

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Direito individual x Direito coletivo

- No **direito individual**, os sujeitos são representados individualmente. De um lado, o trabalhador, e, de outro, o empregador. O trabalhador é a pessoa física. A empresa será sujeito individual nas relações de trabalho quando a relação jurídica da qual faz parte é específica, com um ou mais e um empregado, singularmente considerados. Inexiste neste tipo de relação a presença do sindicato.
Neste tipo de direito, o interesse perseguido é peculiar, específico para um determinado empregado, no sentido de satisfazer às necessidades individuais.
- No **direito coletivo**, os sujeitos são os grupos de trabalhadores e de empregadores, representados, em regra, pelos sindicatos de empregados (categoria profissional) e sindicato das empresas (categoria econômica), apresentando-se como relações intersindicais. O direito coletivo, como o próprio nome diz, é o direito que se refere ao grupo, considerado de modo global, como um todo, sem destaque de cada um de seus participantes.
O interesse coletivo é indivisível, ou seja, não atinge pessoas definidas. Tem por objetivo o interesse coletivo do grupo.
Chamado com frequência de “direito sindical”.

Princípios especiais do direito coletivo

- Os princípios do Direito Coletivo de Trabalho podem ser classificados em 03 grandes grupos, segundo a matéria e objetivos neles enfocados. São eles:

1º) GRUPO: Princípios assecuratórios das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo obreiro: **Princípio da liberdade associativa e sindical; Princípio da autonomia sindical**

2º) GRUPO: Princípios que tratam das relações entre os seres coletivos obreiros e empresariais , no contexto das negociações coletivas: **Princípio da interveniência sindical na normatização coletiva; Princípio da equivalência dos contratantes coletivos; Princípio da lealdade e transparência nas negociações coletivas.**

3º) GRUPO: Princípios que tratam das relações e efeitos perante o universo e comunidade jurídicos das normas produzidas pelos contratantes coletivos: **Princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva; Princípio da adequação setorial negociada.**

GRUPO I: Princípios assecuratórios das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo

1º) Princípio da liberdade associativa e sindical.

A liberdade sindical consiste no direito conferido aos trabalhadores e empregadores de se agruparem e constituírem de forma livre as entidades sindicais representativas. Previsto no **artigo 5º, inciso XVI, XVII e XX da CF**. A prerrogativa de livre vinculação a um sindicato assim com a livre desfiliação de seus quadros, também é especificada no **artigo 8º, caput e inciso V, da CF**: *“é livre a associação profissional ou sindical...”* e *“ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato”*.

2º) Princípio da autonomia sindical

Tal princípio sustenta a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado. Trata ele, portanto, da livre estruturação interna do sindicato, sua livre atuação externa, sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregador. À proibição da interferência e intervenção estatal na criação de sindicato vem consagrado no **artigo 8º, inciso I, da CF**, ao dispor 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”*.

GRUPO II: Princípios que tratam das relações entre os seres coletivos obreiros e empresariais , no contexto das negociações coletivas

1) Princípio da interveniência sindical na normatização coletiva

Propõe que a validade do processo negocial coletivo submeta-se à necessária intervenção do ser coletivo institucionalizado obreiro, quem seja, o sindicato da categoria. Previsto no **artigo 8º, incisos III e VI, da CF**, o princípio visa assegurar a existência de efetiva equivalência entre os sujeitos contrapostos, evitando a negociação informal do empregador com grupos coletivos obreiros estruturados apenas de modo episódico, eventual, sem força de institucionalização democrática como a propiciada pelo sindicato.

2) Princípio da equivalência dos contratantes coletivos

Postula pelo reconhecimento de um estatuto sócio-jurídico semelhante a ambos os contratantes coletivos (o obreiro e o empresarial). É necessário que os dois seres coletivos contem com instrumentos eficazes de atuação e pressão (e, portanto, negociação). Tal princípio, embora deva ser observado, no caso brasileiro, ainda não se completou de forma eficaz.

