

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE JOÃO PESSOA-UNIPÊ
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CURSO DE DIREITO
DISCIPLINA - DIREITO DO TRABALHO I
3º ESTÁGIO- 4º PERÍODO-

PROF. PAULO ANTONIO MAIA E SILVA

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

NEGOCIAÇÃO COLETIVA – No direito coletivo do trabalho, que tem como finalidade a regulação de interesses trabalhistas dos grupos diretamente interessados, considerando as suas particularidades (categoria econômica, condições de trabalho, etc), a negociação coletiva é o processo democrático de autocomposição destes interesses pelos próprios interessados (empregados e empregadores), com a finalidade de, nesta negociação, fixarem condições de trabalho aplicáveis à uma coletividade de empregados de uma determinada empresa ou de toda uma categoria econômica e a regulação entre as entidades estipulantes.

Os dois instrumentos utilizados pelos trabalhadores e empregadores na negociação coletiva são o **Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)** e a **Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)**. Quando as condições de trabalho são reguladas apenas para os empregados de uma ou mais empresas, e logicamente, para estas empresas, o instrumento utilizado é o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), que é de âmbito mais restrito, e quando as condições de trabalho são reguladas para todo o grupo econômico (p.ex, para todos os empregados da construção civil e construtoras), o instrumento utilizado é a **Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)**, de âmbito mais amplo, e muitas vezes chamada, erroneamente, de dissídio.

A Constituição Federal (art. 7º, XXVI), procurando atribuir força aos mecanismos de negociação coletiva, democratizando-a, reconheceu as convenções e acordos coletivos de trabalho (e os seus conteúdos regulatórios das condições de trabalho).

PRINCÍPIOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

a) Princípio da boa-fé – a boa-fé na negociação coletiva deve estar presente em todos os momentos, revelando-se na disposição da parte para negociar, analisar as propostas formuladas e no modo pelo qual o acordo ou a convenção são redigidos, ou seja, sem contradições ou ambigüidades.

b) Direito de informação – Para que o sindicato de trabalhadores possa formular a pauta de reivindicações, a fim de iniciar a negociação, é necessário conhecer as reais condições da empresa e a capacidade desta de assumir determinados pleitos que a categoria julga cabíveis, nem se admite a ocultação de informações com o fundamento de serem secretas, nem tampouco se pode colocar informações estratégicas em risco.

c) Princípio da razoabilidade – As reivindicações formuladas a serem negociadas devem estar situadas dentro da razoabilidade, ou seja, compromete a eficácia do acordo a formulação de pleitos que não podem ser atendidos

d) Princípio da paz social – Consiste em as partes manterem uma trégua, implicitamente assumida, ao assinarem o instrumento coletivo, vez que este instrumento compõe os interesses transacionados na negociação coletiva. Durante a sua vigência tem o caráter de um tratado de paz.

CONCEITO- A Convenção coletiva é considerada como um ato legislativo elaborado por entidades sindicais distintas (de empregados e de empregadores) e por via de convenção, visando regular e estipular as condições para as relações individuais de trabalho.

Mesmo não sendo uma lei em sentido estrito, a Convenção Coletiva de trabalho (e também o Acordo Coletivo de Trabalho) possui a força de uma norma jurídica positiva e as mesmas características (coercibilidade, imperatividade, etc), mesmo não sendo resultado de um processo legislativo como o que a lei é submetida nas respectivas casas legislativas.

Neste aspecto, uma vez observadas as exigências legais para a sua elaboração, tanto a Convenção Coletiva de trabalho como também o Acordo Coletivo de Trabalho, produzem direitos subjetivos para os empregados e para os empregadores, como salário mínimo daquela categoria, tempo de aviso prévio e férias, condições de trabalho específicos, etc. Mesmo que a duração desses direitos seja limitada a um certo período de tempo, eles devem ser respeitados e observados por todos os membros daquele grupo, sejam empregados como empregadores, podendo, em não acontecendo isso, ser exigido judicialmente, como qualquer direito.

REQUISITOS DE VALIDADE-

I-Que as entidades sindicais estejam devidamente registradas no órgão competente (art. 8º, I, da CF e IN nº 03/94 do MTPs);

II-Que visem estipular condições de trabalho no âmbito das respectivas representações;

III-Que os representantes das entidades que firmarem o pacto tenham mandato legal para fazê-lo;

IV-Que a deliberação tenha sido tomada em assembléia geral convocada para esse fim;

V-O instrumento escrito deve atender as exigências legais (art. 613/CLT);

VI-O depósito de uma das vias, para fins de registro e arquivo, no órgão do MTb (art. 614/CLT);

NULIDADE – É preciso que, além de observar os requisitos do art. 613 da CLT, o instrumento de convenção coletiva não possua cláusula que contrarie direta ou indiretamente proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do governo ou da política salarial vigente, sob pena de nulidade (art. 623/CLT).

