

■ Apresentação

- Graduada em Direito pela UEL
- Mestre em Direito Negocial pela UEL
- Advogada
- Professora de Cursos Preparatórios
- Professora universitária
- Professora em cursos de pós-graduação

■ Metodologia/Propósitos

■ 1ª parte: Aspectos Gerais

■ 2ª parte: Direito Sindical

■ 3ª parte: Negociação Coletiva

■ 4ª parte: Poder Normativo

■ 5ª parte: Avaliação do Módulo

■ NOÇÕES PRELIMINARES

- O Direito do Trabalho é ramo especial do Direito e engloba dois seguimentos: o direito individual e o direito coletivo

- Cada um tem regras, instituições, teorias e princípios próprios

- O direito individual trata da regulação do contrato de emprego

- O direito coletivo regula as relações entre organizações coletivas de empregados e empregadores e/ou entre as organizações de empregados e empregadores diretamente

- Existe controvérsia doutrinária sobre a autonomia do Direito Coletivo do Trabalho, mas é fato que há institutos próprios e particularidades

■ ALGUNS CONCEITOS

- Cesarino Júnior: *conjunto de leis sociais que consideram os empregados e empregadores coletivamente reunidos, principalmente na forma de entidades sindicais.*
- Amauri Mascaro: *ramo do direito do trabalho que tem por objeto o estudo das normas e das relações jurídicas que dão forma ao direito sindical*

- Para Maurício Godinho Delgado, é o complexo de institutos, princípios e regras jurídicas que regulam as relações laborais de empregados e empregadores e outros grupos jurídicos normativamente especificados.
- Tem nas relações coletivas entre empregados e empregadores seu ponto diferenciador
- Os empregados adquirem caráter de ser coletivo através das entidades associativas - força contra o ser coletivo empresarial.
- Há uma linha tênue que separa o direito coletivo do direito individual – algumas regras do direito coletivo visam regulamentar os contratos individuais – negociação coletiva e sentença normativa
- Outras denominações do Direito Coletivo do Trabalho: Direito Sindical, Direito Corporativo, Direito Industrial - inadequadas
- ORIGEM E DENOMINAÇÃO
- Origem histórica: busca dos trabalhadores por conseguirem melhores condições de negociação com a categoria empresarial, o que poderia ser melhor alcançado com o ente coletivo (despersonalização e força)
- Porque as pessoas se re/unem?
- O Direito Coletivo do Trabalho é elemento que agrega e identifica as pessoas - elemento de união...
- **A UNIÃO FAZ A FORÇA!!!**
- Direito Coletivo do Trabalho nasceu com o reconhecimento do direito de associação dos trabalhadores, após a Revolução Industrial (século XVIII)
- Confunde-se com a história do sindicato, que também teve origem na Revolução Industrial e que caminha ao lado da história do Direito do Trabalho
- Nascimento das corporações de ofício: união em torno da identidade profissional – voltado ao interesse dos mestres (proprietários) em detrimento dos companheiros e aprendizes
- Não eram considerados sindicatos, mas tem importância histórica – integração dos sujeitos;
- Insatisfação dos companheiros: organização de associações próprias
- Caminhos na HISTÓRIA
- Inglaterra até 1824 – coalizões eram considerados delitos punidos com pena de morte – berço do sindicalismo
- 1824 – Inglaterra e 1942 – EUA: surgimento do sindicalismo: primeiras reivindicações: intervenção do Estado para garantir direitos trabalhistas mínimos

- Junto com a liberdade de associação surgiu a imagem do empregador inimigo e impessoal e a necessidade de combatê-lo
 - Surgiram o Manifesto Comunista de Marx e Engels (1848) – caráter revolucionário e a **Encíclica Rerum Novarum (1891) – caráter protecionista**
 - 1871 – Inglaterra: reconhecimento oficial dos sindicatos (*Trade Union Acts*)
 - CONTEÚDO E AUTONOMIA
 - Disciplina que conta com institutos e particularidades próprias, destacando-se:
 - Negociação coletiva e seus instrumentos;
 - Sujeitos coletivos trabalhistas, especialmente sindicatos;
 - Greve,
 - Mediação
 - Arbitragem coletiva
 - Dissídio coletivo.
 - **Não é ramo autônomo do direito, mas sim parte integrante do direito do trabalho.**
 - SUJEITOS DO DIREITO COLETIVO
 - Em regra, os sindicatos, que representam as categorias
 - Profissional (de trabalhadores)
 - Econômica (de empregadores)
 - Também podem ser sujeitos do direito coletivo do trabalho as empresas, como entes coletivos, quando tratarem de acordo coletivo do trabalho
- .
- **SEGUNDA PARTE: DIREITO SINDICAL**
 - Origem dos Sindicatos
 - Surgiram no final do século XIX, início do século XX
 - No Brasil, a partir de 1903, ligados à agricultura e pecuária, tendo sido reconhecidos por decreto.
 - Em 1907 essa possibilidade se estendeu a todos os trabalhadores, inclusive profissionais liberais
 - Aspectos Históricos - Brasil
 - 1930/1931: criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e instituição do sindicato único para cada região - modelo de Mussolini (Itália)
 - Proibição de exercício de atividades políticas e econômicas

- Sem personalidade jurídica, salvo por reconhecimento do Ministério do Trabalho

■ CURIOSIDADE DA ORIGEM

Surgimento por imposição, de cima para baixo, ao contrário do que ocorreu na Europa (Inglaterra, França e Alemanha) – reivindicações dos trabalhadores

- Sindicato: conceito
- Godinho: entidades associativas permanentes que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de vida e labor
- No sentido amplo: associação de pessoas físicas ou jurídicas que têm atividades econômicas ou profissionais, visando a defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou categorias

- **Na prática, é a diferença entre negociar sozinho com o empregador ou negociar coletivamente**

<http://youtu.be/qxDmFsSiHLQ>

ATITUDE É TUDO...

