindicatos para se beneficiar dos tributos dele. O sindicato dos metalúrgicos cria estes sindicatos de gaveta. Estes são sindicatos não oficializados, não contabilizados pelo Ministério do Trabalho.

A Justiça do Trabalho permite o desmembramento, mas resguardando a base do município.

#### **UNICIDADE SINDICAL**

- Princípio constitucional (artigo 8º, inciso II) que as entidades sindicais de qualquer grau, econômicas e profissionais, deverão observar, é considerado um dos principais entraves para a plena liberdade sindical preconizada no caput do mesmo dispositivo maior.
- Não permite a constituição de mais de uma entidade sindical numa mesma base territorial. O princípio contrário ao da unicidade sindical denomina-se pluralidade sindical,

onde se permite a criação de mais de uma entidade da mesma categoria no limite territorial definido.

- Segundo os estudiosos do assunto, a pluralidade é mais aconselhável, por permitir a competitividade, a disputa pela base territorial, e com isso a constante melhora na conquista de benefícios para os associados.
- Não se deve confundir unicidade sindical com unidade sindical. Enquanto esta é buscada espontaneamente, segundo interesses afins, aquela é imposta por lei.

### **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA (IMPOSTO SINDICAL)**

- Outro obstáculo a um ambiente de plena liberdade sindical, está prevista na CLT, nos artigos 578 a 610, mas elevada ao nível constitucional, pelo artigo 8º, inciso IV, parte final.
- Trata-se, aqui, do chamado imposto sindical que, no caso das categorias profissionais, corresponde a um dia de trabalho, e é descontado de todos os empregados, anualmente, no mês de março, independente de haver ou não associação à entidade sindical.
- No caso das categorias econômicas, o valor da contribuição estará vinculado ao capital social de cada empresa (artigos 580 e 582, da CLT).
- Do total arrecadado em relação à contribuição sindical das empresas, 60% do valor são repassados ao sindicato respectivo, 15% são destinados à federação da mesma categoria, 5% à confederação e os restantes 20% vão para o Ministério do Trabalho, que os administra através de uma “Conta Especial Emprego e Salário” (artigo 589, inciso I, da CLT).
- Com o reconhecimento das centrais sindicais pela Lei nº 11.648/2008, do montante da contribuição sindical dos trabalhadores 10% foram destinados a elas, ficando, neste caso, o Ministério do Trabalho com 10%, e não 20% como no caso da contribuição sindical das empresas (artigo 589, inciso II, da CLT).
- Como o dispositivo constitucional acima citado fala em sistema confederativo, muitos acordos ou convenções coletivas trazem a instituição de contribuição confederativa, para custear o sistema.
- A contribuição assistencial, ou contribuição negocial, contribuição de negociação, ou ainda taxa negocial, com previsão de desconto em acordos ou convenções coletivas, quando das negociações coletivas, é destinada ao custeio de despesas com todo o processo de negociação coletiva (campanha salarial na data-base, PLR, etc.).
- Todavia, o TST e o STF, somente permitem que tais cláusulas sejam inseridas naqueles instrumentos normativos, ou mesmo fixadas em sentenças normativas, desde que não sejam cobradas dos empregados não associados às entidades envolvidas, sob pena de ferir o princípio de liberdade sindical (Precedente Normativo nº 119 do TST e Súmula nº 666 do STF).
- Outra forma permitida de custeio das entidades sindicais é a contribuição associativa, devida pelos sócios, ou associados, das entidades sindicais, paga espontaneamente, ou descontada pela empresa da folha de pagamento e repassada ao sindicato, geralmente de periodicidade mensal, devendo, no entanto, estar prevista no estatuto sindical (artigo 548, alínea “b”, da CLT).

### **LIBERDADE DE FILIAÇÃO**



- É princípio constitucional (artigo 8º, inciso V) que ninguém está obrigado a se filiar ou se manter filiado a sindicato, o que é coerente com a liberdade sindical preconizada no caput do mesmo dispositivo.
- O trabalhador aposentado que for filiado a sindicato terá direito a voto e poderá se candidatar para quaisquer representações decididas pela categoria (artigo 8º, inciso VII, da CF).
- Estando filiado, ou associado, a uma entidade sindical, compromete-se o empregado a respeitar e seguir as orientações e obrigações do estatuto sindical.

### **REPRESENTAÇÃO SINDICAL**

- Além da prerrogativa nas negociações coletivas (artigo 8º, inciso VI, da CF), os sindicatos poderão representar os interesses individuais e coletivos das respectivas categorias, e defender seus direitos, tanto administrativa, quanto judicialmente (artigo 8º, inciso III, da CF e artigo 513, alínea “a”, da CLT).
- Envolve, inclusive, as reclamações trabalhistas em que há a substituição processual, onde os sindicatos (denominados processualmente de substitutos) poderão substituir os trabalhadores (substituídos), como ocorre, por exemplo, nas ações pleiteando o pagamento de adicional de insalubridade e periculosidade (artigo 195, parágrafo 2º, da CLT), recolhimento de FGTS (artigo 25 da Lei nº 8.036/90) e nas ações de cumprimento (artigo 872, parágrafo único da CLT).
- A Súmula (antigo Enunciado) nº 310, do TST, que tratava da substituição processual, ressaltava que o dispositivo constitucional acima visto não garantia aos sindicatos a substituição processual, ou ainda que o seu alcance não atingia os não associados, podendo aqueles apenas representar em juízo os seus sócios (foi revogada em 2003).

### **ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL**

- Prevista no artigo 8º, inciso VIII, da CF e no parágrafo 3º, do artigo 543, da CLT.
- O texto que atualmente regula a estabilidade do dirigente sindical é o constitucional, aplicando-se o parágrafo 3º, do artigo 543 consolidado apenas ao dirigente de associação profissional, não alcançado pela Carta Magna.
- A dispensa justificada do dirigente sindical tem que ser precedida de inquérito judicial para apuração de falta grave (CLT, artigos 853 e segs.).
- Segundo entendimento jurisprudencial (Súmula nº 369, II, do TST), o caput do artigo 522 da CLT foi recepcionado pela CF de 1988, o que significaria que a estabilidade prevista no artigo 8º, inciso VIII, da CF, apenas se aplica aos dirigentes sindicais ali previstos.
- Deve-se entender, contudo, que o número de dirigentes sindicais é matéria estatutária, “interna corporis” dos sindicatos, podendo os demais diretores sindicais ter garantia e proteção no emprego via acordos ou convenções coletivas de trabalho.