VIGÊNCIA – As convenções e os acordos não podem ter vigência por mais de dois anos (art. 614, § 3º, da CLT).

PUBLICIDADE – É condição imprescindível para a vigência dos acordos e convenções, que tenham a publicidade para o conhecimento dos interessados, na forma prevista no art. 614, § 2º, da CLT. Ou seja, a publicidade da convenção ou acordo coletivo exigida pela lei é apenas a afixação de cópias autênticas do acordo ou da convenção, após o seu depósito no órgão competente do Ministério do Trabalho, nas empresas pertencentes a categoria econômica que será disciplinada pela norma convencional.

Assim, não há a exigência de publicação em Diário Oficial, como ocorre com as leis, ou em jornais de grande publicação.

CONTEÚDO – O conteúdo da convenção coletiva de trabalho é a série de cláusulas ou condições que contém o instrumento celebrado entre as entidades sindicais, atendidas as exigências dos arts. 613 e seguintes da CLT.

ACORDO COLETIVO E CONVENÇÃO COLETIVA-HIERARQUIA- O art. 620 da CLT¹ estabelece a prevalência das normas da convenção coletiva sobre as do acordo coletivo, desde que mais benéficas. Apesar do acordo coletivo ser mais específico, prevalece a valorização dada no

¹ Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.

Direito do Trabalho aos instrumentos de negociação coletiva mais amplos, pelo fato deles conterem mais garantias aos trabalhadores, considerados como uma categoria.

Contudo, caso a Convenção Coletiva autorize em seu texto a celebração de acordo em separado, esta permissão autoriza que as normas do acordo coletivo de trabalho prevaleçam sobre as da Convenção, inclusive se menos favoráveis.

O QUE PODE SER NEGOCIADO (EM FACE DO QUE ESTÁ LEGISLADO)?

Um dos princípios da negociação coletiva é o da **adequação setorial negociada** que estabelece a circunstância de que as normas autônomas coletivas podem prevalecer sobre as normas positivas desde que respeitem dois critérios:

- a) Quando as normas autônomas coletivas implementarem direitos trabalhistas em condições mais favoráveis que os das normas positivas; ou
- b) Quando transacionarem normas trabalhistas de indisponibilidade relativa, como é o caso das que estabelecem a forma de pagamento do salário, o tipo de jornada, o fornecimento ou não de salário utilidade, etc, bem como as normas expressamente autorizadas pela CF(art.7º, VI², XIII³ e XIV⁴)

O QUE NÃO PODE SER NEGOCIADO

O que não pode ser motivo de negociação coletiva seja em convenção ou em acordo coletivo são as chamadas normas de indisponibilidade absoluta. Essas normas visam proteger o trabalhador em situações consideradas pela lei como de observância obrigatória nos conteúdos mínimos por ela definidos, pois estas normas lhes conferem condições de cidadania e preservação de sua dignidade enquanto pessoa humana.

Estas normas são os direitos trabalhistas sociais inseridos na Constituição Federal (com exceção das situações em que ela autoriza expressamente a negociação coletiva, que são os casos do art.7º, VI, XII e XIII) e as demais normas constitucionais em geral. São também as normas de tratados e convenções internacionais vigentes, as normas ordinárias referentes às bases salariais mínimas, identificação profissional, saúde, segurança e medicina do trabalho.

EFEITOS – Quanto aos efeitos causados aos contratos individuais de trabalho que foram modificados por cláusulas contidas em uma convenção, acordo coletivo ou sentença normativa, quando da vigência de um destes instrumentos, mas após a sua extinção, duas correntes defendem pontos de vista opostos.

A primeira corrente, composta por Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão, Segadas Viana, Mozart Victor Russomano, José Martins Catarino, entre outros, defende a incorporação do conteúdo das cláusulas normativas—das convenções e acordos coletivos— aos contratos de trabalho, sustentando que o contrato de trabalho não poderia ser alterado para voltar às condições anteriores ao que foi estabelecido nas cláusulas das convenções e dos acordos, pois estas se incorporariam ao contrato de trabalho, não podendo este ser alterado para prejudicar o operário (como preceitua o art.468 da CLT, e também o subprincípio da condição mais benéfica) bem como pelo fato de a convenção coletiva ter caráter normativo(art.611/CLT). Estas circunstâncias confeririam à norma convencional a característica da ultratividade, peculiar às leis em sentido positivo, e que expressa a garantia do direito adquirido. Portanto, as condições e direitos que foram usufruídas pelos empregados na vigência das convenções e acordos coletivos não poderiam ser

² VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

³ XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

⁴ XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

retiradas nas convenções e acordos coletivos posteriores em relação a estes empregados, valendo apenas para os novos empregados, contratados na vigência da nova convenção, a qual tenha suprimido o direito ou vantagem.