- Categoria
- Sindicato por categoria é o que representa os trabalhadores de empresas de um mesmo setor de atividade produtiva ou prestação de serviços. As empresas do mesmo setor, por seu lado, formam a categoria econômica correspondente
- Uma categoria é o conjunto de pessoas que têm interesses profissionais ou econômicos em comum, decorrentes de identidade de condições ligadas ao trabalho
- Art. 511, § 1º - empregadores: vínculo social básico formado pela solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas
- Art. 511, § 2º - empregados: similitude de condições de vida oriundas da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas
- Art. 511, § 3º - diferenciada – sindicato por profissão: empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência das condições de vida singulares
- O art. 577 da CLT faz referência a um quadro anexo de categorias diferenciadas, hoje meramente exemplificativo, porque o enquadramento não depende mais de decisão do MTE

- Exemplos: professores, motoristas. Também aqueles que têm a identidade de ofício profissional reconhecido por lei que regulamenta a profissão, como aeronautas
- Enquadramento sindical
- Enquadramento sindical: Art. 581 da CLT: enquadramento se dá pela atividade preponderante do empregador
- Atividade preponderante: a que caracteriza a unidade do produto, operação ou objeto final, para o qual todas as demais atividades converjam
- Problemática: como vincular o empregador ao instrumento coletivo de uma categoria diferenciada?
- Súmula 374 do TST: Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria
- Entidades Sindicais
- Nasceram com o reconhecimento do direito de associação dos trabalhadores, após a Revolução Industrial, com a crise das corporações de ofício
- Inglaterra: berço do sindicalismo, mesmo berço do capitalismo.
- O movimento sindical nasce com a Revolução Industrial, que fez nascer, junto com os meios de produção em massa, o proletariado (Segadas, 1091).
- Evolução Histórica
- Surgimento:
- Inglaterra, 1720: movimento que reunia mais de sete mil mestres-alfaiates, e que se dirigiram ao Parlamento Britânico para pleitear maior salário e redução da jornada de trabalho.
- Fases:
 - Proibição
 - Tolerância
 - Regulamentação
- Fases evolutivas
- **Primeira fase: proibição**
- Código Penal Francês (1819) considerava crime
- Inglaterra, 1799, *Combination Act*, interditou as associações sindicais
- **Segunda fase: tolerância (transição)**
- Revogação da proibição pela Inglaterra em 1820 e pela França em 1864

■ Terceira fase: regulamentação

- Admitido em 1824 pela Inglaterra
- Robert Owen e as Trade Unions (1833) – pai do cooperativismo
- Alemanha, 1919: a Constituição de Weimar foi a 1ª a permitir expressamente o direito de associação e a tratar do assunto Direito Coletivo do Trabalho
- Tratado de Versalhes em 1919 e a criação da OIT

■ Liberdade Sindical no Direito Internacional

- Declaração Universal dos Direitos do Homem, Art. 23, nº 4: liberdade de sindicalização
- OIT, Convenção 87 de 1948: linhas mestras sobre o direito de livre sindicalização, sem ingerência do Estado
- Princípio da Liberdade Sindical
- Sustenta a garantia de autogestão às entidades associativas e sindicais, sem interferências empresariais ou do Estado.

■ Trata:

- *Da livre estruturação interna do sindicato, sua livre atuação externa e sustentação econômico-financeira*
- *Da desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregador*
- *Do direito de livre associação e desassociação (ou não) por parte dos integrantes da categoria*

■ Liberdade Sindical no Brasil

- Primeiros registros de entidades associativas de classe, apontados por Evaristo de Moraes Filho:
 - Liga Operária (1870)
 - União Operária (1880)
 - Sociedade União dos Foguistas e União dos Operários Estivadores (ambas 1903),
 - Associação de Resistência dos Cocheiros, Carroceiros e Classes Anexas (1906),
 - União dos Operários em Fábricas de Tecidos (1917).
- A legislação brasileira, inicialmente, não reconhecia a liberdade de organização sindical
- O sindicalismo pré-30 foi estruturado em segmentos específicos, vinculados às atividades dominantes, como as ferrovias e portos.

- A fase de construção institucional sindical no Brasil inicia-se com Vargas, na década de 1930. A área sindical foi objeto de normatização federal através do Decreto 19.770/31, que cria uma estrutura sindical baseada em um sindicato único.
- Os sindicatos passaram muito tempo atrelados ao Estado, inclusive com natureza jurídica de autarquias, havendo verdadeiro controle político-administrativo do sindicato pelo Estado.
- Somente a partir da Carta de 1988 (Art. 8º, I) é que esse princípio ganhou corpo real na ordem jurídica, com a vedação da ingerência do Estado na organização sindical.
- Consequências desse princípio no Brasil:
 - Liberdade de formar sindicatos e entidades de grau superior sem prévia autorização do Estado (só registro)
 - Liberdade de elaboração dos estatutos, eleição e organização, observando as regras legais de associações civis.
 - Vedação de interferência na eleição dos representantes ou na organização dos sindicatos obreiros.
 - Permitido que a legislação normatize visando garantir os direitos dos representados e associados em relação à própria entidade sindical, evitando abusos
 - Vedação de dissolução compulsória ou suspensão das atividades sindicais por ato administrativo
- Em verdade a CF **deu com uma mão e retirou com a outra**: a autonomia não é ampla, na medida em que o constituinte:
 - estabeleceu a unicidade sindical obrigatória (8º, II, CF), proibindo mais de um sindicato (de qualquer grau) por base territorial municipal
 - previu sistema de financiamento compulsório e genérico de toda a sua estrutura, mediante o pagamento de contribuição sindical obrigatória (8º, IV, CF)
 - estabeleceu o Poder Normativo da Justiça do Trabalho (114, §2º, CF), retirando do âmbito das entidades sindicais a palavra final sobre o resultado da negociação.
- O Brasil não ratificou a Convenção 87 da OIT pela incompatibilidade com o Art. 8º, II da CF
- Unicidade X Pluralidade
 - **Pluralidade Sindical:** a legislação permite a criação de quantos sindicatos os trabalhadores entenderem necessário, sem estipulação de regras, deixando a própria categoria regular a questão. É o modelo preconizado pela Convenção 87 da OIT
 - **Unicidade Sindical:** existe previsão normativa obrigatória de existência de apenas um sindicato representativo dos correspondentes trabalhadores, vedando a existência de entidades sindicais concorrentes. Estabelece um monopólio sindical.

