

DIREITO COLETIVO
DO TRABALHO

Teoria e questões

GLEIBE PRETTI
ROBERTA CÂNDIDO DA
SILVA

2021

INTRODUÇÃO:

1- conceito:

O Direito Coletivo do Trabalho surgiu como ramo jurídico de tutela dos funcionários, moldando uma rede de proteção que equipara as condições de contratante e contratado na relação profissional firmada. Essa área apresenta instrumentos e princípios especialmente delineados para o atendimento de seus interesses.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

- **O Direito Coletivo do Trabalho estuda a organização sindical, inseridos como os demais na CLT.**
- **Na definição deve ser destacada a representação dos trabalhadores em sindicato ou associação, para reivindicar seus direitos trabalhistas.**

1.1 Composição do Direito Coletivo do Trabalho

Também conhecido como Direito Sindical ou Corporativo, ele é uma vertente do Direito não dotada de autonomia. O campo de aplicação são as interações laborais grupais, envolvendo um conjunto de pessoas.

1.1.1 Organização sindical

Constitucionalmente previstos no art. 8º da CF/88, os sindicatos são criados independentemente de lei, carecendo apenas de registro junto ao órgão competente.

Eles podem representar empregadores ou empregados e devem obedecer à máxima da unicidade sindical, sobre a qual falaremos mais adiante.

A Carta Magna também prevê a livre filiação ou desfiliação de associados e a contribuição sindical, além de conferir aos sindicatos o poder de criar normas, ressaltando a imprescindibilidade de sua participação nas negociações coletivas.

1.2 Negociações coletivas

Entram nessa seara o contrato, a convenção e o acordo coletivo de trabalho.

O primeiro é desenvolvido pela organização sindical para atender às necessidades de sua categoria, prevendo as disposições contratuais a serem observadas por empregador e empregado quando firmado o vínculo empregatício.

Por sua vez, o acordo coletivo de trabalho (ACT) é estabelecido entre entidade sindical e empresa, não obrigando todas as corporações, mas apenas a(s) acordante(s).

Já a convenção coletiva de trabalho (CCT) é assinada pelos sindicatos de ambas as partes, patrão e funcionário, e obriga ambas as categorias.

1.3 Greve

Esse direito é assegurado no art. 9º da CF/88 e constitui um meio alternativo ao empregado de reivindicação de seus interesses.

Essa legitimidade não é irrestrita: os grevistas não podem ferir direitos fundamentais de terceiros e é preciso avisar previamente o empregador. Além disso, casos de paralisação envolvendo serviços essenciais, como água e transporte coletivo, são especialmente regulamentadas na Lei 7.783/89.

A legislação brasileira veda o lockout, prática pela qual o patrão interrompe as atividades a fim de frustrar negociação ou obtenção do pleito dos funcionários (art. 17 da Lei 7.783/89).

Organização sindical, negociação coletiva e greve são elementos típicos do Direito Coletivo do Trabalho geralmente motivados por assuntos ligados à jornada e salário.

Além de tais composições, as questões laborais dos grupos podem ser solucionadas por meios alternativos de conflitos, como a arbitragem, ou acabarem judicializados, por exemplo, nos dissídios coletivos.

1.4 Princípio do pluralismo jurídico

Permite a criação de normas não apenas pelo Estado, mas também pelas entidades devidamente autorizadas.

O artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), incorporado pela Reforma Trabalhista, evidencia a importância do ACT e da CCT ao prever sua prevalência sobre a lei quando tratar dos assuntos ali elencados.

Para além da hierarquia, vale ressaltar: acordos e convenções coletivas de trabalho criam norma entre as partes, geram obrigações e propagam seus efeitos em um grande número de relações laborais.

1.4.1 Princípio da criatividade jurídica na negociação coletiva

Os sindicatos são expoentes do pluralismo jurídico no Direito Coletivo do Trabalho. A Constituição Federal não apenas assegura o reconhecimento de ACTs e CCTs como direito dos trabalhadores em seu art. 7º, XXVI — ela vai além.

A Carta Magna obriga a participação das organizações sindicais nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º, VI da

CF/88), ratificando a importância dessas entidades e conferindo amparo às partes.

Esse poder também promove a criatividade jurídica na redação de tais instrumentos: as regras gerais são substituídas por outras mais específicas e condizentes com a realidade da categoria.

1.4.2 Princípio da intervenção mínima na vontade coletiva

Expressamente abordado no §3º do artigo 8º da CLT, essa fonte também ressalta a importância do ACT e da CCT para o Judiciário brasileiro.

Segundo ela, ao avaliar o acordo ou a convenção coletiva a Justiça do Trabalho deve apenas verificar se foram preenchidos os elementos necessários à validade do negócio jurídico elencados no Código Civil.

Assim, é dada prioridade aos interesses manifestados pelos aderentes e consensualmente estabelecidos no documento.