Esta corrente diz ainda que as vantagens individuais concedidas aos trabalhadores com habitualidade se integram ao seu contrato e não podem mais ser suprimidas, como as horas extras, gratificações, etc.(ver enunciados 45,60,63,76,94,151,172,241 do TST).Em socorro ao pensamento desta corrente, o TST emitiu a súmula 51 que diz: *“as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento”*.Vale salientar que *cláusulas regulamentares* são as decorrentes de regulamento da empresa, ou seja, uma norma que vigora apenas no âmbito interno da empresa e vale, também, apenas para os seus empregados.Contudo, sempre se viu nessa súmula a aplicação do direito adquirido no direito do trabalho em relação ao que foi implementado beneficemente no contrato de trabalho.

A segunda corrente, posicionando-se em sentido contrário e defendida por Wilson de Souza Batalha, Antonio Álvares da Silva, entre outros, diz que as cláusulas normativas tem prazo definido de vigência(o da convenção)(art.613,II e art.614 § 3º), como também que a validade das normas se restringe ao período de vigência da convenção(art.613, IV,).

Neste aspecto, o TST emitiu a súmula 277 que diz : *“as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos”*.Apesar da redação da súmula ser dirigida às sentenças normativas, o seu conteúdo também foi estendido ao que é disciplinado nas convenções coletivas e acordos coletivos.

A adoção pelo TST de uma nova súmula sobre a matéria buscou regulamentar sobre os efeitos da concessão de direitos coletivos em sentença normativa, proferida pelo Poder Judiciário Trabalhista, mas também sobre direitos que seriam, em si mesmo, provisórios e que, por isso, não faria sentido a sua incorporação definitiva aos contratos de trabalho.Entretanto, ela veio apenas aumentar a controvérsia acerca da discussão sobre a possibilidade ou não da incorporação de direitos concedidos em convenções, acordos, sentença normativa e regulamentos de empresa aos contratos de trabalho.Há críticas da doutrina a esta súmula, por conta de sua redação genérica, o que teria contribuído para a continuidade da discussão. ⁵

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO - SINDICATOS

O direito coletivo do trabalho forma o conjunto de normas e institutos que regulam as relações entre os sindicatos de empregados e de empregadores e entre as empresas, agindo sozinhas ou por seus sindicatos.

Neste sentido, os sindicatos são, basicamente, os sujeitos do direito coletivo do trabalho.

SINDICATOS-CONCEITO- Os sindicatos, sejam eles de empregados ou de empregadores, constituem-se como associações de pessoas físicas ou jurídicas que exercem atividade profissional ou econômica, para a defesa e a promoção de seus interesses.O art.511 da CLT também nos propõe um conceito, ao dizer que: *“ É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.”*

NATUREZA JURÍDICA- Em que pese a existência de correntes doutrinárias que sustentem ser o sindicato uma pessoa jurídica de direito público, principalmente com base no corporativismo fascista

⁵ PINTO, Raymundo Antonio Carneiro.*Enunciados do TST comentados* .7º ed.rev e atual.Ltr:São Paulo:LTR, 2004, p.230

do estado italiano, cuja legislação assim classificava os sindicatos, sua natureza jurídica é de direito privado, mesmo que possua, mediatamente, atribuições de direito público, dependendo do grau que tais atribuições lhe são feitas pela ordem jurídica em questão.

É de direito privado porque é uma associação de particulares(empregados ou empregadores)formada para a defesa dos interesses—particulares— destes sujeitos.⁶

CRITÉRIOS DE AGREGAÇÃO AOS SINDICATOS-

EMPREGADORES- Os empregadores podem agregar-se em sindicatos empresariais, conforme o modelo sindical a ser observado na ordem jurídica, para as relações com os seus trabalhadores e com os demais trabalhadores que laborem em sua atividade econômica.