### **CENTRAIS SINDICAIS**

### **DEFINIÇÃO**

- Conhecidas como entidades de cúpula, as centrais sindicais são organizações intercategoriais, numa linha horizontal, abrangendo diversas categorias, não havendo participação direta de trabalhadores, mas sim de sindicatos que os representam, e de entidades sindicais de 2º e 3º graus que integram os sindicatos, ou seja, representando sindicatos, federações e confederações de diversas categorias, numa base territorial ampla, geralmente em todo o território nacional.

### EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS

As centrais sindicais compõem o sistema sindical de diversos países, muitas delas tendo surgido ainda no Século XIX:

- Inglaterra: *Trade Unions Congress* (TUC), vinculado ao Partido Trabalhista.
- Alemanha: *Deutscher Gewerkschaftsbund* (DGB), ou Federação Alemã dos Sindicatos, próxima ao Partido Social-Democrata.
- França: *Confédération Française des Travailleurs Chrétiens* (CFDT); *Confédération Générale du Travail* (CGT); *Force Ouvrière* (FO); todas independentes.
- Itália: *Confederazione Generali Italiana dei Lavoratori* (CGIL); *Confederazione Italiana di Sindacati dei Lavoratori* (CISL); *Unione Italiana dei Lavoratori* (UIL); também independentes.
- Espanha: Comissões Obreiras (CCOO), ligada ao Partido Comunista; União Geral de Trabalhadores (UGT); Solidariedade dos Operários Catalões (SOC); Solidariedade dos Trabalhadores Bascos (ELAS-STV); Intersindical Galega (INTG); Confederação Geral de Trabalhadores (CGT).
- Portugal: Confederação Geral do Trabalho Portuguesa-Intersindical Nacional (CGTP-IN); União Geral dos Trabalhadores (UGT).
- Estados Unidos: *American Federation of Labor* (AFL) e *Congress of Industrial Organizations* (CIO), que se fundiram na AFL-CIO.
- México: Confederação dos Trabalhadores no México (CTM); Confederação Regional dos Obreiros Mexicanos (CROM); Confederação Revolucionária de Obreiros e Camponeses (CROC).
- Argentina: Confederação Geral de Trabalhadores (CGT).
- Uruguai: *Plenário Internacional de Trabajadores y Conferencia Nacional de Trabajadores* (PIT-CNT).

### FUNÇÕES

Como organizações gerais de trabalhadores, as centrais sindicais têm como função primordial a participação em entendimentos de políticas nacionais para o trabalho, fixando diretrizes maiores

de ação, tendo por finalidade e desenvolvimento econômico, o combate ao desemprego e as reformas fundamentais no sistema legal trabalhista (Pactos Sociais).

### NO BRASIL

- Como a estrutura sindical brasileira adotou o sistema confederativo, verticalizado (artigo 8º, inciso IV, da CF), havia incompatibilidade com as centrais sindicais, que não integravam o modelo e não possuíam personalidade sindical.

- As centrais sindicais brasileiras sempre foram dotadas de representatividade e força políticas, participando dos órgãos colegiados previstos no artigo 10 da CF e sempre foram chamadas para as grandes discussões de interesse nacional.

- O embrião das atuais centrais sindicais brasileiras foi a Conferência da Classe Trabalhadora (CONCLAT), que ocorreu em agosto de 1981 na Praia Grande (SP), com a participação de 480 sindicatos urbanos, 384 sindicatos rurais, 32 associações de funcionários públicos, 33 federações e 4 confederações.

- A CONCLAT resultou do movimento surgido no ABC paulista, no final da década de 1970, conhecido como “Novo Sindicalismo”, que levou Lula a ser conhecido como o maior líder sindical do país.

#### - As principais centrais sindicais brasileiras são:

##### **1- CUT (Central Única dos Trabalhadores):**

\* Fundada em agosto de 1983, em São Bernardo do Campo, é maior central sindical do Brasil até hoje.

\* Ligada ideologicamente ao Partido dos Trabalhadores (PT), que fora fundado em 1980, também agregou a Causa Operária (CO) até 1991, que originou o PCO, a Convergência Socialista (CS) até 1995, que deu origem ao PSTU e, até recentemente, a Corrente Sindical Classista (CSC), ligada ao PCdo B.

\* Tem cerca de 3.400 sindicatos filiados, representando 22,5 milhões de trabalhadores.

\* Sempre defendeu um novo modelo sindical para o Brasil, baseado na liberdade sindical, com o fim da unicidade e do imposto sindical.

\* Tem o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e o Sindicato dos Bancários de São Paulo como os dois mais importantes em seu quadro associativo.

##### **2- Força Sindical:**

\* Fundada em março de 1991, hoje vinculada ideologicamente ao PDT, mas que deu apoio e sustentação às reformas liberais do governo FHC, que resultaram na flexibilização dos direitos trabalhistas.

\* Tem cerca de 1.800 sindicatos filiados, representando 16 milhões de trabalhadores.

\* Não é contrária a um novo modelo sindical para o Brasil, mas reluta em apoiar o fim da unicidade sindical.

\* Seu principal sindicato é o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo.

**3- UGT (União Geral dos Trabalhadores):**

- \* Fundada em julho de 2007, resultado da fusão da CGT (Confederação Geral dos Trabalhadores), que nasceu em 1986, da SDS (Social Democracia Sindical), de 1997, e da CAT (Central Autônoma de Trabalhadores), de 1995.
- \* Ante a fusão, tem cerca de 2.000 sindicatos filiados, representando 12 milhões de trabalhadores.
- \* Assim como a Força Sindical, as centrais sindicais que hoje formam a UGT não eram contrárias a um novo modelo sindical para o Brasil, mas eram contrárias ao fim da unicidade sindical.
- \* Os principais sindicatos são o Sindicato dos Eletricitários de São Paulo e o Sindicato dos Comerciantes de São Paulo.

**4- CGTB (Central Geral dos Trabalhadores do Brasil):**

- \* Fundada em 1986, tem cerca de 300 sindicatos filiados, representando 3 milhões de trabalhadores, tendo marcado posição contra qualquer reforma sindical no Brasil.

**5- Nova Central:**

- \* Fundada em 2005, formada por antigas confederações e federações, tendo nascido com a finalidade de organizar a oposição à reforma sindical do governo Lula.
- \* Tem cerca de 700 sindicatos filiados, que representam 4 milhões de trabalhadores.

**6- CTB (Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil):**

- \* Fundada em 2008, formada pelos sindicatos ideologicamente vinculados à Corrente Sindical Classista (CSC), ligada ao PCdoB, que se desfilaram da CUT para fundar uma central autônoma.
- \* Tem cerca de 300 sindicatos filiados, que representam 3 milhões de trabalhadores, tendo à frente o Sindicato dos Metroviários de São Paulo.