- Riscos da unicidade sindical
- a) limita e exclui a liberdade sindical;
- b) possibilita a intervenção do Estado;
- c) estimula a profissionalização dos dirigentes sindicais;
- d) desconfianças, no espírito dos associados, quando à independência e das resoluções adotadas e executadas pelos dirigentes.
- Riscos da pluralidade sindical
- a) quebra ou estimula a quebra da unidade do movimento operário;
- b) instiga a rivalidades entre os líderes sindicais e, conseqüentemente, entre os sindicatos
- c) possibilita a criação de sindicatos dissidentes frágeis e inexpressivos, além de “sindicatos de empresas”;
- UNIDADE SINDICAL
- Unicidade (sindicato único POR CATEGORIA) x unidade (união de vários) – o primeiro decorre da lei; o segundo da vontade dos interessados, sem imposição
- Ex.: Inglaterra, Suécia e Alemanha – os próprios sindicatos optaram por se unirem e diminuir o número de sindicatos existentes
- Criação e registro dos sindicatos
- Os estatutos sindicais devem ser registrados no correspondente Cartório de Registro Civil de Pessoas Jurídicas, como qualquer associação, nos termos da lei civil. A partir de então adquire personalidade jurídica.
- A personalidade jurídica sindical, entretanto, surge apenas com o registro definitivo da entidade no Ministério do Trabalho, a fim de respeitar a determinação constitucional da unicidade sindical.
- O registro pelo Ministério do Trabalho é a forma de verificação da unicidade sindical – Súmula 677 STF (constitucional, até que sobrevenha lei)
- Registro: Portaria 186/MTE, de abril de 2008
- Dissolução: estatuto ou judicial
- Entidades sindicais
- A estrutura sindical brasileira comporta sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais, sem que haja hierarquia entre eles, mas apenas uma relação de coordenação. Os sindicatos são livres para filiarem-se ou não às federações, e assim sucessivamente.
- Órgãos do sindicato
- Assembleia geral: órgão máximo do sindicato – deliberação - forma de atuação

- Diretoria – mínimo 3 e máximo 7 membros – estabilidade: Súmula 369 TST
- Conselho fiscal – 3 membros – fiscalização da gestão financeira do sindicato
- Eleições
- Escrutínio secreto
- Necessidade de filiação/ associação
- Ter mais de 6 meses de inscrição no quadro social e mais de 2 anos de exercício da atividade ou profissão
- Ser maior de 18 anos
- Estar no gozo dos direitos sindicais
- Eleito por maioria absoluta em relação ao total de associados eleitores
- Mandato: 3 anos – Art. 515, b CLT
- Garantias dos representantes sindicais
- Demissão: Súmula 379 do TST – necessidade de inquérito judicial para apuração de falta grave
- Necessidade de comunicação, pelo sindicato, do registro da candidatura – Art. 543, § 5º CLT e Súmula 369, I TST
- Inscrição em chapa sindical no curso do aviso prévio não gera direito à garantia de emprego
- Garantias dos representantes sindicais
- Estabilidade provisória dirigente sindical: 7 titulares e 7 suplentes Súmula 369 TST – nova redação
- II – O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o artigo 543, § 3º, da CLT, a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes.
- Dirigente sindical de categoria diferenciada: necessidade de exercer atividade relativa à categoria profissional representada – Súmula 369, III, TST
- Extinção do estabelecimento: perda da garantia – Súmula 369, IV, TST
- **Federações**
- Entidades sindicais de segundo grau (art. 533 da CLT), à qual se filiam apenas sindicatos.
- A base territorial normalmente comporta ao menos um Estado da Federação, mas nada impede que seja menor. O §2º do art. 534 encontraria óbice na CF.
- O mínimo legal é de cinco sindicatos para formação de uma Federação.