3) Princípio da lealdade e transparência nas negociações coletivas

Visa assegurar as condições efetivas de concretização prática da equivalência teoricamente assumida entre os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho. Lealdade e transparência são premissas essenciais ao desenvolvimento democrático e eficaz do próprio processo negocial coletivo, afinal o direito coletivo objetiva formular normas jurídicas (e não apenas cláusulas contratuais), sendo imprescindível que a lisura da conduta negocial atinja qualquer das duas partes coletivas envolvidas.

GRUPO III: Princípios que tratam das relações e efeitos perante o universo e comunidade jurídicos das normas produzidas pelos contratantes coletivos

1) Princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva

Traduz a noção de que os processos negociais coletivos e seus instrumentos (contrato coletivo, acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho) têm real poder de criar norma jurídica (com qualidades, prerrogativas e efeitos próprios a estas), em harmonia com a normatividade heterônoma estatal. **Artigo 8º, incisos I, III e VI da CF. Artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV, da CF.**

2) Princípio da adequação setorial negociada

Este princípio trata das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva. Ou seja, os critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva (através da consumação do princípio da criatividade jurídica) e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal.

Pelo princípio da adequação setorial negociada, as normas coletivas podem prevalecer sobre o padrão geral das normas legais trabalhistas.

ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA

Sindicatos

- Os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho são, portanto, essencialmente os sindicatos, embora também os empregadores possam ocupar essa posição, mesmo que agindo de modo isolado.
- Sindicatos são 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 labor e vida. Tal definição constrói-se tendo em vista os sindicatos obreiros. Em uma linha mais abrangente, envolvendo empregadores, empregados e outros obreiros que se vinculam sindicalmente (como trabalhadores avulsos e liberais), sindicatos seriam entidades associativas permanentes, que representam, respectivamente, trabalhadores “lato sensu”, e empregadores, visando a defesa de seus correspondentes interesses coletivos.
- **Artigo 511 da CLT**

Unicidade x Pluralidade Sindical

- O modelo da **unicidade ou unidade sindical** ocorre quando a lei proíbe a criação de mais de um sindicato na mesma base de atuação. O modelo da **pluralidade sindical** preconiza ser livre a criação de tantos sindicatos quantos desejarem os interessados, sem quaisquer limitações (sistema previsto na Convenção nº 87 da OIT)
- Conforme disposto no **artigo 8º, inciso II, da CF, o modelo adotado pelo legislador brasileiro é o da unidade ou unicidade sindical.**
- A base territorial não poderá ser inferior à área de um município.

Registro e personalidade jurídica

- No Brasil, o registro do sindicato é requisito necessário para a sua existência. O **artigo 8º, inciso I, da CF** (repetindo o que determina a Convenção nº 87 da OIT), determina que as entidades sindicais pode ser constituídas sem autorização prévia do Estado, mas ressalva o registro no órgão competente (Cadastro Nacional de Entidades Sindicais criado pelo Ministério do Trabalho).
- Assim, revogado o artigo 520 da CLT que obrigava a obtenção de carta de reconhecimento, emitida pelo Ministério do Trabalho, para a existência de um sindicato.
- A personalidade jurídica do sindicato é obtida através do registro de seu estatuto de constituição no cartório de registro de títulos e documentos e, assim, terá existência jurídica.

Representação sindical por categorias

- **Categoria econômica:** é constituída de empregadores que, em razão de solidariedade de interesses econômicos, desenvolvem atividades idênticas, similares ou conexas. **Artigo 511, § 1º, da CLT.**

Atividades similares são as desenvolvidas por empresas que exploram negócios distintos, mas de ramos parecidos, como por exemplo, hotéis e restaurantes. Atividades conexas são as que se complementam, mencionando, ilustrativamente, as várias atividades existentes na construção civil: alvenaria, hidráulica, esquadrias, pintura etc.
- **Categoria profissional:** compreende como tal a união de trabalhadores que têm similitude de condições de vida em razão da profissão ou trabalho que exercem em comum. **Artigo 511, § 2º, da CLT.**
 - Ressalte-se que a identificação de condições de vida dos trabalhadores, que enseja a formação de categoria profissional, depende da atividade econômica desenvolvida pela empresa onde os empregados estão prestando serviços.
 - Caso a empresa não tiver uma única atividade, mas várias, o empregado será enquadrado na atividade preponderante da empresa, conforme disposição do **artigo 581, § 2º da CLT.**