**7- CONLUTAS:**

- \* Fundada em 2004, como braço sindical do PSTU, tem cerca de 200 sindicatos filiados, representando 2 milhões de trabalhadores.
- \* O Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos é a mais importante entidade filiada.
- \* Não conseguiu preencher os requisitos de representatividade para ser reconhecida como central sindical.

**REFORMA SINDICAL**

- A reforma sindical construída no Fórum Nacional do Trabalho (FNT), que originou na PEC nº 369/2005 e no Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais, reconhece e integra as centrais sindicais na estrutura sindical brasileira.
- Em setembro de 2007, um Projeto de Lei para reconhecimento das centrais sindicais foi encaminhado ao Congresso Nacional, tendo sido votado e alterado na Câmara dos Deputados, restabelecido o texto original no Senado Federal, confirmado em março de 2008 pela Câmara dos Deputados. Este Projeto de Lei foi sancionado no dia 31 de março de 2008 (Lei nº 11.648/2008).

**RECONHECIMENTO LEGAL (LEI Nº 11.648/2008)**

- A central sindical foi reconhecida como entidade de representação geral dos trabalhadores (artigo 1º, caput), o que a integra ao modelo sindical brasileiro, porém, num patamar acima do sistema confederativo.
- Suas funções de representação geral estão previstas nos incisos I e II e a sua definição no parágrafo único do mesmo artigo 1º da referida Lei.
- São requisitos de representatividade para o reconhecimento de uma central sindical (artigo 2º): filiação de um mínimo de 100 sindicatos, distribuídos nas 5 regiões do país (inciso I); filiação de um mínimo de 20 sindicatos em cada uma de 3 regiões das 5 (inciso II); filiação de sindicatos em um mínimo de 5 setores da atividade econômica (inciso III); filiação de sindicatos que representem um mínimo de 7% do total de trabalhadores sindicalizados (inciso IV), sendo que nos dois primeiros anos este percentual será de 5% (parágrafo único).
- Os requisitos de representatividade serão aferidos pelo Ministério do Trabalho (artigo 4º), o que gera dúvidas quanto ao respeito às regras do inciso I do artigo 8º constitucional.
- A atuação das centrais sindicais nos fóruns tripartites levará em conta critérios de proporcionalidade de representação (artigo 3º).
- A contribuição sindical obrigatória (imposto sindical) da categoria profissional passa a ter uma nova divisão com a integração da central ao modelo sindical brasileiro, sendo que 60% do valor são repassados ao Sindicato respectivo, 15% são destinados à Federação da mesma categoria, 5% à Confederação, 10% à Central Sindical indicada 10% vão para o Ministério do Trabalho, para a mesma “Conta Especial Emprego e Salário” (artigo 589, inciso II, da CLT, com nova redação dada pelo artigo 5º da Lei nº 11.648/2008).
- Ante a incompatibilidade com o sistema confederativo, as centrais sindicais se vinculam diretamente aos sindicatos, que as indicam ao Ministério do Trabalho para fins de repasse do imposto sindical (artigo 589, parágrafo 1º, da CLT, com nova redação dada pelo artigo 5º da Lei nº 11.648/2008).
- O artigo 7º da Lei sinaliza que a contribuição sindical obrigatória deverá ser extinta para dar lugar à contribuição negocial, com aprovação em assembléia geral e vinculada à negociação coletiva de trabalho.

#### **FONTES DE CUSTEIO SINDICAL**

#### **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA**

- Também conhecida como Imposto Sindical.
- Trata-se de um dos obstáculos a um ambiente de plena liberdade sindical.
- Prevista na CLT, nos artigos 578 a 610, mas elevada ao nível constitucional, pelo artigo 8º, inciso IV, parte final.
- É devida por todos os integrantes de determinada categoria, sejam associados ou não à entidade sindical correspondente - artigo 579 da CLT.

- Artigo 580 - um dia de salário no caso do empregado (inciso I); de acordo com o capital social da empresa no caso do empregador (inciso III e tabela); os trabalhadores autônomos e os profissionais liberais, organizados como pessoa jurídica, tendo capital social registrado, pagam na conformidade da tabela do inciso III (parágrafo 4º).
- Obrigatoriedade do desconto na folha de pagamento dos empregados no mês de março de cada ano (artigo 582 da CLT).
- Obrigatoriedade do recolhimento do imposto sindical dos empregados e trabalhadores avulsos no mês de abril de cada ano; no caso dos trabalhadores autônomos e dos profissionais liberais o recolhimento será em fevereiro de cada ano (artigo 583 da CLT).
- Obrigatoriedade do recolhimento do imposto sindical dos empregadores no mês de janeiro de cada ano (artigo 587 da CLT).
- O empregado de determinada empresa, que exerce profissão liberal regulamentada em estatuto próprio, tem a faculdade de recolher para a entidade sindical representativa da sua profissão (artigo 585).
- A contribuição sindical será isentada de quem já recolhe taxa obrigatória para a sua organização representativa, seja ela sindical ou não (exemplo da OAB - artigo 47 da Lei nº 8.906/94).
- Do total arrecadado em relação à contribuição sindical das empresas, 60% do valor são repassados ao Sindicato respectivo, 15% são destinados à Federação da mesma categoria, 5% à Confederação e os restantes 20% vão para o Ministério do Trabalho, que os administra através de uma “Conta Especial Emprego e Salário” (artigo 589, inciso I, da CLT).
- Com o reconhecimento das centrais sindicais pela Lei nº 11.648/2008, do montante da contribuição sindical dos trabalhadores 10% foram destinados a elas, ficando, neste caso, o Ministério do Trabalho com 10%, e não 20% como no caso da contribuição sindical das empresas (artigo 589, inciso II, da CLT).
- Neste último caso, por ser um tributo, não há incompatibilidade com a regra do inciso I do artigo 8º da CF.
- O controle de arrecadação do Imposto Sindical é feito pela Caixa Econômica Federal (artigo 588 da CLT).
- Os artigos 590 e 591 da CLT tratam da destinação da parcela do Imposto Sindical, no caso de uma entidade sindical inexistente, seja ela um Sindicato, uma Federação, uma Confederação, uma Central Sindical, ou mesmo todas elas concomitantemente.
- Inexistindo Sindicato, mas havendo Federação e Confederação da mesma categoria, a parcela de 60% é repassada à Federação (artigo 591, caput).
- Neste caso, as parcelas de 5% e de 15%, destinadas originalmente à Confederação e à Federação, serão repassadas integralmente à Confederação daquela categoria (artigo 591, parágrafo único).
- Inexistindo Confederação, mas havendo Sindicato e Federação da mesma categoria, a parcela de 5% é repassada à Federação (artigo 590, caput).
- Inexistindo Sindicato, Federação, Confederação ou Central Sindical (esta última no caso da categoria profissional), o valor total arrecadado deverá ser recolhido para a “Conta Especial Emprego e Salário” do Ministério do Trabalho (artigo 590, parágrafo 3º, da CLT).
- Se não houver indicação da Central Sindical pelo respectivo sindicato da categoria profissional, conforme exigido no parágrafo 1º do artigo 589 da CLT, o valor que lhe caberia deverá ser repassado para a “Conta Especial Emprego e Salário” do Ministério do Trabalho (artigo 590, parágrafo 4º, da CLT).