-EMPREGADOS- Os sindicatos agregam trabalhadores basicamente por quatro motivos: por *força de ofício* ou *profissão*, por *categoria profissional*, por *empresa* e por *ramo de atividade empresarial*.⁷

Os sindicatos que agregam trabalhadores em decorrência do seu **ofício ou profissão** são aqueles que representam os trabalhadores considerados de categoria diferenciada, como músicos, jornalistas, motoristas, professores, aeronautas, e a qual é definida pela CLT(art.511, § 3°): “*Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares*”, são também chamados de sindicatos horizontais.

Há os sindicatos que agregam trabalhadores em razão da sua **categoria profissional**, que é um conceito mais amplo de representatividade.Ele representa os empregados de empresas de um mesmo setor de atividade produtiva ou prestação de serviços.O conceito de categoria profissional está na CLT, em seu art.511, § 2°: “*A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional*”.

Note-se que o critério apontado é o da *similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas*.Assim, a categoria profissional se caracteriza, como regra geral, mais em razão da vinculação ao tipo de empregador do que ao tipo de profissão ou atividade exercida pelo empregado.

Desta maneira, se o tipo de trabalho do empregado ou seu ofício não se enquadrar como categoria diferenciada(art.511, § 3°, CLT)a sua representatividade legal será feita pelo sindicato que representa os trabalhadores da atividade econômica do seu empregador.Seria o caso do porteiro do hospital, que será representado pelo sindicato dos trabalhadores em estabelecimento de saúde ou do faxineiro do hotel, que será representado pelo sindicato dos empregados em estabelecimentos de hotelaria e congêneres. São também chamados de sindicatos verticais.

Há, em terceiro plano, os sindicatos que agregam trabalhadores em razão da **empresa**.Contudo, no Brasil esta categoria representativa sindical está vedada, em razão da obrigação da estruturação do sindicato ser pelo critério da categoria profissional(art.8°, II, CF⁸)que impede, além disto, que um sindicato possua uma base territorial maior do que um município.

Há ainda os sindicatos cujos trabalhadores se agregam em razão do **ramo ou segmento empresarial de atividades**(comércio, setor financeiro, agropecuário, etc), o que favorece uma

⁶ PINTO, José Augusto Rodrigues.*Tratado de Direito Material do Trabalho*.São Paulo: LTr, :2007, p.718.

⁷ DELGADO, Maurício Godinho.*Curso de Direito do Trabalho*.São Paulo: LT, :2004, p.1327.

⁸ II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.

representatividade constituída por grandes sindicatos, e por consequência, uma solidariedade e coesão entre os diversos grupos de trabalhadores de empresas diferentes.

PRINCÍPIOS QUE REGEM O SINDICALISMO NO BRASIL

UNICIDADE SINDICAL- Pela Constituição Federal é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau (profissão, empresa ou categoria profissional), representativa de categoria profissional ou econômica, respeitada ainda a base territorial do município. Por tal disposição normativa não pode haver mais de um sindicato que represente o respectivo grupo de trabalhadores.

LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO SINDICAL- A CF estabelece que é livre a associação aos sindicatos (art. 8º)⁹, ou seja, não há obrigatoriedade de os trabalhadores se vincularem ou de permanecerem vinculados aos sindicatos.

NÃO INTERVENCIÓNISMO ESTATAL NA ORGANIZAÇÃO SINDICAL OU LIBERDADE DE ORGANIZAÇÃO- A CF estabelece que não haverá qualquer ingerência legal ou do Estado na criação dos sindicatos e na sua organização (art. 8º, I,)¹⁰ A ressalva do registro no órgão competente é medida de controle e registro dos sindicatos para se garantir a observância da unicidade sindical e não de subordinação dos sindicatos a tal órgão.

BASE TERRITORIAL DE ATUAÇÃO- O município é a base territorial mínima exigida pela CF para a representatividade dos sindicatos. A CLT (art. 517)¹¹ permitia uma base territorial menor, o distrito. No sentido contrário, é possível uma base territorial mais ampla, inclusive nacional.

ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA- A estrutura das associações sindicais brasileiras foi modelada na CLT de maneira a manifestar uma formação onde a representatividade sindical se daria em uma gradação, partindo de um grau menor até a sua cúpula.