1.4.3 Princípio da liberdade sindical

Já deu para notar a importância do sindicato no Direito Coletivo do Trabalho, não é mesmo? Tamanha vitalidade exige uma atividade mais independente e não tão presa ao Estado para que se alcance amplamente a tutela das categorias.

Por isso são concedidas às organizações sindicais a liberdade de administração, organização e atuação, previstas respectivamente nos incisos I, II e III do art. 8º da CF/88.

Assim, é possível convocar assembleias e realizar reuniões sem a intervenção estatal, positivando os direitos sociais dos trabalhadores de forma mais direcionada e eficaz.

1.5 Os impactos promovidos pela Reforma Trabalhista

As alterações realizadas pela Lei 13.467/2017 refletiram na legislação laboral como um todo, dividindo opiniões sobre a flexibilização das normas dispostas na CLT. As exposições a seguir

tratam especificamente de seus reflexos no Direito Coletivo do Trabalho.

Os artigos 611-A e 611-B preveem, respectivamente, assuntos passíveis de discussão e que não podem ser reduzidos ou suprimidos em ACT ou CCT.

A inclusão de tais dispositivos estimula a negociação coletiva e a aproximação entre quem é imprescindível nessa relação: os sindicatos, os empregados e os empregadores.

Muitos frutos podem ser colhidos a partir daí, fomentando a atuação da organização sindical e o diálogo.

Essa interação positiva promove a boa-fé nas condutas, ajuda as partes a dirimir conflitos e estabelecerem projetos em conjunto, melhorando o ambiente de trabalho, a geração de empregos e a competitividade no mercado corporativo.

Contudo, rumo contrário a esse é tomado pela Reforma Trabalhista pela inclusão do artigo 477-A. Ele tira a necessidade de homologação por parte dos sindicatos das dispensas imotivadas coletivas,

colocando em risco de extinção toda uma categoria.

Por sua vez, o artigo 507-B é duvidoso ao prever a assinatura do termo de quitação anual apenas perante o sindicato, o que consistiria numa possível forma de fazer o documento escapar da apreciação do Judiciário.

Em suma, a Reforma Trabalhista ainda é desafiadora em vários pontos e sua efetiva aplicação será verificada com o tempo, conforme a apreciação dos magistrados e formação de jurisprudência no assunto.

O Direito Coletivo do Trabalho é uma vertente fundamental diante da massificação das relações trabalhistas, fenômeno estimulado pelo aumento da população mundial e complexidade trazida pelas inovações tecnológicas. A necessidade de tutela existe para compensar a hipossuficiência do empregado.

1.6 Categorias

São três as categorias existentes no Direito Coletivo: a econômica, a profissional e a profissional diferenciada.

Econômica: A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividade idênticas, similares (bares e restaurantes, p. Ex.) ou conexas (que se completam - hidráulica elétrica, na construção civil, p. Ex.), constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica (CLT, art. 511, § 1º) trata-se, pois, categorizados empregadores ou empresas patronal).

Profissional: à similaridade de condições de vida oriunda da profissão ou do 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 (CLT, art511§ 2º). Refere-se, portanto, a categoria dos trabalhadores.

Diferenciada: podemos dizer que é a que se constitui por empregados exercentes de profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional ou devido a condições de vida singulares CLT, art. 511§ 3º), como, por exemplo: os técnicos em segurança do trabalho, ascensoristas, motoristas, professores, secretárias, dentre outros.

Cabe destacar que os profissionais liberais (advogados. Engenheiros, médicos, dentistas, químicos. Contabilistas, farmacêuticos, administradores. Fisioterapeutas etc.), sempre com nível universitário ou técnico, não pertencem a nenhuma das categorias descritas, estando registrados necessariamente em uma ordem ou em um conselho profissional (autarquias federais especiais) que detém dever de fiscalizar o ofício, embora, a competência para a negociação coletiva seja mesmo do sindicato próprio das respectivas profissões liberais (sindicato dos advogados do Estado de São Paulo, p. Ex)



1.7 Direito coletivo do trabalho / Direito Sindical

A intervenção estatal nas relações de trabalho, para proteger e tutelar a sua parte mais fraca, o trabalhador, mostrou-se quase sempre ineficaz e em permanente descompasso com a realidade. A contínua inadequação às necessidades sociais dos trabalhadores, levou, normalmente, à apresentação,

quando muito, apenas de soluções individuais. Esta limitação impediu o Direito do Trabalho de conseguir atingir de modo apropriado os problemas coletivos dos trabalhadores.

Além desse aspecto, há outra dificuldade que o Direito Individual do Trabalho não resolveu: não fornecendo a segurança necessária ao trabalhador para negociar com a sua contraparte o empresário e, não sendo capaz de tornar verdade a igualdade entre ambos já no instante da contratação, e menos ainda durante a vigência do contrato de trabalho, acabou constringendo aquele primeiro à resignação e à submissão a um contrato de adesão para trabalhar e garantir sua subsistência.