- Ou seja, como tributo que é, o Imposto Sindical é devido integralmente em qualquer circunstância, e não há como sonegá-lo.
- Os artigos 598 a 600 da CLT tratam das penalidades para os casos de não recolhimento ou de recolhimento com atraso.
- O Ministério do Trabalho não mais pode aplicar as multas (CF, artigo 8º, inciso I), mas os valores ali especificados são utilizados como referência para o Judiciário.
- O Imposto Sindical é devido ainda que não tenha havido contratação formal do empregado no mês destinado ao desconto (março) - artigo 602 da CLT.
- A prova do desconto será o recibo de pagamento com o valor descontado, exigência presente no artigo 601 consolidado para que não haja um novo desconto.
- Como tem natureza jurídica de tributo, a contribuição sindical obrigatória é vinculada aos benefícios especificados no artigo 592 da CLT, que os Sindicatos estão obrigados a conceder a todos os integrantes da categoria (associados ou não).
- As federações, confederações e centrais sindicais têm liberdade maior na aplicação do que foi arrecadado, de acordo com a previsão estatutária (artigo 593 da CLT).
- Para poder cobrar o Imposto Sindical, as entidades sindicais, obrigatoriamente, devem publicar edital, com a finalidade de dar conhecimento às empresas daquela categoria (artigo 605 da CLT).
- O artigo 606 consolidado prevê a possibilidade de ação executiva para a cobrança judicial da contribuição sindical obrigatória, tendo como competência jurisdicional, hoje, a Justiça do Trabalho, em face da Emenda Constitucional nº 45/2004 (inaplicável, pois, a Súmula nº 222 do STJ).

### **CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

- Prevista constitucionalmente no inciso IV do artigo 8º.
- Tem a finalidade de custear o Sistema Confederativo.
- O valor e a forma de arrecadação devem constar nos acordos coletivos ou convenções coletivas de trabalho.
- Todavia, tanto o TST quanto o STF, somente permitem que tais cláusulas sejam inseridas naqueles instrumentos coletivos, ou mesmo fixadas em sentenças normativas, desde que não sejam cobradas dos empregados não associados às entidades envolvidas, sob pena de ferir o princípio de liberdade sindical (Súmula nº 666 do STF).
- Essa limitação tem levado ao desestímulo de cobrança da Contribuição Confederativa.

### **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

- Conhecida, ainda, como Contribuição Negocial, ou Contribuição de Negociação, ou Taxa Negocial, ou Taxa Assistencial.
- Tem a finalidade de custear o processo de negociação coletiva.
- Também aqui, o valor e a forma de arrecadação devem constar nos acordos coletivos ou convenções coletivas de trabalho.
- O TST somente permite que tais cláusulas sejam inseridas naqueles instrumentos coletivos, ou mesmo fixadas em sentenças normativas, desde que não sejam cobradas dos empregados não associados às entidades envolvidas, sob pena de ferir o princípio de liberdade sindical (Precedente Normativo nº 119 da SDC daquele Tribunal).

- O STF, porém, admite a possibilidade de cobrança de todos (sócios e não sócios), no início condicionado ao direito de oposição, mas hoje sem essa exigência.
- Para evitar abusos na estipulação do percentual da Contribuição Assistencial, o TRT da 2ª Região (SP) limitou seu valor a 5% (Precedente Normativo nº 21), podendo ser cobrada de todos os integrantes da categoria.

*“Desconto assistencial de 5% dos empregados, associados ou não, de uma só vez e quando do primeiro pagamento dos salários já reajustados, em favor da entidade de trabalhadores, importância essa a ser recolhida em conta vinculada sem limite à Caixa Econômica Federal”.*

### **CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA**

- Outra forma permitida de custeio das entidades sindicais é a contribuição associativa, devida pelos sócios, ou associados, das entidades sindicais, paga espontaneamente, ou descontada pela empresa na folha de pagamento e repassada ao sindicato, geralmente de periodicidade mensal, devendo, no entanto, estar prevista no estatuto sindical (artigo 548, alínea “b”, da CLT).

### **ATIVIDADE ECONÔMICA**

- A vedação de exercício de atividade econômica, prevista no artigo 564 ocorre em caso de lucratividade e concorrência desleal com o mercado (os sindicatos são isentos de alguns impostos), mas atividades com destinação de receita para a própria categoria devem ser permitidas (exemplo de gráficas, carros de som, etc.).

### **PROPOSTA DA REFORMA SINDICAL**

- Na discussão da Reforma Sindical no Fórum Nacional do Trabalho (FNT), foi proposta a extinção da contribuição sindical obrigatória, ainda que de forma gradativa.
- A contribuição confederativa também seria extinta, já que o sistema tende a acabar.
- A atual contribuição assistencial, como hoje admitida, também teria o seu fim.
- Seria mantida a contribuição associativa e instituída uma contribuição de negociação, para o custeio das despesas com os procedimentos de negociação coletiva.
- Essa contribuição de negociação seria democraticamente aprovada em assembléia de todos os trabalhadores, com limites pré-definidos e vinculada a benefícios conquistados com a negociação coletiva.
- No PEC nº 369/2005, o inciso IV do artigo 8º da CF ficaria assim redigido: *“a lei estabelecerá o limite da contribuição em favor das entidades sindicais que será custeada por todos os abrangidos pela negociação coletiva, cabendo à assembléia geral fixar seu percentual, cujo desconto, em se tratando de entidade sindical de trabalhadores, será efetivado em folha de pagamento”.*
- A lei referida seria o Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais, que trata da matéria no Título II (Da Organização Sindical), Capítulo VI (Do Custeio das Entidades Sindicais), artigos 42 a 58.
- O fim do Imposto Sindical está previsto no mesmo Anteprojeto de Lei, nas Disposições Finais e Transitórias (Título VIII), nos artigos 220 (contribuição sindical dos trabalhadores) e 221 (contribuição sindical dos empregadores).