- Recebem 15% dos valores pagos a título de imposto sindical (art. 589, CLT).
- **Confederações**
- Têm previsão legal no art. 535 da CLT, sendo definidas como uma organização de federações.
- Resultam da conjugação de pelo menos três federações, respeitadas as respectivas categorias, e têm sede em Brasília.
- Tem legitimidade (exclusiva) para propor ação direta de inconstitucionalidade – art. 103, IX, CF.
- Às Confederações filiam-se apenas Federações
- Recebem 5% dos valores pagos a título de imposto sindical (art. 589, CLT).
- **Centrais Sindicais** Regulamentadas pela L 11.648/ 31.03.2008
- Até recentemente não tinham reconhecida sua personalidade sindical, embora legitimadas a participar de órgãos públicos colegiados, como o Conselho Curador do FGTS, do INSS e do FAT.
- São intercategoriais: abrangem diversas categorias de trabalhadores. Unificam, pela cúpula, a atuação das entidades sindicais, e participam de forma fundamental no diálogo com as grandes forças institucionais do país.
- **CENTRAIS SINDICAIS**
- Central do Brasil Democrática de Trabalhadores - CBDT NACIONAL
- Central Nacional Sindical dos Profissionais em Geral - CENASP
- Central Sindical de Profissionais - CSP
- Central Sindical e Popular Conlutas
- Central Unificada dos Profissionais Servidores Públicos do Brasil
- CGTB - Central Geral dos Trabalhadores Do Brasil
- CTB - Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil
- CUT - Central Única dos Trabalhadores – 2188 Sindicatos
- FS - Força Sindical – 1722 Sindicatos
- NCST - Nova Central Sindical de Trabalhadores
- UGT - União Geral dos Trabalhadores – 1031 Sindicatos
- UST - União Sindical dos Trabalhadores
- Total: 12 centrais sindicais – fonte MTE
- Atribuições:

- 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 de formação:
 - filiação de, no mínimo, 100 sindicatos distribuídos nas 5 (cinco) regiões do País;
 - em pelo menos 3 regiões do País deve contar com no mínimo, 20 sindicatos filiados;
 - deve ter filiação de sindicatos em, no mínimo, 5 setores de atividade econômica;
 - e sindicatos que representem, no mínimo, 7% do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional.
- Recebem 10% do imposto sindical dos trabalhadores (art. 589, CLT). O sindicato de trabalhadores deve indicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a central sindical a que estiver filiado como beneficiária da respectiva contribuição sindical.

■ **Lei das Centrais Sindicais – Veto Presidencial – Art. 6º**

- Prestação de contas ao Tribunal de Contas da União sobre a aplicação dos recursos provenientes das contribuições sindicais e de outros recursos públicos que porventura venham a receber.

- Razões: contrariedade ao Art. 8º, I, da CF – Princípio da Autonomia Sindical

■ **Receitas Sindicais**

■ **Contribuição sindical obrigatória**

- Previsão: art. 8º, IV, da Constituição Federal, c/c 578 a 610 da CLT
- Natureza jurídica: tributo, independente de filiação;
- Um dia de trabalho para os empregados; retida no mês de março e recolhida no mês de abril; os valores devem ser anotados na CTPS. Observa-se a atividade preponderante da empresa, salvo categoria diferenciada;
- Para os empregadores é calculada sobre o capital social da empresa; o pagamento é no mês de janeiro;
- As ações de cobrança são processadas na JT, após EC 45/04

■ **Contribuição confederativa:**

- Previsão: art. 8º, IV, Constituição Federal

- Contribuição fixada na AGT;
- Visava substituir o imposto sindical;
- Para custeio da cúpula do sistema sindical;
- Natureza jurídica de obrigação consensual, facultativa.
- O instrumento coletivo que a fixa não pode prever valores maiores para não associados (liberdade de filiação).
- É possível oposição à cobrança – Súmula 666 STF e Precedente Normativo em Dissídios Coletivos 119 SDC TST
- Precedente Normativo 119 do TST:
- A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados.
- **Contribuição assistencial:**
- Previsão: art. 513, e, CLT
- Também chamada de taxa assistencial, taxa de reversão, contribuição de solidariedade ou desconto sindical.
- Pagamento feito pela pessoa pertencente à categoria profissional ou econômica ao sindicato da respectiva categoria, em razão de ter participado das negociações coletivas, incorrendo em custo, ou para pagar determinadas despesas assistenciais realizadas pela agremiação.
- Vertida apenas ao sindicato, e paga apenas pelos empregados.
- Convencional e facultativa.
- **Outras**
- **Mensalidade dos sócios:**
- Prevista no art. 548, b, CLT. Decorre de previsão estatutária, e é devido apenas pelos associados.
- São parcelas mensais, devidas pelos associados, como acontece com qualquer tipo de associação.
- Necessária para a utilização dos serviços oferecidos
- Requisito para participar das eleições sindicais – Art. 529, “a” da CLT

- **Bens e valores** adquiridos e rendas por ele produzidos, doações e legados, multas e outras rendas eventuais (art. 548, c, d, e, CLT).

■ **Garantias dos representantes sindicais**

- Direito condicionado
- Garantia da categoria e não direito pessoal
- Período: desde o momento do registro de sua candidatura até 1 anos após o final do mandato – Art. 8º, VIII, CF – inclusive suplente
- Limite: Art. 522 CLT – diretoria: 7 membros (titular e suplente); (Súmula 369, I, TST); Conselho fiscal: 3 membros (sem garantia)
- Garantias dos representantes sindicais
- Demissão: Súmula 379 do TST – necessidade de inquérito judicial para apuração de falta grave
- Necessidade de comunicação, pelo sindicato, do registro da candidatura (Súm. 369, I, TST)
- Inscrição em chapa sindical no curso do aviso prévio não gera direito à garantia de emprego (Súm. 369, V, TST)
- Garantias dos representantes sindicais
- Dirigente sindical de categoria diferenciada: necessidade de exercer atividade relativa à categoria profissional representada – Súmula 369, III, TST
- Extinção do estabelecimento: perda da garantia – Súmula 369, IV, TST
- Garantida também a inamovibilidade do Dirigente Sindical; caso concorde com transferência o diretor perde o mandato (543, §1º, CLT)

■ **Garantias oriundas de normas da OIT**

- As entidades sindicais têm garantido o direito de não sofrer ingerência de outras entidades sindicais, nos termos da Convenção 98/OIT.
- A mesma convenção garante aos trabalhadores repressão contra eventuais restrições empresariais decorrentes de participação ou não participação em sindicatos ou em atividades sindicais.
- A Convenção 155 protege os trabalhadores contra represálias, inclusive a dispensa, em decorrência de filiação ou participação em atividades sindicais, desde que ajam de acordo com a lei.

