

---

## AS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO NO BRASIL: PANORAMA GERAL

---

Luiz Fernando Alouche

[lfalouche@almeidalaw.com.br](mailto:lfalouche@almeidalaw.com.br)

Tamira Maira Fioravante

[tmfioravante@almeidalaw.com.br](mailto:tmfioravante@almeidalaw.com.br)

As relações coletivas de trabalho têm como sujeito os sindicatos de trabalhadores e os sindicatos de empregadores e seu propósito é a defesa dos interesses coletivos de forma abstrata e geral, referindo-se a uma coletividade e sendo comum a todos os membros.

### 1. Estrutura do Sistema Sindical e seu custeio.

A estrutura externa do sistema sindical, herança do modelo corporativista estruturado por Getúlio Vargas, se dá por meio de uma pirâmide, que se compõe do sindicato, em seu piso; da federação, em seu meio; e da confederação, em sua cúpula. As centrais sindicais, por outro lado, não se encaixam na pirâmide; estão acima dela.

Desse modo, na base do sistema sindical existe um sindicato único, organizado de acordo com a atividade econômica preponderante do empregador ou conforme a categoria profissional diferenciada, quando diz respeito a trabalhadores que desempenham profissão regulamentada.

A federação engloba, no mínimo, cinco sindicatos da mesma categoria

profissional, seja ela diferenciada ou econômica. Já as confederações resultam da conjugação de, no mínimo, três federações, respeitando as respectivas categorias. As centrais sindicais, que com a Lei 11.648, de 31 de março de 2008, foram formalmente reconhecidas para fins de recebimento de parcela da contribuição sindical compulsória, representam outras entidades sindicais (e não trabalhadores isoladamente), que a ela se filiam espontaneamente.

No sistema sindical brasileiro, a liberdade de associação está limitada por meio da unicidade sindical. Devido à sua existência, fica vedada a existência de mais de um sindicato de trabalhadores ou de empregadores em uma mesma base territorial, de área mínima igual a um município<sup>1</sup>.

O enquadramento sindical, segundo o atual sistema sindical brasileiro, é de ordem legal, não estando à disposição das partes definirem a categoria à qual pertencem. Esse enquadramento é automático, por se tratar de questão de ordem pública: a atividade preponderante

---

<sup>1</sup> Cf. art. 8, II, da Constituição Federal.

da empresa/empregadora retrata a sua inserção numa determinada categoria econômica e a vincula à Entidade Sindical que a representa; no caso dos empregados, estes integram a categoria profissional correspondente à atividade do empregador. A única exceção aplica-se ao membro de categoria profissional diferenciada, que poderá ser representado pelo específico Ente Sindical.

O sindicato enquadra-se como associação de direito privado. Assim, ele é formado de acordo com os preceitos do Código Civil. Porém, a própria Constituição Federal faz uma ressalva: é necessário o registro civil e o registro administrativo no Ministério do Trabalho (constituindo-se, desta forma, de ato jurídico complexo) para que o sindicato adquira personalidade sindical – sem a qual não é possível a representação dos trabalhadores a ele filiados.

As fontes de custeio do sistema sindical são: a contribuição sindical, a contribuição assistencial, a contribuição confederativa e a mensalidade sindical.

A Contribuição sindical é compulsória e de recolhimento anual, sendo devida aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades.

A Contribuição assistencial é devida somente pelos filiados ao sindicato e que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelo ente sindical.

A Contribuição confederativa, por sua vez, só pode ser exigida dos filiados, e tem como objetivo a manutenção financeira do sistema confederativo.

A Mensalidade sindical, por fim, é devida exclusivamente pelo empregado associado ao sindicato. Mediante o pagamento da mensalidade, o filiado pode usufruir de alguns benefícios fornecidos pelo Sindicato, tais como colônia de férias, assistência médico-hospitalar, dentre outros.

## **2. Conflitos Coletivos de Trabalho e sua solução.**

O Direito Coletivo do Trabalho surge para tutelar os interesses coletivos de trabalhadores e empregadores. Dessa forma, é inevitável o surgimento de conflitos coletivos de trabalho os quais, sob o aspecto jurídico, podem ser entendidos como divergência, trabalhista e coletiva.

Para solucionar esses conflitos, existem três modalidades de composição: (i) autocomposição, quando as próprias partes dirimem o conflito; (ii) autodefesa (autotutela), quando uma das partes impõe sua vontade sobre a outra; e (iii) heterocomposição, quando um conflito é composto por um terceiro estranho às partes. Nesse sentido, a autocomposição se dá por meio de negociação coletiva de trabalho, a autotutela por meio da greve e a heterocomposição, na maioria dos casos, por meio dos dissídios coletivos de trabalho.