## NEGOCIAÇÃO COLETIVA, CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO E PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

### DEFINIÇÃO E SUJEITOS

- É o processo de discussão que envolve, de um lado, uma empresa, ou um grupo de empresas, ou ainda um sindicato econômico, ou mais de um sindicato econômico e de outro lado, um sindicato profissional, ou mais de um sindicato profissional, visando a composição amigável sobre a regulamentação das condições coletivas de trabalho. Baseia-se na autonomia da vontade coletiva.
- Trata-se de uma forma de solução de conflitos coletivos autocompositiva.
- Segundo a Constituição Federal, em seu artigo 8º, inciso VI, é prerrogativa dos sindicatos a negociação coletiva de trabalho, excetuando o caso da empresa, ou grupo de empresas, que poderão participar do processo negocial com o sindicato profissional sem a presença do sindicato econômico. Essa prerrogativa, porém, não deve ser interpretada como monopólio, mas sim como dever.
- Importante ressaltar que os sujeitos da negociação não precisam estar, necessariamente, no mesmo grau de hierarquia. Por exemplo, à mesa negociadora poderá se sentar, de um lado, um sindicato econômico, e de outro, uma federação profissional, da mesma categoria. Até porque, como visto, a legislação exige a base mínima de um município (artigo 8º, inciso II, da CF) para a constituição da entidade sindical, mas nada impede que ela seja regional, estadual, ou nacional.

### PRINCÍPIOS

- **Direito à negociação coletiva** - é princípio constitucional previsto, ainda que indiretamente, no artigo 8º inciso VI, da CF/88, que deve ser interpretado como direito individual do trabalhador exercido coletivamente. A sua recusa é condenada no caput o artigo 616 da CLT. Representa uma das garantias da igualdade, como direito fundamental da pessoa humana e do valor social do trabalho (princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho - artigo 1º, incisos III e IV da CF).
- **Autonomia privada coletiva** - onde as partes (sujeitos do processo negocial) são livres para negociar, dentro dos limites que a legislação permite.
- **Boa-fé ou lealdade** - um dos principais sustentáculos do processo de negociação coletiva, que deve pautar a conduta dos agentes negociadores no decorrer de todo o processo negocial, inclusive na execução do que foi avençado. Tem que haver lealdade recíproca, por exemplo, no compromisso de negociar, de analisar todos os aspectos das propostas colocadas, de apresentar contrapropostas, de sugerir modificações, supressões, correções, acréscimos, etc. A finalidade é sempre alcançar a convergência possível.
- **Seriedade na elaboração da proposta reivindicatória e obrigatoriedade da contraproposta ou resposta** - é outro princípio que vai nortear o direito à negociação coletiva, em conjunto com o

princípio da razoabilidade e da proporcionalidade dessas reivindicações propostas e das respectivas contrapropostas, todas devidamente fundamentadas e motivadas, ainda que haja recusa na negociação em alguns pontos, as quais deverão ser apresentadas em prazo igualmente razoável para que o processo de negociação tenha sucesso.

- **Direito de informação** - tanto o empregado, quanto o empregador, devem municiar o outro lado na negociação com informações pertinentes ao que será objeto da mesma.

- **Sigilo da informação** - as informações recebidas deverão ser guardadas em sigilo e utilizadas tão somente para a negociação pertinente.

- **Razoabilidade** - é consequência do direito à informação, pois a própria razoabilidade nas reivindicações depende das informações necessárias para a sua formulação. A pauta reivindicatória deverá observar os pleitos necessários e possíveis, conforme as informações obtidas.

- **Compromisso de paz** - durante o período negocial, as partes devem abdicar de atitudes como greve (pelos trabalhadores) ou dispensas arbitrárias (pelas empresas).

- **Cumprimento das obrigações** - o que implica na força obrigatória dos contratos, os quais são leis entre as partes que contrataram.

- **Aplicação da norma mais favorável ao trabalhador** - por ser a parte hipossuficiente, mais fraca na relação contratual de trabalho, o que o leva a ser protegido pelo Direito do Trabalho que, assim, tenta compensar a superioridade econômica que o empregador possui. Mesmo sendo uma norma hierarquicamente inferior, se for mais favorável ao trabalhador, prevalecerá. Este princípio é encontrado de forma expressa no artigo 619 da CLT.

- **Adequação setorial negociada** - a negociação coletiva se presta a adequar as condições de trabalho, independente do grau de organização sindical.

## FUNÇÕES

- **Busca do equilíbrio e da paz** - ao empregador compete utilizar a negociação coletiva como instrumento de adequação dos seus processos produtivos, de melhor forma de inserção no mercado competitivo, etc. E aos trabalhadores a negociação servirá como meio de defesa dos direitos e garantias sociais, de conquista de benefícios, enfim, de melhoria da sua condição de trabalho e de vida.

- **Composição de conflitos** - a finalidade maior da negociação é a busca do acordo, da solução para a demanda coletiva instalada. A negociação coletiva existe para esse objetivo.

- **Normatização das relações de trabalho** - com aplicação direta nos contratos individuais de trabalho. A partir do momento em que as partes se auto-compõem, elas criam normas, que serão aplicadas nos pactos laborais em vigor, ou que vierem a ser firmados a partir dali.

- **Criatividade jurídica** - a negociação coletiva leva a criação de uma norma jurídica (acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho), que passa a ser fonte formal de direito.
- **Criar obrigações e direitos recíprocos** - significa dizer que os sujeitos da negociação firmam compromissos entre eles, que os obriguem diretamente, sem que isso interfira nos beneficiários dos acordos.
- **Preservação do equilíbrio dos custos sociais** - a negociação proporciona ao empregador a previsão do custeio com os benefícios trabalhistas conferidos, evitando que a situação financeira da empresa saia do seu controle.
- **Melhoramento das condições dos trabalhadores** - pressupõe que os instrumentos normativos podem e devem trazer disposições melhores e mais favoráveis aos trabalhadores do que a própria legislação vigente.
- **Instrumento de gestão da empresa** - a negociação coletiva é uma forma importante de organização do trabalho, colaborando nas mudanças necessárias e adequadas da própria empresa.
- **Realização do princípio da igualdade** - outra função da negociação coletiva, que significa a igualdade do trabalhador perante o empregador no ato de contratar, já que ambos comparecem no processo de negociação coletiva em pé de igualdade. É uma forma de restabelecer a igualdade rompida no contrato individual.