■ **Outras formas de representação dos trabalhadores**

- Mecanismo moderno para harmonização da relação entre trabalhadores e empregador

- Outras duas formas, além da representação sindical:
 - Co-gestão (Art. 7º, XI CF) e
 - Comissão de empresa (Art. 11 CF)
- Representação dos Trabalhadores
 - De empresa: empresas com mais de 200 empregados; eleição direta; contato direto com empregador sem interferência
 - Co-gestão: participação na direção da empresa; forma de democracia dentro da empresa
 - Não há nenhuma garantia de emprego aos seus membros – inaplicabilidade do Art. 8º, VIII CF
 - Não há interesse pelos sindicatos na sua implementação
- Art. 589 CLT – nova redação – divisão da arrecadação da contribuição sindical:
- Empregadores:
 - 5% - confederação;
 - 15% - federação;
 - 60% - sindicato respectivo;
 - 20% - 'Conta Especial Emprego e Salário';
- Trabalhadores:
 - 5% - confederação;
 - 10% - central sindical;
 - 15% - federação;
 - 60% - sindicato
 - 10% para a 'Conta Especial Emprego e Salário';
- **TERCEIRA PARTE: NEGOCIAÇÃO COLETIVA**
- Negociação Coletiva
 - Procedimento que visa superar as divergências entre as partes
 - Principal atribuição da entidade sindical, na proteção dos interesses dos integrantes da categoria.
 - Instrumento para suprir as lacunas da legislação estatal sobre a proteção dos trabalhadores
 - Convenções 98 e 154 OIT – fomento ao direito de negociação coletiva

- Negociação Coletiva
- Tem como fruto o ACT/ CCT
- Pode ser feita pelos sindicatos, federações e confederações (legitimação residual)
- Fase necessária para instauração do dissídio coletivo
- Participação obrigatória do sindicato profissional – Art. 8º, VI, CF (princípio da interveniência sindical na negociação coletiva)
- Negociação Coletiva – funções:
 - Jurídica: cria normas, determinando obrigações e superando conflitos
 - Política: incentivando o diálogo
 - Econômica: promovendo a distribuição de riquezas
 - Social: permitindo participação dos trabalhadores
- Negociação Coletiva
- Reconhecimento Constitucional: Art. 7º, XXVI, CF
- Procedimento simples e rápido, se comparado ao procedimento no Judiciário
- Não há necessidade de homologação, basta o depósito no Ministério do Trabalho – Art. 614, §1º CLT
- **Princípio da Autonomia Privada Coletiva:**
 - Substitui o princípio protetor do direito individual.
 - O lado do empregado, nas negociações coletivas, é representado pelo sindicato; assim, nos dois lados da relação jurídica estão atores coletivos, e, teoricamente podem discutir em condições de igualdade
 - Para que a negociação possa surtir efeitos práticos, o Estado reconhece a validade dos instrumentos jurídicos daí advindos (art. 7º, XXVI, Constituição Federal).
- Princípio da adequação setorial negociada
- A importância da negociação também se revela pela possibilidade de melhor adequação das condições em que o trabalho é prestado à realidade fática existente para aquela determinada categoria/empresa, com adaptação das condições de trabalho às realidade econômicas, sociais, ambientais, etc., em que ele é prestado.
- Em que medida podem se opor à lei?
- Dois critérios autorizativos:
 - Quando implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação estatal;

- Quando transacionam setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade apenas relativa, e não de indisponibilidade absoluta; exemplo: jornada de trabalho
- Limites objetivos:
 - Não prevalece se há estrito ato de renúncia, e não de transação (despojamento unilateral sem contrapartida do agente diverso);
 - Não prevalece quando tratem-se de direitos de indisponibilidade absoluta (patamar civilizatório mínimo)

■ DATA BASE

- As cláusulas constantes dos instrumentos coletivos perdem a vigência e precisam ser renegociadas a cada data-base. Normalmente a vigência é de um ano, embora se permita que seja de até dois anos (614, §3º, CLT).
- A fixação dessa data-base se dá com o mês da celebração da primeira norma coletiva entre os atores sindicais ou por ocasião da primeira sentença normativa prolatada em dissídio coletivo.
- Não é imutável, e de comum acordo as partes podem alterá-la.
- Serve ainda como marco para a instauração do DC: art. 616, §3º, CLT: ajuizamento 60 dias antes do termo final de vigência da norma coletiva, para que a data-base seja mantida.

■ Convenção Coletiva de Trabalho e Acordo Coletivo de Trabalho (CCT/ACT)

■ Art. 611 CLT - conceito - efeito *erga omnes*

■ Art. 611, § 1º CLT - conceito de ACT

■ Em ambos são estipuladas condições de trabalho que serão aplicadas aos contratos individuais de trabalho - efeito normativo

■ Conteúdo: Art. 613 CLT

■ TEORIA DA ACUMULAÇÃO VERSUS TEORIA DO CONGLOBAMENTO

- Teoria da acumulação: possibilidade de extração, em cada uma das normas, das disposições mais favoráveis ao trabalhador; ou seja, soma das vantagens extraídas de diferentes fontes normativas.
- Implica em um fracionamento do conteúdo dos textos normativos, retirando-se os preceitos e institutos singulares que se destaquem por seu sentido mais favorável ao trabalhador.
- É atomista porque não toma o todo como um conjunto, mas cada uma de suas partes como coisas separáveis.
- É criticável, porque liquida a noção de direito como um sistema e conduz a resultados jurídicos casuísticos.