A negociação coletiva de trabalho é o método mais importante de composição

de conflitos na sociedade contemporânea. Essencialmente democrático, gere interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social. A negociação coletiva de trabalho pode resultar na celebração de (a) convenção coletiva de trabalho, (b) acordo coletivo do trabalho ou (c) “contrato coletivo do trabalho” (figura ainda não institucionalizada no Brasil).

A convenção coletiva de trabalho resulta de negociação entre os entes sindicais, quer a dos empregados, quer a dos respectivos empregadores, e envolve o âmbito da categoria, tanto profissional quanto econômica<sup>2</sup>.

Por outro lado, a lei permite a celebração de acordos coletivos de trabalho, que são pactos de caráter normativo pelos quais um sindicato representativo de certa categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica estipulam as condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas empresas, às relações individuais de trabalho<sup>3</sup>.

Diferentemente da convenção coletiva de trabalho, no acordo coletivo de trabalho não é necessária a presença dos sindicatos no pólo empresarial de contratação. Ademais, o acordo coletivo de trabalho possui âmbito mais limitado, aplicando-se somente à empresa e aos trabalhadores envolvidos.

Em regra, a negociação coletiva de trabalho objetiva dirimir os conflitos de natureza econômica. Por meio da negociação coletiva de trabalho se alcança uma situação de pacificação no meio econômico-profissional. Entretanto, no decorrer de seu desenvolvimento ou como condição para fomentar seu início, os trabalhadores podem veicular instrumento direto de pressão e força: a greve.

Os elementos caracterizadores da greve são a suspensão coletiva, pacífica, temporária e total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador. Deve ser um ato deflagrado por categoria, sendo necessária a comunicação da ata da assembléia deflagradora da greve ao empregador. É legalmente exigido que, da comunicação da ata de deflagração da greve ao empregador, haja um tempo de 48 (quarenta e oito) horas ou de 72 (setenta e duas) horas (este último caso, aplicável às atividades consideradas essenciais pela lei), de forma a permitir ao empregador que se prepare para a greve ou negocie com os grevistas, a fim de evitar a sua realização.

A greve é temporária, e tem como objetivo a melhoria ou manutenção das condições de trabalho. Entende-se que toda greve é legal – o que não impede que qualquer falha ou mácula em um de seus elementos essenciais venha a configurar abuso do direito de greve.

Vale destacar, contudo, que existem limitações ao exercício da greve: os trabalhadores podem ou não aderir ao movimento grevista, e categorias

<sup>2</sup> Cf. artigo 611, *caput*, CLT.

<sup>3</sup> Cf. artigo 611, §1º, CLT.

diferenciadas não podem formalmente aderir à greve dos demais trabalhadores, mesmo que dentro do mesmo ambiente de trabalho.

Durante a greve as partes, de comum acordo, ficam obrigadas a garantir a continuidade dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade<sup>4</sup>. Ou seja, se a atividade não for inadiável, em tese, não se precisa manter o serviço. São necessidades inadiáveis: *segurança, saúde e sobrevivência*.

Se as partes não chegarem a um acordo para manter o serviço, o conflito será encaminhado ao Judiciário, e até que ele resolva esse problema, o poder público assegurará a prestação dos serviços inadiáveis.

Quando frustrada a negociação coletiva de trabalho, a composição dos conflitos se dará por meio da heterocomposição, que pode ser manifestada através da arbitragem, dos dissídios coletivos e, de certo modo, da mediação.

Os sujeitos autorizados pela lei a serem eleitos árbitros são as câmaras arbitrais, mas a legislação que regulamenta o Ministério Público do Trabalho (MPT)<sup>5</sup> traz como uma de suas competências a possibilidade de ser árbitro. A permissão constitucional garante os efeitos do laudo por completo, não podendo o juiz desconsiderar o laudo arbitral.

Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva de trabalho ou à arbitragem, é facultado às mesmas, **de comum acordo**, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, a ser decidido pela Justiça do Trabalho, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as anteriormente convencionadas.

Dissídio coletivo é a ação que tutela interesses gerais e abstratos de determinada categoria, com o objetivo, em regra, de criar condições novas de trabalho, mais benéficas do que as previstas na legislação. Poderá ser proposto por Sindicatos, Federações ou Confederações de trabalhadores ou empregadores. Quanto ao objeto, o dissídio coletivo poderá ser *econômico*, e criar novas normas e condições de trabalho; *jurídico*, ajuizado para sanar divergência na aplicação ou interpretação de determinada norma jurídica (natureza declaratória); ou *misto*, em caso de greve, o qual pode ser instaurado pelo Ministério Público do Trabalho, visando discutir tanto a interpretação e aplicação da norma quanto a melhoria nas condições de trabalho.

O setor trabalhista da Almeida Advogados possui vasta experiência em questões relativas às relações coletivas de trabalho, e se coloca à disposição para prestar quaisquer esclarecimentos acerca do assunto abordado.

<sup>4</sup> Cf. Artigo 10 da Lei 7.783/1989.

<sup>5</sup> Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993.