ESTRUTURA EXTERNA- O sistema sindical brasileiro é composto por elementos de representação da força trabalhadora organizados em níveis ou graus distintos. Na base deste sistema encontramos o sindicato único, dentro do critério de representatividade estabelecida na Constituição (art. 8, II, CF). Em seguida, encontramos as associações sindicais de grau superior, assim denominadas pela CLT as **federações**, que são formadas a partir da reunião de, no mínimo, a 5 (cinco), sindicatos e tem por finalidade ampliar a força representativa dos sindicatos, sem absorver as suas funções representativas, não obstante poder assumi-las em caráter supletivo em relação a categorias não organizadas em sindicatos próprios e as **confederações**, que são a ampliação ainda maior do sindicato, sob o ponto de vista do alcance territorial de sua atuação, do que as federações. Devem ser formadas pela reunião de, no mínimo, três federações (art. 534 e 535, CLT).¹²

A QUESTÃO DAS CENTRAIS SINDICAIS- As centrais sindicais, surgidas nos anos 70, constituem a reunião de associações sindicais representativas de grupos profissionais distintos como fator de

⁹ Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

¹⁰ I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

¹¹ Art. 517. Os sindicatos poderão ser distritais, municipais, intermunicipais, estaduais e interestaduais. Excepcionalmente, e atendendo às peculiaridades de determinadas categorias ou profissões, o Ministro do Trabalho poderá autorizar o reconhecimento de sindicatos nacionais (revogado)

¹² Art. 534. É facultado aos sindicatos, quando em número não inferior a 5 (cinco), desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou de profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação.

§ 1º. Se já existir federação no grupo de atividades ou profissões em que deva ser constituída a nova entidade, a criação desta não poderá reduzir a menos de 5 (cinco) o número de sindicatos que àquela devam continuar filiados.

§ 2º. As federações serão constituídas por Estados, podendo o Ministro do Trabalho autorizar a constituição de federações interestaduais ou nacionais.

§ 3º. É permitido a qualquer federação, para o fim de lhes coordenar os interesses, agrupar os sindicatos de determinado município ou região a ela filiados, mas a união não terá direito de representação das atividades ou profissões agrupadas.

Art. 535. As confederações organizar-se-ão com o mínimo de três federações e terão sede na Capital da República.

fortalecimento e unidade sindical, reunindo sindicatos, federações e confederações. Elas não se achavam previstas na legislação como órgãos representativos dos trabalhadores. Por conseguinte, elas¹³ não eram consideradas juridicamente como tal, apesar de já haver o reconhecimento e sua integração à tal escala de representatividade dos trabalhadores..

Em razão desta situação, as centrais sindicais não podiam firmar nenhum dos instrumentos de negociação coletiva (convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho).

Com o advento da lei 11.748, de 31/03/2008, houve a regularização das centrais sindicais. O art. 1º e seu parágrafo único consideram como Central Sindical a entidade associativa, de âmbito nacional, de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores. Não houve, entretanto, a autorização para que as Centrais Sindicais pudessem participar de Convenções e Acordos Coletivos de trabalho. Nesse sentido, não houve também qualquer alteração da CLT para estender esse aspecto da representatividade das categorias de trabalhadores às Centrais Sindicais.

Suas prerrogativas e funções são: *I - coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas; e II - participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.*

REQUISITOS PARA CONSTITUIÇÃO- Segundo o art. 2º da lei 11.748/08, para o exercício das atribuições e prerrogativas a central sindical deverá cumprir os seguintes requisitos: - filiação de, no mínimo, 100 (cem) sindicatos distribuídos nas 5 (cinco) regiões do País; II - filiação em pelo menos 3 (três) regiões do País de, no mínimo, 20 (vinte) sindicatos em cada uma; III - filiação de sindicatos em, no mínimo, 5 (cinco) setores de atividade econômica; e IV - filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% (sete por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional. Parágrafo único. O índice previsto no inciso IV do caput deste artigo será de 5% (cinco por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional no período de 24 (vinte e quatro) meses a contar da publicação da Lei.

ESTRUTURA INTERNA DOS SINDICATOS- A CLT estabelece descritivamente a forma de organização interna e de administração dos sindicatos (art. 522)¹⁴, dizendo que o sindicato deve ser composto de uma diretoria constituída, no máximo, de sete e, no mínimo, de três membros e de um conselho fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela assembléia geral.

Maurício Godinho Delgado entende que tal ingerência legal implica em certa medida numa afronta ao princípio da autonomia sindical assegurado pela CF, argumentando que tal organização seria própria dos sindicatos por meio dos seus estatutos¹⁵.

REGISTRO SINDICAL- A CF preceitua que *“a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”*. Isto expressa o princípio da autonomia organizacional dos sindicatos.

¹³ Cf PINTO, José Augusto Rodrigues. *Tratado de Direito Material do Trabalho*. São Paulo: LTr, :2007, p.664 e 702.

¹⁴ Art. 522. A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída, no máximo, de sete e, no mínimo, de três membros e de um conselho fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela assembléia geral.