#### DATA-BASE

- As partes podem negociar novas condições de trabalho uma vez no ano, cuja data marcante para estipular o início e o término das condições anteriores será o dia primeiro do mês acertado entre elas. Cada categoria tem uma data-base definida, geralmente acordada entre os sindicatos econômico e profissional.

#### PROCEDIMENTOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

- **Atos preparatórios** - como preparação para o processo negocial são consideradas as reuniões prévias feitas internamente, entre aqueles que vão estar à frente da negociação e seus representados, ou mesmo aquelas feitas entre os agentes negociadores que estão do mesmo lado, para definir as táticas e prioridades que serão levadas à mesa de negociação.
- **Outras formalidades** - também se inserem como atos preparatórios a publicação de edital para participação em assembléia deliberativa (se houver a exigência); a realização da assembléia geral, com quórum definido (estatutário, pois a previsão do artigo 612 da CLT não é mais aplicada desde que foi revogada a Instrução Normativa nº 4 do TST), para discutir e deliberar sobre a pauta de reivindicações; a confecção de ata e de lista de presença (para comprovação de alcance do quórum exigido); assim como a própria elaboração e envio dessa pauta reivindicatória.

- **Processo de negociação** - pressupõe a realização de todos os procedimentos principais de negociação, principalmente as reuniões que envolvem todos os sujeitos da negociação. Nesta etapa encontram-se as reuniões preparatórias ou prévias (realizadas no âmbito interno de cada parte, visando o ajuste das estratégias e finalidades a serem alcançadas), reuniões acessórias (aquelas realizadas para ajuste de calendário, horário e local das reuniões principais, assim como para definir a ordem de discussão dos temas e assuntos pautados) e reuniões principais (aquelas que decidem os termos dos ajustes de cada ponto de pauta, que definem a forma e a redação das cláusulas acertadas, tanto econômicas, quanto sociais). Essas reuniões devem estar registradas em atas para comprovação do processo negocial.

#### RESULTADO POSITIVO DA NEGOCIAÇÃO

- **Acordo Coletivo de Trabalho** - é o instrumento normativo que resulta da negociação coletiva havida entre uma empresa, ou um grupo de empresas, de um lado, e um (ou mais) sindicato profissional, do outro lado, estipulando condições de trabalho a serem aplicadas aos contratos individuais de trabalho dos empregados ali representados.

- **Convenção Coletiva de Trabalho** - é o instrumento normativo que resulta da negociação coletiva havida entre um (ou mais) sindicato econômico, de um lado, e um (ou mais) sindicato profissional, do outro lado, estipulando condições de trabalho a serem aplicadas aos contratos individuais de trabalho dos empregados ali representados.

- Esses instrumentos normativos (ou coletivos) têm reconhecimento constitucional (artigo 7º, inciso XXVI), devem observar as regras dos artigos 611 a 625 da CLT e são genericamente conhecidos como contratos coletivos de trabalho.

- A doutrina diferencia negociação coletiva de trabalho de contratação coletiva de trabalho, considerando esta última como o processo negocial que chegou a um resultado positivo, com a realização de um contrato coletivo de trabalho (acordo coletivo ou convenção coletiva).

#### CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

- Termo genérico que abrange todo e qualquer instrumento normativo derivado da autonomia privada coletiva que as partes possuem no processo de negociação coletiva.

- A convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho são espécies do gênero contrato coletivo de trabalho.

#### NORMATIZAÇÃO (CLT)

- **Artigo 611, caput** - definição de convenção coletiva de trabalho, como sendo o acordo normativo realizado entre um ou mais sindicatos da categoria profissional, de um lado, e um ou mais sindicatos da categoria econômica, de outro lado, para a estipulação de condições de trabalho aplicáveis aos contratos individuais de trabalho.

- **Artigo 611, parágrafo 1º** - definição de acordo coletivo de trabalho, como sendo o acordo normativo realizado entre um ou mais sindicatos da categoria profissional, de um lado, e uma ou mais empresas, de outro lado, para a estipulação de condições de trabalho aplicáveis aos contratos individuais de trabalho.

- **Artigo 611, parágrafo 2º** - possibilidade de realização de convenção coletiva de trabalho pelas federações e confederações das respectivas categorias profissionais e econômicas, para a estipulação de condições de trabalho aplicáveis aos contratos individuais de trabalho, para as categorias inorganizadas em sindicatos.

- **Artigo 612** - necessidade de aprovação em assembléia para a realização de acordos e convenções coletivas; o quórum deliberativo é matéria estatutária (*"interna corporis"*), o que leva o dispositivo a estar derogado.

- **Artigo 613** - conteúdo das convenções coletivas e dos acordos coletivos de trabalho, cujas formalidades devem estar presentes em todas as normas coletivas, sob pena de não serem aceitas no mundo jurídico; as normas coletivas podem conter cláusulas obrigacionais (que obrigam as partes convenientes ou acordantes) e cláusulas normativas (que normatizam as relações de trabalho); as cláusulas obrigacionais jamais integram os contratos individuais de trabalho, enquanto as cláusulas normativas podem integrar de forma definitiva, o que leva à sua ultratividade (depende de cada caso), apesar da Súmula nº 277 do TST.

Cláusula obrigacional não integra o contrato de trabalho; cláusula normativa pode integrar o contrato de trabalho (a natureza dela vai dizer se integra ou não). Quando integra, este é o fenômeno da ultratividade da norma, apesar da Súmula 277, TST.

- **Artigo 614** - procedimento de depósito dos instrumentos normativos nas Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs – Gerência regional do trabalho, e não delegacia).

- **Artigo 614, parágrafo 3º** - prazo máximo de vigência (dois anos) dos contratos coletivos de trabalho.

- **Artigo 615** - processo de prorrogação (quando as partes pretendem dar nova vigência aos contratos coletivos, sem alterá-los), revisão (quando as partes pretendem alterar os contratos coletivos), denúncia (quando uma das partes pretende invalidar os contratos coletivos), revogação total (quando as partes pretendem revogar totalmente os contratos coletivos) ou revogação parcial (quando as partes pretendem revogar parte dos contratos coletivos).

- **Artigo 616, caput** - traz o princípio do direito à negociação coletiva de trabalho.

- **Artigo 616, parágrafos 1º e 2º** - mediação compulsória pelo Ministério do Trabalho; portanto, revogados, por contrariar a regra constitucional do artigo 8º, inciso I.