- Teoria do conglobamento: é mais orgânica; as normas devem ser consideradas em seu conjunto, sendo certo que não deve haver a cisão do instrumento que contém as normas aplicáveis; deverá haver a consideração global ou do conjunto das normas aplicáveis.
- Assim, não podem ser pinçados somente os itens favoráveis de um estatuto para somar-se a outra convenção.
- Esse princípio ou teoria também não permite que se analise uma única cláusula de um instrumento coletivo para entendê-la inválida, sem analisar o conjunto das demais vantagens auferidas pela categoria.
- Existe certa divisão na doutrina e na jurisprudência, mas parece-nos que a tendência é de preponderância da teoria do conglobamento, que privilegia o princípio da autodeterminação coletiva.
- A própria legislação se inclina pelo conglobamento, quando, por exemplo, estabelece no art. 3º, III, da Lei 7.064/82 (dispõe sobre a situação de trabalhadores brasileiros contratados ou transferidos para prestarem serviços no exterior): *a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.*
- **Hierarquia Normativa: ACT x CCT**
 - Art. 620 da CLT: quando as disposições das convenções forem mais favoráveis, prevalecerão sobre as do acordo coletivo.
 - Logo, a CLT determina a prevalência da CCT sobre a ACT como fórmula para cumprir o princípio da norma mais favorável - a categoria como um todo tem mais condição de negociar condições melhores
 - Porém, se o ACT for mais favorável, como um todo, ele prevalecerá.
 - A doutrina também tem entendido que se foi ajustado entre empresa e sindicato uma cláusula normativa de adaptação, porque não tem condição de cumprir a CCT, deve prevalecer o que foi ajustado no ACT;
 - Se a própria CCT autorizar a celebração em separado de ACT, essa permissão é tida como válida.
- **Incorporação ao contrato de trabalho**
 - Teoria da aderência irrestrita: os dispositivos aderem de forma inderrogável aos contratos de trabalho. Pouco prestigiada.
 - Teoria da aderência limitada ao prazo do instrumento coletivo: vigoram no prazo assinado nos dispositivos coletivos, não aderindo indefinidamente aos contratos.
 - Teoria da aderência limitada por revogação: os dispositivos negociados vigorariam até que novo diploma negocial os revogasse de forma tácita (regulando completamente a matéria) ou expressa.

- Incorporação das cláusulas normativas: Súmula 277, I TST – apenas durante a vigência
- Ressalvado o período de 23-12-92 a 28-07-95, em que a Lei 8.542/92 estabelecia (art. 1º, §1º):
 - *As cláusulas de acordos, convenções ou contratos coletivos de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser reduzidas ou suprimidas por posterior acordo, convenção ou contrato coletivo de trabalho*
- As normas coletivas desse período têm ultratividade
- Atual súmula 277 do TST
- **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na s na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012**
- As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.
- Greve
 - Historicamente era considerada delito
 - Etimologia: grevê, francês, areia – local próximo ao Sena onde se reuniam os trabalhadores à procura de emprego; Place de Greve, onde os trabalhadores passaram a se reunir nas paralisações.
 - Na Europa, deixa de ser delito e torna-se direito a partir do final da metade do século XX (1947 - Itália)
 - No Brasil, reconhecida com a CF de 1946; a de 37 a considerava um recurso anti-social
 - Possível solução para a ausência de “comum acordo” no dissídio coletivo
- Greve
- Conceito: suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador (Art. 2º Lei 7783/89)
- Direito coletivo e não individual
- Direito social – Art. 9º CF
- Assegurado ao trabalhador subordinado e avulso
- Greve
- Titularidade do direito de greve: trabalhadores;
- Legitimidade: organização sindical – Art. 8º, VI da CF
- Oportunidade do exercício: trabalhadores que devem decidir sobre a oportunidade e interesses que devem ser defendidos – Art. 1º, Lei 7783/89

- Greve – Lei 7783/89 – procedimento
- Negociação coletiva prévia – Art. 3º
- Assembléia geral – Art. 4º, § 1º – quórum – estatuto
- Aviso prévio de greve: 48 horas; atividades essenciais: 72 horas;
- Greve – Lei 7783/89
- Serviços essenciais: aqueles cuja interrupção pode por em risco a vida, a segurança ou a saúde da pessoal ou população, segundo a OIT – Art. 10
- Abuso: Art. 14 – Competência Justiça do Trabalho – Súmula 189 TST
- Expressão equivocada: greve ilegal – garantia constitucional. O que existe é greve abusiva ou não abusiva
- Greve – Lei 7783/89
- Efeitos sobre o contrato de trabalho: suspensão – não pode rescindir
- Salários: suspensão – não pagamento – entendimento do TST
- Responsabilidade: trabalhador e sindicato
- Greve: restrições do empregador
- Proibição de constrangimento do empregado ao comparecimento ao trabalho
- Proibição da prática de atos que frustrem a divulgação do movimento
- Vedação da rescisão contratual ou contratação de substitutos
- Exceção: Art. 9º, parágrafo único (violação da obrigação de manter em atividade equipes de empregados visando assegurar os serviços cuja paralisação importe em prejuízo irreparável e manutenção dos essenciais à retomada das atividades quando da cessação do movimento)
- **Greve no Serviço Público**
- CF, art. 37, VII: assegura o direito de greve ao servidor público civil, nos termos e limites a serem definidos em lei especial.
- Em razão da ausência de lei, o STJ vinha entendendo que havia impedimento ao exercício efetivo do direito de greve.
- Em 25.10.07 o STF, em mandado de injunção, entendeu que os servidores têm os mesmos direitos que os empregados da iniciativa privada, aplicando-se a Lei 7.783/89 no julgamento de suas paralisações, até que o Congresso regulamente a questão.
- Os militares continuam sem direito à greve - art. 142, §3º, IV, da CF (ao militar são proibidas a sindicalização e a greve).