§ 1º. A diretoria elegerá, dentre os seus membros, o presidente do sindicato.

§ 2º. A competência do conselho fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato.

§ 3º. Constituirá atribuição exclusiva da diretoria do sindicato e dos delegados sindicais, a que se refere o artigo 523, a representação e a defesa dos interesses da entidade perante os poderes públicos e as empresas, salvo mandatário com poderes outorgados por procuração da diretoria ou associado investido em representação prevista em lei.

¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LT, :2004, p.1338.

Tal disposição tem uma origem histórica. Antes da CF de 1988 o reconhecimento de um sindicato como entidade representativa era um ato formal acompanhado pelo Estado, que detinha a competência para outorgar a investidura sindical.

Entretanto, percebe-se que a CF também diz que o sindicato deve efetuar o seu registro em órgão competente, sem esclarecer que órgão seria este. Sendo pessoa jurídica de direito privado, o sindicato deveria registrar seus estatutos no cartório de registro civil de pessoas jurídicas. Isso ainda prevalece, contudo, para o controle da unicidade sindical (art. 8, II, CF), o STF definiu que independente do registro no cartório os estatutos do sindicato teriam de ser levados para depósito no órgão correspondente do Ministério do Trabalho (sumula 677).¹⁶

RECEITAS SINDICAIS- O custeio dos sindicatos, ou seja, as rendas que permitem o seu funcionamento é estabelecida na legislação nacional. São quatro tipos de contribuições, todas oriundas de pagamentos feitos por membros componentes da categoria representada.

A primeira é a **contribuição sindical obrigatória** regulada na CLT (art. 579 e seguintes) e confirmada na CF (art. 8º, IV)¹⁷ também denominada de imposto sindical. É devida por todos os membros da categoria, sejam sindicalizados ou não, sendo cobrada uma única vez, anualmente, nos

¹⁶ 677 - Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade.

¹⁷ Art. 579. A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no artigo 591.

Art. 580. A contribuição sindical será recolhida, de uma só vez, anualmente, e consistirá:

I - Na importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho, para os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração.

II - Para os agentes ou trabalhadores autônomos e para os profissionais liberais, numa importância correspondente a 30% (trinta por cento) do valor-de-referência fixado pelo Poder Executivo, vigente à época em que é devida a contribuição sindical, arredondada para Cr\$ 1,00 (um cruzeiro) a fração porventura existente.

III - Para os empregadores, numa importância proporcional ao capital social da firma ou empresa, registrado nas respectivas Juntas Comerciais ou órgãos equivalentes, mediante a aplicação de alíquotas, conforme a seguinte tabela progressiva:

CLASSE DE CAPITAL	ALÍQUOTA
1 - até 150 vezes o valor-de-referência.....	0,8%
2 - acima de 150 até 1.500 vezes o valor-de-referência.....	0,2%
3 - acima de 1.500 até 150.000 vezes o valor-de-referência.....	0,1%
4 - acima de 150.000 até 800.000 vezes o valor-de-referência.....	0,02%

§ 1º. A contribuição sindical prevista na tabela constante do item III deste artigo corresponderá à soma da aplicação das alíquotas sobre a porção do capital distribuído em cada classe, observados os respectivos limites.

§ 2º. Para efeito do cálculo de que trata a tabela progressiva inserta no item III deste artigo, considerar-se-á o valor-de-referência fixado pelo Poder Executivo, vigente à data de competência da contribuição, arredondando-se para Cr\$ 1,00 (um cruzeiro) a fração porventura existente.

§ 3º. É fixado em 60% (sessenta por cento) do valor-de-referência a que alude o parágrafo anterior, a contribuição mínima devida pelos empregadores, independentemente do capital social da firma ou empresa, ficando, do mesmo modo, estabelecido o capital social equivalente a 800.000 (oitocentas mil) vezes o valor-de-referência, para efeito do cálculo da contribuição máxima, respeitada a tabela progressiva constante do item III.

§ 4º. Os agentes ou trabalhadores autônomos e os profissionais liberais, organizados em firmas ou empresas, com capital social registrado, recolherão a contribuição sindical de acordo com a tabela progressiva a que se refere o item III.

§ 5º. As entidades ou instituições que não estejam obrigadas ao registro de capital social, considerarão, como capital, para efeito do cálculo de que trata a tabela progressiva constante do item III deste artigo, o valor resultante da aplicação do percentual de 40% (quarenta por cento) sobre o movimento econômico registrado no exercício imediatamente anterior, do que darão conhecimento à respectiva entidade sindical ou à Delegacia Regional do Trabalho, observados os limites estabelecidos no § 3º deste artigo.