Representação sindical por categorias

- **Categoria diferenciada:** é aquela que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força do estatuto profissional especial (ex.: advogados, engenheiros, contadores) ou em consequência de condições de vida singulares (ex.: motoristas) .
Artigo 511, § 3º da CLT.
 - A aplicação das normas coletivas só será efetivada caso todas as empresas, diretamente ou por meio de seus respectivos sindicatos patronais, tenham subscrito a convenção ou acordo coletivo.
 - **Súmula 374 do TST - NORMA COLETIVA. CATEGORIA DIFERENCIADA. ABRANGÊNCIA.** 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.

Órgãos sindicais de grau superior

- **Centrais sindicais:** são consideradas a maior unidade representativa de trabalhadores na organização sindical. Situa-se, na estrutura sindical acima das confederações, federações e sindicatos.
São organizações intercategorias abrangentes de diversas categorias, com a finalidade de unir, num momento necessário, forças dispersas para agir perante os empregadores e também o Governo, objetivando fixar diretrizes econômicas e sociais para o país.
- **Confederações:** são entidades sindicais de grau superior e têm representação nacional. Atuam como órgãos representativos situados no âmbito de uma categoria. Ex.: Confederação nacional dos Trabalhadores na Indústria; no Comércio; na Agricultura. **Artigo 535 da CLT:** nº mínimo para sua constituição = 3 federações.
- **Federações:** são constituídas por Estado e consideradas entidades sindicais de segundo grau, acima dos sindicatos da respectiva categoria. **Artigo 534 da CLT:** nº mínimo para sua constituição = 5 sindicatos.
- Em nosso sistema legal não é função principal das federações ou confederações negociar convenções coletivas. Essas associações sindicais só aparecerão nas negociações para suprir lacunas sindicais, cobrindo espaços representativos quando não há sindicato constituído – **artigo 857 da CLT.**

Receitas do sindicato

1) Contribuição sindical: É a contribuição obrigatória a todos os membros da categoria, associados ou não. Está prevista no artigo 8º, inciso IV, da CF e artigos 578 a 610 da CLT.

- Trata-se de **receita recolhida uma única vez**, anualmente, em favor do sistema sindical, nos meses e montantes fixados na CLT.

- Corresponde a um dia de trabalho para os empregados (artigo 580, I, da CLT). Para os empregadores é calculada sobre o capital da empresa (artigo 580, III, da CLT) e para os trabalhadores autônomos e profissionais liberais corresponde a 30% do maior valor de referencia fixado pelo Poder Executivo (artigo 580, II, da CLT).

2) Contribuição confederativa

Com base no que dispõe o artigo 8º, inciso IV, da CF, tem-se a previsão de outra arrecadação, a denominada “contribuição confederativa”.

- **Súmula 666 do STF:** “a contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da CF, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo”. Essa é a mesma posição adotada pelo TST através do **Precedente Normativo nº 119 do TST**. Portanto, a contribuição confederativa somente é devida pelos trabalhadores sindicalizados, não sendo válida a sua cobrança aos demais obreiros.

Receitas do sindicato

3) Taxa assistencial: Também denominada contribuição assistencial, é facultativa, e deste modo somente os sócios do sindicato é que devem pagar.

- É estabelecida por meio de negociação coletiva de trabalho.
- **Artigo 545 da CLT** autoriza o empregado a opor-se ao desconto do valor da taxa assistencial efetuado em seu salário, porque não é obrigado a concordar com tal desconto.
- **OJ nº 17 da SDC** é no sentido da não-obrigatoriedade do pagamento pelos não sindicalizados, pois entende ser elas inconstitucionais e, portanto, nulas.