Com esta verificação fática, o contrato individual de trabalho deixou de ser visto como o instrumento adequado para garantir e proteger os interesses dos trabalhadores, que passaram a tomar a iniciativa de criar as regras que lhes trouxessem efetivo amparo. Esta iniciativa, correspondendo à autonomia normativa, passou então a existir e

ganhar importância entre os grupos, os quais se organizaram para negociar diretamente com o empresário ou o seu representante. Em substituição àquela prática individualizada de conversação, fazendo com que esta diligência constitua-se no Direito Coletivo do Trabalho.

O Direito Coletivo, configurando uma grande transformação no Direito do Trabalho, proporcionou a igualdade entre os fatores sociais da produção no plano da negociação dos interesses recíprocos.

Esse fenômeno acabou alterando o papel do Estado no Direito do Trabalho, pois, atualmente, a proteção que a autoridade política pode oferecer aos trabalhadores é indireta, ocorrendo quando a ordem jurídica estatal reconhece o poder de organização autônoma dos vários grupos sociais, admite o pluralismo jurídico, ou melhor, aceita declaradamente o poder normativo dos mesmos.

Assim, o Direito Coletivo do Trabalho é um ramo do Direito do Trabalho que

estuda os princípios e as normas que regulam as relações laborais e as atividades dos trabalhadores enquanto grupo organizado, membros de uma coletividade que tem personalidade jurídica própria e autonomia perante os empresários e o Estado. Seu estudo abrange a formação de quaisquer órgãos coletivos de representação, como os conselhos de empresa e sindicatos de ofícios ou profissões, os conflitos coletivos e seus mecanismos de solução autônomos e heterônomos, e os modos de negociação e contratação coletiva.

Entretanto, a utilização da expressão Direito Coletivo do Trabalho **não é pacífica**; alguns preferem, em seu lugar, Direito Sindical.

O uso da expressão **Direito Sindical** varia de acordo com o direito positivo vigente em cada Estado. Num sentido amplo deve ser considerado como o conjunto de princípios e normas que disciplinam a formação, o funcionamento e as relações das entidades de classe entre si, com os trabalhadores, com os empresários e com o Estado. Das

relações desenvolvidas destacam-se os conflitos coletivos e as atividades autônomas que competem, notadamente, às entidades sindicais, embora não de modo exclusivo, no que se refere à produção jurídica sobre as relações de trabalho.

O sentido amplo de Direito Sindical consegue abranger em seu estudo todas as questões erguidas há pouco; o sentido estrito de direito sindical, entretanto, sendo incapaz de fornecer toda a amplitude do anterior, confunde-se com a noção individual da liberdade sindical, que se traduz nos direitos de filiação, retirada do sindicato e não filiação.

Muitos doutrinadores não aceitam a expressão Direito Sindical, preferindo, em seu lugar, Direito Coletivo do Trabalho, sustentando que as relações coletivas de trabalho não são somente de ordem sindical. Caracterizam este argumento as situações que prescindem dos sindicatos, como, por exemplo, os assuntos (também no âmbito coletivo) em que são partes as representações dos trabalhadores não sindicalizados, as

comissões de trabalhadores (comissões de fábrica), quer dizer, representações extrassindicais, que resolvem questões trabalhistas diretamente com o empregador ou o seu representante.

Porém, justifica a corrente favorável ao uso daquela primeira expressão que quase a totalidade das relações coletivas de Direito do Trabalho constitui um espaço no qual representam as partes as entidades sindicais, sendo, por isso, possível designar todo esse campo de estudo pelo seu aspecto característico, que é a organização e a ação dos sindicatos. Esta é a realidade prática que permite qualificar o ramo do Direito do Trabalho que examina as normas e as relações coletivas que dão forma a um modelo sindical, de Direito Sindical.

1.8 GREVE E AS ATIVIDADES ESSENCIAIS

Para o Comitê de Liberdade Sindical^[8] da OIT^[9], as atividades essenciais são aquelas que refletem diretamente na sociedade cuja interrupção pode pôr em

perigo a vida, a segurança ou a saúde da pessoa, em toda ou parte da população. Em conformidade a este entendimento a Lei 7.783/89 estabeleceu dois tipos de serviços ou atividades que não podem parar durante um movimento paredista, ainda que deflagrado na conformidade dos procedimentos legais e estatutários, segundo Sússekind, previstos nos artigos 9º e 11º desta lei de greve, ora transcritos:

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.

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 dos 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.

Nas palavras de Calabrich (2005) encontramos uma excelente explanação sobre estas atividades:

Quanto aos serviços essenciais, pode-se dizer que estes são aqueles de vital importância para a sociedade, pois afetam diretamente a saúde, a liberdade ou a vida da população, tendo em vista a