§ 6º. Excluem-se da regra do § 5º as entidades ou instituições que comprovarem, através de requerimento dirigido ao Ministério do Trabalho, que não exercem atividade econômica com fins lucrativos.

meses e valores nela indicados. Exatamente por ser devida pelos trabalhadores que não são sindicalizados, essa contribuição granjeia muitas críticas, principalmente por violar o princípio da liberdade associativa prevista na CF.

A **contribuição confederativa** foi criada na CF (art. 8º, IV)¹⁸, como o nome diz, para custear o sistema confederativo da representação sindical. A jurisprudência dos tribunais superiores, inclusive o STF¹⁹, tem entendido que a contribuição confederativa somente é devida pelos trabalhadores sindicalizados.

A **contribuição assistencial** é prevista no art. 513, "e", da CLT²⁰, e se refere aos recolhimentos aprovados em convenção ou em acordo coletivo, normalmente para desconto em folha de pagamento em uma ou mais parcelas. A jurisprudência entende ser indevida a cobrança endereçada a trabalhadores não sindicalizados (precedente normativo 119, da SDC).

Por fim temos a **mensalidade dos associados**, consistente no pagamento mensal dos trabalhadores livremente associados ao sindicato.

GREVE-

Regulamentação legal-CF, art. 9º²¹ e Lei 7783/89²²

¹⁸ IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

¹⁹ 666 - A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo.

²⁰ impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

²¹ Art. 9º. É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º. A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º. Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

²² Art. 1º. É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Parágrafo único. O direito de greve será exercido na forma estabelecida nesta Lei.

(conceito) Art. 2º. Para os fins desta Lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.

Requisitos Art. 3º. Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recurso via arbitral é facultada cessação coletiva do trabalho.

Parágrafo único. A entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, da paralisação.

Art. 4º. Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembléia-geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.

§ 1º. O estatuto da entidade sindical deverá prever as formalidades de convocação e o "quorum" para a deliberação, tanto da deflagração quanto da cessação da greve.

§ 2º. Na falta de entidade sindical, a assembléia-geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no "caput", constituindo comissão de negociação.

Art. 5º. A entidade sindical ou comissão especialmente eleita representará os interesses dos trabalhadores nas negociações ou na Justiça do Trabalho.

Direitos dos empregados Art. 6º. São assegurados aos grevistas, dentre outros direitos:

I - o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve; **(piquete)**

II - a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.

(Limitação dos empregados) § 1º. Em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constringer os direitos e garantias fundamentais de outrem.

(Limitação dos empregadores) § 2º. É vedado às empresas adotar meios para constringer o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento.

(Limitação dos empregados)§ 3º. As manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa.

(Efeito sobre o contrato de trabalho)Art. 7º. Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais durante o período ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Limitação dos empregadoresParágrafo único. É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos artigos 9º e 14.

Art. 8º. A Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações, cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato, o competente acórdão.

(Limitação dos empregados)Art. 9º. Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento.

Parágrafo único. Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários a que se refere este artigo.

(Limitação ao direito de greve)Art. 10. São considerados serviços ou atividades essenciais:

I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;

II - assistência médica e hospitalar;

III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;

IV - funerários;

V - transporte coletivo;

VI - captação e tratamento de esgoto e lixo;

VII - telecomunicações;

VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;

IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais;

X - controle de tráfego aéreo;

XI - compensação bancária.

(Limitação ao direito de greve) Art. 11. Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação de serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Parágrafo único. São necessidades inadiáveis da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

Art. 12. No caso da inobservância do disposto no artigo anterior, o Poder Público assegurará a prestação dos serviços indispensáveis.

(Requisito)Art. 13. Na greve em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da paralisação.

(Abusividade da greve)Art. 14. Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. Na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que:

I - tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição;

II - seja motivada pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

Art. 15. A responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal.

Parágrafo único. Deverá o Ministério Público, de ofício, requisitar a abertura de competente inquérito e oferecer denúncia quando houver indício da prática de delito.

Art. 16. Para os fins previstos no artigo 37, inciso VII, da Constituição, lei complementar definirá os termos e os limites em que o direito de greve poderá ser exercido.

(Proibição do lockout)Art. 17. Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregadores ("lockout").

CONCEITO- Para a lei 7783/89, em seu art. 2º, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.

Se pode acrescentar ainda que o seu objetivo é o de pressionar o empregador, com a finalidade de defender ou conquistar interesses coletivos ou sociais de amplitude maior.