4) Mensalidade dos sócios: Denominada também mensalidade sindical, a mensalidade dos sócios é uma obrigação atribuída somente aos associados do sindicato, desde que prevista no estatuto ou por assembleias gerais. **Artigo 548, alínea b, da CLT.**

NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

CONCEITO E FUNÇÃO

- **Conceito:** “A negociação coletiva é uma série sucessiva de atos, de tratos sucessivos entre os protagonistas de uma disputa coletiva, para a discussão das reivindicações formuladas por uma das partes à outra, desde a preparação, o desenvolvimento e a conclusão, com a formalização de um instrumento de acordo ou o impasse, superável pela mediação, arbitragem ou decisão judicial”. (Amauri Mascaro Nascimento).
- **Funções:** 1) promover o diálogo, como forma de solucionar os conflitos entre as partes, tendo em vista a divergência de interesses; 2) criar normas que são aplicadas nos contratos individuais de trabalho; preencher lacunas da lei e estabelecer direitos e obrigações para as partes envolvidas, ou seja, os sindicatos.

PREVISÃO LEGAL

- **Artigo 7º, inciso XXVI, da CF:** consagra o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.
- **Artigo 8º, inciso VI, da CF:** tornou imprescindível a presença de sindicatos de empregados e empregadores nas negociações coletivas de trabalho.
- **Artigos 611 e seguintes da CLT**

INSTRUMENTOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

- **Convenção Coletiva de Trabalho – artigo 611 da CLT**

Convenção é o “acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.

- **Acordo Coletivo de Trabalho – artigo 611, § 1º, da CLT**

O acordo ocorre quando dois ou mais sindicatos representativos da categoria profissional negociam diretamente com as empresas da correspondente categoria econômica, de forma a estipular condições de trabalho aplicáveis, no âmbito da empresa ou empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

CLÁUSULAS COLETIVAS

- O modelo adotado pelo Brasil quanto a aplicação dos instrumentos normativos é o de eficácia geral, eis que tratam de condições de trabalho que serão aplicadas aos contratos individuais dos empregados, tendo, assim, efeito normativo.
- Em princípio, não há hierarquia entre convenção e acordo coletivo, apenas campos de atuação distintos. O nível de abrangência da convenção coletiva é maior que o nível de abrangência do acordo coletivo de trabalho. Enquanto a CCT aplica-se a todos os empregados e empregadores, sócio ou não dos sindicatos, do setor de atividade em que a negociação de desenvolver, o ACT aplica-se somente aqueles que participaram da negociação (um ou mais empresas e não toda a categoria).
- **Artigo 620 da CLT** estabelece que as condições fixadas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo. Da mesma forma, as normas convencionadas em acordo, quando mais favoráveis, devem prevalecer sobre as pactuadas em convenção. – **PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL.**

INCORPORAÇÃO DAS CLÁUSULAS COLETIVAS NOS CONTRATOS DE TRABALHO

- A pergunta que se faz aqui é: **As cláusulas normativas se incorporam definitivamente no contrato individual de trabalho?**
 - **SÚMULA 277 DO TST. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE.** *As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.*
 - **OJ 322 DA SDI-I DO TST - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CLÁUSULA DE TERMO ADITIVO PRORROGANDO O ACORDO PARA PRAZO INDETERMINADO. INVÁLIDA.** *Nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado.*

GREVE

CONCEITO

- Consiste na paralisação coletiva e temporária do trabalho pelos trabalhadores a fim de obter, pela pressão exercida em função do movimento, as a defesa ou a conquista de interesses da categoria, ou mesmo a fixação de melhores condições de trabalho.
- Também é considerada como meio de autotutela ou autodefesa autorizado pelo Estado, em que serve como instrumento de pressão coletiva, assemelhando-se do exercício das próprias razões efetivado por um grupo social.
- **Artigo 9º da CF e Lei nº 7.783/89.**

REQUISITOS

- São requisitos para a não caracterização de abusividade da greve:
 - 1) Frustração da negociação coletiva
 - 2) Necessidade de realização de assembléia prévia
 - 3) Aviso Prévio de no mínimo 48hs ou 72hs em caso de serviços essenciais
 - 4) Manter as atividades essenciais
 - 5) Inexistência de manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas destinados a impedir o acesso ao trabalho ou causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa

DIREITOS E DEVERES DOS ENVOLVIDOS

- 1) Os trabalhadores poderão empregar por meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve, a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.
- 2) Os atos praticados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade.
- 3) Pela empresa é vedado adotar meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento.
- 4) É VEDADO EM QUALQUER HIPÓTESE A PRÁTICA DE LOCKOUT (Artigo 17 da Lei de Greve).