■ QUARTA PARTE: PODER NORMATIVO

■ PODER NORMATIVO

- Poder normativo da Justiça do Trabalho é a possibilidade constitucional de a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições para solução dos conflitos coletivos de trabalho, quando frustrada a negociação coletiva, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.
- Para exercício do poder normativo o Judiciário Trabalhista terá que ser provocado através da instauração do Dissídio Coletivo.
- Dissídio Coletivo
- Processo com objetivo de dirimir os conflitos coletivos de trabalho, por meio de pronunciamento do Poder Judiciário, criando ou modificando condições de trabalho para certa categoria ou interpretando norma jurídica
- Arbitragem compulsória pela Justiça do Trabalho
- Dissídio Coletivo
- Objetivo: criação de novas condições de trabalho para a categoria
- Classificação:
- A) econômicos - novas e melhores condições de trabalho (salário)
- B) jurídicos - interpretação ou declaração de norma jurídica existente (ACT, CCT, sentença normativa, etc.)
- DC: Condições da ação
- Legitimidade ativa: sindicato (de empregados ou patronal), empresas e MPT; na falta de sindicato representativo poderá ser instaurada a instância pelas federações ou confederações (art. 857, parágrafo único, CLT); associações de classe não têm legitimidade;
- Legitimidade passiva: se o suscitante for categoria diferenciada, deverão ser citados os sindicatos das diversas categorias econômicas às quais os integrantes da categoria diferenciada prestem serviços;
- Interesse processual: frustração das negociações coletivas; a negociação prévia é condição da ação; art. 616, §2º, CLT
- Possibilidade jurídica do pedido: previsão legal no art. 114, §2º, Constituição Federal.
- DC: Pressupostos Processuais
- Competência: originária dos tribunais. Determinada conforme a base territorial do sindicato.
- Capacidade processual dos legitimados a propor/responder a ação;
- Petição inicial apta, na forma escrita (856, CLT), com cláusulas fundamentadas em tópicos, conforme pauta de reivindicações aprovada na AGT (Lei 10.192/01, art. 12, e OJC 32).

- Inexistência de norma coletiva em vigor, salvo na hipótese de greve (art. 14 da Lei de Greve);
- Observância da época própria para ajuizamento (60 dias antes do término da validade), para preservação da data-base. É possível o protesto judicial (IN 4/93, item II, TST) para postergar por mais 30 dias o ajuizamento do DC, sem perda da data-base;
- Autorização da AGT, com o quórum previsto no art. 859 da CLT (2/3 dos presentes, em segunda chamada), precedida de ampla divulgação;
- Comum acordo entre as partes: anuência da parte contrária (art. 114, §2º, CF)

■ Procedimento

- Petição inicial escrita e acompanhada de procuração, endereçada ao Presidente do TRT – Art. 856 c/c 858 CLT
- Citação;
- Audiência de conciliação; dissídio fora da sede do Tribunal autoriza audiência e proposta pela autoridade judiciária local (866, CLT);
- Sem conciliação espontânea, o presidente do Tribunal apresenta sua proposta; se aceita, será celebrado acordo em dissídio coletivo (863, CLT);
- Com ou sem acordo, sorteio de relator, com abertura de prazo para defesa e a ouvida do MPT (obrigatória a participação);
- Julgamento pelo Tribunal competente; natureza jurídica da decisão: sentença normativa com efeito *erga omnes* sujeita a ação de cumprimento
- Prazo máximo de vigência de 4 anos (868, CLT)
- Ausência do suscitante: arquivamento;
- Ausência do suscitado não gera efeitos de revelia.

■ DC: Documentos necessários

■ Documentos:

- a) comprovação da negociação coletiva;
- b) cópia autenticada da ata de assembléia que aprovou as reivindicações
- c) cópia autenticada das listas de presença dos associados

■ Dissídio Coletivo: comum acordo

- Art. 114, § 2º CF
- Exigível somente em caso de dissídio coletivo de natureza econômica
- Objetivo: forçar as partes à negociar até a exaustão - forma ideal de solução de conflito (negociação coletiva)

- Não significa petição conjunta
- José de Luciano Castilho Pereira: o comum acordo não precisa ser prévio, mas pode vir de modo expresso ou tácito na resposta do suscitado. Apenas na hipótese de recusa formal ao Dissídio Coletivo, na resposta, a inicial será indeferida
- DC: comum acordo – algumas questões
- Haveria conflito com o Art. 5º, XXXV CF – Princípio da inafastabilidade da jurisdição?
 - Interesse de categoria profissional ou defesa de direitos?
 - Não há lesão ou ameaça de lesão – pretensão de fixação futura
- Se uma parte depende da outra, seu direito de ação pode ser inviabilizado?
 - Restrições ao exercício do dissídio coletivo
- Comum acordo: principais argumentos contrários
- Violação ao Art. 60, § 4º da CF (proposta de emenda tendente a abolir direitos e garantias individuais)
- Violação ao Art. 8º, III da CF - frustração de sua eficácia – arbítrio de uma das partes
- Fere o princípio da razoabilidade – proporcionalidade entre os fins almejados e os meios utilizados
- Impossibilidade de restrição da competência da Justiça do Trabalho - julgamento de conflito de interesses de natureza econômica e social - Art. 114, *caput*, incisos e § 2º CF
- Opinião de Raimundo Simão de Melo
- A exigência do *comum acordo*, embora represente dificuldade para acesso ao Judiciário Trabalhista, não configura ofensa ao direito de ação, pois os objetos da ação de Dissídio Coletivo são meros interesses das categorias profissional e econômica e não a defesa de direitos;
- Essa exigência não se aplica aos Dissídios Coletivos de Greve e Jurídico, cuja prestação jurisdicional perquirida é, respectivamente, a declaração judicial sobre a legalidade ou ilegalidade do movimento ou uma interpretação a respeito de determinada norma jurídica;
- Trata-se de um pressuposto de desenvolvimento válido do processo e não de mais uma condição da ação;
- Para cumprir esse pressuposto não se deve exigir tão-somente a assinatura em conjunto do suscitante e suscitado na petição inicial da ação. A exigência pode ser preenchida na resposta do suscitado, de modo expresso ou tácito, na audiência de instrução e conciliação ou por meio de qualquer ato processual do qual se possa deduzir o assentimento daquele com a solução jurisdicional;