REQUISITOS-

1)Ocorrência de tentativa de negociação, ou a verificação de impossibilidade de recurso à via arbitral(art.3º, caput);

2)Aprovação da greve por assembléia dos trabalhadores, na forma prevista em seus estatutos(art.4º)

3)Comunicação da paralisação à entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.(art.3º, parágrafo único).Em caso de atividades essenciais a antecedência deve ser de 72 horas(art.13)

4)Observância e respeito ao atendimento das necessidades básicas e inadiáveis da comunidade, nos serviços ou atividades essenciais(arts.10 a 12).

NATUREZA JURÍDICA DA GREVE- O direito de greve é considerado como sendo *um direito fundamental de caráter coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas*²³, consoante previsto no art.9º, da CF.

EFEITO DA GREVE SOBRE O CONTRATO DE TRABALHO-O período de greve, e da conseqüente paralisação dos trabalhos dos empregados, caracteriza modalidade de *suspensão do contrato de trabalho*(art.7º, Lei 7783/89).

Por este motivo, o empregado deixa de receber salário referente aos dias parados e estes também não são computados para nenhum efeito, como 13º salário, férias, etc.

Por outro lado, durante a greve o empregador também não pode despedir o trabalhador durante o afastamento, nem alegar justa causa pela mera adesão à greve.

A QUEM COMPETE DECIDIR SOBRE A GREVE?-O exercício do direito de greve é um direito que compete aos trabalhadores, como preleciona a Constituição em seu art.9º, caput, da CF.

CONDUTAS PRÓXIMAS OU ASSOCIADAS DA GREVE- Além da greve, que consiste na paralisação total ou parcial dos serviços, a ordem jurídica admite como licitas outras condutas por parte da coletividade dos trabalhadores.

O piquete, enquanto *meio pacífico tendente a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem a greve*(art.6º, I, Lei 7783/89)é admitido.Esta modalidade, porém, não pode usar de violência, formas de agressão física ou moralmente ofensivas, constringendo direitos e garantias fundamentais de outrem(art.6º, §§ 1º e 2º, da lei 7783/89).

Da mesma maneira, as condutas denominadas de *operação tartaruga e/ou excesso de zelo* também são consideradas modalidades lícitas de redução da produção que são utilizadas como instrumentos de pressão para reivindicação imediata ou como ameaça para um futuro movimento paredista.

Parágrafo único. A prática referida no "caput" assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação.

Art. 18. Ficam revogados a Lei nº 4.330 (1), de 1º de junho de 1964, o Decreto-Lei nº 1.632 (2), de 4 de agosto de 1978, e demais disposições em contrário.

Art. 19. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

²³ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 3ª. ed. São Paulo: Ltr, 2004, p. 1434.

A *ocupação de estabelecimento ou lock-in* é também considerada como uma maneira de realização de greve, desde que não provoque danos ao patrimônio empresarial (art.9º, § 2º, CF).

CONDUTAS ÍLICITAS DOS EMPREGADOS DURANTE A GREVE-O direito de greve é um direito reconhecido pelo ordenamento jurídico como legítimo, e lícito, instrumento de pressão e até mesmo de coerção dirigido pelos trabalhadores sobre o patronato.

Todavia, o exercício deste direito não comporta a *sabotagem*, conduta intencionalmente depredadora do patrimônio da empresa como instrumento de pressão para se alcançar os objetivos do movimento paredista.

LIMITAÇÕES AO EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE-

A Constituição Federal limita o exercício do direito de greve nos serviços e atividades considerados essenciais, bem como sujeitam os responsáveis às penas da lei pelos abusos cometidos durante a greve.

Analisando-se conjugadamente os dispositivos dos §§ 1º e 3º do art.6º da lei 7783/89, (*“Em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constringer os direitos e garantias fundamentais de outrem”* e *“As manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa*) se pode extrair a proteção que é dada ao trabalhador que insiste em trabalhar, não obstante seja discutida a constitucionalidade deste dispositivo em confronto com o direito de greve, que é um direito fundamental coletivo.

Deste modo, a insistência de apenas um empregado em trabalhar, ato individual, portanto, bate de frente com o direito de greve, que além de coletivo, também é garantido pela Constituição.Maurício Godinho Delgado²⁴ sustenta que desde que os piquetes não pratiquem atos de violência moral e física, o impedimento do acesso ao trabalho para outros trabalhadores é lícito.

²⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 3ª. ed. São Paulo: Ltr, 2004, p. 1424.