- **Artigo 616, parágrafo 3º** - prazo estipulado para a instauração de dissídio coletivo econômico, que pode ser flexibilizado quando há comprovação de que a negociação coletiva vinha ocorrendo, ou se houver protesto judicial (artigos 867 e segs. do CPC) para garantia do prazo.

- **Artigo 616, parágrafo 4º** - obrigatoriedade de negociação coletiva antes da instauração do dissídio coletivo econômico.

- **Artigo 617, caput e parágrafo 1º** - alguns autores defendem que este dispositivo está revogado, ante a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (artigo 8º, inciso VI, da CF); a prerrogativa dos sindicatos para a negociação coletiva, porém, deve ser entendida como dever, e não como monopólio, o que levaria a estar em plena vigência este dispositivo, uma vez que o direito à negociação coletiva é individual, apenas exercido coletivamente (questão polêmica); em se admitindo a negociação coletiva diretamente com os trabalhadores, via comissão, há necessidade do suprimento da outorga sindical, pela Justiça do Trabalho, via dissídio coletivo jurídico, uma vez que a realização de acordos coletivos e de convenções coletivas é prerrogativa única dos sindicatos profissionais.

- **Artigos 619 e 620** - regras baseadas no princípio protetivo de aplicação da norma mais favorável ao trabalhador; a salvaguarda representa uma proteção contra os acordos coletivos “in pejus”; no conflito de normas coletivas, não se utiliza a teoria da norma mais nova (que revogaria a mais antiga), nem a teoria da norma mais específica (o acordo coletivo prevalece sobre a convenção coletiva por ser mais específico); aplica-se a norma mais favorável ao trabalhador, levando em conta a teoria do conglobamento (no global, aplica-se a norma coletiva mais benéfica), em detrimento da teoria da acumulação (aplicam-se as cláusulas mais benéficas de cada norma coletiva).

- **Artigo 625** - competência da Justiça do Trabalho para dirimir controvérsias resultantes da aplicação dos acordos coletivos e das convenções coletivas de trabalho. Com a Emenda Constitucional nº 45/2004, este dispositivo restou superado e prejudicado.

#### EFICÁCIA “ERGA OMNES”

- Adotada pela doutrina trabalhista brasileira, significa que os acordos coletivos, ou as convenções coletivas, ou ainda as sentenças normativas proferidas nos dissídios coletivos econômicos, se aplicam a todos os integrantes da categoria respectiva, independente de associação ou filiação sindical.

- A crítica que se faz a essa eficácia é a de que há um desestímulo à organização sindical forte e representativa, na medida em que todos se beneficiam das conquistas sindicais, enquanto somente alguns pagam por elas.

- A situação contrária é a eficácia limitada, em que os instrumentos coletivos são aplicados apenas aos associados daqueles que contrataram.

#### PACTOS SOCIAIS

- Também denominados de acordos nacionais, trata-se de um processo de concertação social, ou seja, um instrumento de apaziguação social surgido na Espanha.

- São acordos macroeconômicos tripartites, envolvendo governo (através dos seus ministérios), trabalhadores (através das centrais sindicais) e empregadores (através das suas confederações).
- O conteúdo dos pactos sociais é mais amplo e abrange questões nacionais da mais alta envergadura, de ordem política, econômica e trabalhista, de modo a caracterizar-se como um macroacordo, dirigido a toda a sociedade, direta ou indiretamente.

### RESULTADO NEGATIVO DA NEGOCIAÇÃO

- **Mediação** - é mais uma tentativa de conciliação, após o insucesso da negociação direta, porém, desta feita, com a participação de um terceiro não interessado, imparcial (forma autocompositiva de solução de conflitos coletivos). Destacam-se dois tipos de mediação: a compulsória e a facultativa. A mediação compulsória era prevista nos parágrafos 1º e 2º do artigo 616 da CLT, porém são dispositivos revogados pelo inciso I do artigo 8º constitucional. Portanto, apenas a mediação facultativa é possível no Brasil. A mediação é regulada pelo Decreto nº 1.572/95 e prevista na Lei nº 10.101/2000, em seu artigo 4º, que trata da participação nos lucros ou resultados (PLR).

- **Arbitragem** - prevista na Lei nº 9.307/96, a via arbitral é considerada, pela legislação brasileira, uma alternativa que depende da faculdade das partes. Ou seja, a arbitragem voluntária é uma forma heterocompositiva de solução de conflitos coletivos, em que as partes, de comum acordo, escolhem um terceiro (árbitro) para solucionar o conflito. A arbitragem é a solução prevista no parágrafo 1º do artigo 114 da CF, como alternativa ao uso do poder normativo da Justiça do Trabalho. A Lei de Greve (Lei nº 7.783/89) prevê a arbitragem em duas situações: a primeira delas, antes da deflagração do movimento grevista, como alternativa à impossibilidade de acordo via negocial (artigo 3º, caput); a segunda, como forma de regular os direitos e obrigações durante o período da greve (artigo 7º, caput). Nas negociações sobre participação nos lucros ou resultados (PLR), a Lei nº 10.101/2000 prevê a arbitragem de ofertas finais como forma de solucionar os conflitos quanto à forma daquela participação (artigo 4º).

- **Sentença normativa** - é o instrumento normativo que resulta de uma decisão proferida em dissídio coletivo de natureza econômica, estipulando condições de trabalho a serem aplicadas aos contratos individuais de trabalho dos empregados ali envolvidos.

### DISSÍDIO COLETIVO

- Dissídio coletivo econômico ocorre quando a sentença normativa terá natureza constitutiva, criando, modificando, ou extinguindo, normas que regulem as condições de trabalho que serão aplicadas aos contratos individuais de trabalho.

- Dissídio coletivo jurídico ocorre quando a sentença terá natureza declaratória, visando interpretar normas jurídicas já existentes, para a obtenção do seu cumprimento, ou da sua execução.