- Ficando caracterizada a existência de ato anti-sindical, de abuso de direito ou de má-fé do suscitado na discordância com o ajuizamento do Dissídio Coletivo, a solução é a busca, pelo suscitante, de outorga de suprimento judicial perante o Tribunal do Trabalho.

■ Exemplo de configuração da última situação (má-fé) (TST, 08-06-09)

- A SDC decidiu que julgaria um dissídio coletivo de natureza econômica apesar de não ter sido cumprido o requisito do “**comum acordo**”, em razão do comportamento processual contraditório da suscitada, em desrespeito ao princípio da boa-fé e em afronta ao direito regular de oposição da parte contrária.
- No curso da negociação autônoma, a empregadora concordou com a manutenção da quase totalidade das cláusulas do acordo coletivo anterior, salvo quanto ao índice de reajuste salarial (de 8%) e ao valor do tíquete-refeição (R\$ 20,36). Isso obrigou ao DC.
- Designada audiência de conciliação a empresa apresentou petição na qual se limitou a informar que se opunha “explícita, definitiva e taxativamente” ao dissídio, que não tinha sua concordância; que não participaria de nenhum ato processual, a começar pela audiência para a qual fora intimada; e que, por isso, o processo deveria ser extinto.
- Conforme art. 187 do Código Civil, o titular de um direito comete ato ilícito ao exercê-lo em desrespeito aos limites impostos pelo seu fim econômico e social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.
- Em sua resposta a suscitada não alegou qualquer óbice que a impedisse de celebrar acordo coletivo parcial quanto às cláusulas anteriormente convencionadas, nem procurou justificar o porquê de sua veemente discordância com a resolução do dissídio coletivo pela Justiça do Trabalho, caminho natural e democrático para a pacificação dos interesses em conflito, quando frustrada a negociação coletiva.
- “A conduta processual da empresa demonstrou menosprezo à parte contrária e também à Justiça do Trabalho”, o que se fez admitir o DC.

■ Comum acordo e o TST

- **DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO SINDICATO PROFISSIONAL. AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO. JURISPRUDÊNCIA DO TST. EXTINÇÃO.** O comum acordo, pressuposto específico para o ajuizamento do dissídio coletivo, exigência trazida pela Emenda Constitucional nº 45/2004 ao art. 114, § 2º, da CF, embora idealmente devesse ser materializado sob a forma de petição conjunta da representação, é interpretado de maneira mais flexível por esta Justiça Trabalhista, no sentido de se admitir a concordância tácita na instauração da instância, desde que não haja a oposição expressa do suscitado, na contestação. *In casu*, verifica-se que a Fundação Educacional Dom André Arcoverde demonstrou de forma inequívoca a sua discordância com a instauração da instância do dissídio coletivo, não cabendo a esta Justiça Especializada o exercício espontâneo da jurisdição contra a vontade manifesta da parte, que tem o respaldo da Constituição Federal. Mantém-se, pois, a decisão regional que extinguiu o feito, sem resolução de mérito, e nega-se provimento ao recurso ordinário interposto pelo Sindicato dos Professores do Sul

■ **QUINTA PARTE: ATUAÇÃO DO SINDICATO EM JUÍZO**

■ Avaliação:

- 1) Considerando o disposto nos instrumentos internacionais, na Constituição Federal e o conceito de liberdade sindical, pode-se dizer que, no Brasil, essa liberdade é plena? Explique, analisando a questão de forma crítica.

- 2) O texto da lei que reconheceu a existência das centrais sindicais implica em violação da regra da Unicidade Sindical? Justifique.

■ Avaliação:

- 3) Havendo o ajuizamento do dissídio coletivo, qual o momento de demonstrar a discordância pelo sindicato suscitado? Nos termos do Art. 114, § 2º CF, pode haver concordância tácita no dissídio coletivo? De que maneira? A ausência da parte suscitada acarretaria a concordância tácita?

■ Avaliação:

- 4) Após o cancelamento da Súmula 310 do TST ocorreu um aumento ou uma diminuição da atuação sindical na qualidade de substituto processual? E como tem se comportado a jurisprudência do TST em relação à questão dos honorários advocatícios nas ações em que o sindicato age como substituto processual?

■ Avaliação:

- Considerando o princípio da autonomia privada coletiva, o sindicato da categoria profissional pode autorizar a redução do salário do trabalhador, por norma coletiva, sem contraprestação por parte do empregador?

- A jornada de trabalho pode ser objeto de flexibilização coletiva. Empregado contratado para laborar em turno ininterrupto de revezamento pode ser contratado para jornada de 8 horas diárias, 44 semanais? Justifique.

- Pesquise na jurisprudência um caso (ementa) de adequação setorial negociada e comente.

- Em se tratando de empregado integrante de categoria profissional diferenciada, como se fará a aplicação de norma coletiva? Fundamente.