- Previsto na CLT (artigos 856 a 875), o dissídio coletivo é a ação apresentada perante a Justiça do Trabalho, que irá definir as condições de trabalho a serem aplicadas aos contratos individuais de trabalho da categoria ali representada.
- Poderá ser instaurado ou suscitado (são os termos utilizados) por iniciativa dos sindicatos econômicos ou profissionais (artigo 857, caput), na falta destes, respectivamente, pelas federações e confederações (artigo 857, parágrafo único), excluindo as centrais sindicais que estão fora do sistema confederativo (estão acima dele).
- As empresas, como estão autorizadas a negociar e firmar acordos coletivos (artigo 611, parágrafo 1º, da CLT), também podem instaurar o dissídio coletivo (artigo 616, parágrafo 2º, da CLT).
- A previsão do caput do artigo 856 da CLT, em relação ao presidente do Tribunal competente, não mais é aplicada, já que significa interferência do Estado (através do Judiciário) na organização sindical, o que é vedado pelo inciso I do artigo 8º constitucional. Porém, a regra vale para o Ministério Público do Trabalho, nos casos de suspensão do trabalho (greve) em atividades de interesse público (artigo 114, parágrafo 3º, da CF, analisado em conjunto com a Lei Complementar nº 75/93).
- A Lei de Greve (Lei nº 7.783/89) admite a legitimidade processual de comissão de trabalhadores nos dissídios coletivos, em seu artigo 4º, parágrafo 2º c/c artigo 5º.
- A competência originária para instruir e julgar os dissídios coletivos será dos tribunais regionais (TRTs), salvo no caso em que a categoria estiver organizada em âmbito nacional, ou em diversas localidades abrangidas por mais de um TRT, quando a competência será do TST (exceção do caso dos TRTs de São Paulo e Campinas, quando a competência é do primeiro) - previsão de competência na Lei nº 7.701/88, artigo 2º, inciso I, alíneas “a” e “b” (Lei de Organização Judiciária da Justiça do Trabalho) e nos Regimentos Internos do TST e dos TRTs.
- Não poderão os sindicatos, econômicos ou profissionais, instaurar dissídio coletivo sem prévia negociação coletiva entre eles (artigo 616 da CLT).
- O quórum deliberativo em assembléia para aprovação de instauração de dissídio coletivo, previsto no artigo 859 da CLT, não mais é exigido pois trata-se de um dos dispositivos que estariam revogados, já que a matéria é "interna corporis" dos sindicatos, que deveria estar prevista nos estatutos sindicais - alguns TRTs, como o da 2ª Região (São Paulo), adotam o quórum estatutário, mas o TST ainda está dividido sobre a questão, mesmo após a revogação da sua Instrução Normativa nº 4 (em 2003), que exigia todas as formalidades previstas na CLT para a instauração de dissídios coletivos econômicos.
- Na audiência de conciliação, a empresa (seja suscitante ou suscitada) poderá ser representada por preposto (artigo 861 da CLT).



- O artigo 862 da CLT trata da audiência para tentativa de conciliação entre as partes perante o Presidente do Tribunal, ou outro Juiz Instrutor, com previsão regimental (no TRT/SP, a competência é transferida ao Vice-presidente Judicial).
- Havendo acordo, a homologação será perante o Tribunal, conforme determina o artigo 863 da CLT (no TRT/SP e no TST, a competência regimental é da Seção de Dissídios Coletivos - SDC).
- A ausência de uma das partes, ou de ambas, não levará ao arquivamento da representação ou ao julgamento sob revelia e confissão (artigo 864 da CLT).
- O dissídio coletivo que ocorrer fora da sede do tribunal competente poderá ter sua audiência de conciliação na jurisdição trabalhista de 1ª instância da comarca situada na base territorial do conflito (artigo 866 da CLT).
- A decisão proferida no dissídio coletivo econômico denomina-se sentença normativa, e terá vigência a partir da sua publicação, quando não existir acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa anteriores, ou quando o dissídio coletivo foi instaurado num prazo menor de 60 dias do vencimento daqueles instrumentos coletivos (artigo 867, parágrafo único, alínea “a” c/c artigo 616, parágrafo 3º, ambos da CLT).
- A vigência será imediata ao término daqueles instrumentos coletivos, caso a instauração do dissídio coletivo tenha sido feita em até 60 dias do seu término (artigo 867, parágrafo único, alínea “b” c/c artigo 616, parágrafo 3º, ambos da CLT) - a garantia deste prazo poderá ser resguardada mediante protesto judicial (artigos 867 e segs. do CPC).
- De acordo com o artigo 868, parágrafo único, da CLT, ao contrário dos acordos coletivos e das convenções coletivas, que somente podem vigorar por no máximo dois anos (artigo 614, parágrafo 3º, da CLT), o prazo de vigência de uma sentença normativa é determinado pelo Tribunal julgador, não podendo ser superior a quatro anos.
- A sentença normativa que atinge uma parcela da categoria profissional (de trabalhadores) poderá ser estendida aos demais integrantes da mesma categoria, nas condições previstas nos artigos 868 a 871 da CLT.
- A regra do artigo 868 da CLT, porém, está superada pela Orientação Jurisprudencial nº 23, da SDC do TST, que não permite que ocorra o fracionamento da categoria profissional representada no dissídio coletivo.
- O artigo 872 da CLT trata da ação de cumprimento, que deverá ser ingressada, pelo empregado individualmente ou pelo sindicato, em 1ª instância, visando o cumprimento do todo ou de cláusulas determinadas de acordos coletivos, convenções coletivas, sentenças normativas ou de laudos arbitrais.
- A possibilidade de revisão da sentença normativa após um ano é prevista no artigo 873 da CLT.

- As sentenças normativas proferidas pelos TRTs são passíveis de recurso ordinário (artigo 895, alínea “b”, da CLT).
- As sentenças normativas proferidas pelo TST admitem recurso de embargos, se a decisão não for unânime (artigo 894, inciso I, alínea “a”, da CLT).
- Como a regra geral dos recursos na Justiça do Trabalho é o seu recebimento no efeito devolutivo (artigo 899, caput, da CLT), o efeito suspensivo é um instrumento a ser utilizado em casos extremos, apenas nos dissídios coletivos de natureza econômica, cujo pedido deverá ser feito ao Presidente do TST, conforme previsão da Lei nº 10.192/2001 (Plano Real).

#### **PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

- Considerado como fator de inibição da liberdade sindical, constitui o poder que tem a Justiça do Trabalho de criar e modificar normas e condições de trabalho, ao proferir decisões em dissídios coletivos de natureza econômica.
- A “atividade legisladora” do Judiciário ultrapassa os limites da sua competência julgadora, invadindo a função de outro poder da República, o Poder Legislativo, comprometendo a harmonia dos poderes e o estado democrático de direito.
- Com a Emenda Constitucional nº 45/2004, o poder normativo teve sensível limitação e somente pode ser utilizado de comum acordo entre as partes (parágrafo 2º do artigo 114 da CF), ou quando o Ministério Público do Trabalho pode atuar (parágrafo 3º do artigo 114 da CF).
- Porém, os TRTs não têm observado a regra do “comum acordo”, sob o argumento de que tal exigência fere o direito de acesso ao Judiciário, garantido pela CF (artigo 5º, inciso XXXV), posição esta contrária à do TST.